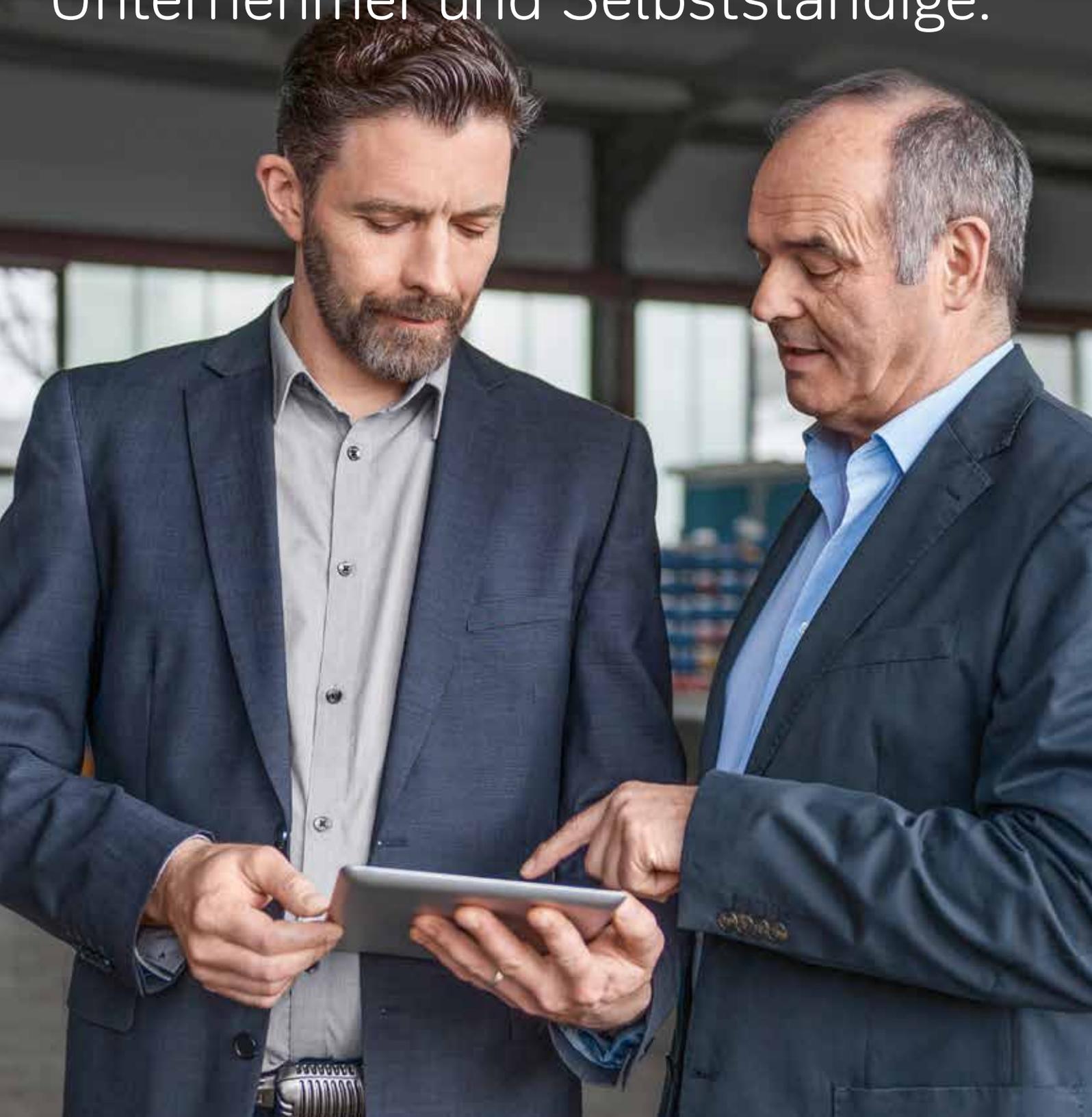




Zukunft gestalten.

Nachfolge mit Konzept für
Unternehmer und Selbstständige.



Die Publikation wurde entwickelt in Zusammenarbeit mit den Experten der Kanzlei Noerr LLP für die Beratung bei der Vermögens- und Unternehmensnachfolge unter der Leitung von Herrn Rechtsanwalt Dr. Wolfram Theiss und Herrn Steuerberater und Wirtschaftsprüfer Dr. Lutz Schmidt, Partner von Noerr LLP, München / Düsseldorf.

Die Artikel und Ausarbeitungen in dieser Broschüre basieren auf dem Rechtsstand 01. Januar 2017 und zum Teil auf Informationen, die die Deutsche Bank von aus ihrer Sicht verlässlichen dritten Quellen bezogen hat. Die einzelnen in den Ausarbeitungen wiedergegebenen Inhalte konnten naturgemäß nur auf Plausibilität, nicht jedoch im Detail auf ihre sachliche Richtigkeit und Aktualität überprüft werden. Soweit der Empfänger daher Entscheidungen von wirtschaftlicher Bedeutung auf der Grundlage der Ausarbeitungen in dieser Broschüre trifft, handelt er auf eigenes Risiko. Eine Haftung kann die Deutsche Bank trotz sorgfältigen Vorgehens hierfür nicht übernehmen. Die Broschüre ersetzt nicht die individuelle Beratung durch Experten.

Erfolgreiche Nachfolgeplanung braucht ein nachhaltiges Konzept.

Schon heute die Initiative ergreifen – für die Zukunft Ihres Unternehmens

Wer als Unternehmer oder Selbstständiger seine Firma erfolgreich aufgebaut hat und sie über Jahre hinweg mit hohem persönlichen Einsatz, viel Know-how und großer Leistungskraft führt, der hat ganz Besonderes geleistet. Und da ist es verständlich, dass Ihnen als Unternehmer oder Selbstständigem die langfristige Sicherung Ihres Lebenswerkes am Herzen liegt. Von der Sicherung Ihres Unternehmens und seiner Mitarbeiter bis hin zur Versorgung Ihrer Familie nach Ende Ihrer eigenen unternehmerischen Tätigkeit dient Ihr langfristig erarbeitetes Vermögen ganz unterschiedlichen Zwecken.

Im Rahmen der Übergabe des Unternehmens an den Nachfolger tritt dieser mit seinen eigenen Zielen und Interessen hinzu. Gerade deshalb sollten Sie rechtzeitig an Ihre Nachfolgeregelung denken. Das gibt Ihnen Zeit, sich umfassend zu informieren, die mögliche Ausgestaltung der Unternehmensübergabe zu prüfen und ein zielgerichtetes und nachhaltiges Nachfolgekonzzept zu erarbeiten.

Zeithorizont einplanen – Spezialisten zurate ziehen

Der Prozess der Unternehmensnachfolge ist vielschichtig und dauert oftmals mehrere Jahre. Viele Detailfragen müssen mit Expertenhilfe geklärt werden. Insbesondere gilt es zu prüfen, welche rechtlichen und steuerlichen Regelungen sowie finanzwirtschaftlichen Lösungsmöglichkeiten Ihrer individuellen Situation am besten gerecht werden. Der engen Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihrem Steuerberater, Rechtsanwalt und / oder Wirtschaftsprüfer, Ihrem Bankberater und natürlich auch Ihrem Nachfolger kommt hier eine große Bedeutung zu.

Orientierung für die erfolgreiche Realisation

Die vorliegende Broschüre wurde speziell für mittelständisch geprägte, personenorientiert geführte Unternehmen sowie für Selbstständige und Freiberufler entwickelt. Ihr Ziel ist es, Sie für die Problemstellungen der Unternehmensnachfolge zu sensibilisieren und Ihnen praxisnahe Orientierungshilfen zu geben. Sie soll Ihnen als Hilfestellung und Leitfaden bei der Planung und Durchführung einer Unternehmensnachfolge dienen, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Broschüre ersetzt nicht die individuelle Beratung durch Experten.

Als Ansprechpartner für alle finanziellen Fragen der Nachfolgeregelung stehen Ihnen nicht nur unsere Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer, sondern auch unsere Spezialberater Vermögen für Generationen gerne zur Verfügung. Nutzen Sie deren Erfahrung und Know-how und vereinbaren Sie einen Gesprächstermin – selbstverständlich auch gemeinsam mit Ihrem Rechts- und Steuerberater und mit der Person, die Sie für Ihre Nachfolge im Blick haben.

Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen.



Inhalt

Wer kann Verantwortung für die erfolgreiche Nachfolge übernehmen – außer Ihnen selbst?	6
— In Eigenregie ist diese Aufgabe oft nicht zu leisten.	7
— Nachfolgeplanung – je früher, desto besser.	8
— Chefsache „Notfallplan“ – Handlungsfähigkeit sichern.	9
Heißt Ihr Ziel „Nachfolge im Kreis der Familie“?	10
— Den Rückzug aus dem aktiven Geschäftsleben vorausschauend gestalten.	11
— Die Interessen der Familienangehörigen – jeder sollte berücksichtigt werden.	11
— Unternehmertestament – damit Sie Ihre Entscheidungen wirklich frei treffen.	12
— Eine Nachfolge, wie das Gesetz sie vorsieht – die Konsequenzen.	13
— Das Unternehmertestament – wissen, worauf es grundsätzlich ankommt.	14
— Den Nachfolger einführen – Ihre Wünsche, Vorstellungen und Erwartungen.	15
— Übergabe zu Lebzeiten – Chancen und Möglichkeiten prüfen.	17
— Erbschaftsteuerliche Belastungen – Betriebsvermögen schützen.	19
— Praxisbeispiel: Unternehmensnachfolge in der Familie.	23
— Ehevertrag – mehr als nur Schutz Ihres Ehepartners.	25
— Richtig schenken – die persönliche Absicherung im Alter nicht vergessen.	26
— Damit Ihre Werte weitergelebt werden – die genaue Umsetzung Ihres Letzten Willens.	27
— Gründung einer Familienstiftung.	28

Planen Sie eine Unternehmensübergabe an jemanden außerhalb der Familie?	30
— Übergabemodell 1: Einsatz eines Fremdmanagements.	31
— Übergabemodell 2: Verkauf des Unternehmens an einen Externen.	33
— Übergabemodell 3: Verkauf an Finanzinvestoren oder strategische Käufer.	34
— Frühzeitige Planung und objektive Analyse – wichtig bei Verkauf oder Beteiligung.	35
— Steuerliche Aspekte des Unternehmensverkaufs.	38
— Verkauf einer Praxis – die entscheidenden Faktoren.	40
— Praxisbeispiel: Allgemeinmediziner sucht Praxiskäufer.	43
— Mitarbeiterbindung – ein Erfolgsfaktor der Unternehmensnachfolge.	45
Warum die Übergabe nicht aktiv mitgestalten?	46
— Vom Inhaber zum Berater – Zukunft gestalten.	47
Haben Sie für sich und Ihre Familie ausreichend finanziell vorgesorgt?	48
— Mit dem Verkaufserlös den gewohnten Lebensstandard im Alter sichern.	49
— Als Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH frühzeitig vorsorgen.	51
— Vorsorge aus Sicht des Selbstständigen und Freiberuflers.	53
— Die Zukunft der Familie absichern – schon während des aktiven Berufslebens.	54
Möchten Sie mit Ihrem Vermögen etwas bewegen und Gutes tun?	55
— Mit einer Stiftung die Welt ein bisschen besser machen.	56
Anhang: Checklisten	
— Checkliste 1: So bleibt Ihr Unternehmen, Ihre Praxis oder Ihre Kanzlei im Notfall handlungsfähig.	59
— Checkliste 2: Vorbereitung der Unternehmensübergabe.	61



Wer kann Verantwortung für die erfolgreiche Nachfolge übernehmen – außer Ihnen selbst?

Wie bei allen unternehmerischen Entscheidungen ist auch bei der Nachfolgeplanung ein systematisches Vorgehen von Vorteil. Hierzu braucht es eine klare Strategie und ein nachhaltiges Konzept. Auf diese Weise wird die Nachfolgeplanung zu einem wesentlichen Bestandteil der Unternehmensplanung. Denn es geht um die Werterhaltung und Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens, Ihrer Kanzlei oder Ihrer Praxis.

Unterstützung durch Experten.

Welche persönlichen Ziele verfolgen Sie mit welchen Unternehmenswerten? Bestandsaufnahme und Zielbestimmung.

Deutsche Bank
Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer

Welche Maßnahmen sollten Sie unverzüglich ergreifen? Vollmachten, Verfügungen, Anordnungen.

Deutsche Bank
Spezialberater Vermögen für Generationen,
Rechtsanwalt / Steuerberater

Welche rechtlichen und steuerlichen Gestaltungsspielräume sollten Sie nutzen?

Rechtsanwalt / Steuerberater

Welche Maßnahmen empfehlen wir Ihnen zum Aufbau und zur Strukturierung Ihres Vermögens?

Deutsche Bank
Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer

Wie verfahren Sie mit Vermögenswerten, die Sie einem guten Zweck zuführen möchten?

Deutsche Bank
Spezialberater Vermögen für Generationen

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie auch bei Fachverbänden, Kammern sowie Industrie- und Handelskammern.

In Eigenregie ist diese Aufgabe oft nicht zu leisten.

Das Projekt „Unternehmensübergabe“ sollten Sie nicht allein angehen. Die Komplexität der Nachfolgeplanung erfordert vielmehr die Zusammenarbeit mit erfahrenen Spezialisten, insbesondere wenn es um die intensive Beleuchtung betriebs- und finanzwirtschaftlicher, steuerlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen geht. Um hier nichts falsch zu machen, aber auch um sämtliche Möglichkeiten und Chancen auszuschöpfen, empfiehlt es sich, diese Experten so früh wie möglich einzubinden.

Nachfolgeplanung – je früher, desto besser.

Vorausschauend und systematisch planen

Die Regelung der Nachfolge stellt für Firmeninhaber wie Selbstständige eine große unternehmerische Herausforderung dar. Zum einen lässt sie sich nicht zwischen Tür und Angel erledigen und nimmt viel Zeit in Anspruch, oftmals mehrere Jahre. Zum anderen sind hochkomplexe Fragen zu beantworten – von der Abwägung unterschiedlicher Nachfolgeoptionen über die Wahl des geeigneten Kandidaten bis hin zu den konkreten Details der Ausgestaltung. So sind neben betriebs- und finanzwirtschaftlichen, steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen und Regelungen auch menschliche und psychologische Aspekte zu berücksichtigen. Eine frühzeitige Nachfolgeplanung eröffnet Ihnen die Chance, Ihre Unternehmensnachfolge in aller Ruhe optimal auf Ihre Ziele und Vorstellungen abzustimmen.

Die wichtigsten Aufgaben der Übergabepaltung

Für den gesamten Prozess der Übergabe des Unternehmens sind in der Regel mehrere Jahre einzuplanen. In dieser Zeit gilt es unter anderem,

- das Unternehmen systematisch auf die Übergabe vorzubereiten,
- ein Anforderungsprofil Ihres potenziellen Nachfolgers zu erstellen,
- Ihren Nachfolger in das Geschäft einzuführen,
- Ihren Nachfolger ggf. bei der Finanzierung der Übernahme zu unterstützen,
- sich über die eigene Tätigkeit nach dem Ausstieg Gedanken zu machen,
- Ihre persönliche Altersvorsorge zu optimieren,
- Anlagemöglichkeiten für den potenziellen Verkaufserlös zu prüfen,
- für die konkrete steuerliche und rechtliche Umsetzung all dieser Schritte Sorge zu tragen.

Drei grundsätzliche Nachfolgemodelle

Bei der Übergabe bieten sich grundsätzlich drei unterschiedliche Lösungsmodelle an:

- Sie übertragen das Unternehmen an eine qualifizierte Person aus dem Kreis Ihrer Familie, die dann auch die Führung des Unternehmens übernehmen wird.
- Sie übertragen das Unternehmen an eine Familienstiftung oder an eine gemeinnützige Institution.
- Sie veräußern das Unternehmen an einen Dritten außerhalb der Familie.

Welche Gestaltung für Sie die richtige ist, ist zum einen eine Frage Ihrer persönlichen Motive und der Interessen der Familie, zum anderen spielen rechtliche und steuerliche Fragen, der aktuelle Wert Ihres Unternehmens und die jetzige und künftige Marktsituation eine entscheidende Rolle.

Chefsache „Notfallplan“ – Handlungsfähigkeit sichern.

Müssen Sie wirklich schon heute auf alles vorbereitet sein?

Eine geregelte Unternehmensübergabe etwa aus Altersgründen ist sicher wünschenswert. Doch auch Krankheit, ein Unfall oder andere äußere Einflüsse können ein Auslöser für das Erfordernis einer Nachfolge sein. Möglicherweise kann es auch dazu kommen, dass Ihr Wunschkandidat unvermittelt von der Nachfolge absieht. Dann sind Sie oder ggf. Familienmitglieder zu kurzfristigem Handeln gezwungen, was oft nur zu einer Kompromisslösung führen kann.

Um die Handlungsfähigkeit Ihres Unternehmens sicherzustellen, kann ein Notfallplan sehr hilfreich sein. Dieser sollte jährlich aktualisiert werden und folgende Regelungen enthalten:

- Darstellung der wichtigsten Abläufe im Unternehmen, in der Praxis oder in der Kanzlei
- Benennung einer Stellvertretung auf Gesellschafter- bzw. Geschäftsführungsebene
- Ausstattung der Vertretung mit hinreichenden Vollmachten
- Benennung der wichtigsten Zuständigkeiten, Aufgaben und Kompetenzen, verbunden mit konkreten Anweisungen
- Regelung des Zugriffs auf relevante Unterlagen von Banken und Versicherungen sowie auf Verträge
- Aufstellung aller Bankkonten, Bankvollmachten, Vermögenswerte und Schulden
- Bei wesentlicher Änderung der Lebensumstände: Anpassung eines bereits vorhandenen Testaments oder Erbvertrags
- Bereitstellung von Vollmachten für Ihren privaten Bereich
- Geschäftliche / private Legitimierung Ihres Ehepartners
- Option einer Patientenverfügung prüfen
- Sicherstellung, dass der Aufbewahrungsort aller Originale für den Todesfall bekannt ist

Im Anhang dieser Broschüre finden Sie die praxisnahe Checkliste 1 „So bleibt Ihr Unternehmen, Ihre Praxis oder Ihre Kanzlei im Notfall handlungsfähig“.



Heißt Ihr Ziel „Nachfolge im Kreis der Familie“?

Gerade bei Unternehmen in Familienhand ist der Wunsch oft groß, den Bestand über Generationen hinweg zu sichern. Die Praxis zeigt, dass die Übergabe beide Seiten – Senior wie Nachfolger – vor große Herausforderungen stellt. Der Senior muss sich aus dem Unternehmen zurückziehen und sich von seinem Lebenswerk lösen. Für die nachfolgende Generation heißt es, sich in dieser neuen Position zu beweisen und zu qualifizieren.

Und nicht zu vergessen, es geht um das Zusammenspiel von Familie und Unternehmen. Das bedeutet auch: Aus Kindern können Nachfolger und Erben werden, der Ehepartner wird ggf. zum weiteren Anspruchsberechtigten. Kurzum: Die Rollen werden neu verteilt.

Den Rückzug aus dem aktiven Geschäftsleben vorausschauend gestalten.

Ein Generationswechsel bedeutet immer auch einen gewissen Kulturwandel. Unterschiedliche Auffassungen über die Methoden der Unternehmensführung des bisherigen Unternehmers und des Nachfolgers können – wie bereits die Autoritätsfrage an sich – zu Konflikten führen. Der Senior etwa ist gehalten, das Ruder loszulassen, der Junior muss es übernehmen. Aus diesem Übergang können sich vielfältige Reibungspunkte ergeben. Die Nachfolge ist daher ein Prozess, der sowohl von Ihnen als auch von Ihrem Nachfolger mit großem Einfühlungsvermögen gestaltet werden sollte.

Bei einer familieninternen Übergabe des Unternehmens müssen die unterschiedlichen Interessenlagen aller Familienmitglieder berücksichtigt werden. Darüber hinaus gilt es, die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen auszuloten – vom Unternehmertestament über Eheverträge bis hin zur steueroptimierten Ausgestaltung der Nachfolge. Hier bringt die enge Zusammenarbeit mit Experten den gewünschten Erfolg.

Die Interessen der Familienangehörigen – jeder sollte berücksichtigt werden.

Selbst in traditionsreichen Familienunternehmen herrscht nicht immer Einigkeit: Beteiligungsfragen, interne Konkurrenzsituationen oder unterschiedliche Auffassungen über die Unternehmensausrichtung bergen nicht selten Konfliktpotenziale. Grund genug, bei Ihrer Nachfolgeplanung folgende Aspekte vorausschauend zu klären:

- Möchten Sie Ihr Unternehmen bereits zu Lebzeiten oder erst im Todesfall übergeben? Welche Vor- und Nachteile sind damit jeweils verbunden?
- Wie können Ihre persönlichen Ziele – etwa der langfristige Erhalt des Unternehmens, die Sicherstellung des Familieneinkommens oder die Altersvorsorge – in die Planung integriert werden?
- Welche Erwartungshaltungen haben die Familienmitglieder mit Blick auf das Unternehmen? Können ihre persönlichen Interessen mit denen des Unternehmens kollidieren und wie sind solche Probleme zu lösen?
- Können Sie einschätzen, wie viel Zeit Ihr Nachfolger braucht, um sich in die Materie einzuarbeiten? Denken Sie hier zum Beispiel an die Vermittlung der Unternehmensstrategie und der organisatorischen Abläufe und Strukturen, an Aspekte der Unternehmensführung und an die Wettbewerbssituation.

Unternehmertestament – damit Sie Ihre Entscheidungen wirklich frei treffen.

Die Praxis zeigt, dass sich Unternehmer eher selten oder zumindest erst sehr spät damit auseinandersetzen, dass sie eines Tages durch ihren Tod aus der Führung des Unternehmens ausscheiden werden. So ist häufig entweder gar kein oder ein nur unzureichendes Testament vorhanden – wodurch die Nachfolge nicht optimal geregelt ist. Verfassen Sie deshalb möglichst frühzeitig ein Unternehmertestament, das die Übergabe des Unternehmens und die Absicherung Ihrer Familie regelt. Achten Sie dabei auf eine ganzheitliche Planung, die rechtliche, steuerliche, betriebs- und finanzwirtschaftliche sowie familiäre Aspekte berücksichtigt. Ihr Einzeltestament können Sie jederzeit ändern oder aufheben, die Regelungen des neuen Testaments gelten dabei in der Regel vorrangig.

Ein Unternehmertestament bringt Ihnen folgende Vorteile:

- Der Wunsch des Unternehmers hinsichtlich der Nachfolge wird umgesetzt, soweit diesem keine Grenzen gesetzt werden – etwa durch den Gesellschaftsvertrag oder ein gemeinsames Testament mit dem Ehegatten.
- Die wirtschaftliche Absicherung der Familie wird geregelt.
- Ausgleichs- und Abfindungsansprüche können reduziert bzw. vermieden werden.
- Eine steueroptimierte Gestaltung ermöglicht die Verringerung von Erbschaft- und ggf. Einkommensteuer.

Eine Nachfolge, wie das Gesetz sie vorsieht – die Konsequenzen.

Warum ein Unternehmertestament ratsam ist, erschließt sich bereits vor dem Hintergrund der gesetzlichen Bestimmungen, die greifen, wenn im Gesellschaftsvertrag bzw. bei der Einzelfirma keine anderen Regelungen getroffen worden sind. Die gesetzlichen Konsequenzen im Überblick:

Rechtsform	Gesetzliche Folge bei Versterben	Konsequenzen
Einzelkaufmännisches Unternehmen	— Übergang auf den / die Erben	— Unbeschränkte persönliche Haftung des Nachfolgers inkl. des Privatvermögens bei Fortführung des Unternehmens — Keine Haftungsbeschränkung möglich
OHG, KG und GmbH & Co. KG	Versterben eines Komplementärs: — Ausscheiden aus der Gesellschaft — Erben rücken nicht automatisch nach — Abfindungsanspruch der Erben	— Ggf. existenzgefährdende Höhe des Abfindungsanspruchs — Bei Versterben des einzigen Komplementärs kann KG nicht mehr fortbestehen
	Versterben eines Kommanditisten: — Erben treten persönlich in Kommanditistenstellung ein	— Aufspaltung der Gesellschafterrechte bis hin zu Verlust von Kontrollrechten
GmbH	— Erben treten als Erbengemeinschaft in Gesellschafterstellung ein — Stellung als Geschäftsführer ist nicht vererblich	— Bei Uneinigkeit der Erben können Gesellschafterrechte nicht ausgeübt werden — Bei Nichtvorsorge und Uneinigkeit der Erben ist geschäftsführerloser Zeitraum denkbar

Das Gebot der Stunde: Vermögen des Unternehmens sichern

Jeder Unternehmer sollte daher ein Testament errichten. Tut er es nicht, kann dies schwerwiegende Folgen für das Unternehmen und das Vermögen des Unternehmers mit sich bringen:

- Es tritt die gesetzliche Erbfolge ein, die zumindest nicht zwingend dem Wunsch des Unternehmers entspricht. Ungewollte Vermögensverteilungen sind u. U. die Folge.
- Die gesetzlichen Erben bilden ggf. eine Erbengemeinschaft, die streitanfällig sein und damit zulasten des Unternehmens gehen kann.
- Soweit das Unternehmen in der Rechtsform einer Personen- oder Kapitalgesellschaft geführt wird, droht das Risiko, dass nicht alle Erben auch Gesellschafter werden; sie könnten dann Ausgleichsansprüche geltend machen. In diesem Fall sieht sich das Unternehmen mit hohen Zahlungsansprüchen konfrontiert – insbesondere seitens derjenigen Erben, die stärker an finanziellen Zielen und weniger am Fortbestand des Unternehmens interessiert sind. Darüber hinaus kann gerade eine Übergabe, die ungeplant erfolgt, erhebliche steuerliche Auswirkungen haben.

Das Unternehmertestament – wissen, worauf es grundsätzlich ankommt.

Ganz wichtig: Unternehmertestament mit Gesellschaftsvertrag abstimmen

Besondere Vorsicht ist geboten, wenn Nachfolgefragen bereits im Gesellschaftsvertrag geregelt worden sind. Insbesondere im Falle einer Erbeinsetzung, eines Vermächnisses oder der Anordnung einer Testamentvollstreckung über das Unternehmen müssen Unternehmertestament und Gesellschaftsvertrag präzise aufeinander abgestimmt sein. Erstellt der Unternehmer hingegen ein Testament, ohne den Gesellschaftsvertrag seines Unternehmens zu beachten, können sich daraus erhebliche Risiken ergeben. Etwaige Änderungen des Unternehmertestaments oder des Gesellschaftsvertrages bedürfen daher stets auch einer Überprüfung durch Ihren Rechtsbeistand.

Sofern der Gesellschaftsvertrag einer Personengesellschaft eine qualifizierte Nachfolgeklausel enthält, wonach nur bestimmte Personen in die Rechtsstellung des verstorbenen Unternehmers als Gesellschafter einrücken können, ist bei Errichtung des Unternehmertestaments darauf zu achten, dass auch das dem Gesellschaftsanteil zugeordnete steuerliche Sonderbetriebsvermögen allein auf den qualifizierten Nachfolger übergeht. Fällt das Sonderbetriebsvermögen hingegen an Personen, die nicht als Nachfolger und Gesellschafter qualifiziert sind, führt dies zu einer steuerpflichtigen Realisierung der im übertragenen Vermögen gebundenen stillen Reserven.

Regelmäßige Überprüfung

Sollte bereits ein gemeinschaftliches Testament oder ein Erbvertrag bestehen, ist durch Ihren Rechtsbeistand zu prüfen, ob die darin getroffenen Regelungen der vorgesehenen Unternehmensnachfolge entgegenstehen. Gegebenenfalls müssen die bestehenden Verfügungen – soweit möglich – widerrufen werden, bevor die geplante Nachfolgeregelung in einem neuen Testament umgesetzt werden kann. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass ein gemeinschaftliches Testament (mit wechselbezüglichen Verfügungen) nach dem Tod eines Ehepartners nur unter ganz engen Voraussetzungen abgeändert werden kann. Ein Erbvertrag ist einseitig grundsätzlich nicht mehr abänderbar.

Den Nachfolger einführen – Ihre Wünsche, Vorstellungen und Erwartungen.

Wenn es um die Auswahl des Nachfolgers geht, sollten persönliche Vorlieben und Emotionen zurückgestellt werden; ein „gutes Bauchgefühl“ reicht als Basis für eine Entscheidung oftmals nicht aus. So sollten Sie sich nicht zu früh auf Ihren „Wunschkandidaten“ festlegen. Was zählt, sind fachliche und soziale Kompetenzen, die in erster Linie den Anforderungen des Unternehmens entsprechen sollten. Deshalb empfiehlt es sich, die Entscheidung nicht ausschließlich im engen Familienkreis zu treffen. Für die notwendige Objektivität bei der Entscheidungsfindung kann zum Beispiel die Einbeziehung eines mit externen Vertrauenspersonen besetzten Beirats sorgen.

Akzeptieren und vertrauen – auch in sensiblen Fragen

Die zielorientierte Überleitung der unternehmerischen Verantwortung auf den Nachfolger erfordert Akzeptanz, Toleranz und Vertrauen – vor allem, wenn es um sensible Fragen geht. Das betrifft – wie bereits erwähnt – insbesondere die Autoritätsfrage. Unterschiedliche Auffassungen in Hinblick auf die Unternehmensführung werden in vielen Fällen nicht zu vermeiden sein. Geben Sie Ihrem Nachfolger den Raum, den er zur Entfaltung eigener Fähigkeiten und Vorstellungen braucht. Und arbeiten Sie gemeinsam daran, nach außen hin die Unternehmenswerte zu bewahren und vorzuleben, um keine Verunsicherungen in der Belegschaft aufkommen zu lassen und Führungskrisen im Management zu vermeiden..

Praxistipps zur Auswahl Ihres Nachfolgers:

Bei der Auswahl Ihres Nachfolgers sollten Sie vor allem drei Dinge beherzigen:

- Definieren Sie ein klares Anforderungsprofil. Die fachliche Qualifikation Ihres Nachfolgers und seine soziale Kompetenz tragen entscheidend zur Zukunftssicherung Ihres Unternehmens bei.
- Erzwingen Sie nichts. Auch wenn der Wunschkandidat für Sie feststeht, hat dieser nicht zwingend dieselbe unternehmerische Motivation wie Sie und empfindet die neue Aufgabe vielleicht eher als Last denn als Fortsetzung eines Lebenswerks. Legen Sie sich deshalb nicht zu früh fest. Setzen Sie vielmehr alles daran, dass sich Kandidaten bestmöglich qualifizieren und zu Unternehmerpersönlichkeiten entwickeln können.
- Erstellen Sie einen verbindlichen Zeitplan. Legen Sie fest, wann welche Maßnahmen wie realisiert werden sollen.

Falls die Nachfolgekandidaten noch jung sind, sollten Sie für den Notfall im Rahmen eines Unternehmertestaments und durch entsprechende gesellschaftsvertragliche Regelungen sicherstellen, dass Personen, die Ihr Vertrauen genießen, den richtigen Nachfolger auswählen. Ziehen Sie am besten auch in all diesen Fragen Ihre Spezialisten zurate.

Kann jedes Ihrer Kinder Nachfolger werden?

Es ist möglich, in Ihrem Testament statt aller gesetzlichen Erben nur einen einzigen Nachfolger einzusetzen, den Sie für besonders geeignet halten. Dieser kann jedoch mit Pflichtteilsansprüchen der anderen potenziellen Erben konfrontiert werden, was zu erheblichen Liquiditätsbelastungen führen kann. Der Pflichtteilsanspruch umfasst die Hälfte des gesetzlichen Erbteils. Um den Fortbestand des Unternehmens zu sichern, bieten sich folgende Lösungsmöglichkeiten an:

- Sie vereinbaren mit den pflichtteilsberechtigten Erben einen Pflichtteilsverzichtsvertrag. Ergänzend sollten Sie im Rahmen der Nachfolgeregelung frühzeitig Mittel für eine anteilsgerechte Auszahlung und Abfindung derjenigen Erben reservieren, die das Unternehmen nicht übernehmen werden. Informieren Sie sich hierüber ausführlich bei Ihrem Rechtsbeistand. Beachten Sie, dass es sich bei dem Pflichtteilsverzichtsvertrag um einen notariell zu beurkundenden Vertrag handelt.
- Sie bieten den Erben verschiedene Formen einer Beteiligung oder einer Unterbeteiligung am Unternehmen an.

Bei Pflichtteilsansprüchen – Liquidität sichern

Einer durchdachten und frühzeitigen Liquiditätsplanung kommt zur Abfederung der finanziellen Konsequenzen einer familieninternen Unternehmensübergabe eine bedeutende Rolle zu. Sprechen Sie mit Ihrem Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer über Ihre jetzige Liquiditätssituation und Ihren künftigen finanziellen Bedarf, damit Sie bei Ihren Entscheidungen flexibel bleiben können. Gemeinsam mit Ihnen kann er ein Liquiditätskonzept entwickeln, das eine klare Strukturierung Ihres Liquiditätsbedarfs und der Mittelbereitstellung beinhaltet.

Dies ermöglicht nicht nur, Ihren Nachfolger und das auf ihn zu übertragende Unternehmen im Blick zu behalten, sondern auch, den Interessen der übrigen Familienmitglieder gerecht zu werden.

In vielen Fällen macht bei Unternehmern das Unternehmensvermögen den größten Teil des Vermögens aus. Das, was als Privatvermögen vorhanden ist, reicht dann bei Weitem nicht aus, um beim Übergang des unternehmerischen Vermögens die Ansprüche der weichenden Erben aufzuwiegen. Hier wird der vorsorgende Unternehmer nicht umhinkommen, entweder weiteres privates Vermögen aufzubauen oder die übrigen Kinder ebenfalls – wenn auch in besonderer Form – am Unternehmen zu beteiligen.



Übergabe zu Lebzeiten – Chancen und Möglichkeiten prüfen.

Die vorweggenommene Erbfolge

In zeitlicher Hinsicht bestehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten einer familieninternen Unternehmensnachfolge:

- Die Übergabe bereits zu Lebzeiten in Form einer vorweggenommenen Erbfolge
- Die spätere Übergabe im Todesfall durch Unternehmertestament

Entscheidet sich ein Unternehmer, sein Unternehmen bereits zu Lebzeiten auf einen Nachfolger zu übertragen, dann sollte bei der Unternehmensübergabe insbesondere Folgendes berücksichtigt bzw. in die Wege geleitet werden:

- Die – ggf. schrittweise – Beteiligung der Kinder am Unternehmen bis zur Ausschöpfung der Schenkungsteuerfreibeträge oder darüber hinausgehender Verschonungsmöglichkeiten
- Die Schaffung einer geeigneten Gesellschaftsstruktur und einer geeigneten Vermögenszusammensetzung zur flexiblen und steueroptimierten Übertragung von Unternehmensteilen auf die nächste Generation
- Die Sicherstellung einer weiterbestehenden Kontrolle des Unternehmers über die Gesellschaft einschließlich Partizipation am Gewinn trotz Beteiligung der Kinder – nicht zuletzt wegen der eigenen Altersversorgung

Wann ist der richtige Zeitpunkt der Übergabe?

Die Übergabe des Unternehmens zu Lebzeiten ist in der Regel zu bevorzugen. Auf diese Weise kann sich der Nachfolger – noch unter einer gewissen Aufsicht und mit Hilfestellung des bisherigen Unternehmers – in das Unternehmen und die neue Verantwortung einfinden und die vom Senior vorgelebten Werte erfahren und bewahren. Der Senior kann bei Bedarf noch korrigierend in die Unternehmensführung eingreifen, um Fehlentwicklungen zu vermeiden.

Gelingt es, die Nachfolge bereits zu Lebzeiten des Unternehmers herbeizuführen, können außerdem vielfältige erb-, gesellschafts- und steuerrechtliche Themen, die Einfluss auf das Gelingen der Nachfolge haben, noch geregelt und optimiert werden. So können sich durch entsprechende rechtliche Gestaltungen beispielsweise Steuerbelastungen oder zukünftige Erbstreitigkeiten verringern oder vermeiden lassen.

Für welche konkrete Ausgestaltung einer Unternehmensnachfolge zu Ihren Lebzeiten Sie sich entscheiden sollten, hängt von vielen Faktoren ab: Ihrer persönlichen Motivlage, den Interessenlagen in Ihrer Familie, aber auch von Ihren finanziellen Möglichkeiten und denen Ihres Unternehmens. Es ist empfehlenswert, bereits frühzeitig Spezialisten einzuschalten, um relevante Rahmenbedingungen abzuklären und Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen.

Vorteile der Übergabe zu Lebzeiten auf einen Blick:

- Kontinuität in der Unternehmensfortführung
- Frühzeitige Beteiligung des gewünschten Nachfolgers, insoweit Minderung oder gänzliche Vermeidung von Pflichtteilsansprüchen
- Zukünftige Wertsteigerungen vollziehen sich bereits beim Nachfolger und unterliegen nicht der Erbschaftsteuer
- Ausschöpfung der Freibeträge und Verschonungsmöglichkeiten alle zehn Jahre
- Zeitintensive Umstrukturierungen können vorgenommen werden, um die Unternehmensübergabe zu verbessern
- Senkung der später bei der Erbschaftsteuer ausgelösten Steuersätze

Praktische Hilfestellung bietet Ihnen hier die Checkliste 2 „Vorbereitung der Unternehmensübergabe“ im Anhang dieser Broschüre.

Erbschaftsteuerliche Belastungen – Betriebsvermögen schützen.

Die Erbschaft- bzw. Schenkungsteuerthematik sollte bei jedem Generationswechsel frühzeitig in die Planung und Entscheidungsfindung einbezogen werden, um die Möglichkeiten einer steuerlich optimierten Unternehmensnachfolge bestmöglich ausnutzen zu können.

Mit Wirkung ab dem 01. Juli 2016 wurde das Erbschaftsteuergesetz nach einem langen Gesetzgebungsprozess geändert. Die grundsätzliche Begünstigung von Betriebsvermögen ist im neuen Recht zwar weiterhin vorgesehen, wurde aber ganz erheblich eingeschränkt.

Komplexe Regelungen

Die erbschaftsteuerliche Begünstigung von unternehmerischem Vermögen hat den Zweck, Arbeitsplätze, aber auch die Standortattraktivität und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu sichern. Aus diesen Gründen fällt nur produktives betriebliches Vermögen – sogenanntes begünstigtes Betriebsvermögen – unter die erbschaftsteuerlichen Verschonungsregelungen. Vermögen, das innerhalb eines Betriebs nicht unternehmerisch genutzt wird, wie z. B. fremdvermietete Immobilien, Wertpapiere und ein übermäßig hoher Bestand an Forderungen und Zahlungsmitteln, stellt sogenanntes Verwaltungsvermögen dar und ist grundsätzlich gänzlich von der Begünstigung ausgeschlossen.

Sollte das Verwaltungsvermögen weniger als 10 % des begünstigten Betriebsvermögens ausmachen und noch keine zwei Jahre dem Betriebsvermögen zugehörig sein, so kann es ebenfalls verschont werden, wohingegen bei Verwaltungsvermögen in Höhe von mehr als 90 % am begünstigten Betriebsvermögen eine Verschonung des gesamten Betriebsvermögens vollständig versagt wird.

Für die Inanspruchnahme der erbschaftsteuerlichen Begünstigungen ist es daher entscheidend, dass begünstigtes Betriebsvermögen und nicht zu viel Verwaltungsvermögen vorliegen. Die Einstufung und die Berechnung des begünstigten Betriebsvermögens und des nicht begünstigten Verwaltungsvermögens sind immer stark vom Einzelfall abhängig und bedürfen daher in jedem Fall einer genauen Prüfung durch einen hierauf spezialisierten Rechtsanwalt oder Steuerberater.

Das seit dem 01. Juli 2016 in Kraft getretene Erbschaftsteuergesetz sieht mehrere teilweise neue Verschonungsmöglichkeiten vor, die vom Wert des Betriebsvermögens und dessen Zusammensetzung abhängen. Neu ist, dass bestimmte Familienunternehmen bei der Bewertung des Unternehmens einen Vorab-Abschlag von bis zu 30 % des Unternehmenswerts erhalten können, wobei dieser Abschlag an sehr strikte und langfristig angelegte Voraussetzungen geknüpft ist.

Eine einschneidende Änderung des neuen Rechts liegt darin, dass eine Begünstigung zukünftig nicht mehr unabhängig vom Wert des Unternehmens gewährt wird. Vielmehr werden größere und sehr große Unternehmen teilweise oder vollständig von der Begünstigung ausgenommen. Hierzu erfolgt eine Einteilung in drei Größenklassen, die jeweils andere Verschonungsmöglichkeiten eröffnen. Für die Einstufung in eine Größenklasse werden die Erwerbe von begünstigtem Vermögen der letzten zehn Jahre zusammengerechnet.

In der nebenstehenden Tabelle finden Sie eine Übersicht über die verschiedenen Verschonungsmöglichkeiten und die Einteilung der drei Größenordnungen.

Da die Verschonungen gewährt werden, damit die Fortführung des Betriebs und die Arbeitsplätze gesichert werden, ist die Begünstigung an sogenannte Wohlverhaltensregeln geknüpft, deren Nichteinhaltung zum nachträglichen Versagen der Begünstigung führen kann: Eine wichtige Wohlverhaltensregel ist die sogenannte Lohnsummenregel. Diese sieht vor, dass in einem Zeitraum von bis zu sieben Jahren nach der Schenkung / Erbschaft die Lohn- und Gehaltszahlungen in etwa dem entsprechen müssen, was in den fünf Jahren vor dem Betriebsübergang für Löhne und Gehälter aufgewendet wurde.

Eine andere Wohlverhaltensregel ist die sogenannte Behaltensregelung, die bei Verkauf oder Aufgabe des Betriebs sowie bei Veräußerung von sogenannten wesentlichen Betriebsgrundlagen innerhalb von bis zu sieben Jahren nach Schenkung / Erbschaft ebenfalls eine anteilige rückwirkende Versagung der Begünstigung vorsieht.

(Aktueller Rechtsstand per 01. Januar 2017)

Wert des begünstigten Betriebsvermögens	≤ 26 Mio. EUR		> 26 Mio. EUR und ≤ 90 Mio. EUR		> 90 Mio. EUR
	Grundsatz	Auf Antrag	Wahlrecht zwischen		Auf Antrag
Verschonungsregelungen	Regelverschonung	Optionsverschonung	Abschmelzmodell	Verschonungsbedarfsprüfung	Verschonungsbedarfsprüfung
Wirkungsweise	85 % des begünstigungsfähigen Vermögens werden von der Steuer ausgenommen	100 % des begünstigungsfähigen Vermögens werden von der Steuer ausgenommen	Wie Regel- und Optionsverschonung, aber für je 750.000 EUR über 26 Mio. EUR fällt ein Prozentpunkt Verschonungsabschlag weg	Antrag auf Erlass der Steuer, die auf das begünstigte Vermögen entfällt, ist möglich, wenn der Erwerber nachweislich nicht in der Lage ist, die Steuer aus seinem „verfügbaren Vermögen“ zu begleichen. Das verfügbare Vermögen beträgt 50 % des Privat- und 50 % des Verwaltungsvermögens, das im Betriebsvermögen enthalten ist. Erhält der Erwerber innerhalb von zehn Jahren nach Erwerb verfügbares Vermögen, so wird der Erlass rückwirkend in entsprechender Höhe widerrufen.	
Verwaltungsvermögen	Max. 90 % Verwaltungsvermögen	Max. 20 % Verwaltungsvermögen	Wie Regel- und Optionsverschonung	Wie Regelverschonung	
a) ≥ 2 Jahre im Betriebsvermögen	Bis zu einer Höhe von 10 % des begünstigten Betriebsvermögens begünstigt („Schmutzgrenze“)				
b) < 2 Jahre im Betriebsvermögen (junges Verwaltungsvermögen)	Kann nie begünstigungsfähig sein, unabhängig von prozentualem Anteil am Betriebsvermögen				
Hinzuerwerb durch Schenkung/ Erbschaft innerhalb von zehn Jahren nach Erwerb	Zusammenrechnung der Erwerbe innerhalb von zehn Jahren für die Einstufung in eine der drei Größenklassen und evtl. rückwirkender Wegfall der Begünstigung			Hinzuerwerbe für Einstufung in Größenklassen unerheblich. Hinzuerwerbe werden zu 50 % als verfügbares Vermögen zur Begleichung der zuvor erlassenen Steuer herangezogen.	
Wohlverhaltensphase	fünf Jahre ab Schenkung/ Erbschaft	sieben Jahre ab Schenkung/ Erbschaft			
a) Lohnsummenregelung, in Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl	Bis max. 400 % der durchschnittlichen Lohnsumme der fünf Jahre vor Schenkung müssen in den fünf Jahren nach Schenkung gezahlt werden	Bis max. 700 % der durchschnittlichen Lohnsumme der fünf Jahre vor Schenkung müssen in den sieben Jahren nach Schenkung gezahlt werden	Wie Regel- und Optionsverschonung	Wie Optionsverschonung	
b) Behaltensregelung	Innerhalb von fünf Jahren kein Verkauf oder Aufgabe des Betriebs/ der Anteile sowie kein Verkauf wesentlicher Betriebsgrundlagen	Innerhalb von sieben Jahren kein Verkauf oder Aufgabe des Betriebs/ der Anteile sowie kein Verkauf wesentlicher Betriebsgrundlagen			
c) Folgen bei Nichteinhaltung	Rückwirkender Wegfall der Begünstigung gem. der anteiligen zeitlichen Nichteinhaltung				

Expertenwissen – unverzichtbar beim Steuer- und Finanzkonzept

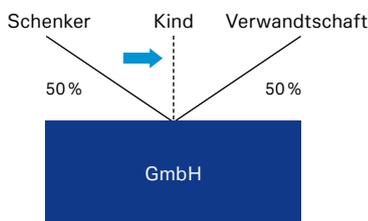
Die genannten Regelungen zeigen, wie komplex das neue Erbschaftsteuerrecht ist. Daraus ergeben sich aber auch enorme Gestaltungspotenziale. Allerdings erfordert die Entwicklung von steuerlichen Konzepten über Informationen zur konkreten Unternehmenssituation hinaus die genaue Kenntnis der gesetzlichen Regelungen. Ohne die frühzeitige Mitwirkung eines hierauf spezialisierten Rechtsanwaltes oder Steuerberaters sollten Sie solche Gestaltungen nicht in Angriff nehmen.

Schon die Komplexität und die Gestaltbarkeit der Regelungen machen es ratsam, Ihre Unternehmensnachfolge noch zu Lebzeiten – und damit planbar – zu organisieren. Betreiben Sie daher frühzeitig die aktive Planung Ihrer Unternehmensnachfolge, um die für Sie beste steuerliche Gestaltung durchführen zu können.

Praxisbeispiel: Unternehmensnachfolge in der Familie.

Die Situation

Der Schenker ist mit 50 % an einer GmbH beteiligt. Weitere Gesellschafter sind nahe Angehörige. Der Schenker beabsichtigt, seinen Anteil an der GmbH – möglichst noch zu Lebzeiten – auf sein einziges Kind zu übertragen.



	Betriebsvermögen	Anteil Schenker
Unternehmenswert	60.000.000 EUR	30.000.000 EUR
Verwaltungsvermögen, ≥ 2 Jahre im Betriebsvermögen, daher begünstigungsfähig	5.000.000 EUR	2.500.000 EUR
Anteil Verwaltungsvermögen $< 10\%$ an Unternehmenswert abzgl. Verwaltungsvermögen	9,09 %	9,09 %
Begünstigtes Betriebsvermögen	60.000.000 EUR	30.000.000 EUR

Der Geschäftsanteil des Schenkers rechnet sich zum begünstigten Betriebsvermögen im Sinne des Erbschaftsteuerrechts, da der Anteil am Nennkapital der Gesellschaft mehr als 25 % beträgt.

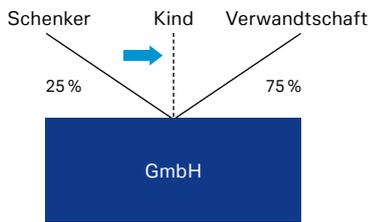
Das Netto-Verwaltungsvermögen, das kein junges Verwaltungsvermögen darstellt, weil es länger als zwei Jahre dem Betriebsvermögen zuzurechnen ist, kann ebenfalls begünstigt werden, da das Verwaltungsvermögen weniger als 10 % des Betriebsvermögens abzgl. des Verwaltungsvermögens ausmacht

$$\left(\frac{2.500.000 \text{ EUR}}{30.000.000 \text{ EUR} / 2.500.000 \text{ EUR}} = 9,09 \% \right).$$

Der Erwerber erhält 30 Mio. Euro begünstigungsfähiges Betriebsvermögen und kann nun zwischen Regel- und Optionsverschonung wählen oder das Wahlrecht des Antrags auf Verschonungsbedarfsprüfung nutzen. Die Verschonungsbedarfsprüfung führt zu einem Erlass der Steuerschuld, soweit der Erwerber keinerlei verfügbares Privat- oder Verwaltungsvermögen im Rahmen eines anderen Betriebsvermögens besitzt.

In der folgenden Tabelle werden die drei Verschonungsregelungen und deren sehr unterschiedliche erbschaftsteuerliche Konsequenzen einander gegenübergestellt.

	Regelverschonung	Optionsverschonung	Verschonungsbedarfsprüfung: Positiv
Wert des Erwerbs	30.000.000 EUR	30.000.000 EUR	30.000.000 EUR
Verschonung vorläufig	85 %	100 %	
Abschmelzmodell	-5 %	-5 %	Ausübung Wahlrecht
Verschonung	80 %	95 %	
Begünstigung	-24.000.000 EUR	-28.500.000 EUR	
Persönlicher Freibetrag	-400.000 EUR	-400.000 EUR	-400.000 EUR
Steuerpflichtiger Erwerb	5.600.000 EUR	1.100.000 EUR	29.600.000 EUR
Persönlicher Steuersatz	19 %	19 %	30 %
Erbschaftsteuer	1.064.000 EUR	209.000 EUR	8.880.000 EUR
Erlass	0 EUR	0 EUR	8.880.000 EUR
Zahllast	1.064.000 EUR	209.000 EUR	0 EUR



Sollte der Schenker nur 25 % an der GmbH halten, führt dies zu einer vollkommen anderen erbschaftssteuerlichen Beurteilung.

Es ergibt sich kein begünstigtes Betriebsvermögen, da dieses erst ab einem Anteil von mehr als 25 % an einer Kapitalgesellschaft vorliegt. Der Wert des Erwerbs in Höhe von 30 Mio. Euro unterliegt nach Abzug des persönlichen Freibetrags von 400.000 Euro vollständig der Schenkungsteuer mit einem persönlichen Steuersatz von 30 %. Die Schenkungsteuerzahllast beträgt 8,88 Mio. Euro.

Um die Schenkungsteuer bezahlen zu können, muss der Erwerber entweder ein Darlehen aufnehmen oder den geschenkten Anteil an der GmbH veräußern. Der Veräußerungsgewinn unterliegt dem Teileinkünfteverfahren und einem persönlichen Einkommensteuersatz von ca. 45 %.

	Schenkungssteuer	Einkommensteuer	
Wert des Erwerbs	30.000.000 EUR	30.000.000 EUR	Veräußerungserlös
Persönlicher Freibetrag	-400.000 EUR	-10.000.000 EUR	Anschaffungskosten / Veräußerungskosten
Steuerpflichtiger Erwerb	29.600.000 EUR	20.000.000 EUR	Veräußerungsgewinn
Persönlicher Steuersatz	30 %	12.000.000 EUR	Teileinkünfteverfahren 60 %
Erbschaftsteuer	8.880.000 EUR	5.400.000 EUR	Steuersatz 45 %

Zusammenfassung	
Wert des Erwerbs	30.000.000 EUR
Zahllast gesamt	14.280.000 EUR
Zur freien Verfügung	15.720.000 EUR

Folglich hätte der Erwerber aus der Schenkung des Anteils von 30 Mio. Euro lediglich 15,72 Mio. Euro zur freien Verwendung übrig.

Fazit:

Diese Beispiele machen deutlich, wie wichtig die frühzeitige Planung der Unternehmensnachfolge ist, um mögliche weitreichende negative erbschaft- bzw. schenkungsteuerliche Folgen aus einem ungeplanten Unternehmensübergang abzumildern bzw. steueroptimal vorzubereiten.

Beraten Sie sich daher bitte frühzeitig mit einem hierauf spezialisierten Rechtsanwalt oder Steuerberater.

Ehevertrag – mehr als nur Schutz Ihres Ehepartners.

Pflichtteilsverzicht vereinbaren

Setzen Sie eines Ihrer Kinder als Alleinerben ein, drohen Pflichtteilsansprüche nicht nur Ihrer weiteren Kinder, sondern auch Ihres überlebenden Ehepartners. Das gilt selbst dann, wenn Ihrem Ehepartner testamentarisch Vermögensgegenstände vermacht werden. Denn möglicherweise reichen diese nicht aus, um den gesetzlichen Pflichtteilsanspruch – die Hälfte des gesetzlichen Erbteils – in vollem Umfang abzudecken. In solchen Fällen empfiehlt es sich, zu Lebzeiten und mit Beratung von Experten mit Ihrem Ehepartner einen entsprechenden, notariell beurkundungspflichtigen Pflichtteilsverzicht zu vereinbaren. Erfahrungsgemäß wird Ihr Ehepartner – wie alle weichenden Erben – aber auf einer Abfindung bestehen.

Maßgeschneiderten Ehevertrag schließen

Haben Sie und Ihr Ehepartner im gesetzlichen Güterstand, also in einer Zugewinnsgemeinschaft, gelebt, dann kann Ihr überlebender Ehepartner auch im Erbfall den Ausgleich des Zugewinns verlangen – vorausgesetzt, er ist nicht als Erbe eingesetzt und erhält auch kein Vermächtnis. Diesen Nachteilen des Güterstands der Zugewinnsgemeinschaft stehen jedoch steuerliche Vorteile gegenüber, weil die sich aus der Beendigung der Zugewinnsgemeinschaft ergebende Ausgleichsforderung – anders als eine Schenkung oder Erbschaft – keiner Erbschaftsteuer unterliegt. Es kann sinnvoll sein, durch einen Ehevertrag eine modifizierte Zugewinnsgemeinschaft zu vereinbaren, die die Vorteile im Todesfall wahrt, aber individuelle Anpassungen enthält (z. B. Ausschluss des Ausgleichs im Scheidungsfall).

Die große Frage: Schutz des Ehepartners vor Gläubigern

Häufig leben gerade Unternehmer mit ihrem Ehepartner im Güterstand der Gütertrennung. Ein Grund dafür ist der weitverbreitete Irrglaube, dass im Rahmen einer Zugewinnsgemeinschaft ein Ehepartner für die Schulden des jeweils anderen hafte. Unternehmer, die sich zur Finanzierung ihres Unternehmens verschulden, unterliegen häufig dem Irrtum, dass die Gütertrennung ihren Ehepartner „absichere“.

Tatsächlich jedoch besteht im Güterstand der Zugewinnsgemeinschaft keine gesetzliche Haftung für Schulden des jeweils anderen Ehegatten. Eine modifizierte Zugewinnsgemeinschaft wird den Partner demnach nicht benachteiligen, aber für den Ernstfall Regelungen für die Fälle treffen, in denen es Streit geben und in denen beim Tod des Unternehmers Eigentümers der Fortbestand des Unternehmens gefährdet sein könnte. Die Regelung des Güterstandes des Unternehmerehepaares ist Bestandteil der Nachfolgeplanung und sollte zugleich mit der Erstellung des Unternehmertestaments erfolgen. Der gesetzliche Güterstand der Zugewinnsgemeinschaft führt beim Tod eines Ehegatten zu einem Zugewinnausgleichsanspruch, der zu einer hohen Liquiditätsbelastung führen und damit auch die Bonität und den Bestand Ihres Unternehmens gefährden kann.



Richtig schenken – die persönliche Absicherung im Alter nicht vergessen.

Im Idealfall schafft Ihr Nachfolgeplan die Voraussetzungen dafür, dass Sie sich in Ruhe aus dem Unternehmen zurückziehen können, aber gleichwohl nicht das Gefühl haben, Ihrem Nachfolger gegenüber möglicherweise zukünftig als finanzieller Bittsteller auftreten zu müssen. Wenn Sie Ihr Vermögen durch Schenkung übertragen, sollten Sie daher Ihre eigene Alterssicherung nicht außer Acht lassen. Dabei gilt es, auch unvorhersehbare Umstände – etwa Pflegebedürftigkeit oder Scheidungsfälle – durch ausreichendes Privatvermögen und entsprechende Ertragsmöglichkeiten abzusichern. Die sogenannte Schenkung unter Nießbrauchsvorbehalt kann sich hier als sinnvolle Gestaltungsvariante anbieten. Denn mit ihr können Sie als Schenkender auch weiterhin an den Erträgen des verschenkten Vermögens partizipieren.

Vom Nießbrauchsrecht profitieren

Planen Sie mit Ihrem Ehepartner die Übertragung der Immobilie an das gemeinsame Kind, dann können Sie und Ihr Ehepartner sich im Falle der Eigennutzung ein lebenslanges Wohnrecht sichern oder bei Fremdvermietung weiterhin die Mieteinkünfte erhalten. So können Sie die Kontrolle über die künftige Verwendung der Erträge behalten. Zudem vermindert sich durch den bestellten Nießbrauch der Wert der Immobilie in Hinblick auf die Schenkungsteuer. Diese insbesondere bei Immobilien verbreitete Form der Schenkung mit Nießbrauchsvorbehalt ist auch bei Kontoguthaben und Depots sowie bei Unternehmensanteilen möglich. Ihr Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer kann Ihnen in enger Zusammenarbeit mit dem Spezialberater Vermögen für Generationen aufzeigen, worauf zu achten ist, wenn Vermögenswerte auf diese Weise zu Lebzeiten weitergegeben werden sollen.

Damit Ihre Werte weitergelebt werden – die genaue Umsetzung Ihres Letzten Willens.

Testamentsvollstrecker einsetzen

Das Vermögen eines Menschen ist immer auch Ausdruck seiner Persönlichkeit. Daher ist die Übergabe Ihres Unternehmens an die kommende Generation mehr als nur die Weitergabe materieller Werte. Soll dieser Wechsel nach Ihren Vorstellungen gelingen, bedarf es zweier Dinge: einer genauen Formulierung Ihres Letzten Willens und dessen exakter Umsetzung.

Ein Testamentsvollstrecker kann dabei helfen, die Erben von zeitaufwendigen Aufgaben und Formalitäten zu entlasten und sicherzustellen, dass Ihr Letzter Wille kompetent und unabhängig umgesetzt wird. Um die Interessen des Unternehmens zu schützen, empfiehlt es sich, die Vollstreckung des Testaments durch einen Experten anzuordnen. Gerade im unternehmerischen Bereich können so mögliche Konflikte vermieden und geschaffene Vermögen spannungsfrei auf die Begünstigten übertragen werden.

Auch für die Regelung sämtlicher steuerlicher Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Unternehmensübergang gibt es Experten, die Sie unterstützen. Bei Bedarf können Sie darüber hinaus Ihren Nachlass langfristig betreuen lassen, etwa damit das Vermögen für minderjährige oder aus anderen Gründen beschränkt geschäftsfähige Erben verwaltet wird.

Know-how Ihrer Bank nutzen

Die Deutsche Bank unterstützt Sie gerne dabei zusammen mit einem kompetenten Netzwerk aus Rechtsanwälten, Notaren und Steuerberatern.



Gründung einer Familienstiftung.

Was ist eine Familienstiftung?

Eine weitere Möglichkeit, die Unternehmensnachfolge zu gestalten, ist die Gründung einer privatrechtlichen Stiftung bürgerlichen Rechts. Eine Stiftung, die im Wesentlichen den Interessen einer Familie dient, wird als Familienstiftung bezeichnet.

Eine Stiftung ist wie eine Kapitalgesellschaft eine juristische Person, allerdings ohne anteilshaltende Gesellschafter, sondern mit Destinatären, die Leistungen von der Stiftung erhalten können, und mit Anfallsberechtigten, die bei einer Auflösung der Stiftung das Stiftungsvermögen erhalten. Der gesetzliche Vertreter der Stiftung ist der Vorstand; dieses Amt kann auch der Stifter selbst innehaben. Der Stifter kann bereits in der Stiftungssatzung die künftige Vorstandsbesetzung bestimmen, eingrenzen oder auf die Besetzung aus dem Kreis der Familie beschränken.

Festlegung des Stiftungszwecks

Eine Stiftung kann zu Lebzeiten oder für den Todesfall eingerichtet werden. Das der Stiftung zugewendete Stiftungsvermögen dient dabei ausschließlich der Erfüllung des Stiftungszwecks; beim Stiftungsvermögen kann es sich auch um eine Unternehmensbeteiligung handeln. Eine Stiftung ist grundsätzlich „auf ewig“ angelegt, sodass das Vermögen auf ewig dem Stiftungszweck dienen soll.

Der Stiftungszweck kann vom Stifter frei gestaltet werden und wird in der Stiftungssatzung festgehalten. Einmal beschlossen, ist der Stiftungszweck grundsätzlich nicht mehr änderbar. Bei einer Familienstiftung könnte der Stiftungszweck z. B. in der Sicherung des Lebensunterhalts der Familienmitglieder oder in der Finanzierung ihrer Ausbildung bestehen. Das Vermögen wird durch die Stiftung verwaltet, durch seine Mehrrung kann der Stiftungszweck zugunsten der Familie erfüllt werden, ohne das ursprünglich eingebrachte Vermögen aufzuzehren.

Langfristiges Planen möglich

Der große Vorteil einer Familienstiftung liegt in der Erhaltung des Unternehmens, da eine Zersplitterung aufgrund einer über Generationen ansteigenden Zahl von Erben vermieden wird. Zudem kann der Unternehmer in der Stiftungssatzung unumstößlich seine Vorstellungen zur Fortführung des Unternehmens festschreiben und gleichzeitig die finanzielle Absicherung der Familie gewährleisten.

Der Unternehmer muss dabei bedenken, dass er durch die Einbringung seines Unternehmens in eine Stiftung das Ruder aus der Hand gibt. Eine unternehmerische Einflussnahme in Bezug auf das Stiftungsvermögen ist dann nur noch im Rahmen der zuvor in der Stiftungssatzung festgelegten Bedingungen möglich.

Bei der Gründung einer Stiftung, vor allem in Bezug auf die Stiftungssatzung, sollte unbedingt der Rat von spezialisierten Rechtsanwälten eingeholt werden.

Aus erbschaftsteuerlicher Sicht gelten für Familienstiftungen einige Besonderheiten, vor allem die sogenannte Erbschaftsteuer ist hier zu nennen. Für ein steueroptimales Vorgehen sollten von Beginn an steuerrechtliche Experten in die Planung einbezogen werden.



Planen Sie eine Unternehmensübergabe an jemanden außerhalb der Familie?

In Ihrer Familie findet sich kein qualifizierter und ambitionierter Nachfolger. In diesem Fall stellen sich Ihnen folgende Fragen:

- Sollen Sie weiterhin an Ihrem Unternehmen beteiligt bleiben, die Geschäftsführung jedoch in fremde Hände geben?
- Sollen Sie die Beteiligung an Ihrem Unternehmen – zumindest teil- und ggf. schrittweise – auf Dritte übertragen, aber im Übergang als Geschäftsführer weiterhin den Erfolg des Unternehmens mitgestalten?
- Sollen Sie sich von Ihrem Unternehmen insgesamt trennen?

Welche Option für Sie die richtige ist, hängt davon ab, welche Ziele Sie und Ihre Familie verfolgen. Bei der Prüfung der möglichen Übergabealternativen ist der Rat von Experten unverzichtbar

Übergabemodell 1: Einsatz eines Fremdmanagements.

Bei dem Einsatz eines Fremdmanagements verbleibt das Eigentum am Unternehmen in der Familie, die Unternehmensführung erfolgt jedoch durch ein externes Management. Somit beschränkt sich die Familie auf die Eigentümerrolle und zieht sich aus der operativen Steuerung des Unternehmens zurück.

Fremdmanagement schafft potenziellen Mehrwert

Die Unternehmensführung durch Externe eignet sich insbesondere dann, wenn

- ein qualifizierter Nachfolger aus dem Familienkreis für die Unternehmensnachfolge noch nicht zur Verfügung steht, also z. B. als Interimslösung bis zum Abschluss der beruflichen Ausbildung des Nachfolgers,
- in der Familie (noch) keine Einigung über einen Nachfolger erzielt werden kann,
- die Familie sich aus dem operativen Geschäft zurückziehen möchte, ohne jedoch das Unternehmen ganz aus der Hand zu geben,
- die Familie weiterhin die Unternehmensstrategie vorgeben möchte, deren operative Umsetzung jedoch einer Fremdgeschäftsführung überlassen möchte oder
- die Familie die Wettbewerbssituation des Unternehmens durch die Verpflichtung eines neuen Impuls- und Ideengebers verbessern möchte.

Extern oder aus den eigenen Reihen – beides hat Vorteile

Tatsächlich kann es in bestimmten Fällen ratsam sein, Führungsfunktionen des Unternehmens durch Externe zu besetzen. Deren besonderes Know-how, Marktkenntnis und Innovationskraft können einen echten Mehrwert für das Unternehmen darstellen. Alternativ kann es sich auch anbieten, die Geschäftsführung auf Mitarbeiter aus den Reihen des Unternehmens zu übertragen. Dies hat den Vorteil, dass Sie die unternehmerische Leitung an von Ihnen selbst ausgebildete Führungskräfte übergeben. Diese sind nicht nur mit den Strukturen Ihres Unternehmens vertraut, sondern erhalten im Idealfall auch Ihre Werte, Ihre Unternehmensphilosophie und die Führungskultur am Leben. Die bestehende Verbundenheit mit dem Unternehmen kann einen wesentlichen Erfolgsfaktor bilden.



Motivationsanreize schaffen

Wenn Sie Ihr Unternehmen in fremde Hände geben, ist es von entscheidender Bedeutung, ob der Unternehmenswert durch den Einsatz des Fremdmanagements erhalten und sogar gesteigert werden kann oder ob er hierunter leiden könnte. Für den Werterhalt des Unternehmens ist es erforderlich, dass das Fremdmanagement eine ebenso starke Identifikation mit dem Unternehmen sowie Motivation und Einsatzbereitschaft in der Führung des Unternehmens entwickelt wie Sie als Unternehmer. Um dies zu gewährleisten, kann erwogen werden, dem Fremdmanagement eine Mitbeteiligung am Unternehmen zu gewähren oder zumindest in Aussicht zu stellen. Vielleicht stellt dies auch für Sie eine interessante Variante dar. Auch wenn hierdurch zunächst Ihr eigener Anteilsbesitz geschmälert wird, kann ein solcher Anreiz zum Werterhalt oder zur Wertsteigerung Ihres Unternehmens beitragen.

Übergabemodell 2: Verkauf des Unternehmens an einen Externen.

Es steht kein familieninterner Nachfolger zur Verfügung und der Einsatz eines Fremdmanagements kommt für Sie nicht in Betracht? Dann könnte der Verkauf des Unternehmens an einen Externen eine Option für Sie sein. Hier bieten sich folgende Varianten an:

- **Management-Buy-out (MBO)** – d. h. die Übernahme von Unternehmensanteilen oder der Kauf des Unternehmens durch Führungskräfte aus Ihrem eigenen Unternehmen
- **Management-Buy-in (MBI)** – d. h. die Übernahme von Unternehmensanteilen oder der Kauf des Unternehmens durch externe Führungskräfte und Branchenkenner

Wesentliche Vorteile der Nachfolgeregelung in Form eines MBO oder eines MBI

Beide Varianten des Unternehmensverkaufs sind mit der Aufgabe Ihrer persönlichen Stellung als Unternehmer verbunden. Gleichwohl kann ein solcher Verkauf im Interesse Ihres Unternehmens liegen. Er kann etwa sicherstellen, dass die Eigenständigkeit und der Charakter Ihres Unternehmens gewahrt bleiben, die Eigentumsverhältnisse auch zukünftig klar geregelt sind und ein erfahrenes Management die Führung des Unternehmens übernimmt.

Bei beiden Varianten des Unternehmensverkaufs kann es von Vorteil sein, wenn Sie dem neuen Eigentümer noch für einen gewissen Zeitraum als Ratgeber zur Verfügung stehen und – solange Sie sich gemeinsam mit ihm für den Unternehmenserfolg einsetzen – weiter in einem gewissen Umfang am Unternehmen beteiligt bleiben. Häufig vollzieht sich daher ein solcher Unternehmensverkauf schrittweise.

Spezialisierte Rechtsanwälte und Steuerberater hinzuziehen

MBO und MBI sind rechtlich und steuerlich sehr komplex. Von der Grundentscheidung für eine solche Art der Unternehmensnachfolge über die Vorbereitung des Beteiligungsprozesses bis hin zur Vertragsgestaltung – in jeden dieser Schritte sollten Sie spezialisierte Rechtsanwälte und Steuerberater einbinden



Übergabemodell 3: Verkauf an Finanzinvestoren oder strategische Käufer.

Es sind Fälle denkbar, in denen weder eine familieninterne Unternehmensnachfolge noch ein MBO oder MBI Erfolg versprechend scheinen. Dann bietet sich alternativ der Verkauf des Unternehmens an einen Finanzinvestor oder an einen strategischen Käufer an.

- **Finanzinvestoren** sehen im Kauf eines Unternehmens oder in der Beteiligung an diesem ein Investment, das je nach Zielsetzung kurz-, mittel- oder auch langfristig mit Gewinn weiterveräußert werden soll. Unterschiede bestehen auch bezüglich der Frage, ob der Finanzinvestor aktiv in unternehmerische Entscheidungen eingreift oder lediglich eine passive Investition tätigt. Prüfen Sie gemeinsam mit Experten, wer für Sie und für Ihr Unternehmen der richtige Investor sein könnte.
- **Strategische Käufer** können zum Beispiel Mitbewerber sein, die durch die Unternehmensübernahme ihre Wettbewerbsposition stärken wollen. Aber auch für Lieferanten und Kunden kann der Kauf eines Unternehmens von Interesse sein, um Produktions- und Absatzpotenziale zu erweitern.

Frühzeitige Planung und objektive Analyse – wichtig bei Verkauf oder Beteiligung.

Voraussetzungen für einen optimalen Ablauf des Verkaufs- oder Beteiligungsprozesses sind einerseits eine objektive Analyse Ihres Unternehmens, andererseits eine vorausschauende Vorbereitung des Prozesses sowie die detaillierte Prüfung potenzieller Beteiligungs- oder Kaufinteressenten. Eine langfristige Vorbereitung des Verkaufs ist i. d. R. unverzichtbar. Die Vorbereitungszeit kann dazu genutzt werden, mögliche Schwächen im Unternehmen zu erkennen, entsprechende Optimierungsmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen und hierdurch die Attraktivität des Unternehmens für mögliche Kaufinteressenten zu steigern. Dies hat zum Ziel, einen möglichst hohen und steuerlich optimierten Verkaufserlös zu erreichen. Darüber hinaus bleibt wichtige Zeit, ein qualifiziertes Management im Unternehmen aufzubauen und mögliche interne Restrukturierungen durchzuführen.

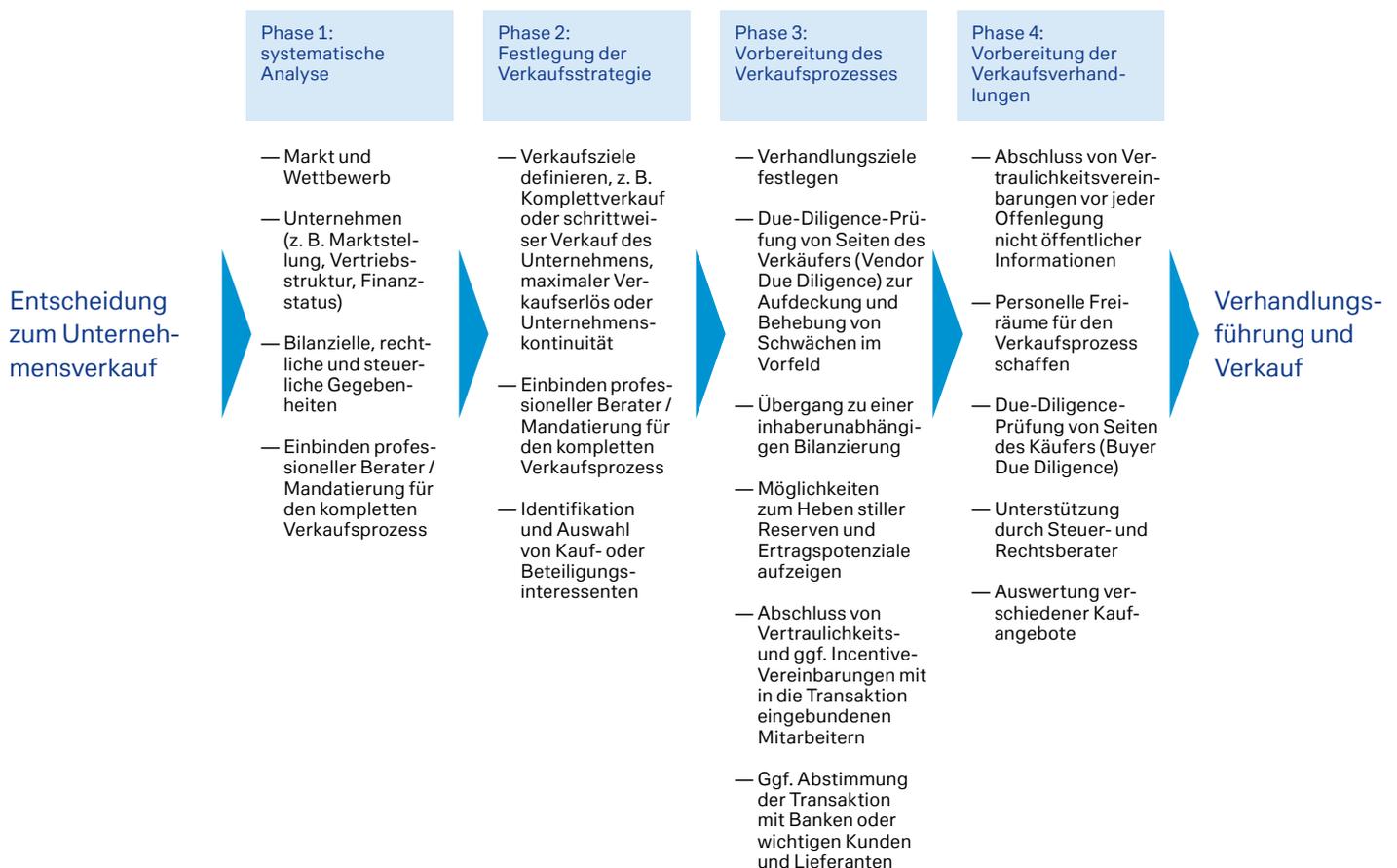
Die vertrauensvolle Partnerschaft mit Ihrer Hausbank weiterführen

Wir als Ihre Hausbank können Sie in vielerlei Hinsicht beim Unternehmensverkauf unterstützen:

- Ihr Nachfolger kann auf der Vertrauensbasis, die zwischen Ihnen und Ihrer Bank besteht, aufbauen.
- Ihre Bankberater kennen die Entwicklung des Unternehmens, das wirtschaftliche Umfeld und den Markt.
- Aufgrund der langjährigen Kundenbeziehung liegen Ihrer Bank bereits alle wichtigen Unternehmensdaten der Vergangenheit vor.
- Auf dieser Basis kann die bisherige Bank des Unternehmens auch den Nachfolger unterstützen und besser beraten.

Beteiligen Sie Ihren Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer an Ihren Überlegungen zur Veräußerung Ihres Unternehmens. Gerne beraten wir auch Ihren Nachfolger zu den relevanten finanziellen Fragestellungen.

Phasen des Unternehmensverkaufs.



Verkaufsverhandlung: Erfahrene Berater sind gefragt

Vorbereitung und Durchführung des Verkaufsprozesses bedürfen der Begleitung durch erfahrene Berater, die über entsprechendes Know-how zur Strukturierung und Koordinierung von derartigen Transaktionen verfügen.

Ein Verkaufs- oder Beteiligungsprozess ist langwierig und vielschichtig. Um ein bestmögliches Ergebnis zu erzielen, sollten Sie frühzeitig mit Ihrem Rechtsanwalt und Ihrem Steuerberater sprechen, die mit Ihren rechtlichen und steuerlichen Verhältnissen und denen Ihres Unternehmens vertraut sind. Legen Sie diejenigen Punkte fest, die Ihnen wichtig sind und die nach Möglichkeit verhandelt werden sollen. Nur wenn Sie wissen, zu welchen Zugeständnissen Sie bereit sind, können Sie erreichen, dass ein Käufer möglichst viele für Sie essenzielle Punkte akzeptiert.

Wie viel ist Ihr Unternehmen eigentlich wert?

Der Wert eines Unternehmens leitet sich regelmäßig aus den hieraus zukünftig erzielbaren nachhaltigen Erträgen ab. Für diese Prognose können die in der Vergangenheit erwirtschafteten Erträge eine hilfreiche Grundlage bilden. Die Wertvorstellungen von Ihnen als dem Unternehmensverkäufer und die des Unternehmenserwerbers werden regelmäßig unterschiedlich sein. Letztlich geht es beim Unternehmensverkauf für Sie daher darum, diese unterschiedlichen Wertvorstellungen in einen möglichst hohen Preis für das Unternehmen münden zu lassen. Bei der Preisfindung für ein Familienunternehmen gelten Besonderheiten, auf die potenzielle Käufer regelmäßig ihr Augenmerk richten:

Wie sind die „Schnittstellen“ zwischen der unternehmerischen und der privaten Sphäre des Unternehmers ausgestaltet? Werden Aufwendungen der Gesellschafter durch die Gesellschaft getragen? Falls ja, sind die hierfür getroffenen Vereinbarungen drittüblich? Dies kann z. B. folgende Bereiche betreffen:

- Überlassung von betriebsnotwendigem Vermögen (z. B. Grundstücken) durch die Gesellschafter an die Gesellschaft
- Gewährung von Gesellschafterdarlehen
- Erbringung von Dienstleistungen durch die Gesellschafter oder deren Familienmitglieder
- Aufwendungen der Gesellschafter für Sicherheiten zugunsten der Gesellschaft
- Die Frage, ob zum Betriebsvermögen nicht betriebsnotwendige Vermögensgegenstände gehören bzw. ob diese mitveräußert werden sollen

Im Einzelfall kann es sich empfehlen, bestimmte Vermögenswerte, z. B. Grundstücke oder nicht betriebsnotwendige Vermögensgegenstände, noch vor der Beteiligung eines Dritten aus dem Unternehmen zu isolieren oder gesondert zu verkaufen. Denn mithilfe der Bewertungsmethode, die der Käufer zur Wertermittlung anwendet, könnten solche Vermögenswerte unter Umständen nicht angemessen vergütet werden.

Auch die Qualität des Controllings hat Auswirkungen auf die Bewertung Ihres Unternehmens. Entscheidende Punkte sind hier:

- Wie belastbar ist die Unternehmensplanung, insbesondere im Hinblick auf die Genauigkeit und Plausibilität von Prognosen über die weitere wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens?
- Gibt es im Unternehmen ein modernes Berichtswesen? Wie werden die Planungsannahmen festgelegt, verifiziert und im Zeitverlauf angepasst?
- Wie erfolgt die Steuerung Ihres Unternehmens?
Gibt es ein Reporting aus den Abteilungen an die Geschäftsführung?

Schließlich stellt sich die Frage, wie mit bislang nicht ausgeschütteten oder entnommenen Gewinnanteilen des Unternehmers umgegangen werden soll. Die entsprechenden Ansprüche können sowohl noch vor dem Verkauf beglichen als auch mitveräußert werden.

Ihre Persönlichkeit prägt das Unternehmen

Einen wesentlichen Einfluss auf den Unternehmenswert hat darüber hinaus die Frage, wie sehr Ihre Persönlichkeit das Unternehmen prägt und bestimmt:

- Wie stark sind z. B. Kunden- und Lieferantenbeziehungen an Ihre Person gebunden? In welchem Umfang stehen Sie dem Unternehmen weiterhin zur Verfügung, z. B. als Berater? Ist eine Überleitung von Kontakten auf die zweite Managementebene im Vorfeld eines Verkaufsprozesses ratsam?
- Sind Entscheidungsprozesse im Unternehmen allein auf Sie zugeschnitten?
- Ist die Managementebene hinreichend besetzt oder muss die Geschäftsleitung um ein neues Management ergänzt werden?

Steuerliche Aspekte des Unternehmensverkaufs.

Gestaltungspotenziale nutzen

Im Rahmen des Unternehmensverkaufs sollten Sie mit Ihrem Steuerberater oder einem Rechtsanwalt mit steuerrechtlicher Expertise insbesondere folgende Themen abstimmen:

- Frühzeitige Anpassung der Struktur des Unternehmens, sodass ein Verkauf steuerlich optimiert vollzogen werden kann. Insbesondere nach Umstrukturierungen können steuerliche Haltefristen bestehen, bevor ein Verkauf steueroptimal durchgeführt werden kann.
- Ergreifen von Maßnahmen zum Erhalt eines ggf. vorhandene steuerlichen Verlustvortrags, insbesondere wenn Anteile an einer Kapitalgesellschaft veräußert werden sollen (z. B. durch zeitlich gestreckten Erwerb oder Aufdeckung stiller Reserven vor dem Verkauf)
- Soweit zum Unternehmen Grundstücke gehören: Wahl einer geeigneten Transaktionsstruktur zur Vermeidung / Reduzierung einer Belastung mit Grunderwerbsteuer
- Falls gewollt: steuergünstige Strukturierung einer Rückbeteiligung des Verkäufers
- Schaffung von steuerlichem Abschreibungspotenzial für den Erwerber bei Veräußerung von Kapitalgesellschaftsanteilen durch Auswahl einer geeigneten Transaktionsstruktur

Verkäufer hält die GmbH-Beteiligung im Betriebsvermögen oder mindestens 1 % am Grund- oder Stammkapital.

Wenn der Verkäufer innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Veräußerung zu irgendeinem Zeitpunkt zu mindestens 1 % am Grund- oder Stammkapital der Kapitalgesellschaft beteiligt war bzw. noch ist oder wenn er die Beteiligung in seinem Betriebsvermögen hält, unterliegt der Gewinn aus der Veräußerung von Kapitalgesellschaftsanteilen dem sogenannten Teileinkünfteverfahren, d. h., der Verkäufer hat 60 % des Veräußerungsgewinns mit seinem persönlichen Steuersatz zu versteuern. Aufgrund des Veräußerungsgewinns wird hier regelmäßig der Spitzensteuersatz greifen.

Verkäufer hält die GmbH-Beteiligung im Privatvermögen und weniger als 1 % am Grund- oder Stammkapital. Hält der Verkäufer zum Zeitpunkt der Veräußerung wie auch in den vorangegangenen fünf Jahren weniger als 1 % des Grund- oder Stammkapitals der Kapitalgesellschaft in seinem Privatvermögen, so ist hinsichtlich der Besteuerung nach dem Zeitpunkt der Anschaffung der Beteiligung zu differenzieren:

— Wurde die Beteiligung vor dem 01. Januar 2009 erworben, ist der Veräußerungsgewinn steuerfrei, da die einjährige Behaltensfrist spätestens am 01. Januar 2010 abgelaufen ist. Ein etwaiger Veräußerungsverlust ist steuerlich unbeachtlich. Werbungskosten können steuerlich nicht geltend gemacht werden.

— Bei einem Erwerb ab dem 01. Januar 2009 kommt die sogenannte Abgeltungsteuer zur Anwendung, d. h., der Veräußerungsgewinn wird mit einem pauschalen Steuersatz von 26,375 % (einschl. Solidaritätszuschlag) belegt; Werbungskosten (Ausnahme: direkt zuordenbare Transaktionskosten) können steuerlich nicht geltend gemacht werden.

Gewerbsteuer wird durch die Veräußerung von Anteilen an einer Kapitalgesellschaft nur ausgelöst, wenn der Verkäufer die Beteiligung an der Kapitalgesellschaft im Betriebsvermögen hält.

Rechtsstand per 01. Januar 2017.

Nutzung eines ermäßigten Steuersatzes und Freibetrags beim Verkauf von Einzelunternehmen und Personengesellschaften.

Beim Verkauf von Einzelunternehmen und Personengesellschaften ist durch Ihren Steuerberater zu prüfen, ob ein ermäßigter Steuersatz in Anspruch genommen werden kann. Der Verkäufer kann einen ermäßigten Steuersatz von 56 % seines durchschnittlichen Steuersatzes beantragen, wenn er das 55. Lebensjahr vollendet hat oder im sozialversicherungsrechtlichen Sinne dauernd berufsunfähig ist. Der ermäßigte Steuersatz wird nur bis zu einem Betrag von 5 Mio. Euro und nur einmal im Leben gewährt. Ein darüber hinausgehender Gewinn wird grundsätzlich mit dem vollen Steuersatz besteuert.

Der Verkäufer kann zudem einen Freibetrag in Höhe von 45.000 Euro beanspruchen. Auch dieser Freibetrag wird nur einmal im Leben gewährt. Er ermäßigt sich um den Betrag, um den der Veräußerungsgewinn 136.000 Euro übersteigt.

Im Übrigen kann die Veräußerung – insbesondere wenn nicht der gesamte Betrieb bzw. die gesamte Beteiligung veräußert wird – der Gewerbesteuer unterliegen. Diese ist jedoch auf die persönliche Einkommensteuer anrechenbar.

Verkauf einer Arztpraxis – die entscheidenden Faktoren.

Rechtliche Aspekte beachten

Beim Praxisverkauf sind insbesondere die Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht und der Schutz persönlicher Daten von Bedeutung. Jeder Patient muss grundsätzlich im Vorhinein in die Übergabe seiner Patientendaten eingewilligt haben. Damit entbindet er den Verkäufer ausdrücklich von der Schweigepflicht. Im Übrigen ist von einer konkludenten Zustimmung auszugehen, wenn der Patient zum neuen Arzt geht und sich dort behandeln lässt. Denn eine explizite Einwilligung aller Patienten wird häufig nicht zu erreichen sein.

Darüber hinaus muss der Käufer der Praxis ebenfalls Arzt sein, er muss die staatlich geregelte Qualifikation für die Berufsausübung oder für die Führung der Berufsbezeichnung vorweisen können.

Praxisbewertung – Basis des Verkaufspreises

Neben den rechtlichen Fragen sind es vor allem die Bewertung der Praxis und der Verkaufspreis, die die beteiligten Parteien interessieren. Die Praxisbewertung dient dem Zweck, individuelle Preisvorstellungen – die des Verkäufers und die des Käufers – auf eine sachliche Basis zu stellen. Der endgültige Verkaufspreis ist jedoch das Ergebnis eines Verhandlungsprozesses, bei dem die Praxisbewertung als Argumentationshilfe genutzt wird.

Entscheidende Faktoren für den Wert einer Praxis sind regelmäßig die Patientenzahl und deren Zusammensetzung, weil diese im Regelfall den in der Praxis erzielbaren Einnahmenüberschuss bestimmen. Ein „richtiger“ Praxiswert ist in der Regel aber nicht zu ermitteln. Denn es existieren viele verschiedene Verfahren, die – in Abhängigkeit von den jeweiligen Annahmen – zu unterschiedlichen rechnerischen Praxiswerten führen. Diese auf Grundsätzen der ordnungsgemäßen Praxisbewertung aufbauenden Methoden sind sowohl in betriebswirtschaftlicher Hinsicht fundiert als auch in der Praxis der Praxisbewertung weiträumig anerkannt.

Systematisches Vorgehen lohnt

Damit Unstimmigkeiten von Anfang an vermieden werden, empfiehlt sich ein systematisches Vorgehen in drei Schritten:

- Auswahl eines dem Bewertungszweck angemessenen Verfahrens
- Beschaffung, Berechnung und ggf. Prognose der erforderlichen Daten
- Berechnung des Praxiswertes mithilfe der ausgewählten Bewertungsmethode

Wertermittlung bei einer Arztpraxis

Bei der Bewertung einer Arztpraxis werden üblicherweise zwei Wertbestandteile unterschieden:

- der materielle Wert oder auch Substanz- oder Sachwert und
- der immaterielle oder ideelle Wert, auch als „Geschäftswert“ oder „Goodwill“ bezeichnet.

Der Substanzwert

Der Substanzwert umfasst den Zeitwert der Praxisausstattung. Dazu gehören die Praxiseinrichtung, die medizinisch-technischen Geräte sowie eventuell Einbauten oder Installationen. Er beinhaltet als sogenannter Wiederbeschaffungszeitwert die (ersparten) Investitionskosten, die der Erwerber der Praxis aufwenden müsste, wenn er eine identische Praxis „nachbauen“ würde. In der Praxis wird der Substanzwert aus dem Anlagenverzeichnis der Bilanz abgeleitet.

Der Geschäftswert

Über den Substanzwert hinaus liegt der Wert einer Arztpraxis ganz wesentlich in deren Kundenstamm, d. h. in den Patienten, die die Praxis regelmäßig frequentieren, sowie in dessen Zusammensetzung, insbesondere als Kassen- oder Privatpatienten.

Der Ertragswert als Wertmaßstab

In der praktischen Bewertung werden beide Wertbestandteile, Substanzwert und Geschäftswert, gemeinsam betrachtet, weil sie gleichermaßen zur Generierung von Ertragspotenzial beitragen. Relevanter Wertmaßstab für die Bewertung der Praxis ist daher der Ertragswert, der sich bei gegebener sachlicher und personeller Ausstattung aus den zukünftig mit der Praxis erzielbaren und auf den Stichtag abgezinsten Erträgen errechnet.

Einfache Heuristiken, Faustformeln oder die sogenannte Bundesärztekammermethode spielen bei der Bewertung daher keine maßgebende Rolle mehr. Wie in anderen Branchen hat sich die Ertragswertmethode durchgesetzt. Ergänzend wird, anders als in der „klassischen“ Unternehmensbewertung, die häufig ausgeprägt vorhandene Personengebundenheit der Praxis an den bisherigen Inhaber besonders berücksichtigt. Beim Kauf einer Einzelpraxis erwirbt der Praxisnachfolger in erster Linie die Chance, im Rahmen der bestehenden Praxisstruktur das Vertrauen der bisherigen Patienten und der die Patienten überweisenden Ärztekollegen zu gewinnen und darauf seinen zukünftigen Erfolg aufzubauen.



Weitere Kriterien, die in die Bewertung einfließen

Bei der Bewertung ist auch von Bedeutung, ob es sich um eine Einzelpraxis, eine Gemeinschaftspraxis (örtlich oder überörtlich, Anzahl der Mitglieder) oder um ein medizinisches Versorgungszentrum (MVZ) handelt.

Eine große Rolle spielt auch der spezifische Bewertungsanlass – etwa die Veräußerung der Praxis als Gesamtheit mit vorhergehender Übergangskooperation oder die Übertragung lediglich eines Gesellschaftersanteils.

Von Bedeutung können zudem u. a. sein:

- Personenbezogene Abrechnungsmöglichkeiten
- Die Wettbewerbssituation
- Das Leistungsspektrum
- Die Personalsituation
- Der Praxisstandort

Alle diese Aspekte beeinflussen den Ertragswert und müssen daher ihren Niederschlag im Praxiswert finden. Diese Broschüre ersetzt nicht die individuelle Beratung durch Experten.

Praxisbeispiel: Allgemeinmediziner sucht Praxiskäufer.

Die Situation:

Ein Allgemeinmediziner, 60 Jahre alt, besitzt seit 23 Jahren eine Arztpraxis. Sie liegt in einem Planungsbereich, der von Zulassungsbeschränkungen betroffen ist. Die beiden Töchter interessieren sich nicht für den Arztberuf. Der Arzt möchte noch zehn Jahre arbeiten, um dann in den Ruhestand zu gehen. Damit er die Übergabe der Praxis optimal gestalten kann, ist es wichtig, frühzeitig mit den entsprechenden Planungen zu beginnen.

Die Optionen:

Für den Arzt kommen prinzipiell drei Veräußerungsvarianten in Betracht:

1. **Veräußerung an einen Nachfolger, der die Praxis am bisherigen Standort unverändert weiterführt.** Da die Praxis in einem zulassungsbeschränkten Planungsbereich liegt, muss sie im Rahmen eines sogenannten Nachbesetzungsverfahrens übergeben werden. Parallel zum privatrechtlichen Praxisverkauf ist deshalb noch ein öffentliches Ausschreibungsverfahren für den Praxissitz durchzuführen und die Auswahl der Bewerber vorzunehmen.
2. **Veräußerung an ärztliche Kollegen.** Möglicherweise sind in der Umgebung der Praxis bereits andere Einzel- oder Gemeinschaftspraxen mit zwei oder mehr Partnern entstanden. Diese haben oft ein besonderes Interesse an der Übernahme einer in der Nähe gelegenen weiteren Praxis. Der Allgemeinmediziner könnte z. B. seine Praxis in eine überörtliche Gemeinschaftspraxis einbringen, mit seinen Kollegen noch einige Jahre in Kooperation praktizieren und dann aus der Sozietät ausscheiden. Für seinen Gesellschaftsanteil erhält er beim Ausscheiden von den verbleibenden Gesellschaftern eine Abfindung. Alternativ kommt auch der Verzicht auf seine Zulassung zugunsten einer Anstellung bei einem anderen niedergelassenen Arzt bzw. einer Praxis in Betracht. Mit dem Verkauf seiner Praxis beendet der Arzt seine freiberufliche Tätigkeit, kann aber als angestellter Arzt noch für den Käufer seiner Praxis tätig bleiben.
3. **Veräußerung an ein medizinisches Versorgungszentrum (MVZ).** MVZ können seit 2004 z. B. durch Vertragsärzte, aber auch durch zugelassene Krankenhäuser gegründet und betrieben werden. Insbesondere in Ballungsräumen oder bei bestimmten Facharztgruppen haben MVZ häufig ein „strategisches“ Interesse an der Übernahme einer Arztpraxis. Sofern das MVZ nicht in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft betrieben wird, könnte für eine geplante Übergangszeit eine Berufsausübungsgemeinschaft, zwischen dem Praxisverkäufer und dem MVZ, entstehen. Wie bei Alternative 2 beschrieben kann der Arzt seine Praxis auch an das MVZ verkaufen und auf seine Zulassung zugunsten der Begründung eines Anstellungsverhältnisses verzichten.



Fazit:

Die Übergabe einer Arztpraxis ist komplex. Neben der Bewertung spielen steuerliche sowie privat- und vertragsrechtliche Aspekte eine gewichtige Rolle. Deswegen sollte man eine solche Übergabe nicht ohne Unterstützung durch Experten angehen.

Know-how Ihrer Bank nutzen

Profitieren Sie von der Heilberufe-Expertise der Deutschen Bank und professionellen Analysetools für Mediziner, um Ihre betriebswirtschaftlichen Entscheidungen vorzubereiten. Nutzen Sie die Transparenz und Effizienz unserer PraxisBörse, eines speziellen Online-Marktplatzes für Heilberufe, und gewinnen Sie einen Überblick über den Praxismarkt. Ihr persönlicher Heilberufe Betreuer hilft Ihnen mit individuellen Lösungen bei der Suche nach einem passenden Nachfolger.

Mitarbeiterbindung – ein Erfolgsfaktor der Unternehmensnachfolge.

Unterschätzen Sie die Bindung Ihrer Mitarbeiter nicht

Wenn es um Nachfolgeüberlegungen geht, sollte die Aufmerksamkeit auch der Absicherung der Belegschaft gelten. Mit ihren Kompetenzen und ihrem Know-how sind die Mitarbeiter einer der wertbestimmenden Faktoren. Gerade bei Eigentümer- und Führungswechseln werden Ihre Mitarbeiter berechnete Fragen zur eigenen beruflichen Zukunft stellen. Die ausgelöste Verunsicherung führt zu Demotivation, Leistungsverringerung und schlimmstenfalls auch zum Verlust des Mitarbeiters.

Know-how-Verlust vermeiden

Solchen Entwicklungen sollten Sie entgegenwirken. Denn Mitarbeiterfluktuation bedeutet für Ihr Unternehmen nicht nur einen Verlust an Kompetenz, sondern ist oft auch mit hohen Kosten verbunden. Neue Talente zu finden, ist alles andere als einfach. In vielen Branchen sind Fachkräfte rar, und der Wettbewerb um Talente wird immer härter.

Mit sozialer Kompetenz punkten

Gut implementierte freiwillige Zusatzleistungen für Mitarbeiter – etwa Betriebsrenten oder sogar die partielle Teilhabe am Unternehmen – können die Mitarbeiterstruktur stabilisieren und den Unternehmenswert positiv beeinflussen. Nutzen Sie die Chance, als Unternehmer mit sozialer Kompetenz zu punkten, Ihre Mitarbeiter zu binden und deren Motivation zu steigern. Sprechen Sie Ihren Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer gezielt darauf an und profitieren Sie von der Expertise, die die Deutsche Bank Ihnen etwa auch bei der betrieblichen Altersversorgung für Ihre Mitarbeiter bietet.



Warum die Übergabe nicht aktiv mitgestalten?

Werden Sie in einer Übergangsphase vom Inhaber zum Berater und eröffnen Sie damit einen Weg, den Prozess der Nachfolge aktiv in Ihrem Sinne zu steuern. Unterstützen Sie Ihren Nachfolger, bis dieser das Unternehmen eigenverantwortlich führen kann.

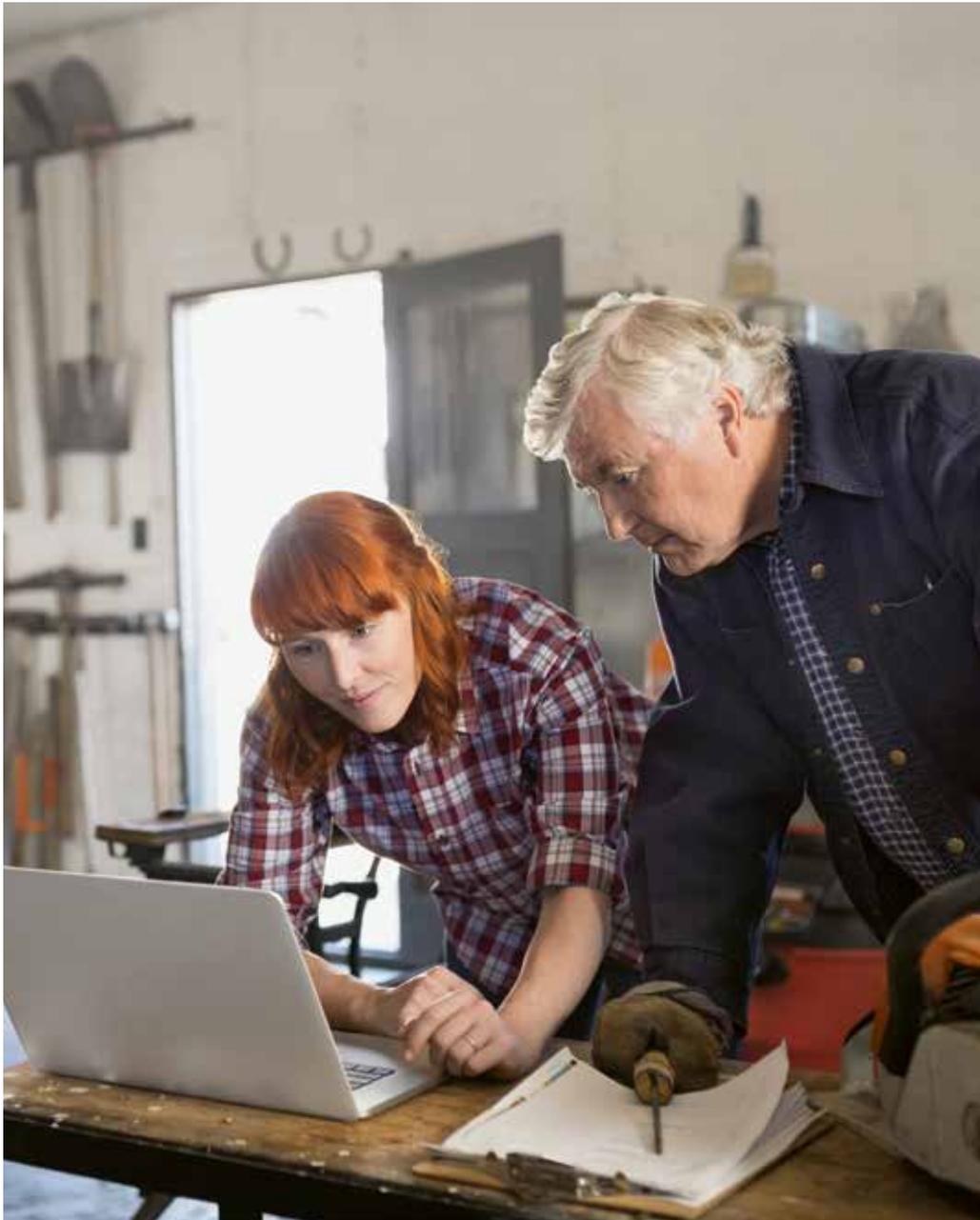
Vom Inhaber zum Berater – Zukunft gestalten.

Als Berater Einfluss nehmen

- Als Berater Ihres Unternehmens haben Sie vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten. Zum Beispiel können Sie:
- Die Unternehmerqualitäten des Managements weiterentwickeln: Die stufenweise Übertragung von Gesellschaftsanteilen auf das Management ermöglicht dem Nachfolger ein Hineinwachsen in die neue Rolle des Unternehmers und später auch einen Management-Buy-out.
 - Erfolgsorientierte Vergütungsmodelle nutzen: Die Höhe der Managementvergütung lässt sich beispielsweise an den nachhaltigen Unternehmenserfolg knüpfen – durch entsprechende Bonusregelungen oder durch eine Beteiligung am Eigenkapital des Unternehmens.
 - Sollbruchstellen vereinbaren: Erfüllt die Zusammenarbeit nicht die Erwartungen der Beteiligten, empfehlen sich eindeutige Regelungen für eine geräusch- und reibungslose Beendigung.

Als Gesellschafter Kontinuität sichern

Gerade in der Übergangsphase liegen eine aktive Unterstützung und Überwachung des neuen Managements durch die Gesellschafter in beiderseitigem Interesse: Beirats- oder Aufsichtsratsfunktionen der Gesellschafter, an die regelmäßig zu berichten ist, sichern Kontinuität und schaffen Vertrauen bei Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Sorgen Sie dafür, dass die Gesellschafter mit einer Stimme gegenüber dem Management sprechen: Blockade- und Pattsituationen auf Gesellschafterebene können durch adäquate Gesellschaftervereinbarungen vermieden oder bereinigt werden.



Haben Sie für sich und Ihre Familie ausreichend finanziell vorgesorgt?

Spätestens, wenn es um die Unternehmensnachfolge geht, wird für Sie die Frage nach einem tragfähigen und ausgewogenen Konzept Ihrer privaten Vorsorge relevant.

Gerade Unternehmer und Selbstständige haben häufig keinen oder nur einen geringen Anspruch auf eine gesetzliche Rente. Freiberufler – zum Beispiel in Kammerberufen wie Rechtsanwalt, Arzt, Apotheker oder Architekt – erhalten anstelle der gesetzlichen Rente eine Rente vom jeweiligen Versorgungswerk. Wer hier nicht vorausschauend vorsorgt, muss im Alter deutliche Abstriche bei Lebensstandard und Lebensqualität machen.

Mit dem Verkaufserlös den gewohnten Lebensstandard im Alter sichern.

Unternehmensverkauf und Vorsorge – drei Ausgangsszenarie

Sie wollen Ihr Unternehmen verkaufen. Mit Blick auf Ihre private Vorsorge sind drei Ausgangsszenarien denkbar:

1. Sie rechnen mit einem Verkaufserlös, der nicht ausreicht, um eine Altersversorgung mit gleichbleibendem Lebensstandard zu gewährleisten.

Ihnen ist bewusst, dass Sie nach dem Verkauf Ihres Unternehmens und dem Verlust Ihrer Einkommensquelle, wenn Sie nicht vorgesorgt haben, mit geringeren Mitteln auskommen müssen. Sie sollten daher frühzeitig, d. h. möglichst schon vor dem 50. Lebensjahr, daran denken, private Liquiditätsreserven aufzubauen, um später nicht in finanzielle Engpässe zu geraten. Es empfiehlt sich, frühzeitig mit Ihrer Bank ein Vorsorgekonzept zu entwickeln. Zur Schließung Ihrer Versorgungslücken stellt Ihnen Ihr Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer Lösungen vor – auch unter Berücksichtigung staatlicher bzw. steuerlich wirksamer Fördermöglichkeiten. So können Sie z. B. mit einer Rürup-Rente von der steuerlichen Absetzbarkeit der Beiträge profitieren.

2. Sie rechnen mit einem Verkaufserlös, der Ihnen eine Altersversorgung mit gleichbleibendem Lebensstandard gewährleistet.

Den Verkaufserlös gilt es dann so anzulegen, dass Ihnen ein lebenslanges Einkommen gesichert ist. Sprechen Sie mit Ihrem Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer über die bestehenden Anlagemöglichkeiten.

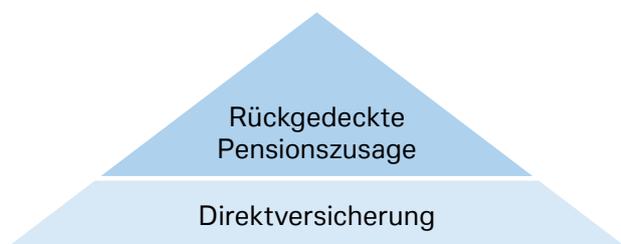
3. Sie rechnen mit einem Verkaufserlös, der nicht nur Ihre Altersversorgung abdeckt, sondern auch zur weiteren Vermögensbildung eingesetzt werden kann.

In diesem Fall könnte für Sie z. B. eine Anlage Ihres Verkaufserlöses in Wertpapieren interessant sein. Sprechen Sie doch einfach Ihren Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer an. In einem Beratungsgespräch stellt er Ihnen mögliche Handlungsoptionen vor. Dabei können Sie selbst festlegen, in welchem Umfang Sie bei Ihren Anlageentscheidungen von Experten der Deutschen Bank unterstützt werden:

— Wertpapierberatung: Hier treffen Sie Ihre Anlageentscheidungen selbstständig, lassen sich aber im Einzelfall gezielt beraten.



- **Portfoliobberatung:** Im Rahmen eines Mandats können Sie sich professionell zur Portfoliostrukturierung beraten lassen. Dabei steht Ihnen neben Ihrem Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer auch ein Portfoliobberater zur Verfügung. Gemeinsam besprechen Sie das Chance-Risiko-Profil für die von Ihnen gewünschte Depotstruktur. Ihre Anlageentscheidungen und die Depotbeobachtung treffen und vollziehen Sie in enger Abstimmung mit Ihrem Portfoliobberater selbst.
- **Vermögensmanagement:** Sie wählen ein komfortables Vermögensmanagement über einen Fonds – kombiniert mit hochwertigen Serviceleistungen der Bank. Die Kauf- und Verkaufsentscheidungen über Ihre Fondsanteile treffen Sie selbstständig. Alternativ können Sie Ihr Vermögen im Rahmen einer klassischen Vermögensverwaltung managen lassen und dabei die Anlageentscheidungen auf die Experten der Deutschen Bank übertragen.



Als Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH frühzeitig vorsorgen.

Risiko Versorgungslücke

Bevor Sie Ihr Unternehmen an einen Nachfolger übergeben, sollten Ihre eigene Altersvorsorge und die Ihrer Familie sichergestellt sein. Dafür reichen die liquiden Mittel, z. B. der Erlös aus dem Verkauf Ihres Unternehmens, nicht immer aus.

Gerade für Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH kann die Versorgungslücke im Alter groß sein. Denn aufgrund Ihrer Stellung im Unternehmen sind Sie in der Regel von der gesetzlichen Rentenversicherung befreit oder haben nur geringe gesetzliche Ansprüche. Selbst die eventuell freiwillige Zahlung des Höchstbeitrages in die gesetzliche Rentenversicherung reicht regelmäßig nicht aus, um den bisherigen Lebensstandard zu sichern.

Als Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH bieten sich Ihnen interessante Möglichkeiten, die eigene Altersvorsorge über Ihr Unternehmen zu finanzieren und individuell zu gestalten. Dabei profitiert auch das Unternehmen, indem die Beiträge den steuerpflichtigen Gewinn mindern, da diese in voller Höhe abzugsfähige Betriebsausgaben bilden.

Lösungsmöglichkeit: das 2-Stufen-Versorgungskonzept der Deutschen Bank.

Speziell für Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH bieten wir ein Versorgungskonzept, das eine Versorgung über die Kombination von zwei individuellen Bausteinen schafft:

Stufe 1: Grundversorgung über die Direktversicherung.

Im Rahmen der Direktversicherung vereinbaren Sie, dass ein Teil Ihres Gehaltes nicht bar ausgezahlt, sondern direkt in eine fondsgebundene oder klassische Rentenversicherung umgewandelt wird. Die Direktversicherung zeichnet sich durch einen geringen Verwaltungsaufwand und eine einfache Handhabung aus; die Bilanz wird nicht berührt.

Direktversicherung

Weil die Leistungen der Direktversicherung aufgrund der Begrenzung der steuerlich geförderten Aufwendungen meist nicht zur Schließung der Versorgungslücke ausreichen, wird die Grundversorgung wie folgt ergänzt:

Rückgedeckte Pensionszusage

Stufe 2: Ergänzung über eine rückgedeckte Pensionszusage. Bei einer Pensionszusage gibt Ihnen Ihre GmbH das schriftliche Versprechen, betriebliche Versorgungsleistungen zu erbringen, etwa Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen. Für die Erfüllung einer Pensionszusage ist das Unternehmen verantwortlich. Zur Sicherung der Versorgungsansprüche wird in der Regel eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen. Damit werden betriebsfremde Risiken (Invalidität, Langlebigkeitsrisiko etc.) vom Unternehmen auf den Rückdeckungsversicherer übertragen. Die Bildung von Pensionsrückstellungen und die Prämien für die Rückdeckungsversicherung wirken sich für Ihr Unternehmen unter Beachtung der Angemessenheit steuermindernd aus. Gleichzeitig ist der jeweilige Wert der Versicherung in der Bilanz zu aktivieren. Da die Finanzverwaltung bei Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer strenge Anforderungen stellt, sollte eine Zusage mit dem Steuerberater der GmbH abgestimmt werden.

Pensionszusage – kein statisches Produkt

Eine Pensionszusage ist kein statisches Produkt. Ihre persönliche Lebenssituation und der Geschäftsverlauf Ihres Unternehmens sind einem permanenten Wandel unterworfen. Zudem liegen zwischen der Erteilung einer Pensionszusage und ihrer Fälligkeit oft Jahrzehnte. Dies hat zur Folge, dass verschiedene Faktoren, etwa die Veränderungen am Kapitalmarkt oder die steigende Lebenserwartung, Einfluss auf den Umfang der Absicherung nehmen und dazu führen können, dass die Höhe der Zusage nicht mehr sachgerecht ist und eine gegebenenfalls abgeschlossene Rückdeckungsversicherung für die Erfüllung der Zusage nicht mehr ausreicht. Damit Ihre Pensionszusage angemessen bleibt, empfiehlt sich eine regelmäßige Überprüfung und (bei Bedarf) die Anpassung an neue Rahmenbedingungen.

Klärungsbedarf bei nahendem Rentenbeginn

Steht alsbald die Auszahlung der Leistungen an, wird die Beantwortung der folgenden Fragen immer drängender:

- Reichen die Mittel zur Finanzierung einer lebenslangen Rente – vor allem mit Blick auf eine überdurchschnittliche Lebenserwartung?
- Ist eine Kapitalabfindung sinnvoll und zulässig?
- Wie wirkt sich ein (Teil-)Verzicht auf die Pensionszusage aus?
- Ist ein Verzicht auf noch nicht verdiente Ansprüche zulässig?
- Ist die Übergabe der GmbH an die eigenen Kinder geplant oder soll die GmbH verkauft, womöglich sogar aufgelöst werden?
- Sollen die Vorteile einer Auslagerung der Pensionszusage genutzt werden?

Die Sicherstellung von ausreichender Liquidität für fällige Versorgungszahlungen, die Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen, die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen und damit deren Trennung vom weiteren Schicksal der Firma – all das kann die Nachfolgeregelung oder den Firmenverkauf entscheidend erleichtern.



Vorsorge aus Sicht des Selbstständigen und Freiberuflers.

Viele Selbstständige haben keinen Anspruch auf Zahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Und selbst wenn Sie gesetzlich versichert sind oder z. B. als Freiberufler in ein berufsständisches Versorgungswerk einzahlen, werden Sie Ihren Lebensstandard allein aus den dabei erworbenen Ansprüchen nicht in jedem Falle halten können.

Deshalb erarbeitet die Deutsche Bank gemeinsam mit Ihnen ein umfassendes, individuelles Vorsorgepaket. Wir suchen für Sie die passenden Lösungen, auch im Hinblick auf staatliche bzw. steuerliche Fördermöglichkeiten, damit Versorgungslücken geschlossen werden können. Dabei gehen wir Schritt für Schritt vor, sodass Sie flexibel bleiben und in neuen Lebenssituationen Ihr Vorsorgekonzept verändern oder ergänzen können.

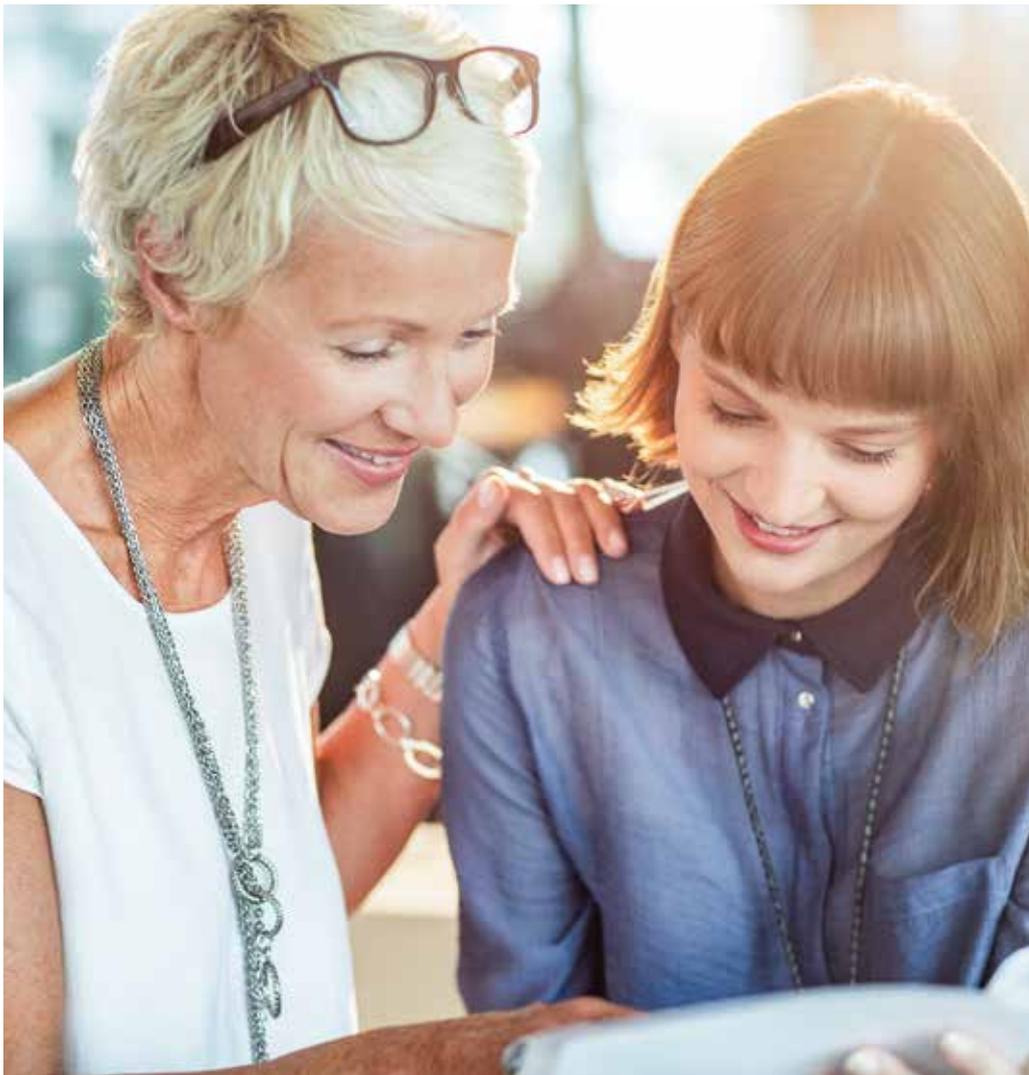
Mit der Rürup-Rente beispielsweise können Sie von der steuerlichen Absetzbarkeit der Beiträge profitieren und sich ein lebenslanges Alterseinkommen sichern. Mit einer privaten Rentenversicherung können Sie sich einen weiteren flexiblen Baustein für Ihren Ruhestand aufbauen.

Die Zukunft der Familie absichern – schon während des aktiven Berufslebens.

Zukunftsvorsorge lohnend gestalten

Auch die Absicherung Ihrer Familie sowie Ihres Berufsunfähigkeitsrisikos ist unverzichtbarer Bestandteil einer vorausschauenden Vorsorge. Dabei geht es um mehr als nur die Wahrung des Lebensstandards in Ihrer Zeit als Privatier. Eine kompetente und vor allem ganzheitliche Beratung bietet Ihnen Orientierung und effiziente Lösungen. Folgende Aspekte stehen hier im Fokus:

- **Sind Sie und Ihre Familie finanziell abgesichert, wenn etwas passiert?** Es ist kein angenehmes Thema, aber dennoch ist es wichtig, sich frühzeitig damit auseinanderzusetzen. Denn falls Ihnen oder Ihrem Partner etwas zustößt, sollte nicht auch noch eine finanzielle Notlage folgen. Sie lässt sich verhindern, indem Sie Ihre Familie im Falle Ihres Todes mit einer Risikolebensversicherung vor den finanziellen Folgen schützen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, auch für den Fall vorzusorgen, dass sich entweder der Vater oder die Mutter außer um den Lebensunterhalt auch allein um die Betreuung der Kinder kümmern muss. Hier bietet sich eine kapitalbildende Rentenversicherung an. Ihre Familie braucht in jeder Situation finanzielle Sicherheit. Ihr Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer kann Sie hier mit passenden Lösungen unterstützen.
- **Was geschieht, wenn Sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können?** Im Falle einer Berufsunfähigkeit kann es für viele Betroffene finanziell eng werden. Insbesondere gilt dies für Unternehmer und Selbstständige, die oftmals überhaupt keinen Schutz durch die gesetzlichen Rentenversicherungen genießen. Sorgen Sie vor und informieren Sie sich, wie Sie sich gegen die finanziellen Folgen der Berufsunfähigkeit absichern können.
- **Möchten Sie Ihren Kindern ein solides Fundament für den Start ins Berufsleben schaffen?** Eine gute Ausbildung ist ein wichtiges Startkapital, das Sie Ihren Kindern mit auf den Weg geben können. Doch die Berufsausbildung, das Studium, die erste eigene Wohnung – all das kostet Geld. Mit Blick auf ein ganzheitliches finanzielles Vorsorgekonzept können wir Ihnen – abgestimmt auf Ihre individuelle Situation – Möglichkeiten aufzeigen, wie Sie vorausschauend in die Zukunft Ihrer Kinder investieren.



Möchten Sie mit Ihrem Vermögen etwas bewegen und Gutes tun?

Für Ihren Ehepartner und Ihre Kinder ist exzellent vorgesorgt und Sie möchten, dass Ihr Vermögen auch über Ihren Tod hinaus in Ihrem Sinne Verwendung findet. Insbesondere dann, wenn über den Versorgungsaspekt hinaus noch Kapital vorhanden ist, das gemeinnützigen Zwecken dienen kann, oder es keine Angehörigen und Erben gibt, ist die Idee einer eigenen Stiftung naheliegend.

Mit einer Stiftung die Welt ein bisschen besser machen.

Im Rahmen einer gemeinnützigen Stiftung können Sie Gutes tun. Zum Beispiel indem Sie dazu beitragen, Heilmittel für Krankheiten zu finden. Oder die Artenvielfalt in Tier- und Pflanzenwelt zu erhalten oder Betreuungsplätze für Kinder zu sichern. Dabei haben Sie auch mit kleineren Volumina die Möglichkeit, dauerhaft etwas zu bewirken. Denn das Stiftungskapital bleibt erhalten. Lediglich die Erträge werden zur Finanzierung der gewünschten Ziele eingesetzt. So kann eine Stiftung langfristig bestehen und Ihrem Willen als Stifter über Generationen hinweg Geltung verschaffen.

Wurden Stiftungen in früheren Jahren häufig erst per Testament ins Leben gerufen, nehmen sie heute meist schon zu Lebzeiten des Stifters ihre Arbeit auf. Das häufigste Motiv ist der Wunsch, etwas zu bewegen. Ein Drittel der Stifter konzentriert sich auf soziale Zwecke. Weitere wichtige Förderbereiche sind Kunst und Kultur, Bildung und Erziehung, Wissenschaft und Forschung. Auf welchen Zweck die Stiftung ausgerichtet ist, entscheidet allein der Stifter.

Auch aus schenkung- bzw. erbschaftsteuerlicher Sicht kann eine Stiftung sehr attraktiv sein.

Stiften mit professioneller Unterstützung

Deutsche Bank Stiftung Comfort ermöglicht Ihnen, ohne großen Aufwand eine gemeinnützige Stiftung in Ihrem Namen zu errichten, unabhängig davon, ob Sie zu Lebzeiten oder testamentarisch stiften möchten. Ab einer einmaligen Zuwendung von 100.000 Euro können Sie mit Stiftung Comfort dauerhaft mildtätige, kirchliche oder sonstige gemeinnützige Zwecke fördern. Auf Wunsch können Sie diesen Betrag jederzeit aufstocken. Die Begünstigten wählen Sie selbst. Einzige Voraussetzung ist, dass die von Ihnen ausgewählten Institutionen als steuerbegünstigt anerkannt sind.

Stiftung Comfort bietet Ihnen viele Vorteile. Beispielsweise müssen Sie die Stiftung bei dieser treuhänderischen Lösung nicht selbst verwalten. Als Stiftungsträgerin fungiert die Deutsche StiftungsTrust, auf die Sie Ihr Stiftungskapital übertragen. Diese Tochtergesellschaft der Deutschen Bank ist auf die Verwaltung von Stiftungen spezialisiert. Sie pflegt die Kontakte zu ausgewählten Empfängern der Fördermittel und übernimmt die laufende Betreuung sowie die Anlage des Stiftungsvermögens. Auf Basis der über 130-jährigen Stiftungstradition der Deutschen Bank steht die Deutsche StiftungsTrust für die kontinuierliche Verwirklichung Ihrer Stiftungsziele.



Unsere Geschäfts- und Firmenkundenbetreuer bieten Ihnen in enger Zusammenarbeit mit unseren Spezialberatern Vermögen für Generationen individuelle Unterstützung

- beim Erreichen Ihrer Ziele,
- bei der Strukturierung des anschließend verfügbaren Vermögens,
- bei der Suche nach gemeinnützigen Zwecken und schließlich
- bei der Konzeption und Gründung Ihrer Stiftung.

Vertrauen Sie auf die Expertise und Erfahrung der Deutschen Bank – damit Ihr Engagement Früchte trägt.

Mehr erwarten – mehr erreichen. Mit Ihrem Partner Deutsche Bank.

Als Kunde stehen Sie bei der Deutschen Bank im Mittelpunkt. Sie entscheiden, wie Sie Ihr Leben gestalten, und bestimmen, wie erfolgreich Sie sein werden. Wir von der Deutschen Bank sind der Partner für Ihren finanziellen Erfolg: beim Aufbau, Ausbau und bei der Sicherung Ihres Vermögens, bei Ihrer Zukunftsvorsorge sowie bei allen täglichen Bankgeschäften – sowohl geschäftlich als auch privat.

In jeder Phase Ihres Lebens bieten wir Ihnen eine kompetente Beratung, die Ihren individuellen Bedürfnissen Rechnung trägt. Sie erhalten ein ganzheitliches, auf Ihre jeweiligen Anforderungen abgestimmtes Gesamtkonzept. So entwickeln wir gemeinsam mit Ihnen persönliche Lösungen, um Sie finanziell erfolgreicher zu machen.

Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen.

Anhang: Checklisten

Checkliste 1: So bleibt Ihr Unternehmen, Ihre Praxis oder Ihre Kanzlei im Notfall handlungsfähig.

Vertretung in Geschäftsführung und Gesellschafterstellung

Haben Sie einen Stellvertreter im Unternehmen benannt und diesen mit einer hinreichenden, auch über Ihren Tod hinaus wirksamen Vollmacht ausgestattet?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erledigen
Haben Sie eine Vollmacht erteilt, die Ihre Vertretung auf Gesellschafterebene sicherstellt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erteilen
Gibt es eine Übersicht über die erteilten Vollmachten?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erstellen

Abläufe, Verantwortlichkeiten

Gibt es eine Dokumentation der Aufgabenverteilung im Unternehmen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erstellen
Liegt eine Aufstellung über die wichtigsten Abläufe im Unternehmen vor?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erarbeiten

Wichtige Unterlagen zu Banken, Versicherungen, Verträgen

Liegt eine Aufstellung aller Bankkonten, Bankvollmachten, Vermögen und Schulden vor?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erarbeiten
Liegen Kopien der Kreditverträge und Sicherheitenverträge vor?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erledigen
Gibt es eine Liste mit allen Versicherungen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erstellen
Liegen der Gesellschaftsvertrag, der Mietvertrag, Leasingverträge etc. in Kopie vor?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erledigen

Wichtige Adressen und Ansprechpartner

Haben Sie eine Liste mit den Anschriften Ihres Rechtsanwalts, Notars, Steuerberaters, Wirtschaftsprüfers, Bankberaters etc. erstellt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erstellen
Gibt es eine Liste der wichtigsten Lieferanten?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erstellen
Liegt eine Liste der wichtigsten Kunden vor?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erstellen

Testament, Familienurkunden

Liegen Testament oder Erbvertrag in Kopie vor und ist der Aufbewahrungsort der Originale für den Notfall bekannt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erledigen
Liegen wichtige Familienurkunden als Kopie vor oder ist der Aufbewahrungsort der Originale für den Notfall bekannt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, noch zu erledigen

Informieren

Wer ist über den Notfallplan informiert?	In der Familie _____ Im Unternehmen _____
--	--

Checkliste 2: Vorbereitung der Unternehmensübergabe.

Haben Sie schon eine konkrete Vorstellung, wann Sie Ihr Unternehmen übergeben wollen?	<input type="checkbox"/> Ja, Zeitplan vorhanden <input type="checkbox"/> Nein
Welche Übergabeform ziehen Sie vor?	<input type="checkbox"/> Familieninterne Nachfolge zu Lebzeiten <input type="checkbox"/> Familieninterne Nachfolge im Todesfall <input type="checkbox"/> Fremdgeschäftsführung – Unternehmen bleibt in der Familie <input type="checkbox"/> Verkauf
Wie viel Zeit braucht Ihr Nachfolger, um sich in die Materie des Geschäftes einzuarbeiten? Denken Sie hier z. B. an die Vermittlung der Unternehmensstrategie, organisatorische Abläufe und Strukturen, die finanzwirtschaftlichen Aspekte der Unternehmensführung und Ihre Wettbewerbssituation.	Realistisch ist hier ein Zeithorizont von _____ Monaten
Haben Sie Ihre Übergabeziele (z. B. Sicherung von Familieneinkommen / Altersvorsorge, langfristiger Erhalt des Unternehmens) definiert?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Wollen Sie nach der Übergabe für einen gewissen Zeitraum im Unternehmen tätig bleiben?	<input type="checkbox"/> Ja Wie lange? _____ In welcher Funktion? _____ _____ <input type="checkbox"/> Nein
Ist die bevorzugte Übergabeform von dem Gesellschaftsvertrag (z. B. Zustimmungserfordernis der Mitgesellschafter) gedeckt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Bei familieninterner Nachfolge: Sind Änderungen des Gesellschaftsvertrages erforderlich, z. B. um bei der Übertragung zu Lebzeiten Ihre Stimmrechtsmehrheit abzusichern?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Wenn Sie noch kein Testament errichtet haben, tritt bei Ihrem Ableben die gesetzliche Erbfolge in Kraft. Was heißt dies für Ihr Unternehmen?	<input type="checkbox"/> Konsequenzen sind bekannt <input type="checkbox"/> Muss extern geprüft werden
Falls Sie bereits ein Testament errichtet haben: Entspricht es Ihrem Nachfolgekonzept?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Ist Ihr Testament auf den Gesellschaftsvertrag abgestimmt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Muss noch geklärt werden – externer Rat erforderlich

Fortsetzung der Checkliste auf der nächsten Seite.

<p>Haben Sie den Wert Ihres Unternehmens schon einmal schätzen lassen?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja, er beträgt _____</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, muss noch durch einen Experten (Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, M&A-Berater) erledigt werden</p>
<p>Welche Erwartungshaltung haben die Familienmitglieder mit Blick auf das Unternehmen?</p>	<p><input type="checkbox"/> Denken und handeln unternehmerisch</p> <p><input type="checkbox"/> Sehen die Firma als Renditeobjekt</p>
<p>Gibt es Familienmitglieder, deren persönliche Interessen mit denen des Unternehmens kollidieren?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja, Handlungsbedarf liegt vor</p> <p><input type="checkbox"/> Nein</p>
<p>Haben Sie sich bereits Gedanken über Ihre Altersversorgung gemacht?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja, Verkaufserlös soll zur Absicherung von mir und meiner Familie dienen</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, Bankberater muss noch konsultiert werden</p>
<p>Was geschieht, wenn Sie unerwartet ausfallen oder versterben?</p>	<p><input type="checkbox"/> Notfallplan liegt vor</p> <p><input type="checkbox"/> Noch keine Verfügung getroffen</p>

 [deutsche-bank.de/filialfinder](https://www.deutsche-bank.de/filialfinder)

 (069) 910-10061, 24/7-Kundenservice
und Beratungcenter (Mo. – Sa.)

 [deutsche-bank.de/geschaeftskunden](https://www.deutsche-bank.de/geschaeftskunden)

Soweit in dieser Broschüre von Deutsche Bank die Rede ist,
bezieht sich dies auf die Angebote der Deutsche Bank AG,
Taubenstraße 12, 60325 Frankfurt am Main.

