



Checkliste zur Nachlassplanung und Betriebsübergabe

Niemand beschäftigt sich gern mit der Übergabe des eigenen Unternehmens. Dabei ist die **Nachfolgefrage** gerade für viele Handwerksunternehmen akut. Doch welche Aspekte muss ich beachten, wenn ich meinen Betrieb übergeben will? Wie kann ich den wirtschaftlich erfolgreichen Fortbestand des Unternehmens sicherstellen? Was für Möglichkeiten habe ich, um die Steuerbelastung bei der Übergabe zu minimieren? Die Nachlassplanung wirft für Betriebsinhaber **viele Fragen** auf, deren Beantwortung man sich **nicht früh genug** widmen kann!

Um einen **Überblick** über die vielen Problemfelder aus den Bereichen rund um die Nachlassplanung und die Betriebsübergabe zu bekommen, greift diese Checkliste eine Reihe wichtiger Punkte auf. Es handelt sich dabei jedoch nicht um eine abschließende Aufzählung. Stattdessen ist sie eine übersichtliche und auf wesentliche Problembereiche konzentrierte **Hilfestellung**, um das Vorgehen bei der eigenen Nachlassplanung und Betriebsübergabe zu systematisieren. Damit Sie die Zukunft Ihres Betriebes besser gestalten können!

Für ein übersichtliches Bild ist die Checkliste in vier Teile gegliedert:

- 1: Problembereich Unternehmensnachfolge
- 2: Nachlassplanung und Einzelregelungen
- 3: Übertragung und Verschonung des Betriebsvermögens
- 4: Bewertung des Betriebsvermögens

Stand: Januar 2010



Ludwig-Fröhler-Institut

in Zusammenarbeit mit dem

Fachverband Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik

Bayern



1: Problembereich Unternehmensnachfolge

Entscheidend für eine gute Nachfolgeplanung ist, dass es einen **geeigneten Nachfolger** für das Unternehmen gibt. Steuerliche Fragestellungen bilden dabei einen wichtigen Nebenaspekt. Grundsätzlich zu unterscheiden sind die **Betriebsnachfolge von Todes wegen** und die **vorweggenommene Erbfolge**. Sowohl für den überraschenden Tod des Inhabers als auch für eine geplante Unternehmensübergabe an den Nachfolger ist aber das Vorhandensein von vernünftigen Nachfolgeregelungen unerlässlich:

- Die Regelungen zur gesetzlichen Erbfolge, die bei fehlenden eigenen Regelungen zum Zug kommen, sind häufig ganz anders als die Absichten des Unternehmers und gefährden das Fortbestehen des Betriebes.
- Die Sicherung des Fortbestehens ist oftmals aber gleichbedeutend mit der Altersversorgung.
- Nur mit einer umsichtigen Planung lassen sich Steuervorteile realisieren.
- Die Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern verlangt ebenfalls den Fortbestand des Betriebes.

Den Schwerpunkt bei der Nachfolgeplanung sollte in jedem Fall die vorweggenommene Erbfolge bilden, bei welcher dem Übertragenden meist eine Gegenleistung gewährt wird, die aber hinter dem eigentlichen Wert des Unternehmens zurückbleibt:

- Bei einer schrittweisen Übergabe ist die mehrfache Ausnutzung der Steuerfreibeträge möglich: Das Vermögen wird auf jene übertragen, die es im Todesfall ohnehin erhalten würden.
- Es können bestimmte Auflagen gemacht werden, was beim Todesfall nicht möglich ist. Auch einen Widerruf der Schenkung kann man sich für bestimmte Fälle vorbehalten.
- Nur ein schrittweiser Übergang erlaubt die gründliche Einarbeitung eines Nachfolgers.
- Die vorweggenommene Erbfolge ist auch hinsichtlich anderer Problembereiche vorteilhaft, etwa bei Pflichtteilsansprüchen oder familieninternen Vorbehalten und Zwistigkeiten.

Notwendig ist bei einer Beschäftigung mit der Unternehmensnachfolge in jedem Fall eine **Bestandsaufnahme** der rechtlichen, steuerlichen und finanziellen Situation des Betriebes. Genauso ist auch eine eingehende Analyse der persönlichen Situation wichtig. Für eine erfolgreiche Betriebsübergabe ist generell bedeutend:

- Eine **fortlaufende Anpassung der Planung**, sowohl hinsichtlich einer eventuellen Änderung momentaner Gegebenheiten als auch der Entwicklung des Nachfolgers. Es bietet sich etwa eine jährliche Aktualisierung

an, bspw. unter Hinzuziehung eines Steuerberaters oder Rechtsanwalts.

- Bezüglich der Entwicklung des Nachfolgers ist ferner ein **Nachfolgecontrolling** empfehlenswert, um als übergabender Inhaber informiert zu sein, wie die Übergabeperiode läuft, und notfalls eingreifen zu können.

Eine **gute Beratung** schließlich ist das A und O einer erfolgreichen Unternehmensübergabe. Sie sollten sich unbedingt nicht nur Hilfestellung bei den Beratern Ihres Fachverbandes und Ihrer Handwerkskammer suchen, sondern für die einzelnen Themenbereiche auch bei Ihrem Notar und Ihrem Steuerberater, sowie Rechtsanwälten und den Kreditberatern Ihrer Bank. Dies gilt in besonderem Maße für die Behandlung der Punkte in dieser Checkliste.

2: Nachlassplanung und Einzelregelungen

Bei der Nachlassplanung stellt sich die zentrale Frage WER erben soll. Dafür ist es unerlässlich, dass die (gesellschaftsrechtlichen) Nachfolgeregelungen und die (persönlichen) testamentarischen Regelungen aufeinander abgestimmt sind. Zu beachten ist: **Regelungen des Gesellschaftsvertrages gehen den testamentarischen Bestimmungen und dem allgemeinen Erbrecht in jedem Fall vor**. Man sollte beim Verfassen von Testament und Gesellschaftsvertrag gleichfalls **keinesfalls leichtsinnig sein** und nicht ohne rechtliche UND steuerliche Beratung vorgehen.

Zentraler Punkt bei der Unternehmensnachfolge ist sicher die **Eignung des Nachfolgers**. Er muss im Interesse des Betriebes sorgfältig ausgewählt werden. Punkte, über die man dabei ausgiebig nachdenken sollte sind v.a. die folgenden:

- Menschliche Voraussetzungen
- Offizielle Voraussetzungen (Zertifikate, Zeugnisse u.ä.)
- Handwerkliche Voraussetzungen bzw. technische Fertigkeiten
- Praxiserfahrung
- Kaufmännisches Wissen
- Führungsqualität
- Akzeptanz bei Mitarbeitern und Kunden

Eine **schrittweise Einbindung** des Nachfolgers in den Betrieb ist aus mehreren Gründen empfehlenswert, denn wie oben ausgeführt, ist ein fließender Übergang auf jeden Fall besser als ein abrupter Wechsel. Eine solche Einbindung kann bspw. kapitalmäßig geschehen:

- eine (typisch oder atypisch) stille Beteiligung
- einen Eintritt als Kommanditist in eine KG
- einen Eintritt als Gesellschafter in eine OHG
- eine Übertragung einzelner Anteile an einer GmbH

Bei einer erfolgreichen Tätigkeit des Nachfolgers könnte sein **Anteil dann schrittweise aufgestockt** werden. Die Verantwortung wird damit erst einmal teilweise übergeben.

Grundsätzlich gilt sowohl für die Auswahl des Nachfolgers als auch für seine schrittweise Einbindung dasselbe, wie für alle Regelungen rund um die Betriebsübergabe: Eine **offene Kommunikation** ist besonders wichtig. Jeder Beteiligte (also Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten genauso wie Banken und Versicherungen) muss jederzeit wissen, wer hinter dem Unternehmen steht! Im Rahmen der Übergabe muss entsprechend auch an alle mit dem Inhaber verbundenen Änderungen gedacht werden; also etwa Konten, Versicherungen, Grundbucheinträge, Finanzamtdaten, Betriebsänderungen, Ummeldungen usw.

Beim Aufstellen des **Testamentes** ist hinsichtlich der Betriebsübergabe eine Reihe von Fragen vorab zu klären. Allem voran müssen Sie sich genau darüber klar sein, wem Sie was zukommen lassen wollen. Dann ist es wichtig, sich folgende Dinge zu überlegen: In welchem ehelichen Güterstand leben Sie? Existiert bereits ein Testament oder Erbvertrag? Sind die Pflichtteilsansprüche aller Erben berücksichtigt? Gibt es klare Regelungen für Ausgleichsansprüche? Ist das Testament beim Amtsgericht oder Notar hinterlegt? Neben einer dringend zu empfehlenden ausgiebigen Beratung sollte man das Testament schließlich auch **notariell beurkunden** lassen. Ferner sollte bei Anfertigung des Testaments folgendes bedacht werden:

- Oft ist der Firmennachfolger im Testament deutlich besser gestellt als andere Erben. Die Folge davon kann sein, dass von den weichenden Erben der **Pflichternteil** geltend gemacht wird, wodurch dem Unternehmen erhebliche Liquiditätsabflüsse entstehen können.
- Wird ein Unternehmen nämlich verschenkt (nicht notwendigerweise an einen gesetzlichen Erben), **bestehen bis zu zehn Jahre nach der Schenkung Ansprüche der gesetzlichen Erben auf den Pflichtteil**. Diese reduzieren sich um 10% pro Jahr (daher auch „Abschmelzungsmodell“). In dieser Situation können erhebliche Zahlungsansprüche der pflichtteilsberechtigten Erben gegen den Beschenkten bzw. den Haupterben geltend gemacht werden. Wegen eventueller erbschaftsteuerlicher und ertragsteuerlicher Folgen müssen Pflichtteilsansprüche besonders sorgfältig geklärt werden.
- Als Lösung bieten sich **Pflichtteilsverzichtsvereinbarungen** mit den bei der Unternehmensnachfolge nicht berücksichtigten Pflichtteilsberechtigten an. Falls eine solche Vereinbarung nicht erzielt werden kann, und auch keine Kompensation, etwa aus dem Privatvermögen des Erblassers, möglich ist, kann mit dem Nachfolger eine Anrechnung der (Unternehmens-)

Schenkung im Wege der vorweggenommenen Erbfolge auf den Pflichtteil vereinbart werden.

- Auch der Anspruch auf **Zugewinnausgleich** des Ehegatten ist als Schutzmechanismus des engsten Familienkreises zu berücksichtigen. Er ist im Übrigen frei von der Erbschaftsteuer, da er keine freiwillige „Zuwendung“, sondern einen „Anspruch“ darstellt.

In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass bei einer gegenseitigen Einsetzung von Eheleuten als Haupterben das Unternehmen im Todesfall strenggenommen **zweimal versteuert** wird: Beim Tod des ersten, und dann nochmals beim Tod des zweiten (und dem Übergang des Betriebs an die Kinder – Folge des sogenannten **Berliner Testamentes**). Eine Lösung bietet hierfür die Form des Vermächtnisses an. Im Sinne des Überlebens des Betriebes ist es in jedem Fall ratsam, das gesamte Betriebsvermögen im Erbfall im Betrieb zu halten!

Neben einer reinen Schenkung des Übertragenden ist bei Gewährleistung einer Gegenleistung seitens des Nachfolgers eine gemischte Schenkung von einer Schenkung unter Auflagen zu unterscheiden:

- Bei einer **gemischten Schenkung** erhält der Erblasser vom Nachfolger eine Gegenleistung, die allerdings deutlich hinter dem Wert des Unternehmens zurückbleibt: Es liegt eine Mischung zwischen Schenkungsvertrag und Kauf- bzw. Tauschvertrag vor.
- Die **Schenkungssteuer reduziert** sich dadurch zwar, aber für einen Teil des Betriebes (den „unentgeltlichen“) fällt sie weiterhin an.
- Eine **Schenkungsunter Auflagen** ist demgegenüber eine Schenkung unter Nutzungs- bzw. Leistungsaufgaben, wobei die Gegenleistung aus dem übertragenen Vermögen erbracht wird. Sie beinhaltet bspw. das Recht auf eine Versorgungsleistung oder Nießbrauch, weshalb sie ein typisches Beispiel für eine Altersvorsorge darstellt. Steuerlich ist sie der gemischten Schenkung grundsätzlich gleichgestellt.

Neben den aufgeführten Aspekten muss man sich insbesondere überlegen, wie man für sein **Auskommen im Alter** sorgen will, bzw. wie man sich die Zeit nach der Betriebsübergabe vorstellt. Dies gilt auch für Familienmitglieder wie bspw. den Gatten. Bei allem Positiven an diesem Gedanken muss dem Nachfolger die **notwendige Freiheit** gewährt werden – gerade auch in finanzieller Hinsicht. Unter diesem Blickwinkel bieten sich weitere Modelle der Übergabe an:

- Ein **Unternehmensbeirat** kann die Möglichkeit bieten, Erfahrungen des bisherigen Eigners in den Betrieb einzubringen und als „Interimscoach“ die Übergangsphase zu begleiten. Auch die Übertragung von Entscheidungsbefugnissen ist zu überlegen. Eine Verankerung im Gesellschaftsvertrag ist in jedem Fall zu empfehlen.
- **Gewinnverwendungsklauseln** können ebenfalls zur Absicherung des Erblassers dienen: Man kann sich

etwa eine Sperrminorität bzgl. der Entscheidungen über Gewinn-Thesaurierungen oder Mindestausschüttungen sichern.

- **Stimmrechts- oder Pool-Vereinbarungen** bieten bei Kapitalgesellschaften wie der GmbH die Möglichkeit, dass Familienmitglieder über ihre Anteile nur gemeinsam verfügen können. Allerdings ist hier Vorsicht geboten, da steuerliche Probleme bestehen können (sofern die Gesellschaft nicht genutzte Verluste oder Zinsvorträge hat).
- Eine **Verpachtung** wäre v.a. dann eine Alternative, wenn Erben aus der Familie für die Betriebsübernahme ausscheiden.

Abhängig von der Rechtsform des Unternehmens ergeben sich im Todesfall **ohne eigene Regelungen** unterschiedliche gesetzliche Folgen für den Erbfall. Wie man diesen begegnen kann, sei nachfolgend skizziert:

Einzelunternehmen: Beim Fehlen von Nachfolgeregelungen tritt eine Erbengemeinschaft ein.

- Eine **Erbengemeinschaft** sollte aber **unbedingt vermieden** werden: Rechtlich gesehen wäre das Nachlassvermögen gemeinschaftliches Vermögen aller Erben – bis zu einer etwaigen Einigung darüber. Die Folge davon ist die Notwendigkeit der Zustimmung ALLER. Dadurch kann die Entwicklung des Unternehmens gelähmt, die Geschäftsführung handlungsunfähig und sogar (all-)tägliche Entscheidungsprozesse behindert werden. Außerdem haftet bei Fortführung des Unternehmens jeder Erbe mit seinem persönlichen Vermögen.
- Es sollte folglich **nur eine Person** zum Nachfolger bestimmt werden oder es sollten **klare Anweisungen zur Aufteilung** der Erbschaft bestehen (eine Überwachung durch einen Testamentsvollstrecker ist dabei unentbehrlich). Möglich ist auch das Bedenken einzelner Erben mit einem Vermächtnis (auch möglich: Vorausvermächtnis): Der Vermächtnisnehmer würde nicht Mitglied einer Erbengemeinschaft.
- Gerade die möglicherweise fehlende Bereitschaft des Nachfolgers zur vollen persönlichen Haftung kann ein Grund für einen **Rechtsformwechsel** des Einzelunternehmens sein.

Personengesellschaft: Beim Fehlen von Nachfolgeregelungen hängen die gesetzlichen Folgen von der einzelnen Rechtsform ab:

- Eine **GbR** löst sich beim Tod eines Gesellschafters auf.
- Eine **OHG** wird mit den verbleibenden Gesellschaftern fortgeführt, die Erben haben allerdings einen Abfindungsanspruch.
- Bei einer **KG** hängen die Rechtsfolgen von der Stellung des verstorbenen Gesellschafters ab: War er ein vollhaftender *Komplementär*, so sind die Regelungen die gleichen wie bei einer OHG, außer er ist der einzige Komplementär – dann wird die Gesellschaft aufge-

löst. War er hingegen ein *Kommanditist*, so ist sein Anteil unbeschränkt vererblich und geht nach den Regeln der gesetzlichen Erbfolge auf die Erben über.

- Um die jeweiligen Folgen zu vermeiden, muss die **Nachfolge im Gesellschaftsvertrag geregelt** sein, die Nachfolgeklauseln müssen dabei sehr genau formuliert werden.
- Solch eine **Klausel** kann z.B. eine paritätische Nachfolge der Kinder im Todesfall oder eine qualifizierte Nachfolgeregelung bedeuten. Letzteres knüpft die Nachfolge im Gesellschaftsvertrag an Bedingungen (z.B. eine erfolgreich abgeschlossene Lehre oder eine kaufmännische Ausbildung). Auch die Ausübung der Rechte minderjähriger Erben sollte geregelt sein, will man das Unternehmen nicht in einer eventuellen Abhängigkeit von Vormundschaftsgerichten sehen. Solche Nachfolgeklauseln sollten wegen ihrer Wichtigkeit unbedingt (nach ausführlicher Rechtsberatung) im Gesellschaftsvertrag festgehalten werden.

GmbH: Beim Fehlen von Nachfolgeregelungen geht der Geschäftsanteil auf die Erben bzw. die Erbengemeinschaft über.

- Gerade vor diesem Hintergrund ist von einer GmbH-Gründung mithilfe des **Musterprotokolls** (§2 Abs. 1a GmbHG) dringend **abzuraten**: Es fehlen dort u.a. Regelungen zur Übertragung von Geschäftsanteilen sowie Nachfolgeregelungen. Diese gehen aber dem allgemeinen Erbrecht grundsätzlich vor und sind deshalb besonders wichtig.
- Eine **Nachfolgeklausel** kann entweder Abtretungs- oder Einziehungsklausel sein, beide können auch kombiniert werden. Bei einer Abtretung besteht das Recht auf Erfüllung der Abtretungsverpflichtung durch die Erben, d.h. der geerbte Geschäftsanteil wird an einen von der Gesellschaft bestimmten Dritten übertragen. Eine Einziehung hat demgegenüber eine Vernichtung des Geschäftsanteiles zur Folge.
- Eine Zwangseinziehung des vererbten Geschäftsanteiles sollte aber aus steuerlichen Gründen vermieden werden, da hierbei nicht die §§ 13a, 13b ErbStG zur Steuerbefreiung bzw. zum begünstigten Vermögen anzuwenden sind (bei einer Zwangsabtretung hingegen schon).
- Bei einer **Abfindungsklausel** wird der ausscheidende Gesellschafter (der Erbe) mit dem Verkehrswert seines Anteils abgefunden. Zu beachten sind hierbei insbesondere eine Reihe von Tatbeständen, die die Klausel unwirksam werden lassen (etwa zu geringe Abfindung, Sittenwidrigkeit u.ä.). Die Höhe der Abfindung kann zum Buchwert festgelegt sein, aber auch durch eine Unternehmensbewertung erfolgen. Da die Abfindung sofort fällig ist, kann dem Unternehmen bei sehr hohen Abfindungen ein Liquiditätsproblem erwachsen.

- Wichtig bei Nachfolge- und Abfindungsklauseln ist, dass sich eine erhebliche **steuerliche Mehrbelastung** ergeben kann. Wenn die Abfindungszahlung unter dem maßgeblichen Steuerwert der Beteiligung liegt, handelt es sich nämlich um eine schenkung- und erbschaftsteuerliche Zuwendung.

3: Übertragung und Verschonung des Betriebsvermögens

Die unmittelbare steuerrechtliche Folge des Erbfallendes und der Übertragung des Betriebes ist die **Entstehung einer Erbschaftsteuerschuld**. Prinzipiell hängt die Höhe der Erbschaftsteuer ab von

- dem Wert der bei den Erben eingetretenen Bereiche-
- dem persönlichen Verhältnis der Erben zum Erblasser und
- der Eigenschaft des Vermögens (Um was handelt es sich? Betriebsvermögen? Anteile an einer Kapitalgesellschaft?...).

Erbschaftsteuerlich **begünstigt** sind Erben der Steuerklassen I und II: Zu Ersteren gehören der Gatte, die Kinder, die Enkel und die Eltern bei Erbfällen. Zu Zweiteren gehören die Geschwister, deren Kinder, die Schwiegereltern, der geschiedene Gatte sowie die eigenen Eltern bei Schenkungsfällen. Alle übrigen Erben gehören zur Steuerklasse III. Entsprechend gibt es unterschiedliche Freibeträge zu beachten.

Grundsätzlich gibt es erbschaftsteuerlich eine sogenannte **Regelverschonung** des Betriebsvermögens, die 85% Verschonungsabschlag bedeutet, wobei für die steuerpflichtigen 15% ein Abzugsbetrag von 150.000 Euro zur Anwendung kommt. Auf Antrag kann auch eine **Verschonungsoption** zu 100% gewährt werden, wobei dann überhaupt keine Erbschaftsteuer fällig wird. Beide Möglichkeiten – Regelverschonung und Verschonungsoption – sind an eine Reihe an Voraussetzungen geknüpft. Diese betreffen v.a. die Behaltensfrist (des Unternehmens), die Lohnsummenregelung und den Anteil sogenannten **Verwaltungsvermögens** am Gesamtvermögen des Unternehmens.

- Die **Behaltensfrist** beträgt 5 bzw. 7 Jahre (für die Regelverschonung bzw. die Verschonungsoption): In dieser Zeit muss der Betrieb fortgeführt werden, sonst fallen u.a. der Verschonungsabschlag (85% bzw. 100%) zeitanteilig, sowie der der Abzugsbetrag in voller Höhe weg.
- Die **Lohnsumme** muss über die Behaltensfrist „in Summe“ beibehalten werden, eine Überprüfung erfolgt am Ende der Behaltensfrist (5 bzw. 7 Jahre). Bei der Regelverschonung darf die kumulierte Lohnsumme nach 5 Jahren nicht kleiner als 400% der Lohnsumme im Ausgangsjahr sein, bei der Verscho-

nungsoption nach 7 Jahren nicht kleiner als 700%. Kurzfristig bestehen allerdings Gestaltungsmöglichkeiten, da die kumulierte Lohnsumme erst am Ende der Behaltensfrist erreicht sein muss. Bei einem Verstoß gegen die Lohnsummenregelung (Vorsicht: Klauseln für Anzeigepflicht!) muss zeitanteilig nachversteuert werden. Unternehmen, die 20 Mitarbeiter oder weniger haben sind von dieser Lohnsummenregelung allerdings ausgenommen.

- Zum begünstigungsfähigen Vermögen gehören das Betriebsvermögen bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften, land- und forstwirtschaftliches Vermögen sowie Anteile an Kapitalgesellschaften, die 25% übersteigen. Dem begünstigungsfähigen Vermögen gegenüber steht das **Verwaltungsvermögen**. Dies können bspw. Wertpapiere, fremdvermietete Immobilien, bestimmte Beteiligungen oder Anteile an Kapitalgesellschaften von 25% oder weniger sein (es existiert eine große Zahl an Ausnahmen; vgl. § 13b ErbStG).
- Das Verhältnis zwischen begünstigungsfähigem Vermögen und Verwaltungsvermögen ist mitentscheidend für eine steuerliche Verschonung: Beträgt das Verwaltungsvermögen 50% des gesamten Vermögens oder weniger, so kommt bei Erfüllung der weiteren Bedingungen zumindest eine Regelverschonung in Betracht, bei 10% oder weniger auch die Verschonungsoption zu 100%.

Weiterhin zu beachten sind u.a. die **Vermögensverhaftungsregelungen**, welche bei Veräußerung von Teilen des Betriebes sowie Veräußerung oder Aufgabe des ganzen Betriebes zum Zuge kommen, sowie die **Reinvestitionsklausel**, wonach eine Nachversteuerung entfällt, wenn ein Veräußerungserlös innert 6 Monaten in begünstigtes Vermögen investiert wird.

Die Lohnsummenregelung kann prinzipiell aber als das Scharnier der Verschonung betrachtet werden: Wird sie genutzt, muss das Unternehmen unbedingt weitergeführt werden. Je erfolgreicher der Betrieb, desto leichter kann diese Bedingung eingehalten werden. Im Hinblick auf den steuerlichen Bereich der Betriebsübergabe, der nicht nur wie die anderen Bereiche sehr komplex ist, sondern dazu noch besonders häufig Änderungen unterliegt, ist eine ausgiebige Beschäftigung mit den Details unter Hinzuziehung von Steuerberater oder Rechtsanwalt dringend zu empfehlen.

4: Bewertung des Betriebsvermögens

Seit der Reform des Erbschaftsteuergesetzes 2009 sind verschiedene Verfahren der Unternehmensbewertung zulässig, für das Betriebsvermögen gilt dabei der Wert des Ertragswertverfahrens als Grundsatz. Nachfolgend werden die im Rahmen der Betriebsübergabe von

Handwerksbetrieben wichtigsten Verfahren kurz dargestellt:

- Das **vereinfachte Ertragswertverfahren** ist rechtsformneutral und soll immer dann angewendet werden, wenn es nicht zu einem unzutreffenden Ergebnis führt. Der Wert ermittelt sich aus den künftig erzielbaren Erträgen, multipliziert mit einem im Gesetz genannten Kapitalisierungsfaktor. Der Unternehmenswert ist damit folglich durch die Fähigkeit des Betriebes bestimmt, in der Zukunft Erträge zu erwirtschaften.
- Der **IDW-Standard S1** ist ein zukunftsbezogenes und verbreitetes Verfahren zur Unternehmensbewertung, das vom Institut der Wirtschaftsprüfer entwickelt wurde.
- Der **AWH-Standard** basiert auf dem Ertragswert, dessen Ermittlung auf die Besonderheiten der kleinen und mittelständischen Unternehmen des Handwerksbereichs angepasst wurde. Da das Erbschaftsteuergesetz auf branchenübliche Verfahren Bezug nimmt, kommt diesem im Handwerk sehr gängigen Standard eine besondere Bedeutung zu.
- Sogenannte **Multiples** oder **Multiplikatorverfahren** können hingegen kaum der eigentlichen Wertbe-

stimmung des Unternehmens dienen, sondern allenfalls Anhaltspunkte liefern. Notwendig sind hierbei Vergleichswerte für das Unternehmen, etwa von anderen Unternehmen der gleichen Branche. Allerdings sind dem Verfahren selbst dann enge Grenzen gesetzt.

- **Substanzwert bzw. Liquidationswert:** Ersterer geht vom Wert aus, den ein exakter Nachbau des Unternehmens „auf der grünen Wiese“ kosten würde; letzterer vom Wert des Unternehmens, wenn man es auflösen und alles einzeln verkaufen würde. Beide Werte können als Wertuntergrenze relevant sein; z.B. bei einem kleineren oder gar negativen Ertragswert des Unternehmens. Letzteres kann etwa passieren, wenn das Unternehmen in absehbarer Zeit nur minimale Gewinne erwirtschaftet, aber trotzdem – etwa aus familiären Gründen – fortgeführt werden soll.
- Das **Stuttgarter Verfahren** ist ein sogenanntes Mischverfahren mit einer Kombination aus Ertragswert- und Substanzwertverfahren. Es ist erbschaftsteuerlich für Übertragungen nach dem 31.12.2008 nicht mehr relevant, es kann aber weiterhin in Abfindungsvereinbarungen darauf verwiesen werden.

Diese Checkliste kann Ihnen nur erste Hinweise und Anregungen geben. Sie kann nicht Wissen vermitteln, insbesondere kein umfassendes Bild der komplexen Situation einer Nachfolgeplanung. In vielen Fällen werden Sie womöglich feststellen, dass Ihre bisher getroffenen Vorbereitungen für die Betriebsübergabe unzureichend sind. Dann sollten Sie sich ernsthaft und vor allem zeitnah mit den offenen Fragen auseinandersetzen und Ihre Nachlassplanung sowie die Vorkehrungen für eine Betriebsübergabe verbessern. Externe Hilfe von Fachleuten wie Betriebsberatern der Handwerksorganisationen, Notar, Steuerberater, Rechtsanwalt oder Kreditberater ist dabei unerlässlich!

Diese Checkliste steht online zur Verfügung: http://www.lfi-muenchen.de/publikationen/Checkliste_Nachlassplanung.pdf

Autor: Andreas Conrad Schempp

© **Ludwig-Fröhler-Institut**

2010

Max-Joseph-Str. 4

80333 München

T: 089 / 51 55 60 80

F: 089 / 51 55 60 88

Email: sekretariat@lfi-muenchen.de

Internet: www.lfi-muenchen.de

Mit freundlicher Unterstützung durch:

Fachverband

Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Bayern

Pfälzer-Wald-Straße 32

81539 München

T: 089 / 54 61 57 - 0

F: 089 / 54 61 57 - 59

Email: info@haustechnikbayern.de

Internet: www.haustechnikbayern.de

Das Ludwig-Fröhler-Institut ist Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V. (DHI)

Das Deutsche Handwerksinstitut e.V. wird gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie auf Grund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages sowie von den Wirtschaftsministerien der Bundesländer und vom Deutschen Handwerkskammertag.