

Warum Sie Ihr Unternehmen verschenken sollten

STEUERBELASTUNG SENKEN Sie wollen Ihren Betrieb innerhalb der Familie übergeben? Dann sollten Sie über eine unentgeltliche Abgabe nachdenken, denn diese Lösung bietet viele Vorteile.

Die unentgeltliche Übertragung ist bei Familienunternehmen oft eine sehr interessante Gestaltungsmöglichkeit für die Planung der Nachfolge. Sie schont die Liquidität, ermöglicht eine gleitende Übergabe und kann – gut geplant – steuerlich sehr günstig sein. Zugleich ist sie Teil eines langfristigen Prozesses, in dem Unternehmensfortführung, eigene Altersabsicherung und Familienfrieden in Einklang gebracht werden müssen.

1. Unternehmensbewertung: Grundlage für die Steuern und den Familienfrieden

Auch bei Schenkungen braucht es eine belastbare Vorstellung vom Unternehmenswert. Die Unternehmensbewertung ist Ausgangspunkt für die Erbschaft- und schenkungsteuerliche Beurteilung, für die Verteilung zwischen mehreren Kindern und für die Bemessung von Ausgleichszahlungen.

Für die Nachfolgeplanung genügt häufig auf Basis vereinfachter Ertragswert- oder Multiplikatorverfahren die Ermittlung einer Bewertungsspanne. Entscheidend ist, dass der Wertansatz für alle Beteiligten nachvollziehbar ist. In komplexen Fällen, bei größeren Vermögen oder bereits absehbaren Konflikten empfiehlt sich ein Gutachten: Etwa um spätere Streitigkeiten zu „Über- oder Unterbegünstigungen“ zu vermeiden und Pflichtteils-Ergänzungsansprüche kalkulierbar zu machen.

Gerade wenn nur eines von mehreren Kindern den Betrieb erhalten soll, ist der Unternehmenswert Grundlage für:

- vertraglich vereinbarte Ausgleichszahlungen (Gleichstellungsgeld),
- die Frage, ob diese Ausgleichszahlungen noch als unentgeltliche Übertragung einzuordnen sind oder einen (teil-)entgeltlichen Charakter annehmen,
- die Liquiditätsplanung des Nachfolgers, der die Zahlungen aus dem Unternehmen erwirtschaften soll.

Um zum Beispiel eine einkommensteuerliche Gewinnrealisierung bei teilentgeltlicher Schenkung gegen Gleichstellungsgeld zu vermeiden, kann es sinnvoll sein, zuvor liquide Mittel zu entnehmen und diese außerhalb des Betriebs für Ausgleichszahlungen zu verwenden. Damit bleibt die Übertragung des Betriebsvermögens einkommensteuerlich begünstigt, während die Gleichstellung der Geschwister zivil- und schenkungsteuerlich separat gestaltet wird.

Neben dem Unternehmenswert selbst ist aber auch die Analyse der wirtschaftlichen Lage maßgeblich: Rentabilität, Investitionsbedarf, Marktstellung, Rechtsform und Führungsstruktur beeinflussen, ob eine unentgeltliche Übergabe tragfähig ist oder ergänzende Finanzierungs- und Sicherungsinstrumente eingebunden werden müssen.

2. Persönliche Freibeträge in der Familie gezielt nutzen:

Kern jeder Nachfolge zu Lebzeiten ist die Nutzung der persönlichen Freibeträge im Erbschaft- und Schenkungsteuerrecht. Die Freibeträge ermöglichen es, Unternehmensvermögen steuerarm oder sogar steuerfrei zu übertragen. Die Prinzipien:

- Jeder Angehörige (Ehegatte, Kinder, Enkel) verfügt über eigene Freibeträge,
- Die Freibeträge gelten für jedes Schenker-Empfänger-Paar gesondert,
- Nach Ablauf einer gesetzlich festgelegten Frist (10 Jahre) können sie erneut genutzt werden, sodass sich größere Unternehmenswerte in Tranchen übertragen lassen.

Für die Praxis bedeutet dies:

- Frühzeitige, mehrstufige Schenkungen an den vorgesehenen Unternehmensnachfolger nutzen die Freibeträge optimal aus.
- Bei mehreren Kindern lassen sich Freibeträge kombinieren, um eine annähernd gleichmäßige Teilhabe sicherzustellen, ohne den Betrieb zu zerschlagen.

- Vorbehaltsrechte (z. B. Vorbehaltsnießbrauch am Unternehmen oder an Beteiligungen) sichern die Altersversorgung des Übergebers und können zugleich die schenkungsteuerliche Bemessungsgrundlage mindern.

Komplex wird die Gestaltung, wenn der im Betrieb tätige Nachfolger deutlich höhere Werte erhält als seine Geschwister. Dann sollten im Familienverbund folgende Punkte strukturiert geklärt werden:

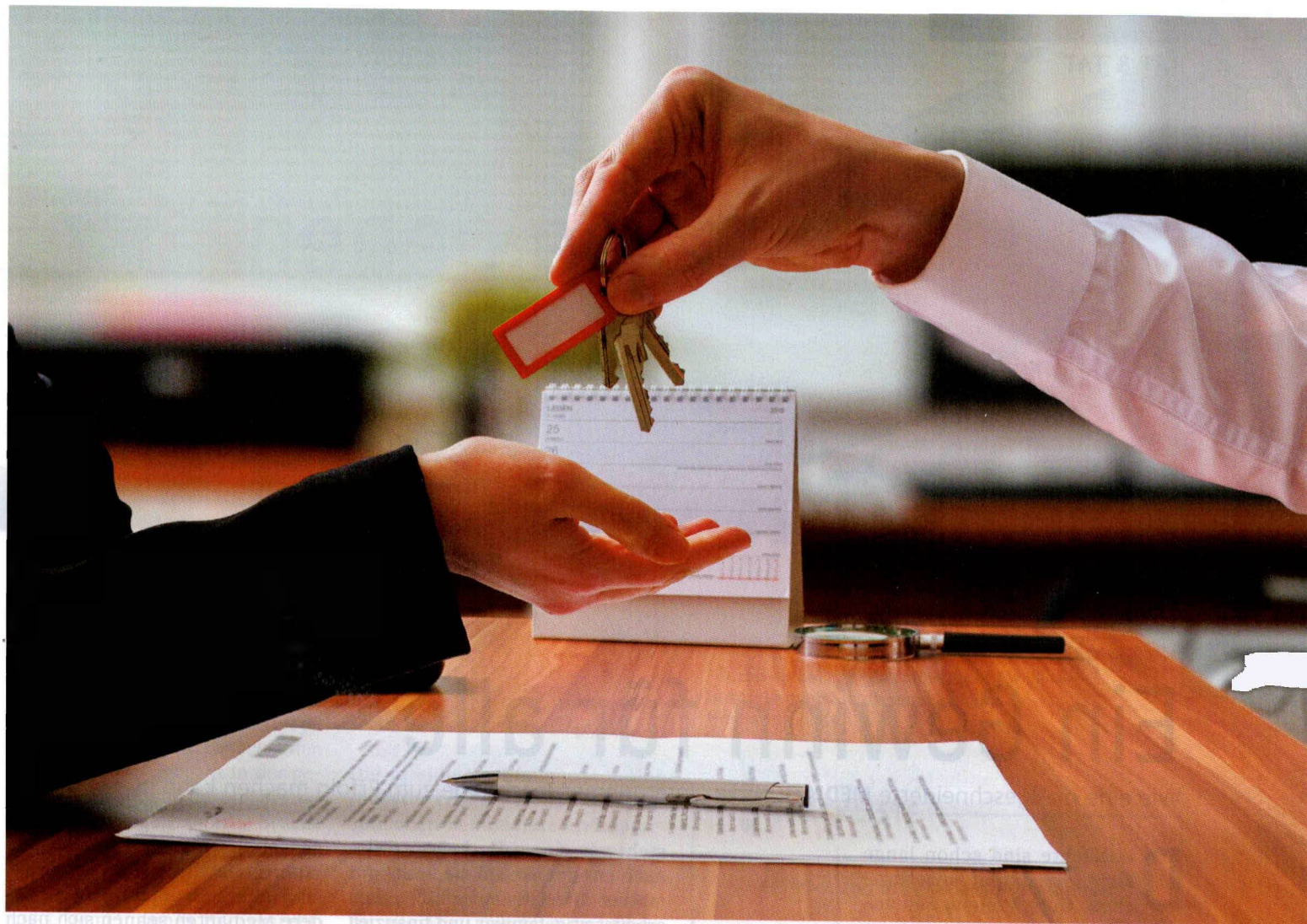
- Welche Abkömmlinge sollen perspektivisch Gesellschafter werden und ab wann?
- Welche Kinder sollen eher über Geld- oder Immobilienwerte ausgeglichen werden?
- In welcher Reihenfolge und durch wen (z.B. Vater und Mutter jeweils separat) werden die Freibeträge genutzt?

Flankierend sind erbrechtliche Pflichtteils- und Pflichtteilsergänzungsansprüche im Blick zu behalten. Schenkungen zu Lebzeiten können im Erbfall noch in die Pflichtteilsberechnung einfließen. Dies spricht häufig für ein abgestimmtes Konzept aus Schenkungsverträgen, Testament/Erbvertrag und gesellschaftsrechtlicher Nachfolgeregelung, um spätere Liquiditätsbelastungen durch Pflichtteilsforderungen steuerlich und finanziell beherrschbar zu halten.

Wer diese Spielräume nicht nutzt, riskiert im Erbfall eine kumulierte Belastung aus Erbschaftsteuer, Pflichtteilsansprüchen und ggf. Finanzierungskosten, die die Liquidität des Unternehmens empfindlich treffen und die Fortführung gefährden kann.

3. Steuerliche Verschonung für Betriebsvermögen

Für begünstigtes Betriebsvermögen bestehen besondere Verschonungsregelungen, die bei der Übertragung von Einzelunternehmen, Mitunternehmeranteilen oder Kapitalgesellschaftsanteilen (bei



entsprechender Beteiligung) den entscheidenden Hebel darstellen. Im Mittelpunkt stehen zwei Modelle:

Die Regelverschonung, bei der ein erheblicher Teil des Betriebsvermögens steuerfrei bleibt, verbunden mit

- einer mehrjährigen Behaltens- und Fortführungsfrist,
- Lohnsummenauflagen,
- Grenzen für nicht betriebsnotwendiges („verwaltendes“) Vermögen.

Die Optionsverschonung, die eine vollständige Steuerbefreiung ermöglicht, aber

- längere Fortführungszeiträume,
- strengere Lohnsummenvorgaben,
- deutlich engere Quoten für Verwaltungsvermögen voraussetzt.

Die Wahl des Modells erfordert eine vorausschauende Analyse:

- Anteil des Verwaltungsvermögens: Liquiditätsreserven, Wertpapiere, nicht betrieblich genutzte Immobilien etc. können die Begünstigung gefährden oder reduzieren.
- Personalsituation: Entwicklung der Lohnsumme, geplante Umstrukturierungen, Outsourcing oder Personalabbau: Diese Maßnahmen können sich

unmittelbar auf die Einhaltung der Verschonungsvoraussetzungen auswirken.

• **Rechtsform und Beteiligungsstruktur:** Mitunternehmerstellungen (z. B. in einer Familienpersonengesellschaft) oder die Gestaltung als GmbH & Co. KG erlauben es, Management und Kapital zu trennen und eine gleitende Nachfolge zu organisieren. Kinder können frühzeitig als Kommanditisten einsteigen und schrittweise Verantwortung übernehmen, während der Seniorunternehmer oder ein Fremdgeschäftsführer über die Komplementär-GmbH steuert.

4. In der Praxis bewährt sich ein Vier-Phasen-Vorgehen:

1. Bestandsaufnahme: Beteiligte, Ziele, wirtschaftliche Ausgangslage, Struktur des Privat- und Betriebsvermögens.

2. Vorbereitende Planung: Qualifizierung der Nachfolger, Finanzierung (inkl. möglicher Kredite zur Finanzierung von Ausgleichszahlungen), Notfallkonzept.

3. Übertragungskonzept: Zeitliche Staffelung von Stimmrechts- und Kapitalübertragung, Kombination von Schenkung, Nießbrauch, Versorgungsleistungen, steuerliche Optimierung unter Nutzung der Verschonungsregelungen.

4. Umsetzung und laufende Kontrolle: Anpassung an rechtliche und wirtschaft-

liche Veränderungen, Überwachung der Lohnsummen und Verwaltungsvermögensquoten.

Da die Verschonungsregeln politisch geprägt und Änderungen unterworfen sind, sollte frühzeitig mit den Übertragungsüberlegungen begonnen werden, um die einmal geplante Steuerbegünstigung nicht zu gefährden.

Fazit: Nachfolge als strategische Managementaufgabe

Unentgeltliche Übertragungen innerhalb der Familie bieten die Chance, Freibeträge optimal zu nutzen, das Betriebsvermögen weitgehend steuerbegünstigt zu übertragen und die Nachfolge ohne Liquiditätsabriss zu gestalten. Voraussetzung ist eine frühzeitige, konzeptionelle Planung: grobe Wertbestimmung, Strukturierung der familiären Situation und systematische Prüfung der Verschonungsmodelle. So wird die Nachfolge zur letzten großen strategischen Entscheidung – und nicht zum Notfallprogramm.

IMMANUEL HEIL

HWS Kopp GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft, Korb
immanuel.heil@hws.de