

Die Suche nach der optimalen Schnittmenge

Praktische Erfahrungen bei der Unternehmensübertragung

Jeder Unternehmer weiß um die Wichtigkeit einer rechtzeitigen Planung der Unternehmensübergabe. Dennoch befasst sich der Großteil der Unternehmer kaum mit dieser Thematik. Dabei kann eine plötzliche Erkrankung des Unternehmers für das Unternehmen existenzgefährdend sein. Darüber hinaus wird die Komplexität einer Nachfolgeregelung häufig unterschätzt:

Bei Regelung der Unternehmensnachfolge sind die unterschiedlichsten rechtlichen und wirtschaftlichen Faktoren zu beachten; insbesondere Gesellschafts- und Insolvenzrecht, Steuerrecht, Familien- und Erbrecht sowie finanzielle Aspekte.

Das Dilemma in der praktischen Gestaltungsberatung ist, dass sich die genannten Bereiche gegenseitig beeinflussen und sich in ihren Auswirkungen häufig konterkarieren. Ein Patentrezept für eine erfolgreiche Nachfolgeregelung gibt es daher nicht: Jeder Fall liegt anders und bedarf einer individuellen Abwägung der Gestaltungsvarianten und ihrer Wirkungen. Verschärfend kommt oft der zeitliche Aspekt hinzu. Bereits die Gestaltungsberatung kann sich über Monate, wenn nicht sogar Jahre hinziehen. Auch die unternehmens- und familieninterne Kommunikation braucht ihre Zeit. Daher wird oft empfohlen, für den gesamten Prozess mindestens fünf Jahre einzuplanen. Sollen steuerliche Vergünstigungen in Anspruch genommen werden, können sogar Planungshorizonte von sieben oder gar zehn Jahren notwendig sein. Viele Banken empfehlen ihren Unternehmen daher, sich bereits ab dem 50. Lebensjahr mit der Thematik zu beschäftigen.

Vorbereitung der Nachfolgeregelung

Um die (steuer-)rechtlichen und finanziellen Faktoren optimal aufeinander abzustimmen, bedarf es zunächst einer Situationsanalyse. Dabei sind folgende Aspekte zu beachten:

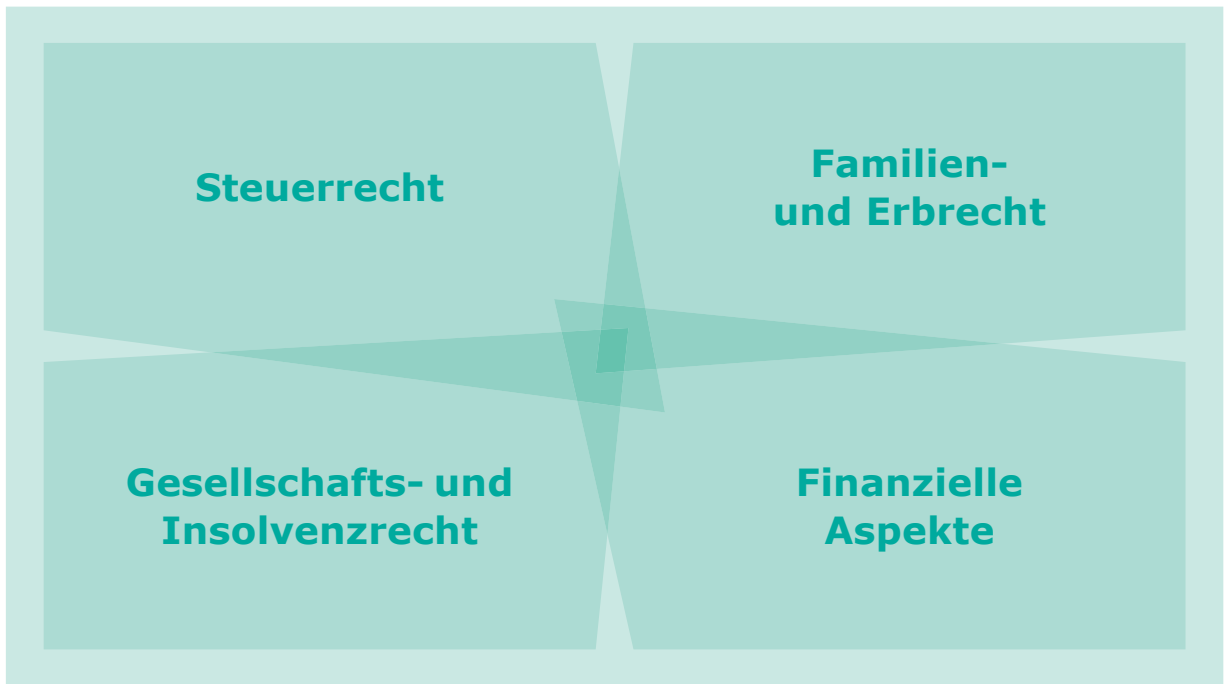
- ▀ Angestrebter Übergabezeitpunkt
- ▀ Finanzieller Bedarf nach Ausstieg aus dem Unternehmen

- ▀ Auswahl und Einarbeitung des Nachfolgers
- ▀ Wer steht im Grundbuch bei vorhandenem Betriebsgrundstück?
- ▀ Aktuelle gesellschaftsrechtliche Regelungen (Gesellschaftsvertrag etc.)
- ▀ Analyse wichtiger bestehender Verträge (z.B. Mietverträge)
- ▀ Analyse der vorliegenden Jahresabschlüsse und BWA
- ▀ Überblick Personalbestand / Dauer Betriebszugehörigkeit
- ▀ Überblick Anlagevermögen
- ▀ Wert des Unternehmens

Die Zusammenstellung, Aufbereitung und Analyse der Fakten und Unterlagen ist oft zeitaufwendig. Ohne diesen Aufwand lässt sich jedoch kaum eine ausgewogene und langfristig stabile Gestaltung finden.

Gestaltung der Nachfolgeregelung

Erst nach der Fallanalyse können die verschiedenen Gestaltungsvarianten geprüft werden. Oft kristallisieren sich an dieser Stelle ein bis zwei bevorzugte Gestaltungsvarianten heraus. Auch wenn es kein Patentrezept gibt, so finden gewisse Gestaltungsformen doch häufiger Anwendung als andere. Beispielsweise wird ein Einzelunternehmen im Rahmen der Unternehmensnachfolge oftmals in eine Gesellschaft (bei-



spielsweise eine GmbH oder GmbH & Co. KG) umgewandelt. Eine solche Umwandlung in eine Zielgesellschaft bietet folgende Vorteile:

- Die Übergabe des Unternehmens kann durch eine stufenweise Übertragung der Anteile gleitend erfolgen.
- Das Betriebs- und Privatvermögen kann zukünftig durch eine haftungsbeschränkte Rechtsform gesichert werden.
- Der künftige Nachfolger kann bereits vor der Unternehmensübergabe als Fremdgeschäftsführer an seine spätere Aufgabe herangeführt werden. Zusätzlich können im Gesellschaftsvertrag seine Vertretungsbefugnisse detailliert geregelt werden.
- Ebenfalls können im Gesellschaftsvertrag Regelungen für den Fall der Insolvenz und des Ablebens getroffen werden.
- Es zeigt sich, dass der Gesellschaftsvertrag der Zielgesellschaft ein wichtiges Gestaltungsinstrument bei der Nachfolgeregelung ist. Mit ihm können die rechtlichen und finanziellen Aspekte optimal aufeinander abgestimmt werden.

Besonderheiten bei Übertragung innerhalb der Familie

a) Schenkungssteuer

Soll die Unternehmensübergabe innerhalb der Familie vorgenommen werden, so erweitern sich mit den Gestaltungsvarianten auch die zu beachtenden

Rechtsfolgen. So kann die Betriebsübertragung im Wege der vorweggenommenen Erbfolge unentgeltlich erfolgen. Dieser Vorgang unterliegt grundsätzlich der Schenkungssteuer, für deren Bemessung der Unternehmenswert die Grundlage ist. Allerdings kann in vielen Fällen ein Anfall von Schenkungssteuer vermieden werden, da der Unternehmenswert unter bestimmten Voraussetzungen entweder zu 85 % (Regelverschonung) oder zu 100 % (Optionsmodell) von der Schenkungssteuer verschont wird (§§ 13 a, 13 b ErbStG). Selbst der bei der Regelverschonung verbleibende Anteil von 15 % wirkt sich häufig nicht aus, da bei kleinen und mittelständischen Unternehmen überschaubare Unternehmenswerte vorliegen. Daher kann der verbleibende Anteil oft durch die (zusätzlich geltenden) persönlichen Freibeträge ebenfalls steuerfrei gestellt werden. So steht beispielsweise jedem Kind ein persönlicher Freibetrag in Höhe von 400.000 Euro zu (§ 16 Abs. 1 Nr. 2 ErbStG). Allerdings sind an die Steuerfreistellung Voraussetzungen geknüpft. So muss der Nachfolger den Betrieb mindestens fünf Jahre (Regelverschonung) beziehungsweise sieben Jahre (Optionsmodell) fortführen und in diesem Zeitraum die Anzahl der Arbeitnehmer beibehalten (vgl. §§ 13 a Abs. 1 und 8 ErbStG). Von dieser sogenannten Lohnsummenregelung bleiben jedoch Betriebe verschont, die weniger als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen. Überdies ist seit 2009 das sogenannte Verwaltungsvermögen von der Steuerbegünstigung ausgenommen (§ 13b Abs. 2 ErbStG). Unter diesem Begriff versteht man das Betriebsvermögen, welches vom Unternehmen nicht für den Geschäftsbetrieb genutzt, sondern lediglich

verwaltet wird. Hierzu zählen beispielsweise Mietimmobilien, die sich im Betriebsvermögen des Unternehmens befinden. Die Beratung bei unentgeltlichen Betriebsübertragungen wurde durch den Begriff des Verwaltungsvermögens nicht nur komplexer, sondern in den Gestaltungsspielräumen teilweise auch stark eingengt. Oft liegt allerdings gar kein Verwaltungsvermögen vor. Somit kann insbesondere bei kleineren Betrieben mit bis zu zwanzig Beschäftigten regelmäßig eine Schenkungsteuer ausgeschlossen werden, wie die folgende Tabelle zeigt.

Unentgeltliche Betriebsübergabe auf den Sohn	
Unternehmenswert	1.000.000 EUR
Regelverschonung iHv. 85 %	– 850.000 EUR
Verbleibender Anteil	150.000 EUR
Persönlicher Freibetrag bis zu 400.000	– 150.000 EUR
Steuerpflichtiger Betrag	0 EUR

b) Pflichtteilergänzungsansprüche und Gleichstellungsgelder

Gibt es in der Familie neben dem Nachfolger weitere erberechtigte Angehörige, so muss auch über mögliche Pflichtteilergänzungsansprüche nachgedacht werden. Das Pflichtteilsrecht sichert nahen Angehörigen eine gesetzliche Mindestbeteiligung am Nachlass. Dieser Pflichtteil beträgt die Hälfte des gesetzlichen Erbteils und ist auf Zahlung eines Geldbetrages gerichtet. Wird eine Schenkung im Wege der vorweggenommenen Erbfolge durchgeführt, so mindert sich der spätere Nachlass und damit auch der Pflichtteil. Der Pflichtteilergänzungsanspruch soll die Aushöhlung dieses Pflichtteils durch Schenkungen zu Lebzeiten unterbinden (vgl. § 2325 BGB). Allerdings reduziert sich dieser Anspruch aufgrund der Abschmelzungsregelung des § 2325 Abs. 3 BGB jedes Jahr um ein Zehntel, so dass zehn Jahre nach der Betriebsübergabe kein Pflichtteilergänzungsanspruch mehr besteht. Trotz dieser Abschmelzungsregelung ist zu bedenken, dass sich der Anspruch auf Basis des angenommenen Unternehmenswertes bemisst. Da es hierbei um eine Geldzahlung geht, ist im Falle des Todes des Betriebsübergabers ein Erbstreit oft vorprogrammiert. Aus diesem Grund sollte das Thema bereits frühzeitig innerhalb der Familie geklärt werden. Bei einem hohen Unternehmenswert empfiehlt sich beispielsweise die Vereinbarung eines Pflichtteilverzichts. Dieser Verzicht kann entweder unentgeltlich oder gegen Zahlung eines (ebenfalls auszuhandelnden) Gleichstellungsgeldes erfolgen.

c) Widerrufsvorbehalte und Rückfallklauseln

Regelmäßig kommen in den Beratungsgesprächen auch die Themen Widerrufsvorbehalt und Rückfallklausel zur Sprache. Dahinter steht meist der Wunsch des bisherigen Betriebsinhabers, das Unternehmen als Ganzes zu erhalten und in guten Händen zu wissen. Was passiert mit dem Unternehmensvermögen, wenn der Nachfolger in Scheidung lebt, von Insolvenz bedroht ist oder gar stirbt? Für derartige Fälle können in den Übergabeverträgen Rückfallklauseln aufgenommen werden. Von allzu umfänglichen oder gar freien Widerrufsvorbehalten sollte jedoch Abstand genommen werden. Solche Klauseln können dazu führen, dass die gesamte Betriebsübergabe steuerrechtlich nicht anerkannt wird.

Zusammenfassung

Die Ausführungen belegen, dass die Übergabe eines Unternehmens ein komplexes Zusammenspiel verschiedener Rechtsmaterien ist, die miteinander in Einklang zu bringen sind. Unternehmen sind gut beraten, wenn sie sich frühzeitig mit der Thematik beschäftigen. Als erster Ansprechpartner kann der Wirtschaftsprüfer oder der Steuerberater dienen. Er hat bereits tiefe Einblicke in die privaten und betrieblichen Bereiche des Betriebsinhabers. Zudem hat er bereits eine Vielzahl von Unterlagen vorliegen, so dass weniger Dokumente durch den Unternehmer selbst beigebracht werden müssen. Nicht zuletzt hat der Wirtschaftsprüfer oder Steuerberater über das Steuerrecht hinaus viele Kenntnisse in den angrenzenden Rechtsgebieten und kann daher rasch Fälle erkennen, in denen beispielsweise ein Fachanwalt hinzugezogen werden sollte.

Dipl.-Kfm. (FH) Lars Hansen
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater



Hansen Schulz & Kollegen GmbH
Steuerberatungsgesellschaft
Katharinenstraße 9 · 10711 Berlin

Telefon: 030 89590-20 · E-Mail: lars.hansen@etl.de
Internet: www.hansen-schulz.de