

DIE FWL-MANDANTENINFORMATION (%2018)

%

DIE MANDANTEN | INFORMATION

Themen dieser Ausgabe

- > **Übungen** zu den Themen **Abgabenverteilung** und **Abgrenzung** der **Abgaben**.
- > **Praxis** zur **Abgabenverteilung** und **Abgrenzung** der **Abgaben**.
- > **Praxis** zur **Abgabenverteilung** und **Abgrenzung** der **Abgaben**.

Ausgabe Nr. %2018 (>Ubi Uf/: YVfi Uf)

*Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,*

nachfolgend haben wir in dieser Ausgabe wieder aktuelle Urteile und Neuerungen aus dem Steuer- und Wirtschaftsrecht für Sie zusammengestellt.

STEUERRECHT

Unternehmer

**Planung der Unternehmensnachfolge:
Erste Tipps**

In rechtlicher Hinsicht ist die Nachfolgeplanung eine Kombination aus erb-, gesellschafts-, steuer- und familienrechtlichen Gesichtspunkten. Dabei bietet das Gesetz natürlich keine Patentlösungen an. Es gewährt jedoch ein recht umfangreiches Instrumentarium individueller Gestaltungsmöglichkeiten, die je nach der gewünschten Gesamtregelung genutzt und aufeinander abgestimmt werden können.

I. Grundsatz: Zweigleisig und frühzeitig planen

Ein verantwortungsvoller Unternehmer erstellt zwei Planungen:

- eine Notfallplanung (Unfall, Tod, Scheidung)
- eine Planung für den geordneten Übergang des Unternehmens

Im Rahmen der Notfallplanung kann zunächst in einem Testament festgelegt werden, an wen das Unternehmen oder die Beteiligung nach dem Tode gehen soll. In diesem Zusammenhang sollte auch entschieden werden, ob eine (vorübergehende) Testamentsvollstreckung über den Betrieb angeordnet werden soll. Sie ist z.B. immer dann sinnvoll, wenn minderjährige Kinder oder ein geschäftlich unerfahrener Ehegatte Erben werden sollen.

Auch eherechtliche Vorgaben wie der Güterstand sind zu bedenken und ggf. den Zielvorstellungen durch einen Ehevertrag anzupassen. Erwähnt sei an dieser Stelle nur die Möglichkeit eines modifizierten Zugewinnausgleichs.

Die Notfallplanung muss einen weiteren Gesichtspunkt berücksichtigen. Stirbt der Unternehmer, sind die Erben zunächst nicht unmittelbar über den Nachlass handlungsbefugt. Hierfür benötigen sie in aller Regel einen Erbschein, dessen Erteilung auch bei geregelter Nachfolge eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen kann. Mithin sollte eine „postmortale Vollmacht“ an den oder die Erben bzw. den Testamentsvollstrecker erteilt werden.

Da auch ein junger Unternehmerin nicht vor der Gefahr des unerwarteten Todes gefeit ist, sollte eine solche Planung unabhängig vom Lebensalter erstellt werden.

DIE MANDANTEN | INFORMATION

Aber auch den geordneten Übergang des Unternehmens sollte der Unternehmer frühzeitig planen. Dadurch lassen sich insbesondere der Zeitpunkt der Übergabe bestimmen und steuerlich günstige Gestaltungsspielräume nutzen. Die Erfahrung zeigt, dass die schrittweise Umsetzung eines Nachfolgekonzepthes in aller Regel mehrere Jahre in Anspruch nimmt.

II. Übergabe zu Lebzeiten oder mit dem Tode

Der geordnete Übergang des Unternehmens lässt sich auf drei Arten vollziehen:

- Im Wege der vorweggenommenen Erbfolge, d.h. im Wege von Schenkungen zu Lebzeiten (ggf. in Verbindung mit Versorgungsregelungen)
- Im Wege der Erbfolge, also durch Verfügung von Todes wegen (Testament od. Erbvertrag)
- Als Kombination der vorweggenommenen Erbfolge und der Verfügung von Todes wegen.

III. Getrennter Übergang von Substanz und Erträgen

Statt Substanz (Anteile) und die Erträge (Gewinnanteile) zeitgleich zu übertragen, können sie auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten und auf verschiedene Personen transferiert werden (z.B. Kinder und/oder Ehegatten) im Wege eines Nießbrauchrechtes oder einer Leibrente. Dies bietet sich insbesondere in den relativ häufig vorkommenden Fällen an, in denen die Erträge regelmäßig reinvestiert und nicht genügend Privatvermögen angesammelt wurde. Hier ist der Unternehmer für die eigene Altersversorgung und die seines Ehegatten auf die Zuflüsse aus dem Unternehmen angewiesen. Die gleichzeitige Übergabe von Substanz und Erträge bieten sich an, wenn der Unternehmer und sein Ehegatte die (gesamten) Erträge aus dem Unternehmen nicht mehr benötigt.

IV. Familieninterne und –externe Nachfolgemodelle

Den meisten Unternehmern gilt es als erstrebenswert, das eigene Unternehmen innerhalb der Familie fortzuführen. Dabei ist es nicht zwingend erforderlich, dass sich ein Nachfolger in der eigenen Familie findet. Denkbar ist z.B. auch die Anstellung eines familienfremden Geschäftsführers bei gleichzeitiger Übertragung der Unternehmensanteile innerhalb der Familie. Durch eine solche Trennung von Eigentum und Erträgen ließe sich u.a. eine Generation oder eine Zeitspanne überbrücken, bis ein geeigneter Nachfolger innerhalb der Familie herangewachsen ist. Das Unternehmen bleibt weiterhin in Familienbesitz.

Hat der Unternehmer in Fortführung des oben gesagten ein Interesse an einer „Verselbständigung“ des Unternehmens – soll es also unabhängig sein von potentiellen Nachfolgern aus dem Familienkreis – kann er eine Stiftung gründen und das Unternehmen in diese einbringen.

Zu guter letzt kann er das Unternehmen aber auch an leitende Mitarbeiter (Management-buy-out) oder Dritte (Management-buy-in) sowie andere Unternehmen oder strategische Investoren verkaufen.

V. Aspekte einer erfolgreichen Nachfolgeplanung

a) Menschlich-psychologische Aspekte

Mit dem Aufbau und der Fortführung des Familienunternehmens hat der Unternehmer eine wirtschaftliche Vision in die Tat umgesetzt und er wird bestrebt sein, seinem „Werk“ über sein eigenes Mitwirken hinaus Bestand zu geben. Ist die Entscheidung über eine familieninterne Unternehmensfortführung gefallen und die Auswahl eines möglichen Nachfolgers erfolgt, empfiehlt es sich, den potentiellen Nachfolger schon frühzeitig in das Unternehmen „reinschnuppern“ zu lassen. Dies kann beispielsweise bereits während der Schulzeit/des Studiums durch Praktika geschehen. So erhält er ein Gefühl für die eigenen Neigungen und Fähigkeiten, der Unternehmer davon, ob der gewünschte Kandidat zur Nachfolge geeignet sein könnte. Kommt es dann zu einer geregelten Mitarbeit, sollte idealerweise die Übergabe in Stufen erfolgen, in denen der Zuwachs an Verantwortung beim Nachfolger mit einer analogen Abnahme beim Vorgänger einhergehen sollte. Dieser sollte nicht den Fehler begehen, eine Abgabe von Entscheidungsbefugnis und Verantwortung zu scheuen und möglichst lange „die Zügel in der Hand“ halten zu wollen. Ist die Entscheidung über die Nachfolge getroffen, gilt es dazu zu stehen und die Nachfolgeplanung konsequent umzusetzen. Diese Übergabe von Verantwortung kann sich dann zudem auf der Kapitalebene dadurch ergänzen, dass auch die Unternehmensanteile kontinuierlich übergeben werden.

Der beschriebene Prozess wird häufig durch eine Vielzahl von Konflikten inner- und außerhalb des Unternehmens begleitet, die in der Unternehmerfamilie stets auch emotional, niemals nur rational bestimmt sind. Diese Konflikte können zum Teil dadurch verhindert oder abgemildert werden, dass die Nachfolgeplanung rechtlich, d.h. vertraglich, oder durch einen im Vorwege aufgesetzten „letter of intent“ verankert wird.

Nicht zuletzt müssen außerhalb der familiären Sphäre Führungskräfte und Belegschaft den potentiellen Nachfolger akzeptieren. Zwischenmenschliche Probleme, die in erheblichen innerbetrieblichen Widerständen münden können, werden leicht übersehen und unterschätzt. Hier gilt es, frühzeitig für Akzeptanz zu werben und dem Nachfolger Gelegenheit geben, sich „zu beweisen“.

b) Zivilrechtliche Aspekte

Zunächst ist zu klären, ob das Unternehmen in einer für die Nachfolge geeigneten Rechtsform betrieben wird. So kann etwa ein Einzelunternehmen nur unter Schwierigkeiten als solches vererbt werden, wenn mehrer Erben vorhanden sind. Sowohl unter steuer- als auch unter gesellschaftsrechtlichen Gesichtspunkten ist häufig die GmbH & Co KG die am besten geeignete Rechtsform bei der Übergabe von Familienunternehmen. Auf eherechtliche Vorgaben wurde weiter oben bereits hingewiesen.

c) Steuerliche Aspekte

Die Ersparnis von Erbschaft- und/oder Schenkungsteuer sollten bei der Unternehmensnachfolge zwar besondere Berücksichtigung finden, jedoch nicht im Vordergrund stehen und eine gewünschte Nachfolgeregelung allein aus steuerlichen Erwägungen verdrängen. Wichtig ist, wie der Unternehmer seinen Nachlass verteilen will. Der Steuerberater wird dann versuchen, die gewünschte Regelung steuerlich zu optimieren. Das Steuerrecht bietet hier eine Fülle von Gestaltungsmöglichkeiten, die es zu nutzen gilt, da die nachfolgebundene Steuerlast und der damit einhergehende Liquiditätsabfluss sogar zu einer existenzbedrohenden Situation führen kann. Nur exemplarisch seien an dieser Stelle auf die alle zehn Jahre zu verteilenden Freibeträge und den Bewertungsvorteil bei der Übergabe von Betriebsvermögen hingewiesen. Die steuerlichen Risiken einer Unternehmensnachfolge, und hiermit sind nicht nur die schenkungs-/erbschaftsteuerlichen gemeint, sind hoch und bedürfen einer sorgfältigen und sachkundigen Beratung.

Wenn Sie den vorstehenden Artikel bis zu diesem Punkt gelesen haben, so unterstellen wir ein nicht unerhebliches Interesse bzw. eine latente Nachfolgesituation in ihrem Unternehmen oder aber in ihrer unmittelbaren familiären Umgebung. Haben Sie Nachfrage- oder konkreten Beratungsbedarf würden wir uns freuen, Sie nach Terminvereinbarung in unserer Hauptniederlassung in Hohenwestedt begrüßen zu dürfen.