

mitdenken

Unternehmensnachfolge



„Die Generation der Babyboomer sucht Ihre Nachfolger!“

Liebe Leserinnen und Leser,

das Thema ist aktuell wie nie. Und es stellt sich in jeder Unternehmensphase.

Viele Gründer denken das Thema von vornherein mit. Das gilt v. a. dann, wenn für die Gründungsidee ein sehr großer Forschungs- und Entwicklungsaufwand notwendig ist, bei dem oft sehr früh Investoren an Bord geholt werden. Und es gilt dann, wenn die Idee so gut ist, dass sie viele Anwender finden kann, möglicherweise sogar weltweit, und nur eine große Organisation eine solche Entwicklung abbilden kann.

Das Thema wird aber auch virulent bei Veränderungen im Markt, wenn Unternehmen den Umstieg aus eigener Kraft nicht bewältigen können oder wollen. Und es gilt natürlich insbesondere dann, wenn Unternehmer aus Alters- oder aus gesundheitlichen Gründen ihr Unternehmen in neue, in jüngere Hände übergeben wollen. Die Generation der Babyboomer sucht Ihre Nachfolger!

Lassen Sie sich zu all diesen Themen mit Artikeln in diesem Heft inspirieren. Besonders bedanken wollen wir uns bei unseren Gastautoren Prof. Baltes und Melita Zivoder. Prof. Baltes zeigt auf, wie insbesondere technologieorientierte Startups bei der Transformation der Wirtschaft unterstützen können. Frau Zivoder beleuchtet aus Sicht der Handwerkskammer berichtet über das Beratungsangebot der Handwerkskammer und unterstützt den „Traum vom eigenen Betrieb.“

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen

Herzlich Ihre

**Dr. Hansjörg Reichert, Jasmin Hadjiani, Isabell Sauter und
Matthias Herkert**



INHALT

04	reichert & reichert stellt sich neu auf
08	Unternehmensnachfolge in der Familie
10	Familieninterne Unternehmensnachfolge – Die lebzeitige Übertragung
12	Ein Erbe kommt selten allein – Das Unternehmen in der Erbengemeinschaft
14	Immobilienvermögen in der Erbengemeinschaft
15	Checklisten: Vorüberlegungen bei der innerfamiliären Unternehmensnachfolge
16	Unternehmensverkauf
18	Technologiebasierte Startups als Transformationsunterstützung für den Mittelstand
22	Was ist Ihr Unternehmen wert?
24	Der Zugewinnausgleich als „letzte Rettung“ in der Erbschaftsteuer
26	Der Traum vom eigenen Betrieb

HERAUSGEBER

reichert & reichert

steuer- und rechtsberatungsgesellschaft mbH
Max-Porzig-Straße 1 – 78224 Singen
+49 7731 9587-0
Reichenaustraße 19a – 78467 Konstanz
+49 7531 81987-0
kanzlei@reichert-reichert.de

Redaktion

Dr. Hansjörg Reichert, Jasmin Hadjiani,
Matthias Herkert, Diana Weniger,
Prof. Dr.-Ing. Guido H. Baltes, Melita Zivoder
Layout
Kieweg und Freiermuth GmbH – www.kuf.com
Fotografie
www.frank-com.de
shutterstock.com



Hier das
Magazin
digital lesen!

erschienen im August 2025

1. Auflage im August 2025

reichert & reichert stellt sich neu auf.

Eine Umwandlung mit großen Herausforderungen: Von der inhabergeführten Einzelkanzlei über eine Partnerschaftsgesellschaft zur reichert & reichert steuer- und rechtsberatungsgesellschaft mbH – ein Rückblick und ein Blick nach Vorne. Viele Fähigkeiten der Kanzlei werden eingesetzt.



AUSGANGSPUNKT

VORBEREITUNG DER UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Wir wollen reichert & reichert fit machen für die Zukunft. Seit Jahren planen wir, konstruieren und gestalten wir. reichert & reichert soll eine mittelständische Kanzlei bleiben, Mitarbeitende sollen einsteigen und nach und nach das Unternehmen übernehmen. Übernehmer, Unternehmer, die die Kanzlei im Geiste ihrer Gründer fortführen. Und wir konnten wirklich viele Fähigkeiten der Kanzlei zum Einsatz bringen:

- Die Projektentwicklung,
- Die Finanzierungsberatung,
- Das Baukostencontrolling,
- Das Nutzen steuerlicher Gestaltungsspielräume,
- Unsere Erfahrung bei der Umstrukturierung (Umwandlung) von Unternehmen,
- Unsere Erfahrung mit gruppendynamischen Prozessen.

ERSTER SCHRITT

ENTRÜMPELN

In 53 Jahren Unternehmensgeschichte sammelt sich so mancher Wertgegenstand im Unternehmen an, der nicht mit übertragen werden soll. Weil er nicht betriebsnotwendig ist, vor allem aber auch, weil die Übernehmenden nicht zu viel bezahlen sollen. Dies fängt an mit einer Kunstsammlung, mit Unternehmensbeteiligungen und endet noch nicht bei zahlreichen Immobilien, die nicht mehr benötigt werden oder die nur zu Anlagezwecken erworben wurden. Hier bietet das Einkommensteuerrecht (§6 Abs. 5 EStG) dem Unternehmer die wunderbare Möglichkeit, einzelne Vermögensgegenstände in ein anderes Betriebsvermögen, auch in das Betriebsvermögen einer Personengesellschaft zu übertragen.

Was sinnvoll ist, bleibt natürlich im Unternehmen, so z.B. die inzwischen erworbene Beteiligung an der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft WIRA AG.

ZWEITER SCHRITT

DER NEUBAU

Die räumliche Zukunft der Kanzlei lag nicht mehr in dem Wohngebäude in der Zeppelinstraße in Singen. Es war ein alter Traum, ein modernes Bürogebäude als Unternehmenshauptsitz zu erstellen. Viele Jahre waren wir auf der Suche nach einem Grundstück. Ein letzter Hilferuf an die Stadt Singen wurde erhört – uns wurde 2017 das Grundstück an der Max-Porzig-Straße angeboten! Erste Tücke: Das Areal liegt in einem Wohngebiet – wir mussten uns verpflichten, auch 22 Wohnungen zu bauen. Nächste Tücke: Der Oberbürgermeister stellte sich etwas „Besonderes“ vor! Eine Studie musste her. Die Architekten unseres Vertrauens, das Büro Höner & Partner, entwickelte eine tolle Idee, die den Gemeinderat überzeugte und uns heute glücklich sein lässt. Die Baugenehmigung wurde – wie zugesagt – innerhalb von drei Monaten erteilt. Auch die Finanzierung über die Sparkasse Engen-Gottmadingen ging problemlos über die Bühne. Vor Baubeginn waren fast alle Gewerke ausgeschrieben und die Aufträge erteilt. Unfassbar wie früh so viele Details festzulegen waren. Im Sommer 2019: Baggerbiss. 2021 Einzug taggenau wie geplant am 01.07.2021. Dank guter Architekten und eines stets aktuellen Baukostencontrollings blieben wir etwa 10 % unter den kalkulierten Kosten.

DRITTER SCHRITT

NEUBAU, RÜCKBAU UND § 6 B RÜCKLAGE

Die neuen Büros sollten nicht mehr in der Kanzlei gehalten, sondern an diese vermietet werden. Dafür haben wir ein neues Unternehmen, die veranjo GmbH & Co KG, gegründet, das den Neubau erstellte und heute Büros und Wohnungen vermietet und verwaltet. Gleichzeitig wurden die Büros in der Zeppelinstraße zu Wohnungen zurückgebaut, saniert und verkauft. Eine Personengesellschaft war deshalb erforderlich, weil die als Büro genutzten Wohnungen in der Zeppelinstraße weitgehend abgeschrieben waren und aus deren Verkauf Veräußerungsgewinne entstanden. Diesen Gewinn wollten wir verständlicherweise nicht versteuern, weil wir die Gelder in den Neubau investiert haben. Hierfür konnte in der Kanzlei, die ja noch ein Einzelunternehmen war, eine Rücklage nach § 6 b EStG gebildet und auf das neue Gebäude – in einem anderen Betriebsvermögen – übertragen werden. Der Gesetzgeber hat hier ein Einsehen und möchte die Reinvestition begünstigen.

VIERTER SCHRITT

PARTNERSCHAFTS- GESELLSCHAFT – DIE TÜCKEN DES UMWANDLUNGSGESETZES

Warum Umwandlung in eine GmbH? Kein junger Nachfolger hat Lust, sich einer persönlichen Haftung in einem so haftungsträchtigen Beruf und dazu einer Kanzlei mit 50 Mitarbeitenden auszusetzen, von denen jeder einmal einen Fehler machen kann.

Hinzu kommt, dass bei der Übertragung eines Einzelunternehmens der ermäßigte Steuersatz nur einmal zur Verfügung steht. Eine Übertragung geht also nur ganz oder gar nicht. Wer Herrn Dr. Reichert kennt weiß, dass dieser aber keineswegs ans Aufhören denkt, sondern nach und nach Mitarbeitende zu Gesellschaftern machen möchte. Das geht steuerlich vernünftig nur mit einer Kapitalgesellschaft.

Und auch das geht nicht so einfach! Bei etwa 2.000 Vertragsbeziehungen ist kein Weg der Einzelrechtsnachfolge denkbar, bei dem alle Verträge einzeln umgestellt werden müssten. Es musste ein Weg gefunden werden, der

- **einen steuerfreien Übergang ermöglicht und**
- **die Verträge kraft Gesetzes übergehen lässt und zwar auf Kunden- wie auf Lieferantenseite.**

Im vorliegenden Fall war der Weg der Wahl ein sog. „Formwechsel“. Zivilrechtlich bleibt dabei das Unternehmen identisch, es ändert nur sein „Rechtskleid“, also seine Rechtsform. Das geht aber nicht vom Einzelunternehmen zur GmbH sondern nur von einer Personengesellschaft in die GmbH.

Bei gewerblichen Unternehmen gibt es die Möglichkeit der Zwischenschaltung einer OHG oder (GmbH & Co) KG. Für Freiberufler wurde die Rechtsform der Partnerschaftsgesellschaft, hier der Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung geschaffen. Deshalb entstand durch Aufnahme einer langjährigen Mitarbeiterin zunächst einmal mit Wirkung zum 01.01.2024 die PartG mbB.

FÜNFTER SCHRITT

GMBH

Die PartG trat allerdings nie nach außen auf, weil wir den Rechtsverkehr nicht verwirren wollten. Denn schon im Februar wurde diese PartG mbB in die reichert & reichert steuer- und rechtsberatungsgesellschaft mbH rückwirkend zum 01.01.2024 umgewandelt. Das Umwandlungsgesetz und in seiner Folge das Umwandlungssteuergesetz erlauben eine Rückwirkung bis zu einem Zeitraum von acht Monaten. Da unser Jahresabschluss bereits im Januar fertig gestellt werden konnte, waren wir hier ziemlich schnell.

Der Vorteil des Formwechsels ist, dass sämtliche mit dem Einzelunternehmen geschlossenen Verträge mit der GmbH kraft Gesetzes fortgelten.

Es blieb natürlich die Arbeit, bei allen Lieferanten die Umfirmierung auf den Rechnungen zu erreichen, um den Vorsteuerabzug zu gewährleisten. Auch die Umschreibung der Verträge empfiehlt sich. Besonders wichtig ist es dabei insbesondere die Banken frühzeitig einzubinden. Auch sie können sich der Umschreibung nicht entziehen, selbst wenn dies in Einzelfällen mit Umsetzungsproblemen verbunden ist. Probleme machen können auch mal Leasinggesellschaften, die sich z.T. schwertun, sich mit zwingendem Recht abzufinden. Schließlich gilt es auch viele Kleinigkeiten zu beachten, von der Anmeldung zur Berufsgenossenschaft und der Künstlersozialkasse bis hin zur GEZ.

SECHSTER SCHRITT

ABKLÄRUNG MIT DEM FINANZAMT

Zur besseren Verständlichkeit wird dieser Punkt vorgezogen. Solche Umwandlungsgestaltungen (es folgt noch ein weiterer Schritt) sind steuerlich derart heikel, dass hier nichts ohne eine verbindliche Auskunft des Finanzamtes geht. Dies gilt insbesondere dann, wenn wie mehrere Umwandlungsschritte hintereinandergeschaltet werden. Hierfür sind normalerweise lange Sperrfristen zur Erhaltung der Steuerfreiheit vorgesehen. Im vorliegenden Fall konnten aber Ausnahmetatbestände genutzt werden, die eine dreigliedrige Umwandlung ermöglichen.

Besonders heikel war neben der Nutzung von Ausnahmetatbeständen im Umwandlungssteuergesetz (Vermeidung von Sperrfristen) die Frage, ob nicht die GmbH-Anteile an der Kanzlei zu Sonderbetriebsvermögen der Grundstücksgesellschaft wurden, weil gleiche Mehrheitsbeteiligungen bestanden. Dies hätte die unter Schritt neun dargestellte Holdingkonstruktion verunmöglicht.

NEUNTER SCHRITT

HOLDING

Niemand der reichert & reichert näher kennt zweifelt daran: Als neunter Schritt erfolgte die Gründung einer Holdinggesellschaft. Ein Hoch auf unsere neuen Berufsrechte! Diese erlauben seit kurzer Zeit auch Holdingstrukturen, wenn die Holding eine Rechts- und/oder Steuerberatungsgesellschaft ist. Ausschüttungen in die Holding unterliegen nur einer Steuerbelastung von 1,5 %. Auch Veräußerungsgewinne werden – nach einer Sperrfrist – mit diesem niedrigen Steuersatz besteuert. Die neu hinzutretenden Kolleginnen und Kollegen haben mittlerweile eine zweite Holdinggesellschaft gegründet, über die dann weitere Mitarbeitende als gesellschaftliche Partner aufgenommen werden können und die dann nach und nach die Gesellschaftsanteile ganz übernehmen kann.

FAZIT

Eine mögliche Unternehmensnachfolge oder einen Unternehmensverkauf sollte man lange vorausdenken. Es sind meist viele Zwischenschritte zu gestalten, um am Ende die steuerlich ideale Konstruktion zu schaffen. Und es sind Haltefristen zu beachten, um zu weitgehender Steuerfreiheit von Veräußerungserlösen zu gelangen.

Wir freuen uns mit Ihnen auf eine lange gemeinsame Zukunft und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Dr. Hansjörg Reichert und Matthias Herkert



SIEBTER SCHRITT

DAS BERUFSRECHT UND DIE BERUFSSKAMMERN

Mit das schwierigste Element waren die berufsrechtlichen Vorgaben. Wir sind ja eine interdisziplinäre Kanzlei. Die klare Vorgabe war, dass wir die Kanzlei nicht aufteilen wollen. Seit einigen Jahren erlauben sowohl die Berufsrechte der Rechtsanwälte wie auch die der Steuerberater die Zusammenarbeit in einer Gesellschaft und dies auch mit anderen vergleichbaren freien Berufen wie bei uns den Unternehmensberatern. Alle drei Berufsgruppen dürfen sich also beteiligen und auch Geschäftsführer werden. Es gibt aber eine „kleine“ Hürde: Die Mehrheit müssen nach dem Berufsrecht der Rechtsanwälte die Rechtsanwälte stellen, nach dem Berufsrecht der Steuerberater die Steuerberater. Nicht ganz einfach, werden Sie sagen? Wir haben auch dieses Problem umschifft dank des Wohlwollens der Kammern bei der Auslegung der entsprechenden Vorschriften. Die Kunst der Juristerei liegt ja in der Auslegung des Gesetzes.

ACHTER SCHRITT

DIE GRUPPENDYNAMIK IN DER KANZLEI

Am Ende geht es ja nicht nur darum, juristische Hüllen zu schaffen, sondern darum, diese mit Leben zu erfüllen. Wer wird Geschäftsführer im neuen Unternehmen, wer beteiligt sich, wer übernimmt an anderer Stelle in der Organisation Verantwortung. Hierzu haben wir bereits zwei Jahre vor der Umwandlung einen Leitungskreis aus erfahrenen und jungen leitenden Mitarbeitenden gebildet, in dem wir gemeinsam jeden Monat und in Workshops, die jedes Quartal zu verschiedenen Themen stattfanden, die Leitideen für die Zukunft entwickelt haben. Das war es nicht, aber gleichwohl gingen daraus die Führungs- und Beteiligungsstrukturen hervor. Vier Geschäftsführer leiten nun das Unternehmen in die Zukunft.



Ihr Ansprechpartner

Dr. Hansjörg Reichert
Rechtsanwalt,
Steuerberater,
Geschäftsführer



Ihr Ansprechpartner

Matthias Herkert
Dipl.-Kaufmann
Master of Laws (LL.M.)
Geschäftsführer

Unternehmensnachfolge in der Familie

GERECHT SEIN OHNE GENAU ZU SEIN

In der Familie einen geeigneten Unternehmensnachfolger zu finden, kann in der heutigen Zeit ein großes Glück darstellen.

Das hat mindestens zwei Gründe: Es zeigt zum einen, dass man nicht nur Kunden und Mitarbeitenden sondern auch in der Familie vermitteln konnte, etwas Besonderes geschaffen zu haben. Es ist aber auch ein wunderbares Gefühl, dass ein vom Gründer aufgebautes oder gar ein seit Generationen in der Familie immer weiter entwickeltes Unternehmen in der von der Familie geprägten Philosophie weitergeführt werden kann.

Diesem Glück sollte man denn aber auch Rechnung tragen. Dies beginnt damit, dass man es mit der Gerechtigkeit nicht übertreiben sollte. In die Unternehmensnachfolge, jedenfalls in die operative Verantwortung, sollten wirklich nur geeignete Familienangehörige eingebunden werden. I. d. R. sind das Töchter oder Söhne oder ein deutlich jüngerer Ehepartner. Möglich sind aber auch entferntere Familienangehörige oder nicht verheiratete Partner, da die Schenkung von Unternehmensvermögen weitgehend steuerlich privilegiert wird. Weichende Erben müssen in keiner Weise vermögensrechtlich bzw. in Vermögenswerten gleichgestellt werden, im Gegenteil sollte man bei diesen auf einen Pflichtteilsverzicht hinwirken.

Wer nämlich ein Unternehmen übertragen bekommt, übernimmt auch große Verantwortung und nimmt meist ein anstrengendes, wenn auch erfüllendes Leben auf sich. Ein Unternehmen, das sich nicht ständig mit neuen Ideen fortentwickelt und dem Markt in großer Geschwindigkeit anpasst, geht sehr schnell unter. Das galt schon in der Vergangenheit, die Geschwindigkeit allerdings steigert sich fortwährend. Die Stichworte Elektrifizierung der Mobilität, Energiewende und Digitalisierung stehen nur für die Spitze des Eisbergs. Der Unternehmensnachfolger erhält also nicht wie bei einer Immobilie oder einem Festgeldkonto einen stabilen, wertbeständigen Wert, sondern einen völlig volatilen Vermögenswert, dessen Entwicklung maßgeblich von seiner Tat- und seiner Innovationskraft abhängig ist.

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ÜBERGABE

Voraussetzung ist immer eine fundierte fachliche und/oder zumindest betriebswirtschaftliche Ausbildung. Mindestens genauso wichtig ist auch, dem oder den Nachfolgern Zeit zu geben, sich an die Aufgabe heranzutasten und das Unternehmen kennenzulernen.

In einer zweiten Phase wiederum ist es für den oder die Übergebenden ein wichtiger Lernprozess loszulassen und dem Übernehmer die Chance zu geben, selbst zu gestalten. Und dies gilt unabhängig davon, wie viele Freiheiten man u. U. selbst bei der Übernahme hatte. Rat und Tat bleiben sinnvoll, v. a. aber dort wo sie auch gewünscht sind.

ALTERSABSICHERUNG DER ÜBERGEBER

Ein Unternehmensverkauf hat den großen Vorteil, dass der Verkäufer zumindest einen Teil seiner Altersabsicherung durch den Verkaufserlös abbilden kann. Dies geht jedenfalls dann nicht, wenn ein Betrieb unentgeltlich an einen familieninternen Nachfolger übergeben wird.

Aber auch in diesen Fällen sollten in aller Regel Mechanismen gefunden werden, wie der oder die Übergeber im Alter abgesichert werden können.

Dafür gibt es viele Wege:

- **Betriebliche Altersvorsorge, die schon im Unternehmen aufgebaut ist, z. B. eine Pensionszusage.**
- **Die Gewährung einer Rente durch den Nachfolger in Form einer dauernden Last, die aus den künftigen Gewinnen bezahlt wird (steuerlich abzugsfähig beim Übernehmer, zu versteuern durch den Übergeber.**
- **Möglich ist auch das Aufrechterhalten einer Unternehmensbeteiligung und die Altersabsicherung direkt über künftige Gewinnausschüttungen, ggf. unter Vereinbarung einer Mindestausschüttung. In diesem Falle sollte allerdings erbvertraglich die Übertragung dieser Anteile an den Nachfolger abgesichert werden.**

WEICHENDE ERBEN

Natürlich ist es wunderbar, wenn genügend andere Vermögenswerte in der Familie vorhanden sind, um auch die nicht nachfolgenden Angehörigen zu bedenken. So sollte



ein Nichtunternehmerehegatte als Mindestabsicherung die eigengenutzte Familienimmobilie erhalten und ggf. an der oben genannten Altersabsicherung des Unternehmers beteiligt sein.

Möglich ist es auch, für die Nachfolge nicht geeignete (oder nicht willige) Erben am Unternehmen oder einer Holding zu beteiligen, ihnen aber – wenn überhaupt – nur untergeordnete Stimmrecht zuzubilligen.

„Wer nämlich ein Unternehmen übertragen bekommt, übernimmt auch große Verantwortung und nimmt meist ein anstrengendes, wenn auch erfüllendes Leben auf sich.“

Bewertungsrechtlich ergeben sich für Unternehmen zum Teil aber sehr hohe Werte, zum Teil auch Werte, die sich am Markt nicht abbilden lassen. Wenn diese eben nicht kompensiert werden können, sollte der Übergeber auf einen Pflichtteilsverzicht der weichenden Erben, ggf. gegen bereits lebzeitige Überlassung von Vermögenswerten hinsteuern.

Dies ermöglicht auch wie oben dargestellt eine Übertragung auf entferntere Verwandte oder auf Lebenspartner*innen.

ERBSCHAFTSTEUER

Bis zu einem Wert von 26 Millionen Euro bleiben Schenkungen von Betriebsvermögen weitgehend steuerfrei, durch (rechtzeitige) Mehrfachschenkungen im Abstand von 10 Jahren oder durch Übertragung von mehreren Übergebern bzw. auf mehrere Nachfolger können diese Beträge noch vervielfacht werden. Dies ermöglicht auch eine Übertragung auf entferntere Verwandte oder auf Lebenspartner*innen.

EMPFEHLUNG

Bereiten Sie die Unternehmensnachfolge rechtzeitig vor und lassen Sie sich rechtzeitig steuerlich und rechtlich beraten.



Ihr Ansprechpartner

Dr. Hansjörg Reichert

Rechtsanwalt,
Steuerberater,
Geschäftsführer

Familieninterne Unternehmensnachfolge – Die lebzeitige Übertragung

RECHTLICHE UND PRAKTISCHE TIPPS

Die lebzeitige Übertragung ist meist die sinnvollste Form der Unternehmensnachfolge. Sie ermöglicht, den Nachfolger an das Unternehmen schrittweise heranzuführen. Dies kann sich ganz unterschiedlich darstellen. Was richtig ist, bestimmen Sie im Einzelfall. Denkbar ist die sog. vorweggenommene Erbfolge/Schenkung ebenso wie die Verpachtung oder der Verkauf.

Steht der Austritt des Unternehmers fest, so sind eine Vielzahl von Punkten zu beachten. Zu Beginn einer jeden optimierten Unternehmensnachfolge innerhalb der Familie steht eine Vielzahl auch an persönlicher Überlegungen mit dem Ziel einer einheitlichen erb- und gesellschaftsrechtlichen Familien- und Unternehmensstrategie. Es sind die Belange des Unternehmens mit den Interessen des Inhabers und seiner Familie und dem potentiellen Unternehmensnachfolger in Einklang zu bringen.

CHECKLISTE FÜR UNTERNEHMENSNACHFOLGE:

1. Erarbeitung eines steuerlich und pflichtteilsrechtlich sinnvollen Unternehmensnachfolgekonzeptes unter Berücksichtigung des Zeitplans für den geplanten Austritt. Die Prüfung und Gestaltung von Betriebsaufspaltungen ist zu berücksichtigen, da hier die Aufdeckung erheblicher zu versteuernder stiller Reserven droht.
2. Welche Zukunftspläne hat der Unternehmer? Sind die Altersvorsorge bzw. das künftige Einkommen in ausreichender Höhe gesichert? Sollen zur Absicherung des Unternehmers Nießbrauchvorbehalte und Versorgungsleistungen gestaltet werden?
3. Soll das Kind als Gesellschafter nach und nach an dem Unternehmen beteiligt werden und damit schrittweise an die Verantwortung herangeführt werden? In dem Falle kann die Überführung eines Einzelunternehmens in eine (Familien-)Gesellschaft in der hierfür geeigneten Rechtsform, wie beispielsweise in der Rechtsform einer GmbH, zweckdienlich sein unter entsprechender zunächst geringer Beteiligung des Nachfolgers
4. Was passiert, wenn das Kind das Unternehmen wider Erwarten nicht fortführt und das Unternehmen verkauft? Soll für diesen Fall die Rückabwicklung der Schenkung sichergestellt werden – über gesetzliche Widerrufsrechte oder vertragliche Rücktrittsrechte hinaus?
5. Um einen Zugriff von Schwiegerkindern zu verhindern, ist ein Ehevertrag zwischen dem Nachfolger und seinem Ehegatten unausweichlich.





HIERZU FOLGENDES BEISPIEL EINES FAMILIENGEFÜHRTEN UNTERNEHMENS:

Das Unternehmen, das Fruchtsäfte herstellt und derzeit 5 Beschäftigte hat, wurde von der Mutter des vor der Übergabe stehenden Unternehmers vor knapp 50 Jahren gegründet. Der Sohn arbeitet seit nunmehr 10 Jahren im Unternehmen und leitete vor der geplanten Übernahme als Geschäftsleiter die Produktion. Mutter und Sohn führen das Unternehmen zwischenzeitlich als alleinige Gesellschafter in der Rechtsform einer GmbH & Co. KG.

Das Betriebsgebäude steht auf einem im Alleineigentum des Vaters stehenden Grundstück, welches der Vater an die GmbH & Co. KG verpachtet. Auf dem Grundstück stehen eine Produktionshalle und eine weitere Werkhalle mit einem Büro samt Nebenräumen und einer vom Sohn selbstbewohnten Wohnung im Obergeschoss (Betriebsleiterwohnung). Zudem befindet sich auf dem Grundstück ein Wohngebäude, welches der Vater und die Mutter selbst bewohnen. Das Grundstück mit den aufstehenden Gebäuden hat einen geschätzten Verkehrswert von 1.800.000 Euro. Es lasten Finanzierungsgrundschulden auf dem Grundbesitz in Höhe von rund 1.200.000 Euro.

Die betagten Eltern möchten sich aus der Verantwortung allmählich zurückziehen. Die Mutter möchte aus der Gesellschaft ausscheiden, die Eltern möchten die finanziellen Belastungen gegenüber den Banken nicht mehr alleine stemmen.

ES KÖNNTE SICH FOLGENDE GESTALTUNG ANBIETEN:

1. In einem ersten Schritt treten die Mutter und der Sohn aus der Kommanditgesellschaft aus. Hierdurch wächst ihr Anteil der Komplementär-GmbH als letzte verbleibende Gesellschafterin an.

2. In einem nachfolgenden Schritt werden die GmbH-Anteile von der Mutter an den Sohn übertragen und zwar gegen eine sog. dauernde Last zur finanziellen Absicherung der Mutter. Rückforderungsrechte, u. a. für den Fall der Ehescheidung des Sohnes hat sich die Mutter vorbehalten. Der Sohn ist als alleiniger Gesellschafter-Geschäftsführer sozialversicherungsfrei beschäftigt.

3. Gleichzeitig wird das Grundstück mit samt den aufstehenden Gebäuden in Teileigentum-, bzw. Wohnungseigentum überführt. Bei der Einholung der notwendigen Abgeschlossenheitsbescheinigung ist die Unterstützung durch ein Architekturbüro unerlässlich.

4. Zu jeder Zeit ist die Umstrukturierung eng mit der finanzierenden Bank abzustimmen. Wichtig ist es die Bank von der Tragfähigkeit des Konzepts zu überzeugen – im Interesse der Fortführung des Unternehmens durch die nachfolgende Generation. Hierbei ist durchaus auch ausschlaggebend, dass der Sohn durch seine langjährige Mitarbeit und sein Know-how ein wirtschaftliches Konzept überzeugend aufzeigen konnte.

5. Schließlich wird der Teil der Teileigentums-, bzw. Wohnungseigentumseinheit „Betriebsgebäude samt Büro und Betriebsleiterwohnung“ gegen Übernahme der Bankschulden (unter Berücksichtigung der steuerlichen Freibeträge) vom Vater auf den Sohn übertragen. Die vom Vater selbstbewohnte Wohnungseigentumseinheit wird zurückgehalten – hier wohnen die Eltern auch weiterhin.

FAZIT:

Die richtige Strategie ist das wichtigste bei der Unternehmensnachfolge. Dies setzt eine möglichst frühzeitige Optimierung auch wegen etwaiger steuerlicher Haltefristen voraus. Früher oder später steht jeder Unternehmer vor der Frage der Unternehmensnachfolge.



Ihre Ansprechpartnerin

Jasmin Hadjiani

Rechtsanwältin
Immobilienbewerterin (DIA)
Fachberaterin für
Unternehmensnachfolge
(dstv e.V.)
Geschäftsführerin

Ein Erbe kommt selten allein – Das Unternehmen in der Erbengemeinschaft

Der Unternehmer kann seine Rechtsnachfolge im Unternehmen testamentarisch bestimmen. Ausschließlich das Erbrecht und damit das Testament entscheidet, wer das Unternehmen bzw. den Geschäftsanteil erbt. Auch ein (Einzel-)Unternehmen fällt in den Nachlass und unterliegt damit den allgemeinen Grundsätzen zur Verwaltung und Auseinandersetzung.

VERMÄCHTNIS.

Entspricht es dem Willen des Unternehmers, dass nur einer der Miterben in das Unternehmen nachrückt, so kann er dies durch ein Vermächtnis in seinem Testament bestimmen.

TESTAMENTSVOLLSTRECKUNG.

Will der Unternehmer nach seinem Tod eine weitgehend reibungslose Nachlassabwicklung sicherstellen oder indirekt noch eine Weile Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft nehmen, so kann in seinem Testament eine aus seiner Sicht geeignete Person als Testamentsvollstrecker einsetzen. Gerade für den Fall minderjähriger Miterben bietet sich die testamentarische Anordnung der Testamentsvollstreckung an. Aber auch für den Fall, dass Streitigkeiten zwischen den Miterben zu befürchten sind oder um Vermächtnisse und Auflagen sicherzustellen. Mit der Anordnung einer Testamentsvollstreckung sollte zurückhaltend umgegangen werden, denn erwachsenen Miterben einen Dritten als Testamentsvollstrecker voranzustellen, ist meist ein Ärgernis und gibt Raum für Konflikte.

NACHFOLGEREGELUNGEN IM GESELLSCHAFTS- VERTRAG.

Gegebenenfalls sollte der Unternehmer den Gesellschaftsvertrag anpassen, um finanzielle Abfindungsansprüche der weichenden Erben zu dezimieren. Abfindungsansprüche belasten die Liquidität des Unternehmens. In diesem Zusammenhang sind bei der Testamentsausgestaltung Nachfolgeregelungen

im Gesellschaftsvertrag, wie beispielsweise auch in der GmbH-Satzung oder in dem GbR-Gesellschaftsvertrag zu beachten. So kann der Gesellschaftsvertrag

- den Mitgesellschaftern erlauben, den ererbten Geschäftsanteil einzuziehen oder
- er kann die Erbengemeinschaft verpflichten, den ererbten Geschäftsanteil gegen eine finanzielle Abfindung in einer zu bestimmenden Höhe an eine bestimmte Person, wie beispielsweise auch auf nur einen der Miterben, zu übertragen oder
- er kann einen der Miterben bevollmächtigen, die Gesellschafterrechte wahrzunehmen.

BEI ERBENGEMEINSCHAFTEN GILT IM ZWEIFEL DAS PRINZIP DER EINSTIMMIGKEIT.

Bei Erbengemeinschaften gilt im Zweifel das Prinzip der Einstimmigkeit. D.h. wichtige Entscheidungen sind nicht nur gemeinsam, sondern vor allem einstimmig zu treffen. Erbengemeinschaften sind unter diesem Aspekt selten dazu geeignet, ein Unternehmen zu führen. Die Miterben befinden sich in völlig unterschiedlichen Lebensphasen – beruflich, wie privat. Oder ein Miterbe lebt im Ausland oder die Zahl der Miterben ist groß.

Die hieraus resultierenden widerstreitenden Interessen können zu (zwischenmenschlichen) Konflikten führen. Konsequenz ist, dass strategische unternehmerische Entscheidungen regelmäßig nicht mit der gebotenen Geschwindigkeit getroffen werden und oftmals fehlt es an der nötigen Objektivität.



Frau Jasmin Hadjani arbeitet seit 2004 als Rechtsanwältin ist seit 2018 in der Kanzlei tätig und formte in den vergangenen Jahren - mit dem gesamten Team - das Unternehmen zur reichert & reichert steuer- und rechtsberatungsgesellschaft mbH, in der sie heute als CEO tätig ist. Seit 2019 ist die Kanzlei mit derzeit fast 60 Beschäftigten Mitglied von agn, einem weltweiten Zusammenschluss selbständiger mittelständischer Wirtschaftskanzleien. Frau Hadjani ist über die Deutsche Immobilien-Akademie der Universität Freiburg als Immobilienbewerterin zertifiziert und ist Fachberaterin für Unternehmensnachfolge (DStV e.V.).

Ihr beruflicher Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der umfassenden Beratung mittelständischer Unternehmen in rechtlichen und steuerlichen Fragen, insbesondere zu dem Thema Erben und Vererben und der Unternehmensnachfolge. Ihre fachlichen Schwerpunkte sieht Frau Hadjani im Erbrecht. Beratungsschwerpunkte sind Unternehmensumstrukturierungen, die Unternehmensnachfolge sowie Unternehmensan- und -verkäufe (M&A).

Frau Jasmin Hadjani war in der Zeit von 2004- 2018 als Lehrbeauftragte Privatdozentin an der Dualen Hochschule Baden- Württemberg in Villingen Schwenningen, Fachbereich Steuern und Prüfungswesen tätig, referiert regelmäßig auf Veranstaltungen und publiziert zu diversen Themen rund ums Erbrecht.

AUFTEILUNG GESCHÄFTSANTEIL AUF EINZELNE MITERBEN ODER VERÄÜSSERUNG AN EINEN DRITTEN.

Der Geschäftsanteil kann im Rahmen der Erbauseinandersetzung auf einzelne Miterben aufgeteilt werden. In diesem Fall ist eine Teilung des Geschäftsanteils erforderlich, was einen Gesellschafterbeschluss voraussetzt und damit in jedem Falle eine Verständigung innerhalb der Erbengemeinschaft. Am Ende kann auch nur ein finanzieller Abfindungsanspruch stehen.

Auch die Veräußerung des Geschäftsanteils an einen gesellschaftsfremden Dritten ist nicht immer ohne weiteres möglich. So kann die GmbH-Satzung ein Vor- oder Ankaufrsrechte der Mitgesellschafter vorsehen. Bei der Auseinandersetzung über einen Geschäftsanteil an einer GmbH, etwa im Wege der Übertragung auf einen der Miterben, bedürfen sowohl Abtretung wie auch das zu Grunde liegende Verpflichtungsgeschäft der notariellen Form.

KOSTSPIELIGE ERBAUSEINANDERSETZUNG.

Soweit die Miterben keine Einigung darüber erzielen, wer das Unternehmen weiterführt und in welcher Form, kann am Ende eine langwierige und im Zweifel auch kostspielige Erbauseinandersetzung stehen und damit die wirtschaftliche Zerschlagung des Unternehmens.



Immobilienvermögen in der Erbengemeinschaft



„Eine Schenkung der Immobilie unter dem Vorbehalt eines lebenslangen Nießbrauchs für sich und den Ehegatten kann eine sinnvolle Gestaltungsmöglichkeit sein.“

Die (steuerliche) Gestaltung rund um das Thema Immobilien spielt nicht nur bei Erwerb und Verkauf eine Rolle, sondern auch bei der Nachfolgeplanung. Eine Schenkung der Immobilie unter dem Vorbehalt eines lebenslangen Nießbrauchsrechts für sich und den Ehegatten kann eine sinnvolle Gestaltungsmöglichkeit sein.

Auch kann es sinnvoll sein, noch zu Lebzeiten des Erblassers die Immobilien in einer vermögensverwaltenden Immobiliengesellschaft zu strukturieren und dies durch einen geeigneten Gesellschaftsvertrag zu flankieren.



Bei der Strukturierung des Immobilienvermögens ist neben der Art der Nutzung immer von Bedeutung

- wegen der steuerwirksamen Aufdeckung der stillen Reserven die Zuordnung zum Privatvermögen bzw. zum Betriebsvermögen und
- wegen der möglichen Veräußerungsgewinnbesteuerung die zeitliche Dauer der Besitzzeit. Denn veräußert ein Steuerpflichtiger innerhalb von zehn Jahren nach Anschaffung ein Grundstück, verwirklicht er den Tatbestand eines steuerpflichtigen privaten Veräußerungsgeschäfts.

Vorsicht bei Erbengemeinschaften.

Sind Immobilien im Nachlass und können sich die Miterben nicht darüber einigen, ob sie die Immobilie gemeinsam halten, vermieten oder verkaufen, kann die Teilungsversteigerung (Zwangsversteigerung) drohen. Der Erblasser kann dieser unwirtschaftlichen Situation nach seinem Tod begegnen, indem er eine Testamentsvollstreckung anordnet.



Ihre Ansprechpartnerin

Jasmin Hadjiani

Rechtsanwältin
Immobilienbewerterin (DIA)
Fachberaterin für
Unternehmensnachfolge
(dstv e. V.)
Geschäftsführerin

Checklisten:

Vorüberlegungen bei der innerfamiliären Unternehmensnachfolge

NICHT-STEUERLICHE ZIELE

Erhalt des Unternehmens als Lebenswerk und der finanziellen Unabhängigkeit des übergebenden Unternehmers (Kaufpreis als Altersvorsorge) und des Einflusses auf das Unternehmen

Hinweis: Das Unternehmen stellt einen erheblichen Vermögenswert und eine wesentliche Einkunftsquelle des Übergebers und seiner Familie dar, so dass es notwendig sein kann, auch nach der Übergabe den weiteren strategischen Weg zu beeinflussen.

Priorität: ☐ hoch ☐ niedrig

Wahl der Rechtsform des Unternehmens, Anpassung Gesellschaftsvertrag und Wahl des Güterstands, Möglichkeit der Adoption

Hinweis: Rechtlichen Rahmenbedingungen des Erb-, Familien- und Gesellschaftsrechts beeinflussen die Unternehmensnachfolge.

Priorität: ☐ hoch ☐ niedrig

STEUERLICHE ZIELE

Ertragsteuer: Steuerliche Belastungen beim Verkauf minimieren

Hinweis: Verkauf Kapitalgesellschaft: Der Veräußerungsgewinn von Anteilen an Kapitalgesellschaften im Privatvermögen wird besteuert, wenn der Veräußerer innerhalb der letzten 5 Jahre am Kapital der Gesellschaft zu mindestens 1 % unmittelbar oder mittelbar beteiligt war (§ 17 EStG). Der Veräußerungspreis ist zu 40 % steuerfrei (Teileinkünfteverfahren, § 3 Nr. 40 Satz 1c EStG).

Verkauf von Personengesellschaften: Auf den Veräußerungsgewinn (Differenz zwischen Veräußerungspreis einerseits und Veräußerungskosten, wie u.a. Anwalts- und Notarkosten und steuerlichem Buchwert) entsteht ein Freibetrag von maximal 45.000 Euro, der einer Abschmelzung bei einem Veräußerungsgewinn ab 136.000 Euro unterliegt (§ 16 Abs. 4 EStG). Damit entfällt diese Begünstigung des Freibetrags ab einem Veräußerungsgewinn von 181.000 Euro. Voraussetzungen für Inanspruchnahme des Freibetrags: Vollendung des 55. Lebensjahrs oder dauerhafte Berufsunfähigkeit. Weitere bedeutende Regelungen: § 34 EStG (sog. Fünftelung oder 56 %iger Durchschnittssteuersatz bis zu 5 Mio. Euro Veräußerungsgewinn). Bei einer unentgeltlichen Übertragung ist der Nachfolger an die Fortführung der Buchwerte gebunden (§ 6 Abs. 3 EStG).

Priorität: ☐ hoch ☐ niedrig

Schenkungssteuer: Mehrfache Nutzung von Freibeträgen zu Lebzeiten des Übertragenden

Hinweis: Die Höhe der Freibeträge richtet sich nach dem Verwandtschaftsgrad. Der Freibetrag für die Schenkungssteuer gilt jeweils für zehn Jahre, so dass sich eine rechtzeitige Vermögensübertragung bereits zu Lebzeiten empfiehlt („Schenken mit warmen Händen“). Die Schenkung von Betriebsvermögen kann unter Einhaltung verschiedener Voraussetzungen zu 85 % oder gar 100 % steuerfrei erfolgen. Es bestehen aber Haltefristen für den Übernehmer von 5 oder 7 Jahren. Eine frühzeitige Planung lohnt sich.

Priorität: ☐ hoch ☐ niedrig

Übertragung gegen eine sog. Versorgungsrente

Hinweis: Unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 Nr. 1a EStG ist die Versorgungsrente beim Verpflichteten als Sonderausgabe abziehbar. Der Begünstigte hat die Rente zu versteuern (§ 22 Nr. 1 EStG).

Priorität: ☐ hoch ☐ niedrig



VORÜBERLEGUNGEN

- ☐ Aufgaben, Zielsetzung und Zeitplan definieren
- ☐ Mögliche Unternehmensnachfolger in der Familie, im Unternehmen und von außen identifizieren
- ☐ Erbberechtigte/Pflichtteilsberechtigte Angehörige ermitteln
- ☐ Strategische Geschäftsfelder identifizieren und in diesem Zusammenhang Aufgaben und Kompetenzen des potenziellen Nachfolgers definieren
- ☐ testamentarische Regelungen, Güterstandsregelungen (Ehevertrag) und Gesellschafterverträge überprüfen und ggf. anpassen:
 - Gewinn- und Stimmrechtsverteilung vereinbaren
 - Geschäftsführungsbefugnisse definieren und Vertretungsbefugnisse (Prokura) definieren und hierbei Zuständigkeiten für die strategischen Geschäftsfelder oder Unternehmensbereiche neu festlegen
- ☐ Festlegen, ob die Vermögensübertragung entgeltlich oder unentgeltlich erfolgen soll und Definition der Höhe der Beteiligungsquote
- ☐ Vor- und Nachteile verschiedener Rechtsformen für Unternehmensübertragung ermitteln und ggf. Rechtsform ändern
- ☐ Bilanzielle Bewertungs- und Bilanzierungsspielräume zur Liquiditätssicherung ermitteln und Unternehmensstrategie hiernach ausrichten

Quellenangabe:

NWB Datenbank DokID IAAAC-35304

Unternehmensverkauf

VERKAUFSERLÖS ZUR ALTERSVORSORGE/VERMÖGENS-AUFBAU

Der Verkauf des eigenen Unternehmens ist für viele Unternehmer ein wichtiger Baustein der Altersvorsorge. Neugründer mit der Perspektive eines schnellen Exit sehen darin den Grundstein für Ihren Vermögensaufbau.

HERAUSFORDERUNGEN

In vielen Branchen fehlen Nachfolger nicht nur familienintern sondern überhaupt. So ist es zunehmend schwierig geworden, freiberufliche Praxen oder Kanzleien zu veräußern. Dies gilt aber auch für viele andere Branchen. Auch im Handwerk oder im Einzelhandel ist es oft schwierig, selbst florierende Unternehmen zu veräußern.

Dies hat zwei Gründe: Zum einen scheuen potentielle Nachfolger – v. a. die finanzielle – Verantwortung, in vielen Berufen aber auch die Bürokratie. Da scheint es verlockender, ein – gut bezahlter – Arbeitnehmer zu bleiben. Zum anderen sind v. a. kleinere Unternehmen auch deshalb unattraktiv, weil es sich angesichts des Fachkräftemangels und des dadurch verknüpften Angebots am Markt anbietet, einfach selbst ein Unternehmen zu gründen.

Andererseits gibt es in vielen Branchen aber auch einen Markt von strategischen Einkäufern, die bundesweit Branchen-Ketten zusammenkaufen, so z.B. bei Steuerberatern, Ärzten und anderen Heilberufen oder bei PV-Montagebetrieben, um nur einige zu nennen.

VORAUSSETZUNGEN FÜR EINEN ERFOLGREICHEN VERKAUF

Die Frage stellt sich also, wie kann ich mein Unternehmen attraktiv („sexy“) genug machen, um einen Käufer zu finden.

Drei Voraussetzungen sind dafür besonders wichtig:

- Der Unternehmensname ist bekannt, er ist eine eingeführte Marke.
- Das Unternehmen hat eine auch in der Zukunft tragende Geschäftsidee.
- Das Unternehmen hat einen guten, nach Möglichkeit erfahrenen Stamm an Mitarbeitenden, dessen Altersdurchschnitt andererseits aber auch eine Zukunft ermöglicht.
- Es gibt eine zweite Führungsebene, die das Unternehmen vom Veräußerer zumindest nach einer Übergangszeit unabhängig macht.

„In vielen Branchen fehlen Nachfolger nicht nur familienintern sondern überhaupt. So ist es zunehmend schwierig geworden, freiberufliche Praxen oder Kanzleien zu veräußern. Dies gilt aber auch für viele andere Branchen. Auch im Handwerk oder im Einzelhandel ist es oft schwierig, selbst florierende Unternehmen zu veräußern.“

DER VERKAUFSPREIS

Der Verkaufspreis richtet sich fast ausschließlich nach den möglichen Gewinnerwartungen in der Zukunft. Wichtig ist deshalb eine Zukunftsplanung, aus der heraus ein Kaufpreis entwickelt wird. Dabei werden auch noch nicht verwirklichte (realistische) Geschäftschancen wie auch Risiken abgebildet.

Hierbei können die Handwerkskammer oder die IHK behilflich sein. Der Königsweg ist immer ein Gutachten nach dem Standard IdW S 1, das z. B. auch die Unternehmensberatung bei reichert & reichert mit großer Erfahrung erstellen kann. Auf dieser Basis wird dann eine Range des untersten und obersten möglichen Kaufpreises errechnet. Das vom Verkäufer erstellte Basisszenario kann dann professionell mit den Kaufinteressenten diskutiert werden.

In vielen Fällen findet dann eine Diskussion auf Augenhöhe und darauf aufbauend eine Einigung über den Kaufpreis statt. Soweit die Verkäuferseite die Entwicklung positiver einschätzt als die Käuferseite kann über eine sog. Kaufpreisanpassung gearbeitet werden, also einen „zweiten“ erhöhten Kaufpreis, wenn das geplante Szenario auch so eintritt. Dies bietet sich v. a. in den Fällen an, in denen der Veräußerer noch für eine Übergangszeit im Unternehmen mitarbeitet und die Entwicklung noch beeinflussen kann.



DER VERKAUFSGEGENSTAND

Ganz wichtig ist natürlich, bereits rechtzeitig den Verkaufsgegenstand herzustellen. So ist z. B. zu klären, ob die Betriebsimmobilie mitverkauft werden soll und wenn ja, ob an den selben Käufer. Oft ist dies von Käuferseite aus nicht gewollt. Dann aber muss die Immobilie rechtzeitig in ein anderes Betriebsvermögen ausgelagert werden.

Dasselbe gilt für andere nicht betriebsnotwendige Vermögensgegenstände, z. B. den Oldtimer im Betriebsvermögen oder andere Liebhaberobjekte. Schließlich ist auch zu klären, welche Familienangehörigen im Unternehmen weiterarbeiten wollen bzw. sollen.

STEUERN BEI DER VERÄUSSERUNG

Ganz wichtig ist bei allem eine möglichst frühzeitige Steuergestaltung. So kann der Gewinn aus der Unternehmensveräußerung bei einer Holdingstruktur fast steuerfrei gestellt werden. Bei einer Veräußerung in mehreren Schritten sollte zumindest eine Kapitalgesellschaft Veräußerungsobjekt sein. Dasselbe gilt bei Unternehmensverkäufen in jungen Jahren, z. B. bei einem frühen Exit von Startups.



Herr Dr. Reichert war sieben Jahre wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Juristischen Fakultät der Universität Tübingen und wurde für seine Promotion mit dem Preis der Reinhold- und Maria-Teufel-Stiftung ausgezeichnet. Anschließend machte er sich als Rechtsanwalt selbständig und formte das von seiner Mutter gegründete Unternehmen zur heutigen reichert & reichert steuer- und rechtsberatungsgesellschaft mbH, deren CEO er ist. Die Kanzlei mit knapp 60 Mitarbeitenden ist seit 2019 Mitglied von agn, einem internationalen Netzwerk mittelständischer Wirtschaftskanzleien.

Sein Schwerpunkt liegt in der ganzheitlichen Beratung mittelständischer Unternehmen in steuerlichen, rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragen – insbesondere im Gesellschafts-, Umwandlungs- und Unternehmenssteuerrecht sowie im internationalen Steuerrecht. Zentrale Beratungsthemen sind Umstrukturierungen, Unternehmensnachfolge und M&A.

Seit 2022 ist Herr Dr. Reichert zudem Vorstand der WIRA AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.



Technologiebasierte Startups als Transformations- unterstützung für den Mittelstand

Die deutsche Wirtschaft steht an einem Wendepunkt. Während die Anzahl der Erwerbstätigen über Jahre hinweg stieg, sank gleichzeitig die Produktivität. Laut der Europäischen Zentralbank nimmt die pro-Kopf-Produktivität seit Jahren ab, und seit 2018 geht die Arbeitsproduktivität zurück – im Gegensatz zum globalen Trend. Nach Daten des Statistischen Bundesamts war 2023 ein Jahr des wirtschaftlichen Rückgangs, obwohl mehr Menschen erwerbstätig waren als je zuvor.

DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT – STRUKTURELLE HERAUSFORDERUNGEN UND TRANSFORMATIONSDRUCK

Deutschland hat damit ein Plateau erreicht – und schaut gleichzeitig in ein tiefes Tal. Die demografische Entwicklung verschärft die Situation: Jahr für Jahr verlassen rund 500.000 Babyboomer den Arbeitsmarkt, und alle Hebel, um aus dem verfügbaren Arbeitskräftepotential zusätzlich Erwerbstätige zu gewinnen, sind hierzulande nahezu ausgeschöpft. 2024 wird daher allgemein als Peak-Jahr gesehen – so viele Erwerbstätige wie im Jahr 2024 werden wir für längere Zeit wohl nicht mehr sehen.

Dieses schleichende Austrocknen am Arbeitsmarkt, der Arbeitskräftemangel als Folge und die dadurch steigenden Lohn- und Gehaltskosten sind einer der treibenden Faktoren für die herausfordernde Transformation der deutschen Wirtschaft, die durch mehrere, sich überlagernde Veränderungen ausgelöst wird.

Die Unternehmen müssen sich gleichzeitig einstellen auf Zurückhaltung und Protektionismus in bisher gut zugänglichen, nahezu unendlich aufnahmefähigen Exportmärkten wie beispielsweise in China oder auch den USA, erheblich höhere Faktorkosten beispielsweise bei Energie, sowie signifikant erhöhte regulatorische Anforderungen, etwa bei der IT-Sicherheit und den ESG-Anforderungen.

Das trifft deutsche Leitindustrien wie die Automobilhersteller heute schon sicht- und spürbar und pflanzt sich von dort u.a. über die Wertschöpfungskette der Lieferanten auch in die mittelständisch geprägten Industrieunternehmen fort. Die dort etablierten Wertschöpfungs- und Geschäftsmodelle kommen daher unter erheblichen Transformationsdruck, scheinen zumindest in Teilen nicht mehr nachhaltig wirtschaftlich tragfähig zu sein und geraten zusätzlich unter Druck durch technologische Entwicklungen im digitalen Bereich.

Diese nächste Welle der Digitalisierung mit den Innovationen der künstlichen Intelligenz als sichtbarstes Phänomen verschiebt zunehmend Wertanteile von Produkten hin zu Dienstleistungen, mehr zu digitalen und weg von mechanischen Komponenten – auch hier ist die Transformation der Automobilindustrie von mechanisch bestimmten Verbrennerfahrzeugen hin zu software-bestimmten Elektrofahrzeugen beispielgebend.

DER NOTWENDIGE STRUKTURWANDEL – AUFBRUCH UND GRÜNDERZEIT

In der Folge ergibt sich daraus ein tiefgehender, unvermeidbarer Strukturwandel in unserer Wirtschaft, dem wir nur dann erfolgreich begegnen können, wenn wir ihn mit Vitalität, Flexibilität und vor allem Unternehmiergeist angehen – ähnlich dem Strukturwandel an der Schwelle der vorletzten Jahrhundertwende vom 19ten zum 20ten Jahrhundert, ausgelöst durch die Industrialisierung.

Der seinerzeit hierzulande höchst erfolgreiche Strukturwandel wird als „Gründerzeit“ im historischen Gedächtnis abgelegt. Geprägt von

unternehmerischen Persönlichkeiten entstanden heute weltführende Unternehmen wie beispielsweise die Siemens AG. So wesentlich waren diese unternehmerischen Kräfte, dass eine ganze Denkschule der Volkswirtschaft inspiriert wurde: Schumpeters Innovationsökonomie, die schöpferische Zerstörung.

Im Zuge unseres heutigen Strukturwandels werden wir eine Entwicklung nachfahren, die unsere EU-Partner größtenteils schon vorausgegangen sind, die unsere Schweizer Nachbarn nahezu exemplarisch vorgeführt haben:

Der Wertschöpfungsanteil des verarbeitenden Gewerbes in der EU ist nach Eurostat seit den 90er Jahren auf dem Rückzug, aktuell im Schnitt bei 17 %, bei unserem Nachbarn Frankreich nur noch bei 10 %, ähnlich in den USA bei 11 %. Deutschland dagegen sticht mit 21 % heraus, lag bis 2019 noch höher (23 %) und ist seitdem in einen milden Sinkflug gegangen. Der Wertschöpfungsanteil des verarbeitenden Gewerbes sinkt, der Anteil der Dienstleistungen steigt.

Trotz dieses Rückgangs haben wir in den letzten 10 Jahren in Baden-Württemberg einen Anstieg der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe von etwa 4 % gesehen (zum Vergleich: Bayern ca. 8 %) – eine Folge des weiter oben erwähnten Rückgangs der Arbeitsproduktivität. Unsere Schweizer Nachbarn dagegen haben im gleichen Zeitraum keinen Anstieg, sondern einen Rückgang der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe in nahezu gleicher Höhe erlebt (ca. -4 %).

DAS ZIELBILD – WENIGER PRODUZIERENDES GEWERBE, MEHR WISSENSINTENSIVE INDUSTRIEN

Eine schlechte Nachricht? Ganz im Gegenteil: In der Schweiz sinkt der Anteil der Beschäftigten in produzierenden High-Tech-Unternehmen. Dagegen steigt der Anteil in den wissensintensiven Industrien. Damit erhält die Schweiz trotz hoher Löhne eine wachsende Arbeitsproduktivität, internationale Wettbewerbsfähigkeit und damit Wirtschaftswachstum.

Um im gegenwärtigen Strukturwandel eine ähnliche Entwicklung nachzuvollziehen, werden wir das seit 2013 schon ungebrochen bestehende Wachstum im Bereich der IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungen erheblich intensivieren müssen. Dazu braucht es erhebliche Investitionen in Innovation beispielsweise für künstliche Intelligenz und Digitalisierung. Diese stärken nicht nur unsere wachstumsstärksten Dienstleistungsbereiche, sondern öffnen auch erhebliche Potentiale in der Arbeitsproduktivität von jährlich 2,6 bis 3,1 % laut einer aktuellen Studie von Goldman Sachs – Ein Produktivitätswachstum, das Voraussetzung ist für unsere Rückkehr zu einem robusten Wirtschaftswachstum.

Der notwendige Umfang solcher Investitionen und die Dynamik der betreffenden Technologien und Märkte – mithin das inhärente Investitionsrisiko ließen jedoch insbesondere die mittelständisch geprägten Technologieunternehmen, das Rückgrat der deutschen Wirtschaft,

schon unter den wirtschaftlich deutlich freundlicheren Randbedingungen der 2010er Jahre zurückhaltend sein.

Unisono konstatierten 2019 das arbeitsgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln), das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) sowie Research Gruppen von Deutscher Bank oder McKinsey, dass ein erheblicher Teil des Mittelstandes sich in den 2010er Jahren eher risikoscheu zeigte, eher Dividenden bevorzugte als größere Investitionen in Forschung und Entwicklung zu stecken, trotz hoher Gewinne eher das bestehende Geschäftsmodelle absicherte als in langfristige Innovation und Digitale Transformation zu investieren. Es ist kaum anzunehmen, dass diese Investitionszurückhaltung aufgegeben wird angesichts der gegenwärtigen Komplexität und Unsicherheit, die aus der Überlagerung der genannten Entwicklungen entsteht.

DIE NOTWENDIGEN INVESTITIONEN – TECHNOLOGIE-BASIERTE STARTUPS UND RISIKOKAPITAL

Jedoch kann die Investition von anderer Stelle erfolgen, nämlich durch Risikokapitalinvestoren in technologiebasierte Startups – junge Wachstumsunternehmen, die mit neuen Technologien und innovativen Geschäftsmodellen hochproduktive Wertschöpfung generieren. Die Gründung solcher Unternehmen ist gleichsam arbeitsintensiv wie risikoreich – viele Gründungen überstehen die ersten beiden Jahre nicht. Daher verfolgen Gründende wie Investoren nicht unbedingt das Ziel, über Jahre ein langsam wachsendes, ertragreiches Unternehmen aufzubauen. Stattdessen wird mit Hochdruck die erfolgreiche Umsetzung beispielsweise einer innovativen Technologie angestrebt, die dann erst im Kontext eines anderen, größeren Unternehmens ihren tatsächlichen wirtschaftlichen Wert entfaltet.

Ein sehr gutes Beispiel ist die Freiburger Firma Wiferion, ein Pionier des kabellosen, also induktiven Ladens für Elektrofahrzeuge. Das Unternehmen entstand 2016 als Ausgründung aus dem Fraunhofer-Institut und entwickelte patentierte Technologien für induktives Laden. Mit dem Verkauf von 8.000 induktiven Ladelösungen an industrielle Kunden hat das Unternehmen zwar die Tauglichkeit der eigenen Technologie gezeigt, jedoch weder ein profitables Geschäft noch überbordendes Wachstum entwickelt.

Dennoch hat der Elektroautopionier Tesla das Unternehmen 2023 für kolportierte 76 Mio. Euro gekauft, ca. 1 Mio. Euro pro Mitarbeiter. Der Grund für den Kauf und den hohen Kaufpreis ist, dass induktives Laden für Elektroautos das Potential einer Durchbruchinnovation haben kann, die Patente von Wiferion dafür möglicherweise eine entscheidende Rolle spielen können und die dort beschäftigten Entwickler zu den weltweit qualifiziertesten Spezialisten dazu zählen.

Trotz dieser augenscheinlichen Alleinstellung ist es sowohl für die Investoren des Unternehmens wie auch die Gründer – aber wohl auch gesamtwirtschaftlich – viel sinnvoller, das Unternehmen an diesen strategischen Investor zu verkaufen, als das Geschäft in Eigenregie organisch und damit deutlich langsamer auszubauen. Der Grund ist, dass der strategische Fit mit Tesla die weitere Entwicklung und weltweite Marktdurchdringung der Technologie ganz erheblich beschleunigt. Hierbei entsteht also erst im Zusammenspiel zwischen Startup und „klassischem“ Industrieunternehmen großer strategischer Wert, den die Gründer:innen über den Verkauf realisieren.

Die Übernahme von Wiferion ist in diesem Sinne kein Einzelfall wie ein Blick auf das Investitionsportfolio des High-Tech Gründerfonds (HTGF), Deutschlands größten Frühphaseninvestor, zeigt. Der HTGF

hat seit 2006 in 774 technologiebasierte Startups investiert und 187 davon erfolgreich verkauft (233 Investments sind ausgefallen). Über 2/3 davon gingen an Mittelständler oder etablierte Industrieunternehmen in Deutschland, etwa 1/3 wurde von internationalen Konzernen übernommen, nur 4 Unternehmen sind eigenständig geblieben und an die Börse gegangen. Die Käufer sind weit überwiegend aus den „klassischen“ Industriebranchen wie Maschinenbau, Medizintechnik oder Automobilindustrie, die auf technologische Innovationen setzen.

Die Daten des HTGF bestätigen daher, dass der frühe Exit für technologiegetriebene Startups in Deutschland die häufigste Entwicklung ist. Unternehmen werden nicht erst groß skaliert, sondern bereits in frühen Wachstumsphasen von strategischen Investoren oder Mittelständlern übernommen. Und das ist gut so, denn so werden diese jungen Technologiegründungen zum Transmissionsriemen zwischen den Hochschulen, wo in Deutschland (immer noch), auch im internationalen Vergleich gesehen, höchst wettbewerbsfähiges Technologie-Know-how entsteht und unseren Industrieunternehmen, die dieses Know-how für ihre strategische Transformation benötigen und in Wirtschaftswachstum umsetzen.

WICHTIGE UNTERSTÜTZUNG – ENGAGEMENT UND INVESTMENTS ERFOLGREICHER GRÜNDER:INNEN

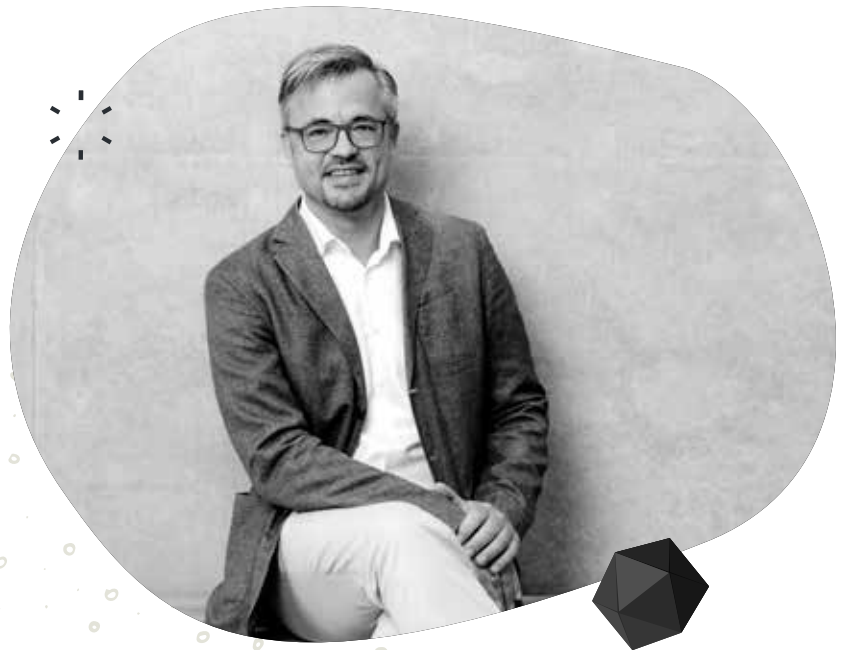
Die Verkäufer der Startups reinvestieren in der Folge ihres Exits dann häufig selbst, zumindest mit einem Teil ihrer Erlöse, in andere Startups und tragen damit wesentlich dazu bei, eine dynamisch wachsende Gründerlandschaft zu stärken. Ein prominentes Beispiel solcher „2nd generation founder“, die durch einen erfolgreichen Exit Kapital und Erfahrung gewonnen haben und nun selbst als Business Angels investieren, sind die Flixbus-Gründer Felix Krause und Daniel Krauss. Ein anderes Beispiel ist Celonis, das als Münchener Software-Startup begann und heute über 10 Milliarden Dollar wert ist. Auch hier reinvestieren die Gründer als Risikokapitalinvestoren in neue Tech-Unternehmen.

Startups, die mit dem Ziel gegründet werden, verkauft zu werden, können also eine Schlüsselrolle bei der notwendigen Transformation unserer Industrielandschaft spielen. Sie erleichtern es etablierten Unternehmen, neue Technologien schneller zu übernehmen, und sorgen für eine höhere Innovationsdynamik – und stärken damit auch die Zukunftsfähigkeit des deutschen Mittelstandes.

IM LANDKREIS KONSTANZ – DER VEREIN UFG, UNTERNEHMER*INNEN FÜR GRÜNDER*INNEN

Diesem Gedanken folgend hat sich mit dem gemeinnützigen Verein UfG e.V. – Unternehmer:innen für Gründer:innen – eine wachsende Gruppe erfolgreicher Unternehmer:innen und Führungspersönlichkeiten aus etablierten Unternehmen des Landkreises Konstanz formiert, die mit ihrem ehrenamtlichen Engagement junge Gründer:innen unterstützen, Netzwerkveranstaltungen ausrichten und auch über Gründungsstipendien sowie Forschungspreise das regionale Gründungsökosystem stärken – www.ufg-konstanz.de.





Prof. Dr.-Ing. Guido H. Baltes ist Direktor des IST Institut für Strategische Innovation & Transformation an der Hochschule Konstanz (HTWG), Gastprofessor an der Universität für Außenwirtschaft und Handel (UIBE) in Beijing und an der Rady School of Management der University of California in San Diego. Als Experte in strategischer Transformation und Innovation kombiniert er Unternehmens- und Unternehmererfahrung mit international renommierter Forschung:

Er war verantwortlich für Strategie & Marketing in der Geschäftsführung eines Top3-IT-Service Unternehmens in Deutschland und hat als (Mit-)Gründer mehrere Startups erfolgreich aufgebaut – unter anderem Coliquio, die größte Mediziner-Community im deutschsprachigen Raum und zuletzt Unisphere, ein mit dem deutschen Mobilitätspreis ausgezeichnetes Startup, das Flight Management für Drohnen bereitstellt. Mit dieser Erfahrung unterstützt er als Mentor Gründer an den Hochschulen Konstanz und im Startup Bootcamp des Entrepreneurship Center der University of California Berkeley.

Seine Forschung konzentriert sich seit mehr als zehn Jahren auf Gestaltungsfragen im Kontext von Corporate Entrepreneurship zur Umsetzung von Ambidextrie („Beidhändigkeit“) und strategischer Innovation. Vor dem Hintergrund unterstützt er regelmäßig Unternehmen in der Umsetzung ihrer digitalen Transformation und innovationsorientierter Wachstumsstrategien. Er ist vielfacher Autor international referierter Journal- und Buchbeiträge. Zuletzt hat er gemeinsam mit Antje Freyth das Standardwerk Veränderungsintelligenz bei Springer/Gabler veröffentlicht.

© Guido H. Baltes | www.guidohbaltes.de



Was ist Ihr Unternehmen wert?

Immer mehr Handwerksbetriebe müssen sich um eine geeignete Nachfolge kümmern. Für eine erfolgreiche Übergabe steht eine entscheidende Frage im Vordergrund: Wie viel ist mein Unternehmen wert? Dafür können Handwerker auf die AWH-Methode zurückgreifen, die die Besonderheiten der Betriebe berücksichtigt. Melita Zivoder und Thomas Rieger, betriebswirtschaftliche Berater im Unternehmensservice der Handwerkskammer Konstanz, erklären, worauf es ankommt.

1. WANN LOHNT ES SICH, DEN BETRIEB SCHÄTZEN ZU LASSEN?

Für eine Bewertung des eigenen Betriebs können viele Gründe sprechen, erklärt Thomas Rieger. „Viele lassen ihr Unternehmen schätzen, wenn eine Übergabe an einen Nachfolger ansteht. Aber auch bei Scheidungen oder wenn mehrere Kinder erben, kann der Unternehmenswert wichtig sein.“ Es könne aber auch steuerliche Gründe haben. Doch nicht für jeden Betrieb lohnt sich eine Schätzung. Melita Zivoder erläutert: „Eine Bewertung macht erst ab einer gewissen Ertragskraft Sinn, also wenn ausreichend hohe Gewinne vorliegen.“ Die Berater der Handwerkskammer Konstanz prüfen im Rahmen vom Erstberatungsgespräch die relevanten Zahlen und wägen ab, ob ein Unternehmenswert vorliegt. Die Beratungen sowie die spätere Bewertung sind für Kammermitglieder kostenlos.

2. WIE KANN DER INHABER DEN WERT SEINES BETRIEBS BEEINFLUSSEN?

„Teilweise haben Betriebsinhaber eine völlig falsche Vorstellung vom Wert ihres Unternehmens“, weiß Thomas Rieger aus Erfahrung. Hier klaffen der ideelle Wert und der tatsächliche auseinander, weil die Inhaber beispielsweise nicht in die Digitalisierung oder in neue Maschinen investiert haben. „Wer mit dem Gedanken spielt, sein Unternehmen zu verkaufen, der sollte sich auch in den letzten Jahren gut um seinen Betrieb kümmern und zum Beispiel Stellen nachbesetzen.“ Denn auch ein gut funktionierendes Team an Mitarbeitern steigert den Unternehmenswert.

3. WARUM GIBT ES EIN SPEZIELLES MODELL ZUR BEWERTUNG VON HANDWERKS BETRIEBEN?

Handwerksbetriebe ticken anders. Der Inhaber spielt eine wichtige Rolle für sein Unternehmen. Er hat die Kundenkontakte und das nötige Knowhow, kennt die Hauptlieferanten seit Jahren und ist in der Region verwurzelt. Kurz er ist das Herz des Betriebs. An ihm hängt viel. „Die Ertragslage hängt ganz entscheidend von der Unternehmerpersönlichkeit ab“, sagt Melita Zivoder. Das berücksichtigt das sogenannte AWH-Verfahren, das sich vor allem für kleinere und inhabergeführte Unternehmen eignet. Es wurde von der Arbeitsgemeinschaft der Wert ermittelnden Betriebsberater im Handwerk (AWH) entwickelt und ist vom Finanzamt anerkannt.

„Auch nach dem Betriebsverkauf wirken die unternehmerischen Entscheidungen häufig noch eine unbestimmte Zeit fort, bis sie sich völlig verflüchtigen“, erläutert die Betriebsberaterin der Kammer weiter. Das werde beim AWH-Standard durch eine sogenannte Inhaberabhängigkeit als Zuschlag auf die künftigen Erträge im Rahmen des Kapitalisierungszinses berücksichtigt.

4. WIE FUNKTIONIERT DAS AWH-VERFAHREN?

Die AWH-Methode berücksichtigt nicht nur den Wert des Inhabers für das Unternehmen, sondern auch die Abhängigkeiten von qualifizierten Mitarbeitern, von Lieferanten, von einzelnen Kundengruppen. Außerdem bewertet es die Konkurrenzsituation und das Leistungsangebot. Auch andere Besonderheiten in Handwerksbetrieben werden mit einbezogen, wie etwa, dass sich Privat- und Betriebsvermögen nur schwer trennen lassen.

„Der AWH-Standard nimmt eine Bewertung unter Berücksichtigung der Ertragsaussichten vor“, sagt Beraterin Melita Zivoder. „Der Vorteil ist, dass die vergangenen vier Jahre des Betriebs angeschaut werden.“ Daraus wird dann ein Überschuss ermittelt, mit dem der Käufer künftig rechnen kann – wenn er den Betrieb wie zuvor weiterführt.

Bereinigt werden die Werte um außerordentliche Aufwendungen. „Das sind zum Beispiel Forderungsausfälle“, erläutert Melita Zivoder. Auch die kalkulatorischen Kosten werden berücksichtigt. Dazu zählt die Höhe des kalkulatorischen Unternehmerlohns oder eine kalkulatorische Miete.

5. WAS SAGT DAS ERGEBNIS AUS?

Thomas Rieger betont, dass das AWH-Verfahren lediglich einen Richtwert liefere. „Der errechnete Wert legt einen fairen Kaufpreis, sowohl für Übergeber als auch für Übernehmer, dar.“ Wie hoch aber der Verkaufspreis am Ende ausfalle, das sei Verhandlungssache.

Eine Unternehmensbewertung liefert nicht nur wichtige Anhaltspunkte für die Preisbildung. Außerdem kann sie Argumente zur Begründung und Durchsetzung eines bestimmten Preises geben und die Stärken und Schwächen eines Unternehmens aufzeigen. „All das macht sie in der Verhandlung um einen beiderseitig akzeptierten Kaufpreis geradezu unentbehrlich“, schließt Betriebsberater Thomas Rieger.



**Ihre Beraterin bei der
Handwerkskammer**

Melita Zivoder
Unternehmensservice

+49 7531 205-370
melita.zivoder@hwk-konstanz.de

Der Zugewinnausgleich als „letzte Rettung“ in der Erbschaftsteuer

STEUERLICHE BELASTUNG UND BEFREIUNGSMÖGLICHKEITEN

Geht ein Unternehmen durch Erbfall auf den Ehegatten oder die nächste Generation über, steht neben der gesellschaftsrechtlichen und familiären Absicherung häufig ein zentrales Thema im Raum: Die Erbschaftsteuer. Gerade bei unternehmensbezogenem Vermögen kann die daraus resultierende steuerliche Belastung erhebliche Summen erreichen – mit potenziell existenzgefährdenden Folgen für den Fortbestand des Betriebs.

Das Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetz (ErbStG) sieht unter bestimmten Voraussetzungen Steuerbegünstigungen vor. Besonders relevant sind hier die §§ 13a und 13b ErbStG, die unter bestimmten Bedingungen eine teilweise oder sogar vollständige Steuerbefreiung für Betriebsvermögen ermöglichen:

- § 13a ErbStG gewährt Verschonungsabschläge von 85 % oder sogar 100 % für Betriebsvermögen, wenn bestimmte Voraussetzungen eingehalten werden. Hierzu gehören etwa die Fortführung des Betriebs über fünf bzw. sieben Jahre hinweg (Behaltefristen) und die Einhaltung von Lohnsummenregelungen.
- § 13b ErbStG definiert, welches Vermögen als begünstigt gilt – z. B. Einzelunternehmen, Anteile an Personengesellschaften oder qualifizierte Anteile an Kapitalgesellschaften.

Doch diese Begünstigungen greifen nicht immer. Sie entfallen insbesondere dann, wenn:

- das Unternehmen die Voraussetzungen der Lohnsummenregelung nicht erfüllt (z. B. bei einer sich verringernenden Mitarbeiterzahl),
- das Verwaltungsvermögen über der zulässigen Grenze liegt,
- die Behaltefristen nicht eingehalten werden können (etwa bei einem Verkauf nach dem Erbfall oder Liquidation).

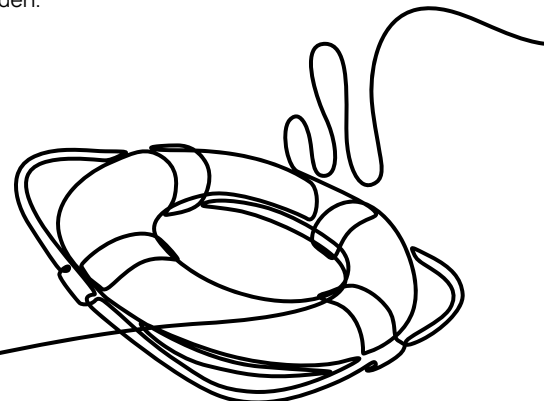
In solchen Fällen ist das Unternehmen voll erbschaftsteuerpflichtig, was zu erheblichen Liquiditätsengpässen führen kann. Genau hier kann der Zugewinnausgleich gemäß § 5 ErbStG eine steuerlich wirksame Lösung darstellen.

Der Zugewinnausgleich ist zunächst ein familienrechtlicher Anspruch nach §§ 1363 ff. BGB. Wenn Ehegatten im gesetzlichen Güterstand der Zugewinnngemeinschaft leben und einer von ihnen verstirbt, steht dem überlebenden Ehegatten ein Anspruch auf die Hälfte des während der Ehe gemeinsam erzielten Vermögenszuwachses zu.

Dieses familienrechtliche Konstrukt wirkt sich über § 5 ErbStG auch auf die Erbschaftsteuer aus. Diese Vorschrift besagt sinngemäß, dass der Zugewinnausgleichsanspruch nicht der Erbschaftsteuer unterliegt, solange der gesetzliche Güterstand der Zugewinnngemeinschaft bis zum Tod eines Ehegatten Bestand hatte.

Entscheidend ist, dass die Regelung des § 5 ErbStG auch für einen fiktiven Zugewinnausgleich gilt. Setzt der Erblasser den überlebenden Ehegatten durch Verfügung von Todes wegen zum Erben ein, steht dem überlebenden Ehegatten in zivilrechtlicher Hinsicht kein Zugewinnausgleich zu, der überlebende Ehegatte wird in diesem Fall mit einem Erwerb durch Erbanfall (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 ErbStG) steuerpflichtig. Obwohl er zivilrechtlich also gerade keinen Zugewinnausgleich beanspruchen kann, profitiert er gleichwohl von der Regelung des § 5 ErbStG, der den fiktiven Ausgleichsanspruch von der Besteuerung ausnimmt.

Im Ergebnis kann in solchen Fällen demnach eine erhebliche steuerfreie Vermögensverschiebung erreicht werden, ohne eine tatsächliche Zahlung des Ausgleichsanspruches. In Nachlässen mit Unternehmensvermögen, bei denen keine Verschonungsregelung nach §§ 13a/b ErbStG greift, kann dies für die Liquidität des Unternehmens ein entscheidender Vorteil sein und ein Unternehmensverkauf zur Unzeit vermieden werden.



HIERZU DAS FOLGENDE VEREINFACHTE BEISPIEL:

VARIANTE A

Ehefrau erbt von Ihrem verstorbenen Ehemann dessen gesamten Nachlass ohne Zugewinnausgleich

Nachlasswert (voll steuerpflichtig) 5.000.000 €

./. Freibetrag (§ 16 ErbStG) - 500.000 €

Zu versteuernder Erwerb 4.500.000 €

Erbschaftsteuer (19 %, vgl. § 19 ErbStG) 855.000 €

VARIANTE B

Zugewinnausgleich wird ermittelt und geltend gemacht (§ 5 ErbStG)

Nachlasswert (voll vererblich) 5.000.000 €

Zugewinnausgleich (steuerfrei) 2.000.000 €

Verbleibender Nachlass 3.000.000 €

./. Freibetrag (§ 16 ErbStG) - 500.000 €

Zu versteuernder Erwerb 2.500.000 €

Erbschaftsteuer (19 %, vgl. § 19 ErbStG) 475.000 €

Steuerersparnis durch Zugewinnausgleich:
855.000 € - 475.000 € = 380.000 €

EXKURS

Gegenüber anderen Erben stellt der Zugewinnausgleich des überlebenden Ehegatten eine Nachlassverbindlichkeit in Form einer Erblasserschuld dar, weil sie aus einem lebzeitigen Dauerrechtsverhältnis mit dem Erblasser herrührt, das sich im Zeitpunkt seines Todes auf die Ausgleichsforderung fokussiert. Das hat zur Folge, dass der güterrechtliche Zugewinnausgleich zur Berechnung von Pflichtteilsansprüchen, nachlassabhängigen Vermächtnissen und des steuerlichen Erwerbs der Erben grundsätzlich vom verteilbaren Nachlass abzuziehen ist (§ 10 Abs. 5 Nr. 1 ErbStG). Allerdings setzt das voraus, dass der überlebende Ehegatte den Zugewinnausgleichsanspruch gegenüber den Erben auch ernsthaft geltend macht.

Gerade Unternehmer und ihre Familien sollten sich daher möglichst frühzeitig beraten lassen, welche Gestaltungen sinnvoll sind. In Betracht kommen hier insbesondere der Ehevertrag, Nachfolgeplanung oder testamentarische Regelungen. Der Zugewinnausgleich mag auf den ersten Blick nach Familienrecht klingen – doch er kann im Einzelfall eine letzte Rettung sein, wenn es darum geht, ein Lebenswerk steuerlich und strukturell abzusichern. Gerne begleiten wir Sie bei diesen Schritten.



Ihre Ansprechpartnerin

Diana Weniger

Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Steuerrecht
Zertifizierte Beraterin für
Steuerstrafrecht (DAA)

Der Traum vom eigenen Betrieb

Eine Übernahme kann sich in vielen Aspekten lohnen, wie der Weg von Schreinermeister Daniel Schmidt zeigt

Mehr Platz, modernere Maschinen, ein größeres Team – viel Vorfreude schwingt bei Daniel Schmidt mit, wenn er von seinem neuen Betrieb spricht. Zum Jahreswechsel übernimmt der Schreinermeister aus Konstanz eine größere Schreinerei im Industriegebiet der Stadt und hebt seinen Betrieb damit auf die nächste Stufe. Angst vor der Betriebsübernahme hat der erfahrene Handwerker nicht. Doch einen Betrieb zu übernehmen, das trauen sich immer weniger. Dabei ist das Angebot an geeigneten Betrieben groß, sagt Melita Zivoder, betriebswirtschaftliche Beraterin bei der Handwerkskammer Konstanz.

In ihren Beratungsgesprächen sieht sie, dass immer mehr geeignete Übernahmekandidaten zögern und am Ende den entscheidenden Schritt nicht gehen. So finden viele gut laufende Handwerksbetriebe keinen Nachfolger und in den kommenden Jahren werden neue hinzukommen. Im Bezirk der Handwerkskammer Konstanz sind 44 % der Betriebsinhaber älter als 55 Jahre.

„ES RENTIERT SICH IMMER“

Wirtschaftspsychologe Florian Becker, Professor an der Technischen Hochschule Rosenheim, glaubt, dass die Anforderungen und die Verantwortung Hemmnisse sind. „Wer für einen Betrieb verantwortlich ist, der ist gefordert. Er trägt zusätzlich das unternehmerische Risiko und die Verantwortung für Kunden, Lieferanten und Angestellte“, so Becker.

Daniel Schmidt konnte das nicht davon abhalten, einen bestehenden Betrieb zu übernehmen. Er verließ dafür seine Komfortzone. Nicht spontan und planlos, sondern vorbereitet und mit einer realistischen Einschätzung der Situation. Der Schreinermeister hat Spaß an der Herausforderung, schätzt die eigene Unabhängigkeit und freut sich auf die Vergrößerung seiner Werkstatt und des Teams – was seiner Schreinerei ganz neue Möglichkeiten eröffnet.

Dafür investiert der 37jährige Konstanzer viel, ist oft der Letzte in der Werkstatt. Dennoch sagt er: „Ich gehe gerne arbeiten.“ Das Schaffen mit den Händen, die Verantwortung, die Gestaltungsfreiräume und Herausforderungen – all das treibt ihn an. „Es rentiert sich immer – und ich spreche nicht vom Geld.“ Es seien auch

die Menschen, Kunden und Mitarbeitenden, mit denen er täglich im Kontakt ist, die ihm viel geben. „Ich gründe keine Firma nur wegen des Geldes.“

Wenn im Januar aus zwei Betrieben einer wird, wird sich die Fläche der Werkstatt fast verdreifachen. Auf 500 Quadratmetern sei es dann möglich, ein Lager anzulegen und nicht mehr nur just in time zu arbeiten. Dazu zählt auch ein größerer und eigener Maschinenpark. So kann im Betrieb künftig an mehreren Projekten gleichzeitig gearbeitet werden. Zusätzlich vergrößert sich das Team um zwei Facharbeiter und einen Meister. „Bisher waren wir eine Bürokraft, zwei Facharbeiter und ein Lehrling. Die neuen Teammitglieder ergänzen uns ideal. Der zusätzliche Kundenstamm ist ein weiteres Plus der Übernahme“, sagt Schmidt.

DER INNERE ANTRIEB ZÄHLT

Für Daniel Schmidt ist es eine Chance zu wachsen. Nicht nur als Betrieb, sondern auch als Mensch. 2011 hat er seinen Meister gemacht und war dann neun Jahre in einer Schreinerei angestellt. „Ich wollte dann aber mehr“, erzählt er von der Gründung seiner Schreinerei.

Diesen inneren Antrieb sieht Wirtschaftspsychologe Florian Becker als wichtigen Motor für die eigene Selbständigkeit. „Und dann gibt es auch die Möglichkeit, gezielt die eigenen Kompetenzen und die des Teams und des Betriebs so weiterzuentwickeln, dass das Unternehmen gut aufgestellt ist, resilient ist.“ Auch eine positive Einstellung des neuen Betriebsinhabers trage zu einer erfolgreichen Übernahme bei. „Der Optimismus überträgt sich auf die Mitarbeitenden. Es hat also viel Einfluss, wie ich selbst auftrete, und das kann ich im Vorfeld schon berücksichtigen.“ Ein offener Umgang mit den neuen Angestellten erhöhe die Akzeptanz des neuen Chefs.

DEN START GUT VORBEREITEN

Eine gute Vorbereitung gibt zusätzlich Sicherheit. „Wir als Handwerkskammer setzen in der Beratung schon früh an und begleiten bei Bedarf den ganzen Prozess sehr intensiv“, betont Melita Zivoder das Engagement der betriebswirtschaftlichen Berater in der Kammer. So werden Betriebsinhaber auf der Suche nach geeigneten



Schraubt an seiner beruflichen Zukunft:
Schreinermeister Daniel Schmidt hat in Konstanz
einen größeren Betrieb übernommen.

Nachfolgern unterstützt, etwa bei der Beratung für nötige Investitionen, um den Betrieb für eine Übernahme überhaupt attraktiv zu machen.

Möglich sei es auch, eine Übergangsphase bei der Übernahme zu vereinbaren. Dann haben alter und neuer Betriebsinhaber Zeit, Wissen auszutauschen. „Das Ganze ist ein Prozess, der über mehrere Jahre geht“, macht Zivoder deutlich.

Daniel Schmidt hat sich intensiv mit dem Risiko der Übernahme auseinandergesetzt. Seit eineinhalb Jahren war er mit dem Übergeber im Kontakt. „In den Beratungsgesprächen mit der Handwerkskammer haben wir mehrmals durchgerechnet, ob alle Zahlen passen. Das hat mir viel Angst genommen.“ Er habe eine große Summe zur Finanzierung aufgenommen, „doch es steht ja ein Wert dagegen“, betont Schmidt. „Das Risiko hält sich in Grenzen. Für Schreiner ist die Auftragslage in Konstanz sehr gut“, schätzt er den Markt für Privatkunden ein.

Natürlich waren da damals Zweifel, als er aus der Festanstellung einen eigenen Betrieb gegründet hat. Doch die

haben sich gelegt. Seine Erfahrung und das Fachwissen geben dem Schreinermeister die Sicherheit, jetzt auch die Vergrößerung zu stemmen. „Ich habe Respekt vor der Aufgabe, aber freue mich drauf.“ Er rät, frühzeitig ins Gespräch mit dem Übergeber zu gehen und alles möglichst klar zu regeln. „Ich brauche keine Angst zu haben. Fachlich bin ich weit genug, um das auszuführen. Und bei Problemen stehen Kammern, Innungen und Kollegen zur Unterstützung bereit.“



von Julia Kipping | DHZ Deutsche Handwerks Zeitung
 Ausgabe 22 | 22. November 2024



reichert & reichert vielseitig, flexibel und einfühlsam

Wir können mehr als Erbrecht!

Wir beraten Sie umfassend zum Thema Erben, Steuern, Familienrecht und Unternehmensnachfolge. Wir betrachten Ihre Anliegen im Zusammenhang und haben dabei alle relevanten Rechtsgebiete im Blick.

Mehr über uns und was wir für Sie tun können unter www.reichert-reichert.de