

Unternehmensnachfolge

Ein Vortrag anlässlich des von der Verbandssparkasse Wesel organisierten Unternehmerfrühstücks am 29. August 2006

durch

Steuerberater, Diplom-Kaufmann

Lothar Pues

www.cfl-pues.de

„Die Sicherung der Unternehmensnachfolge ist die größte unternehmerische Herausforderung“

(Reinhard Mohn)

- ca. 1/3 der Unternehmensnachfolgen entstehen dadurch, dass ein Nachfolger wegen Krankheit oder Tod gesucht werden muss



Sieben Regeln oder Thesen zur Unternehmensnachfolge

Die betriebswirtschaftlichen Daten sind die oberste Richtschnur für die Nachfolgegestaltung

- Ziel muss es sein sowohl genügend Liquidität als auch Eigenkapital zu erhalten
- die Unternehmensführung muss mit ausreichender Entscheidungskompetenz ausgestattet sein, z.B. Pattsituationen sind zu vermeiden
- die geeignete Rechtsform für das Unternehmen und die Nachfolge muss gefunden werden (ggf. Trennung von Herrschaft und Kapital)
- ein moderner Gesellschaftsvertrag muss her
- ein Auseinanderfallen von Unternehmensvermögen und dem steuerlichen Sonderbetriebsvermögen sollte vermieden werden
- es sollte neben dem unternehmerischen Vermögen möglichst angemessenes Privatvermögen aufgebaut werden

Das Erarbeiten wesentlicher Ziele ist für eine erfolgreiche Nachfolgeregelung unverzichtbar

Typische Ziele im Nachfolgeprozess

- Versorgung der Elterngeneration
- Fortbestand des Unternehmens
- Weitergabe innerhalb der Familie
- bestmögliche Nachfolge
- günstige Bedingungen für den Nachfolger
- gerechte Verteilung unter den Erben
- geringes Konfliktpotential für die Erben
- Steuerminderung

Durch eine früh eingeleitete und sinnvoll gestaltete Unternehmensnachfolge kann ein Unternehmen langfristig abgesichert werden

- die Erbengemeinschaft ist eine auf jederzeitige Auseinandersetzung angelegte Zufallsgemeinschaft
 - individuelle Gestaltungen sind möglich
 - vertragliche Begründungen individueller Rechte und Pflichten sind möglich
 - Optimale Gestaltung der Erbschaftsteuerprogression
 - Entschärfung der Pflichtteilsproblematik
 - Verlagerung der Einkunftsquellen bei der Einkommensteuer
- eine frühzeitige Unternehmensnachfolge dient dem Familienfrieden

Es gilt: Lieber gut verkauft als schlecht erhalten

Faktoren die langfristig die Zersplitterung des Familienunternehmens

Hemmen	Beschleunigen
hohe Eigenkapitalquote	geringe Eigenkapitalquote
geringe Ausschüttung	hohe Ausschüttung
gutes Rating	schlechtes Rating
internes Wachstum möglich	nur noch externes Wachstum möglich

Die Konzeption einer Unternehmensnachfolge erfordert sachverständige Beratung und Betreuung in rechtlicher, wirtschaftlicher und steuerrechtlicher Hinsicht

Zu warnen ist auf jeden Fall davor:

- Eine Gestaltung der Unternehmensnachfolge aus vordergründigen steuerlichen Erwägungen zu wählen, wenngleich die steuerliche Belastung bei einer unangemessenen Gestaltung den Erben bzw. das Unternehmen in Liquiditätsschwierigkeiten bringen kann.
- Vor überkomplizierten Gestaltungen. Es muss eine Regelung gefunden werden, die auf die jeweiligen Unternehmerpersönlichkeiten und dessen Nachfolger zugeschnitten sind.

Das Testament reicht zur Unternehmenssicherung in der Regel nicht aus

Folgende Maßnahmen sind in der Regel unverzichtbar:

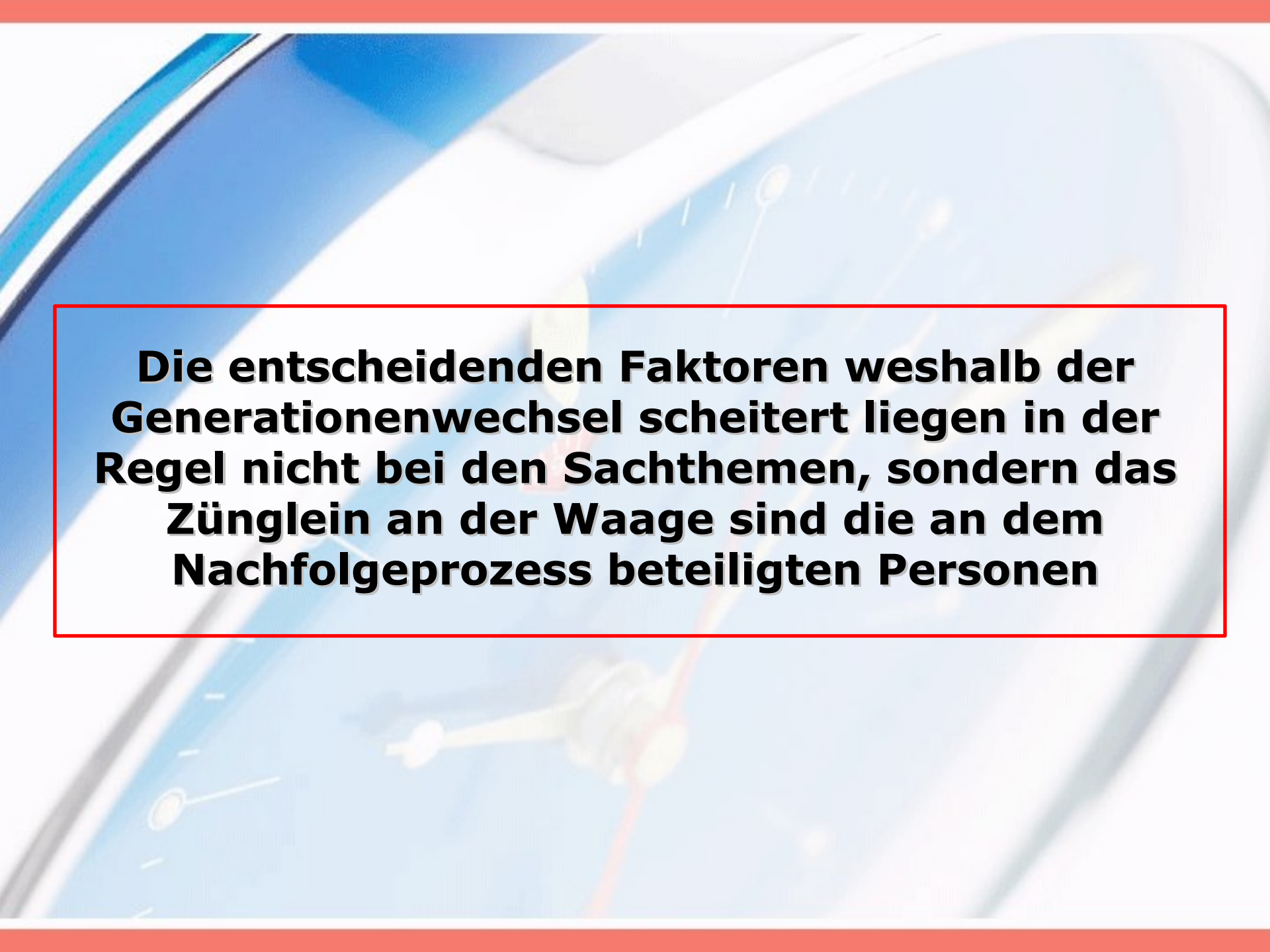
- Abschluss eines Ehevertrages
- vorweggenommene Erbfolge bedenken
- möglichst Pflichtteilsverzicht
- Gesellschaftsverträge müssen mit der Nachfolgeregelung kongruent gehen

Kein Unternehmer Testament für alle Zeiten

- jedes Testament bedarf der regelmäßigen Überprüfung
- das beliebte Berliner Testament sollte zumindest aus steuerrechtlicher Sicht vermieden werden
- es sollte in der Regel nur das zur Versorgung des überlebenden Ehegatten erforderliche Vermögen auf diesen übergehen

Eine gelungene Nachfolgelösung ist gegeben:

- das Unternehmen besteht weiter
- ein geeigneter Nachfolger, der seinerseits auch die Nachfolge antreten will, ist gefunden
- die Altersversorgung der übergebenen Person Generation ist gesichert
- das Problem mit der Gerechtigkeit wurde zufrieden stellend gelöst
- der Nachfolger findet möglichst günstige Voraussetzungen für seine neue Rolle
- die Regelung lässt sich sowohl steuerlich als auch optimal gestalten
- die Beteiligten haben die Lösung in einem offenen und vertrauensvollen Prozess als Ergebnis verarbeitet
- wirklich niemand hat ein ernsthaft ungutes Gefühl



Die entscheidenden Faktoren weshalb der Generationenwechsel scheitert liegen in der Regel nicht bei den Sachthemen, sondern das Zünglein an der Waage sind die an dem Nachfolgeprozess beteiligten Personen