

Unternehmens- Nachfolge

- Junior fördern – Senior absichern
- Steuern sparen
- Haftung ausschließen
- Mitarbeiter einbinden
- Mit Checklisten, Mustertexten, Fallbeispielen

Reihe [kleinbetrieb *kompakt*]

Herausgeber: Jürgen Leske, Rechtsanwalt und
Wirtschaftsjournalist, München

Harald Klein
Oliver Vossius

Unternehmens- nachfolge

- ▶ Junior fördern – Senior absichern
- ▶ Steuern sparen
- ▶ Haftung ausschließen
- ▶ Mitarbeiter einbinden
- ▶ Mit Checklisten, Mustertexten
und Fallbeispielen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Für Fragen und Anregungen:
klein@redline-verlag.de

Nachdruck 2013

© 2013 by Redline Verlag, ein Imprint der Münchner Verlagsgruppe GmbH

Nymphenburger Straße 86

D-80636 München

Tel.: 089 651285-0

Fax: 089 652096

© 1999 by Wirtschaftsverlag Carl Ueberreuter, Wien/Frankfurt

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Umschlaggestaltung: Münchner Verlagsgruppe GmbH

Druck: Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISBN Print 978-3-86881-411-8

ISBN E-Book (PDF) 978-3-86414-091-4

Weitere Informationen zum Verlag finden Sie unter

www.redline-verlag.de

Beachten Sie auch unsere weiteren Verlage unter
www.muenchner-verlagsgruppe.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9	5 Die gesetzliche Erbfolge – So gefährden Sie Betrieb und Familie	47
1 Die wichtige Nachfolge – So bleiben Unternehmen erhalten	11	Gesetzliche Erben	48
Gründergeneration	11	Enterbung	56
Erbengeneration	12	Pflichtteil	57
Vier-Stufen-Plan	13	Checkliste: Welche Erbfolge? ..	62
Firmenwert	14	6 Die selbst geregelte Erbfolge – So sichern Sie Betrieb und Familie	63
Experten	14	Privatschriftliches Testament ...	64
2 Die häufigsten Motive – So decken Sie alle Interessen ab	15	Notarielles Testament	69
Zum Notar mit „4 B“	15	Berliner Testament	71
Musterberatung: Wie Ihnen der Notar hilft	15	Erbvertrag	77
3 Die umsichtigen Vollmachten – So regeln Sie einstweilen Ihren Willen	22	Vermächtnis	80
Vollmacht über den Tod hinaus	22	Testamentsvollstrecker	80
Bankkonten, Depots	24	Checkliste: Welche Regelung sollten Sie treffen?	82
Generalvollmacht	25	7 Die perfekte Rechtsform – So schaffen Sie gute Übergabekonditionen	83
Vorsorgevollmacht	26	Einzelunternehmen	84
Betreuungsverfügung	28	Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)	88
Patiententestament	29	Offene Handelsgesellschaft (OHG)	91
Checkliste: Welche Vollmacht?	30	Kommanditgesellschaft (KG)..	93
4 Der richtige Güterstand – So verhindern Sie den „Scheidungs-GAU“	31	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	103
Zugewinngemeinschaft	32	GmbH & Co. KG	113
Gütertrennung	39	GmbH & Still	114
Gütergemeinschaft	43	Aktiengesellschaft (AG)	115
Versorgungsausgleich	44	Freie Berufe	116
Unterhalt	45	Umwandlung	117
		Steuerbelastungsvergleich	120

Checkliste: Welche Rechtsform ist die beste?	120	Betriebs- oder Privatvermögen	161
8 Die vorweggenommene Erbfolge – So führen Sie den Nachfolger ein	121	Wohneigentumsförderung	162
Kinder als Mitarbeiter	122	Mietobjekte	163
Ausbildungsvertrag	122	Spekulationsgewinn	165
Arbeitsvertrag	123	Nießbrauch	166
Fortbildung	124	Checkliste: Wie bewahren Sie Ihr Immobilienvermögen?	168
Beteiligung	128	13 Die ausreichende Altersvorsorge – So schaffen Sie ein weiches Polster	169
Übergabe	129	Gesetzliche Rente und betriebliche Altersvorsorge	169
Checkliste: Wie klappt die Einführung am besten?	139	Die drei wichtigsten Anlagetips	170
9 Die längere Testphase – So verpachten Sie Ihren Betrieb	140	Die wichtigsten Steuerregeln	170
Pachtvertrag	141	Fast ohne Risiko: Lebensversicherung und Renten	172
Checkliste: Verpachten oder nicht?	147	Geringes Risiko: Investmentfonds	173
10 Die gefährliche Haftung – So berücksichtigen Sie die Übergaberisiken	148	Höheres Risiko: Aktien	174
Nachhaftung	149	14 Das gierige Finanzamt – So verteidigen Sie Ihr Betriebsvermögen	176
Personalübernahme	151	Erbchaft- und Schenkungsteuer	176
Checkliste: Welche Risiken sollten Sie ausschließen?	153	Grunderwerbsteuer	185
11 Die exakte Bewertung vor dem Verkauf – So berechnen Sie, was Ihr Betrieb einbringt ...	154	Einkommensteuer	186
Bewertungsverfahren für den Firmenwert	155	Körperschaftsteuer	188
Geschäftspläne	157	Umsatzsteuer	188
Betriebsbörsen	158	Solidaritätszuschlag	188
12 Die sicheren Immobilien – So schützen Sie Haus und Grund	159	Kirchensteuer	188
Wertentwicklung privater Immobilien	159	15 Der eingetretene Erbfall – So geht Ihr Nachfolger richtig vor	189
		Sterbeurkunde	189
		Testament, Erbvertrag	189
		Erschein	189
		Betriebsübernahme	190

16 Der fortgesetzte Betrieb – So darf Ihr Nachfolger weitermachen	194	Standort	197
Gewerbeamt	194	Kundenbrief	198
Handwerksrolle	194	Mitarbeiter	198
Industrie- und Handelskammer	195	Investitionszulage	199
Handelsregister	195	Fördermittel	199
Finanzamt	196	Anhang	201
17 Der florierende Betrieb – So macht Ihr Nachfolger gute Geschäfte	197	Notarkosten	201
Beratung	197	Einkommensteuer	203
		Literaturtips	204
		Verzeichnis der Mustertexte	205
		Stichwortverzeichnis	207

Vorwort

Bis zu 700.000 Unternehmen stehen in den kommenden Jahren vor der Übergabe an die nächste Generation. Doch Experten befürchten schon jetzt, daß nur 50 bis 60 % dieser Betriebe überleben werden.

Schuld daran ist oft die unzureichende Vorbereitung auf die Unternehmensnachfolge: Der bisherige Inhaber ist derart in seine laufenden Geschäfte verwickelt, daß er nicht oder erst sehr spät daran denkt, wer einmal sein Unternehmen weiterführen soll. Das kann vor allem dann zum wirtschaftlichen Ruin von Firma und Familie führen, wenn der Chef durch einen Unfall oder eine schwere Krankheit von heute auf morgen ausfällt. Dieses Risiko den Angehörigen, den Mitarbeitern und sich selbst zuzumuten, ist unverantwortlich und paßt überhaupt nicht zu dem besonnenen, vorausschauenden Management, das auch Unternehmer kleiner und mittelständischer Unternehmen in der Regel auszeichnet.

Wer jedoch hin und wieder über den Tellerrand seiner alltäglichen Geschäfte hinausschaut und sich – möglichst zusammen mit dem potentiellen Nachfolger – Gedanken zum Betriebsübergang macht, hat schon entscheidende Vorarbeit geleistet. Nun gilt es, an die Feinheiten heranzugehen, sich zu informieren und beraten zu lassen, wie die Unternehmensnachfolge optimal eingefädelt werden kann.

Dieses Buch hilft Ihnen dabei, alle wichtigen Punkte der Unternehmensnachfolge in Ihre Überlegungen, in Ihre Strategie, in Ihre vertragliche und finanzielle Vorsorge einzubeziehen. Nutzen Sie das hier enthaltene Expertenwissen, die vielen Beispiele und Mustertexte, um sich und den Nachfolger rechtzeitig auf die Übergabe vorzubereiten. Die Zeit, die Sie dafür investieren, ist eine der besten Starthilfen für Ihren Nachfolger.

Dieses Buch ist auf dem Stand August 1999. Spätere Änderungen, vor allem im steuerlichen Bereich, konnten zum Teil noch berücksichtigt werden bzw. werden vom Verlag als Ergänzung nachgeliefert. Das Buch ist nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden; für eventuell enthaltene Fehler übernehmen allerdings Autoren und Verlag keine rechtliche Verantwortung.

Dank sagen möchten wir Rechtsanwalt Jürgen Leske (München) und Kurt Bauer vom Wirtschaftsverlag Carl Ueberreuter (Wien) für ihre hilfreiche Lektorats-tätigkeit, Reinhard Volle (Gräfelfing) für seine DV-technische Unterstützung sowie Rechtsanwältin Gabriele Lindhofer (München) für ihre Mitwirkung beim Beratungsgespräch in Kapitel 2 dieses Buches.

München, August 1999

Harald Klein
Dr. Oliver Vossius

I Die wichtige Nachfolge So bleiben Unternehmen erhalten

Deutschland hat nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges ein erstaunliches wirtschaftliches Wachstum erlebt. In der Zeit von 1950 bis 2000 wird sich das von zwei Generationen angesammelte Vermögen insgesamt verneunfacht haben!

Über 4,5 Billionen Mark beträgt inzwischen das Geldvermögen der privaten Haushalte, 13 Billionen Mark macht das Vermögen der Deutschen aus, das sie in Immobilien, Wertpapiere und andere Anlagen investiert haben.

Knapp 3 Billionen Mark werden in den nächsten Jahren auf die Nachkommen übertragen. Bis zu 700.000 Unternehmen stehen in den kommenden Jahren vor der Übergabe an die nächste Generation. Doch Experten befürchten schon jetzt, daß nur 50 bis 60 % dieser Betriebe überleben werden.

Die Gründe dafür sind vielschichtig. So hinterlassen nur 3 % der Deutschen überhaupt ein rechtlich einwandfreies Testament. Viele Unternehmer kleiner und mittelständischer Betriebe sind in Sachen Nachfolge und erbrechtliche Vorsorge nicht viel besser als der statistische Durchschnitt. Damit gefährden sie aber ihren Betrieb und ihre Familie. Denn wer individuell gar nichts regelt, überläßt die Antwort auf die Frage, wer die Firma einmal erfolgreich weiterführen soll, der gesetzlichen Erbfolge. Und die ist allenfalls zufällig geeignet, den Fortbestand tatsächlich zu sichern. In vielen Fällen jedoch zerschlägt das Gesetz wegen seiner Groben, da allgemein gültigen Paragraphenwerkzeuge das Unternehmen, indem das Vermögen einfach auf die Erben verteilt wird. Welcher Nachfolger geeignet gewesen wäre, die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens zu sichern und weiter auszubauen, spielt dabei keine Rolle.

Doch Unternehmer wie Sie, die sich rechtzeitig und detailliert Gedanken zur Nachfolge machen, die die Tips dieses Buches berücksichtigen und mit Hilfe des Rates weiterer Experten vorsorgen, daß der Betrieb weiterleben kann, sind auf dem richtigen Weg. Sie nehmen ihre Verantwortung für den Betrieb, für die Mitarbeiter und für die Familie wahr – und das ist mindestens genauso wichtig, wie der bisherige Aufbau des betrieblichen Vermögens.

Gründergeneration

„Die deutschen Familienunternehmen sind – im Gegensatz zu ihrer volkswirtschaftlichen und soziologischen Bedeutung – in Politik, Verbandswesen und Presse unterrepräsentiert“, so der Stuttgarter Rechtsanwalt Professor Dr. Brun-Hagen Hennerkes bereits 1996 in einem Symposium des Instituts für Mittelstandsforschung der Uni-

versität Mannheim. Dessen Teilnehmer beschäftigten sich mit dem „Generationswechsel in mittelständischen Unternehmen“. Familienunternehmen stellen 78 % aller Arbeitsplätze und 80 % aller Ausbildungsplätze. Sie nehmen 60 % aller Investitionen vor und tragen zu 65 % an der Wertschöpfung der deutschen Wirtschaft bei. Diese Entwicklung ist der Gründergeneration zu verdanken, die in den Nachkriegsjahren, oder bereits danach in zweiter Generation, Unternehmen aufgebaut, erfolgreich geführt und an geeignete Nachfolger übergeben hat. Sie wird aber nur dann in den nächsten Jahren erfolgreich weitergeführt, wenn Unternehmer wie Sie rechtzeitig und richtig die Weichen für die Unternehmensnachfolge stellen.

Erbengeneration

Den Nachfolgern, im Familienunternehmen meist den Kindern, fällt das hart erarbeitete Vermögen in den Schoß. Bei nächster Gelegenheit verscherbeln sie es und treiben den Betrieb in den Ruin. Soweit das Klischee, das leider in der Praxis immer wieder bestätigt wird.

Wenn es soweit kommt, dann liegt das, nüchtern rechtlich und wirtschaftlich betrachtet, vor allem an fehlender Regelung für die Nachfolge. Häufig liegt es aber auch daran, daß der Sohn, die Tochter oder andere potentielle Nachfolger von vornherein kein Interesse daran haben, den Betrieb eines Tages fortzuführen. Das hat einiges mit Psychologie und Pädagogik zu tun. Konkret:

- Jammern Sie gegenüber dem Nachfolger nicht ständig darüber, wie nervenaufreibend und zeittressend Ihr Unternehmerjob ist, sondern stellen Sie ihm auch die positiven Seiten selbständiger Tätigkeit dar. Sonst geht dem Junior tatsächlich die Lust auf die Betriebsübergabe verloren, bevor Sie sich auch nur den ersten Gedanken dazu gemacht haben.
- Führen Sie einen Nachfolger in der Familie rechtzeitig auf die künftige Aufgabe hin. Psychologen wie Dr. Peter Noack von der Universität Mannheim (siehe Seite 204) warnen allerdings davor, den Sohn oder die Tochter schon von Kindesbeinen an zum künftigen Juniorchef oder zur künftigen Juniorchefin zu trimmen: „In erster Linie sollte sich die Phase elterlicher Bemühungen auf Entwicklungsförderung richten, nicht auf eine Erziehung zur Nachfolge.“ Die forsche Kanalisierung zum Generationenwechsel kann gründlich schiefgehen, wie viele Fälle in der Praxis belegen. Potentielle Nachfolger in der Familie brechen aus, machen sozusagen „zum Trotz“ ein Studium oder ergreifen einen anderen Beruf, der sie von vornherein nicht für die Nachfolge qualifiziert, obwohl sie der Betrieb – bei richtiger Hinführung – durchaus interessiert hätte.
- „Wichtige Zielbereiche sind das Selbstwertgefühl und die Selbständigkeit von Jugendlichen, ihre Motivation, Leistungen zu erbringen, das Gefühl, Ziele erreichen und auf das eigene Schicksal einwirken zu können“, so Psychologe Pe-

ter Noack. Daß Eltern hierbei durchaus große Einflußmöglichkeiten auf ihre Kinder haben, größer als etwa Freunde und Gleichaltrige, sei in der psychologischen Literatur belegt.

- Lassen Sie rechtzeitig los! Vertrauen Sie Ihrem Nachfolger oder Ihrer Nachfolgerin, daß er oder sie sich nach Kräften darum bemühen wird, den Betrieb gut weiterzuführen und das von Ihnen aufgebaute Vermögen zu bewahren. Die richtige Erziehung, Ausbildung und rechtliche Vorsorge (um die es in diesem Buch geht) sollten es Ihnen ermöglichen, das Unternehmen nicht erst dann aus der Hand zu geben, wenn es nicht mehr anders geht. Denn zum einen hat der Nachfolger bis dahin wahrscheinlich wirklich jede Lust an dem Betrieb verloren. Und zum anderen ist er oder sie dann vielleicht selbst schon in die Jahre gekommen und will das unternehmerische Risiko deshalb nicht mehr eingehen.

Vier-Stufen-Plan

Wie Sie den Junior geschickt an die Betriebsnachfolge heranführen, zeigt der Vier-Stufen-Plan, den der Münchner Steuerberater Andreas Müller (siehe Seite 204) entwickelt hat. Weitere Details dazu, wie Sie dem Nachfolger schrittweise das Unternehmen übergeben können, lesen Sie in Kapitel 8 dieses Buches (ab Seite 121).

Stufe 1: Stille Beteiligung. Ihr Sohn oder Ihre Tochter, der (die) später einmal den Betrieb übernehmen will, erhält zunächst eine typische stille Beteiligung, wird also vorläufig als Kapitalgeber mit Gewinnanteil, aber ohne Mitspracherecht eingebunden. Sie können die Einlage dafür zuvor schenkungsteuerfrei übertragen (siehe unten). Gewinnanteile bis etwa 19.000 Mark (2000 und 2001: bis 16.599 Mark) sind einkommensteuerfrei, wenn der Junior sonst keine Einkünfte hat.

Stufe 2: Arbeitsvertrag. Der Nachfolger wird schon nach der (in einem anderen Betrieb abgeschlossenen) Lehre in Ihrem Unternehmen angestellt, Sie finanzieren ihm die Fortbildung – zum Beispiel zum Meister (siehe Seite 124 ff.) –, und er übernimmt mit zunehmender Qualifikation die Stellvertreterfunktion für Sie. Sein Gehalt darf dabei etwa 25 % höher sein als das anderer Mitarbeiter, weil er sich überdurchschnittlich engagiert.

Stufe 3: 25%-Beteiligung. Dann beteiligen Sie den Nachfolger mit einem größeren Anteil. Das steigert seine Verantwortungsbereitschaft und seine Zuversicht, das Unternehmen tatsächlich einmal alleine weiterführen zu können. Solange die Beteiligung (bei der GmbH oder bei der GmbH & Co. KG) nicht über 25 % steigt, können Sie wichtige Entscheidungen, für die drei Viertel der Stimmen notwendig sind, immer noch selbst treffen.

Stufe 4: Komplette Übergabe. Schließlich ist es an der Zeit, daß Sie dem Nachfolger das gesamte Unternehmen in vorweggenommener Erbfolge (siehe Seite 121 ff.)

übertragen. Vorher müssen Sie jedoch alle anderen Familienmitglieder berücksichtigen, auch Kinder, die sich nicht im Unternehmen engagieren. Sie können sich dem Junior noch eine Zeitlang als Berater zur Verfügung stellen (wenn er das will), dadurch dem Pensionsschock entgehen und etwas zur Rente dazuverdienen.

Firmenwert

Lassen Sie frühzeitig vor der Betriebsübergabe den Wert Ihres Unternehmens ermitteln. Und zwar in zweierlei Hinsicht:

- Betriebswirtschaftlich, um zu wissen, welches Vermögen Sie auf den Nachfolger übertragen, was für Sie und Ihren Ehepartner noch übrig bleibt und wie Sie zum Beispiel weitere Kinder abfinden sollten, die nicht an der Nachfolge beteiligt werden.
- Wenn Sie keinen Nachfolger in der Familie oder im Betrieb haben, können Sie Ihr Unternehmen der Betriebsbörse Ihrer Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer melden. Vielleicht findet sich auf diesem Wege ein Nachfolger, der keinen Betrieb in der Familie übernehmen kann, und Ihnen bleibt es erspart, Ihr Unternehmen aufzulösen, was mit höherem Verlust verbunden ist.

Experten

Schalten Sie rechtzeitig Experten ein – wie Ihren Steuerberater, Ihren Rechtsanwalt, einen Notar und einen Betriebsberater der Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer, bevor Sie an die Details der Betriebsübergabe herangehen. Diese sollen Ihnen Vorschläge unterbreiten, wie Ihr Unternehmen am besten übertragen wird. Sie können auch einen Beirat aus den Experten bilden, der Sie einige Zeit betreut, bis die Betriebsübergabe komplett verwirklicht ist. Sinnvoll ist es, einem der Experten für den Fall Ihres Todes weitreichende Vollmachten zu erteilen (damit der Betrieb einstweilen fortgeführt werden kann) und ihn als Testamentvollstrecker einzusetzen (damit Streit unter den Erben möglichst schnell geschlichtet wird). Auch dazu enthält dieses Buch detaillierte Tips.

Falls psychologische Probleme in Ihrer Familie oder im Betrieb die Übergabe erschweren und bei genauer Betrachtung der eigentliche Hinderungsgrund für die Einigung sind, können Sie einen Mediator einschalten. Das ist eine noch recht junge Spezialform der Beratung, die versucht, psychologische Hemmnisse zu beseitigen und dann zu einer rechtlichen Lösung zu kommen, die für Senior und Junior gleichermaßen akzeptabel ist. Adressen von Mediatoren erfahren Sie zum Beispiel beim: Deutschen Anwaltverein, Adenauerallee 106, 53113 Bonn, Tel. 0 180 5 18 18 05 und beim Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt, Martina Wurl, Am Kamp 5, 18209 Bad Doberan, Tel. 03 82 03/912 30.

2 Die häufigsten Motive So decken Sie alle Interessen ab

Je früher Sie sich Gedanken dazu machen, wer einmal Ihr Unternehmen weiterführen soll, desto besser. Versetzen Sie sich in einer ruhigen Stunde einmal gedanklich in die Zukunft. Überlegen Sie, wie lange Sie noch voll im Unternehmen mitarbeiten wollen, ob es einen potentiellen Nachfolger in Ihrer Familie gibt oder unter Ihren Mitarbeitern. Denken Sie auch an die Angehörigen, die am Unternehmen kein Interesse haben. Und regeln Sie vor allem frühzeitig Ihre Altersvorsorge, damit nicht ein zu geringes Finanzpolster schuld daran ist, daß Sie bis ins hohe Alter Vollzeit-Unternehmer bleiben müssen. Alle wichtigen Tips dazu wie Sie Firma und Familie absichern und die Nachfolge richtig einfädeln, enthält dieses Buch.

Zum Notar mit „4 B“

Sobald Sie sich diese ersten Gedanken gemacht haben und eventuell nach einem Gespräch mit Ihrem Steuerberater, sollten Sie sich an einen Notar wenden. Nicht an irgendeinen, sondern an einen Notar, von dem Sie wissen oder gehört haben, daß er nicht nur juristisch, sondern auch wirtschaftlich, steuerlich und psychologisch denkt.

Er wird Ihnen mit den „4 B“ zur Seite stehen:

- **Bestandsaufnahme:** Wie sind die Daten Ihres Unternehmens und die Interessen in Ihrer Familie?
- **Beratung:** Welche Schritte sollten Sie einleiten, um die Unternehmensnachfolge optimal vorzubereiten?
- **Bedenkzeit:** Entspricht der vom Notar empfohlene Weg wirklich dem, was Sie und Ihre Familie möchten?
- **Beurkundung:** Dann beurkundet der Notar Ihre Unternehmensnachfolge.

Tipp Fragen Sie am besten vor dem ersten Termin den Notar, welche Unterlagen fürs erste Gespräch hilfreich sind (wie Bilanz, BWA etc.), das erleichtert Ihnen und dem Notar das Gespräch über die Unternehmensnachfolge.

Musterberatung: Wie Ihnen der Notar hilft

Das folgende Gespräch zwischen einem Unternehmer, seiner Ehefrau und dem Notar hat tatsächlich stattgefunden. Der Fall und die Daten sind allerdings fiktiv, Ähnlichkeiten mit tatsächlich bestehenden Fällen rein zufällig. Das Ge-

spräch – nach obigem Schema die Bestandsaufnahme und die Beratung – soll Ihnen zeigen, wie sich ein guter Notar auf Ihre Interessen einstellt, um die beste Lösung für Sie und Ihr Unternehmen zu finden.

Bei Notar Dr. Jürgen Justus sind Diplom-Ingenieur Harald Hillebrand, 50 Jahre und seine Ehefrau Gabi Hillebrand, 48 Jahre, erschienen. Ihr Sohn Manfred, Werkzeugmachergeselle, 20 Jahre alt, soll einmal das Maschinenbauunternehmen übernehmen, während ihre Tochter Karin, die Archäologie studiert, kein Interesse an der Firma hat.

Doch „hören“ Sie selbst, wie das Gespräch beim Notar verlaufen ist:

Bestandsaufnahme

Notar: Unser Thema ist, daß Sie sich für Ihr Unternehmen über eine Nachfolgeregelung mit mir unterhalten wollen. Und da würde ich Sie jetzt bitten, daß Sie mir vielleicht über Ihr Unternehmen etwas erzählen – also, was Sie machen, wieviel Mitarbeiter Sie haben, welche Personen in Schlüsselfunktionen Sie haben. Und vielleicht haben Sie auch ein paar Unterlagen dabei, daß man sich einige Zahlen anschauen kann.

Unternehmer: Ja, wir haben die letzten Betriebswirtschaftlichen Auswertungen dabei und die Bilanz. Wir haben ein Maschinenbauunternehmen, 15 Mitarbeiter. Ich bin jetzt inzwischen 50, meine Frau 48. Unser Sohn arbeitet mit im Unternehmen. Wir denken daran, daß wir so mit Mitte 50 etwa aufhören wollen.

Notar: Sie haben vorhin erwähnt, daß Sie noch eine Tochter haben. Wie schaut's mit der aus?

Unternehmer: Die Tochter ist Archäologiestudentin und hat für alles mögliche Interesse, aber nicht für den Betrieb.

Notar: Wenn wir mal ganz offen miteinander sprechen wollen: Meinen Sie, daß die Tochter einer Nachfolgeregelung, so wie sie Ihnen vorschwebt, Steine in den Weg legen würde oder daß sie mitspielen wird?

Unternehmer: Also, mitspielen wird sie wahrscheinlich schon, aber sie ist manchmal schon etwas berechnend. Sie würde, glaube ich, schon Wert darauf legen, daß sie ein bißchen Geld sieht.

Notar: Vielleicht noch zu ein paar Zahlen des Unternehmens ...?

Unternehmer: Der Gewinn beläuft sich auf etwa 400.000 Mark. Vom Betriebsvermögen her ist es so, daß wir ein Firmengebäude haben, das mit 200.000 Mark im Anlagevermögen steht, geschätzter Verkehrswert etwa 2 Millionen Mark; Maschinen 500.000 Mark Buchwert, 1 Million Mark Verkehrswert und Fahrzeuge etwa 300.000 Mark Buchwert und 100.000 Mark gemeiner Wert. Und es gibt auch noch Privatvermögen: Da haben wir ein Einfamilienhaus, das wir selbst nutzen

und eine Eigentumswohnung, die momentan vermietet und mit einer Grundschuld von 200.000 Mark belastet ist. Aktien und Fonds haben wir noch für 150.000 Mark, ich eine Lebensversicherung, die jetzt 200.000 Mark wert ist, meine Frau eine Direktversicherung über 300.000 Mark.

Notar: Dem stehen sicher aber auch Verbindlichkeiten gegenüber?

Unternehmer: Ja, wir haben noch einen Bankkredit über 250.000 Mark und auf dem Einfamilienhaus sind noch 50.000 Mark Grundschuld offen.

Gleitender Rückzug

Notar: Das heißt, man kann wirklich sagen, daß Sie ein sehr solide finanziertes Unternehmen haben. Und Sie wollen in fünf Jahren plus/minus X aussteigen?

Unternehmer: ... zumindest sukzessive.

Notar: Das heißt, so eine Art gleitenden Rückzug. Jetzt werde ich Ihnen zwei Fragen stellen: Wie soll der potentielle Nachfolger in die Stellung hineinrutschen? Und wenn Sie draußen sind, wovon leben Sie dann?

Unternehmer: Ich denke mir, daß wir weiterhin in dem Einfamilienhaus wohnen können und daß wir von den Erträgen der Aktien, der Fonds, von der Lebensversicherung und von der Direktversicherung leben. Und wenn das nicht ausreichen sollte, daß wir dann vielleicht noch als Berater oder ähnlich fungieren und monatlich vielleicht noch 2000 Mark hinzuverdienen.

Notar: Das heißt, Sie stellen sich im Prinzip vor, daß Sie dann ähnlich wie ein freier Mitarbeiter tätig sind, daß also Ihr Nachfolger Ihnen nicht eine Leibrente zahlen muß ... Wie würden Sie jetzt die Branchenverhältnisse bei Ihnen einschätzen? Wachstumspotential, Gewinnpotential? Wie könnte es weiterlaufen?

Unternehmer: Man könnte das sicher noch ausbauen, wenn man andere Marktbereiche und neue Kunden hinzugewinnt. Da hoffe ich eigentlich, daß unser Nachfolger neue Ideen einbringt.

Notar: Das heißt, daß das Unternehmen gewisse Geldleistungen an Sie durchaus tragen könnte? In solchen Dingen stecken ja einige Erbschaftsteuer-Ersparnispotentiale, die man nicht ungenutzt lassen sollte.

Unternehmer: Ja, und meine Frau soll natürlich auch abgesichert sein.

Notar: Haben Sie als Angestellte mitgearbeitet oder sind Sie an der Firma beteiligt?

Ehefrau: Nein, ich bin nur Mitarbeiterin.

Unternehmer: Und du würdest dann auch noch einige Zeit in der Buchhaltung mitarbeiten ...

Ehefrau: Ja, unterstützend für den Nachfolger schon.

Notar: Das ist im Prinzip bei Ihnen machbar, Frau Hillebrand, weil man das ja arbeitsrechtlich auf Teilzeit bei Ihnen regeln könnte. Wie stellen aber Sie, Herr Hillebrand, sich das vor – wie soll rein faktisch der gleitende Rückzug von Ihnen vonstatten gegen?

Unternehmer: Ich könnte mir vorstellen, daß unser Sohn etwas mehr am Unternehmen beteiligt und eingebunden wird. Und daß man die Beteiligung dann ausbaut, um ihm eines Tages das Unternehmen ganz zu übertragen.

Änderung der Rechtsform

Notar: Ich sehe, Sie haben ein Einzelunternehmen. Das heißt, die Beteiligung als Gesellschafter würde eine Änderung der Rechtsform bedingen, es sei denn, man arbeitet mit einer stillen Beteiligung. Eine Möglichkeit wäre, Sie machen eine Kommanditgesellschaft draus und nehmen Ihren Sohn als Kommanditisten auf; Sie selber bleiben persönlich haftender Gesellschafter und nach außen hin der Chef. Und später könnten Sie dann die Rollen tauschen. Die andere Möglichkeit ist die, daß Sie in die Rechtsform einer Kapitalgesellschaft gehen, also eine GmbH draus machen.

Unternehmer: Was würden Sie denn eher empfehlen?

Notar: Das ist eine Frage, die möchte ich ohne Ihren Steuerberater nicht entscheiden. Ich würde bei Ihrem Unternehmen tendenziell eher zur Kommanditgesellschaft raten, wenn es um die Erbschaftsteuer ginge. Wobei man bei Ihnen noch viel Zeit hat, den Übergang erbschaftsteuerfrei zu gestalten. Denn alle zehn Jahre können wir wieder etwas steuerfrei auf den Sohn rüberwachsen lassen. Die GmbH hat dagegen den Vorteil steuerlich abzugsfähiger Geschäftsführergehälter, denn diese 400.000 Mark die Sie momentan als Gewinn haben, kosten Sie ja enorme Gewerbesteuer.

Unternehmer: Wie wäre es denn mit der Beteiligung meiner Ehefrau, spricht da irgendwas eher für die KG oder für die GmbH?

Notar: Man müßte sich jetzt mal hinsetzen, mit Stift und Papier oder besser mit Excel, und ausrechnen, was tatsächlich an Erbschaftsteuer anfallen würde. – Sie haben ja, wenn ich Sie richtig verstanden habe, keinen Ehevertrag. Das heißt, sie haben einen enormen Vorteil, weil Sie im Verhältnis zu Ihrer Frau jetzt den Zugewinn ausgleichen könnten und als Ausgleich des Zugewinns Ihre Frau an der Firma beteiligen. Dann gehört Ihrer Frau etwas, was sie ebenfalls unter Ausnutzung von Freibeträgen an Kinder übertragen kann. Der Nachteil, Frau Hillebrand, ist der: Wenn Sie Kommanditistin sind, dann können Sie nicht auf Steuerkarte arbeiten, dann ist das alles Gewinnanteil, was Sie erhalten. Das würde dann wieder für die GmbH sprechen.

Ehefrau: Kann ich nicht beides machen, Gehalt bekommen und beteiligt sein?

Notar: In der Personengesellschaft können Sie das nicht, weil Sie dann keine Angestellte mehr sind, sondern Mitunternehmerin.

Erbrechtliche Regelung

Ehefrau: Aber wir sollten noch an etwas anderes denken. Wenn mein Mann zum Beispiel in einem Jahr stirbt – wer führt dann das Unternehmen weiter? Wir haben da unseren Prokuristen und unseren Sohn, aber irgendwie will ich da dann schon mitreden können.

Notar: Haben Sie denn eigentlich eine erbrechtliche Regelung getroffen?

Unternehmer: Um ehrlich zu sein, wir haben nur ein paar Zeilen in der Schublade, wo wir uns wechselseitig zu Erben eingesetzt haben ...

Notar: Das ist ja schon mal nicht schlecht. Dann wäre dieses Problem schon mal gelöst.

Unternehmer: Aber ist es nicht sinnvoll, daß wir das gründlicher regeln?

Notar: Ich will jetzt die Kosten dieser ganzen Transaktion nicht über Gebühr wachsen lassen, sondern klassifizieren: Was muß *unbedingt* gemacht werden, und was können Sie *eventuell* machen. Etwas anderes wäre nicht fair.

Perspektive: 20 bis 25 Jahre

Unternehmer: Lohnt sich die Umwandlung der Rechtsform überhaupt für die verbleibenden paar Jahre?

Notar: Ich würde durchaus eine Perspektive von 20 bis 25 Jahren sehen – denn wenn Sie die Freibeträge für Ihren Sohn optimal ausnutzen wollen, machen Sie das jetzt zum erstenmal und das nächstmal, wenn Sie Ihren 60. Geburtstag haben, und dann wieder mit 70. Natürlich sollte man schauen: Was bringt Ihnen die GmbH? Sie bringt Ihnen die Möglichkeit, mit sinkendem Anteil drinnen zu sein und sich auch über die Gestaltung der Satzung bestimmte Mitspracherechte zu sichern. So kann Ihr Sohn nicht hergehen und den ganzen Laden verkaufen, denn mit der entsprechenden Satzung kauft das niemand. Ein Käufer will 100 %. Das gleiche gilt auch für eine KG, mit der kann man auch lange Jahre glücklich fahren.

Unternehmer: Und unser Sohn fühlt sich dann nicht ewig gegängelt, wenn wir immer noch beteiligt bleiben?

Notar: Das ist nun sekundär. Welche Funktion, denken Sie, soll denn Ihr Prokurist übernehmen?

Unternehmer: Er soll meinen Sohn in der Geschäftsführung begleiten und im Fall meines vorzeitigen Ablebens Testamentsvollstrecker sein.

Notar: Um mal ein Szenario zu skizzieren – in der ersten Phase würde man Ihren Sohn mit einem gewissen Anteil am Betrieb beteiligen, möglicherweise auch Ihre Frau. Dann muß er sich noch etwas bewähren und bekäme auch Prokura, wenn die Bestellung zum Geschäftsführer anstünde, dann gemeinsam mit Ihrem Prokuristen. Ich würde die beiden zu gesamtvertretungsberechtigten Geschäftsführern machen, und Sie bleiben einzelvertretungsberechtigt, damit die Verhältnisse klar sind. Und später gehen Sie raus aus dem Unternehmen.

Sperrminorität

Ehefrau: Und wie sichern wir uns danach die Mitsprache?

Notar: Indem man für bestimmte Entscheidungen eine Sperrminorität installiert, daß bestimmte Entscheidungen nicht ohne Sie gehen.

Unternehmer: Das sind dann immer diese 25 %?

Notar: Das können auch 7,5 % sein, da sind wir frei. Das Gesetz geht hier nach der Devise vor: Es ist alles erlaubt, was nicht ausdrücklich verboten ist. Das können wir nach Ihren Bedürfnissen machen.

Ehefrau: Und wenn er stirbt, bekomme ich seine Anteile?

Notar: Das haben Sie ja schon vereinbart. Das braucht man im Gesellschaftsvertrag nicht zu regeln. Es ist rechtlich so, daß man es im Gesellschaftsvertrag und erbrechtlich regeln kann, und die gesellschaftsvertragliche Regelung geht der erbrechtlichen vor.

Aber: Der Gesellschaftsvertrag wird von Ihnen beiden und Ihrem Sohn abgeschlossen; doch das Testament, das machen Sie ohne Sohn, da sind Sie viel freier. Sie haben das Unternehmen aufgebaut und brauchen schlicht die Freiheit, das Unternehmen zu vererben, an wen Sie wollen.

Denken Sie nur, daß Ihrem Sohn etwas passiert, ein Motorradunfall – da müssen Sie wieder ins Unternehmen hinein- und die Reißleine ziehen können.

Pflichtteil der Tochter

Ehefrau: Doch, was machen wir mit der Tochter?

Notar: Bis zum Erbfall haben die Kinder kein Recht aufs Erbe, das heißt, Sie können mit Ihrem Vermögen machen, was Sie wollen. Eine bestehende Möglichkeit wäre, Ihre Tochter nach dem Studium beim Aufbau einer Existenz zu unterstützen. Für Zuwendungen würde ich empfehlen, daß Ihre Tochter als Gegenleistung notariell auf den Pflichtteil verzichtet, zumindest diesen gegenständlich beschränkt, das heißt auf das Betriebsvermögen. Denn sonst müßte am Ende Ihr Sohn die Pflichtteilsansprüche erfüllen. Doch woher soll er das Geld nehmen? Er kann ja schließlich nicht von der Firma runterbeißen.