



Unternehmensnachfolge im Zeichen von Erbschaftsteuer und Finanzmarktkrise

DIHK-Report zur Unternehmensnachfolge 2009

Zahlen und Einschätzungen der IHK-Organisation zum Generationswechsel in deutschen Unternehmen



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Mit dem DIHK-REPORT ZUR UNTERNEHMENSNACHFOLGE 2009 legt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag eine Einschätzung der IHK-Organisation zur Nachfolgesituation im deutschen Mittelstand vor. Grundlage für die DIHK-Aussagen sind Erfahrungsberichte der IHK-Berater für Unternehmensnachfolge aus den 80 IHKs sowie eine statistische Auswertung des IHK-Service zur Unternehmensnachfolge.

Insgesamt fußt der DIHK-Report zur Unternehmensnachfolge 2009 auf über 23.000 Kontakten von IHK-Experten mit Senior-Unternehmern und Existenzgründern, die an der Übernahme eines Unternehmens interessiert sind.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Bereich Wirtschaftspolitik, Mittelstand, Innovation – Berlin 2009

Herausgeber
und Copyright

© Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DIHK Berlin:
Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte
Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 308 1000

Internet: www.ihk.de

Redaktion

DIHK – Bereich Wirtschaftspolitik, Mittelstand, Innovation
Dr. Volker Treier, Ilja Nothnagel, Dr. Marc Evers

Stand

Juli 2009

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

DIHK-Report zur Unternehmensnachfolge – Schlaglichter

- **Immer mehr Unternehmen suchen Nachfolger.** Die Nachfolge-Problematik gewinnt im Mittelstand an Gewicht. Im Jahr 2008 haben die IHKs 23.800 Gespräche zur Unternehmensnachfolge geführt – sieben Prozent mehr als im Vorjahr. Darunter waren 4.800 Beratungsgespräche mit Senior-Unternehmern, die ihren Betrieb abgeben möchten (plus sieben Prozent) sowie mit 7.900 Existenzgründern, die einen Betrieb zur Übernahme suchen (plus 23 Prozent). Zudem haben 11.100 Senior-Unternehmer und Existenzgründer an Seminaren zur Unternehmensnachfolge teilgenommen – ein leichter Rückgang um zwei Prozent.
- **Erbschaftsteuer: Neuregelungen gehen an Realität vorbei ...** Die Neuregelungen der Erbschaftsteuer erweisen sich als Hypothek für den Mittelstand. Laut IHK-Erfahrungen ist für 30 Prozent der Senior-Unternehmer (drei Prozentpunkte mehr als im Vorjahr) die Erbschaftsteuer ein Hemmnis bei der Unternehmensnachfolge. Bundesweit dürften rund 14.000 Unternehmen mit 130.000 Beschäftigten betroffen sein¹. Die Voraussetzungen, nach denen Unternehmer sich ganz oder teilweise von der Erbschaftsteuer befreien können, sind fernab der betriebswirtschaftlichen Realität. Eine Fortführung des Unternehmens mit fast gleichbleibender Lohnsumme und Unternehmensstruktur über einen Zeitraum von sieben bzw. zehn Jahren ist in Zeiten immer schnellerer Marktveränderungen, wirtschaftlicher Umbrüche und steigendem Wettbewerbsdruck kaum möglich. Dies zeigt nicht zuletzt die Wirtschafts- und Finanzmarktkrise. Unternehmer die zur Krisenbewältigung Firmenanteile veräußern, Kurzarbeit nutzen oder gezwungen sind, ihre Belegschaften zu reduzieren, müssen mit großer Wahrscheinlichkeit Erbschaftsteuer nachzahlen.
- **... und sorgen für Verunsicherung.** Durch die komplizierten Regelungen bei der Erbschaftsteuer wird der Generationswechsel im Mittelstand eher erschwert statt erleichtert. Dies erfahren die IHKs bei ihren täglichen Beratungsgesprächen. So spüren fast alle IHK-Experten (97 Prozent) infolge der Erbschaftsteuerreform einen höheren Beratungsbedarf bei Senior-Unternehmern und Existenzgründern. Viele der Unternehmer zeigen sich durch die Neuregelungen verunsichert: 78 Prozent der Experten berichten von einer gestiegenen Verunsicherung bei Senior-Unternehmen; von mehr Verunsicherung bei Existenzgründern berichten 81 Prozent. 39 Prozent der IHK-Experten gehen sogar davon aus, dass Senior-Unternehmer durch die Erbschaftsteuer von einer Nachfolge in der Familie absehen könnten. Die Folge: Verkauf des Betriebes – oder gar die Schließung.

¹ Grundlage: Nach Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung in Bonn stehen jährlich bis zu 46.500 Unternehmensnachfolgen als Altersgründen an: www.ifm-bonn.org.

- **„Notfallklausel“ umsetzen!** Nicht nur aufgrund von Zweifeln an der Verfassungsmäßigkeit² ist die Politik aufgefordert, die Erbschaftsteuer und ihre Notwendigkeit generell zu überprüfen. Dringend geboten ist jedenfalls eine zeitnahe Anpassung der bestehenden Regelungen an die Erfahrungen der Krise. Hierzu hat der DIHK eine gesetzliche „Notfallklausel“ erarbeitet und diese den Bundesministern Steinbrück und zu Guttenberg vorgelegt. Kern des DIHK-Vorschlags ist es, einen drastischen Umsatzrückgang der Unternehmen nach der Betriebsübergabe zu berücksichtigen. Die Lohnsummenbindung gilt als erfüllt, wenn die einzuhaltende Lohnsumme maximal im selben Umfang sinkt wie die Umsätze in den sieben bzw. zehn Jahren nach Unternehmensübergang.

- **Finanzierungsprobleme bei der Unternehmensnachfolge.** Fällt die Nachfolge in der Familie aus, müssen externe Nachfolger gefunden werden. Größtes Hindernis für den Nachfolger: die Finanzierung des Einstiegs. Nach IHK-Erfahrungen haben 49 Prozent der potenziellen Nachfolger hierbei Schwierigkeiten. Mit der Verschärfung der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise ist die Finanzierung seit 2008 stärker in den Mittelpunkt der IHK-Beratungen zur Unternehmensnachfolge gerückt: 75 Prozent der IHK-Experten berichten von einem – im Vergleich zum Vorjahr – schwierigeren Zugang zum Bankkredit für die Unternehmer. 64 Prozent beobachten bei Unternehmen Probleme, Beteiligungskapital für die Unternehmensnachfolge zu akquirieren. Scheitert die Finanzierung, ist der Einstieg des Nachfolgers und damit das Unternehmen samt Arbeitsplätzen in Gefahr.

- **Krise drückt Unternehmenswerte.** Die Wirtschaftskrise wird bei den Unternehmenswerten ihre Spuren hinterlassen. Gewinn- und Umsatzeinbrüche schmälern den Unternehmenswert. Die Preisvorstellungen von Senior-Unternehmer und Nachfolger fallen dadurch künftig wieder weiter auseinander. Umso wichtiger ist es, auf der einen Seite als Senior-Unternehmer das Unternehmen fit für die Übergabe zu machen und auf der anderen Seite als Nachfolger den Wert des Unternehmens genau einzuschätzen.

- **Notfallkoffer? Oft Fehlanzeige!** Gerade einmal ein Viertel der Unternehmer hat die zur Fortführung des Betriebes wichtigsten Unterlagen für Vertrauenspersonen griffbereit zusammengestellt. In diesen so genannten „Notfallkoffer“ gehören: Vollmachten, Vertretungsplan, Informationen zu Kunden- und Lieferantenstrukturen und eine Dokumentenmappe mit Bankverbindungen, Passwörtern sowie ein Testament. Bei plötzlichen Ereignissen wie Unfall oder Tod des Geschäftsführers droht dem Unternehmen bei mangelnder Vorbereitung die Führungslosigkeit. Häufige Folge: Verlust der Lebensgrundlage der Familie, Schließung des Betriebes.

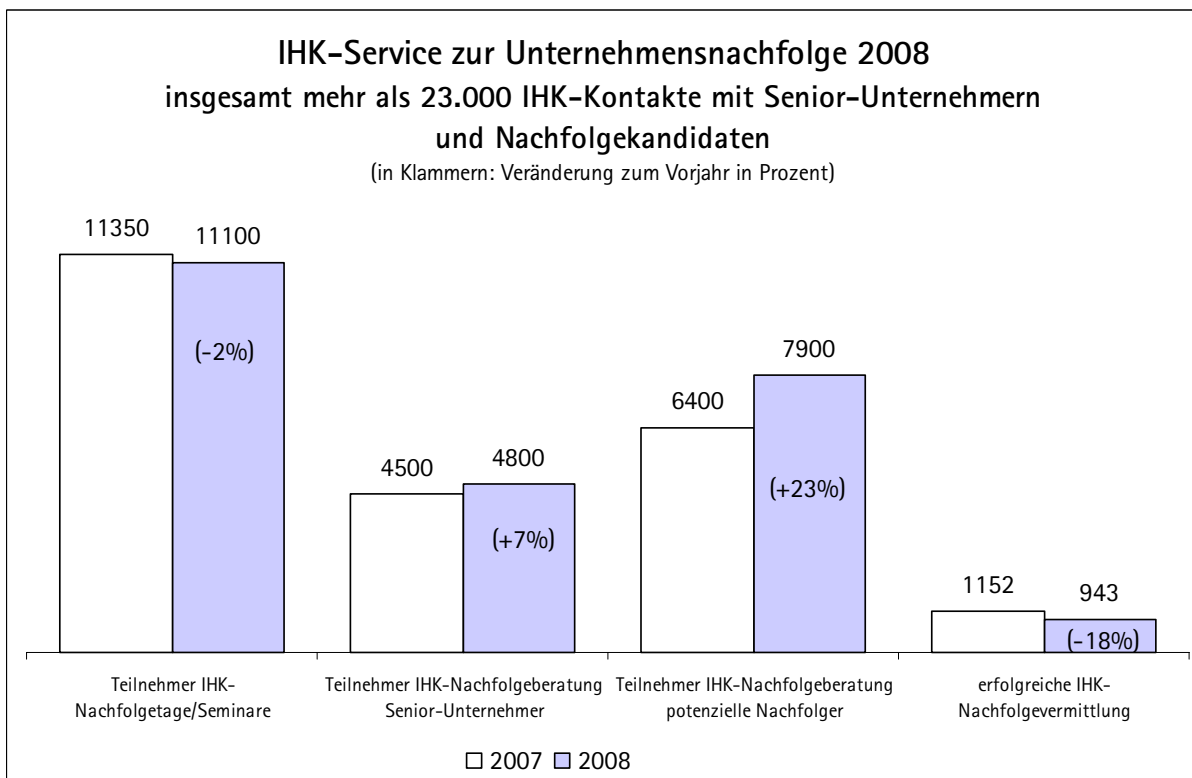
² Vgl. Rechtsgutachten zu Verfassungsfragen des Entwurfs des Erbschaftsteuerreformgesetzes (ErbStRG), Lehrstuhl für Staats- und Verwaltungsrecht, insbesondere Finanz- und Steuerrecht, Universität Passau im Auftrag des DIHK



Inhalt

	Seite	
I	IHK-Service zur Unternehmensnachfolge in Zahlen	1
II	Hemmnisse einer erfolgreichen Unternehmensnachfolge	4
	1. Senior-Unternehmer vor großen Herausforderungen	5
	2. Nachfolger: viele schwere Aufgaben	6
	3. Finanzierungsprobleme bei der Unternehmensnachfolge	7
	4. Erbschaftsteuer: Neuregelungen gehen an Realität vorbei	9
	5. Notfallkoffer? Oft Fehlanzeige!	11
	6. Demografie verschärft Probleme bei der Nachfolge	12

I IHK-SERVICE ZUR UNTERNEHMENS- NACHFOLGE IN ZAHLEN



Kaum eine Phase im Leben eines Unternehmens ist so komplex und mit Emotionen verbunden wie die Unternehmensnachfolge:

- Alle Betriebsbereiche sind von der Nachfolge betroffen: Marketing, Kunden- und Lieferantenbeziehung sowie rechtliche und steuerliche Aspekte.
- Die Unternehmensnachfolge hat eine hohe emotionale Dimension: das „Loslassen“ des Lebenswerkes fällt meist schwer.
- Die Nachfolge steht häufig nur einmal im Leben an. Auf eigene Erfahrungswerte kann der Senior-Unternehmer oftmals nicht zurückgreifen.

Viele Unternehmer suchen den Rat einer neutralen Institution und wenden sich an ihre IHK. Im Jahr 2008 haben die IHKs 23.800 Gespräche zur Unternehmensnachfolge geführt – sieben Prozent mehr als im Vorjahr. Dies zeigt: Die Nachfolge-

Problematik gewinnt im Mittelstand an Gewicht.

Persönliche Beratung gefragt

Die Gespräche zur Unternehmensnachfolge setzen sich aus IHK-Seminaren und Einzelgesprächen mit Senior-Unternehmern und Existenzgründern zusammen. Zudem bieten die IHKs Unterstützung bei der Vermittlung von Unternehmen und Nachfolger. Somit erfolgt der IHK-Service zur Unternehmensnachfolge in drei Stufen:

1. Gegenstand von **IHK-Seminaren zur Unternehmensnachfolge** oder **IHK-Nachfolgetagen** sind grundlegende Informationen zur Betriebsübergabe oder -übernahme – noch unabhängig vom konkreten Übernahmefall. Wie ermittelt sich der angemessene Unternehmenswert? Welche Finanzierungsmöglichkeiten der Nachfolge sind möglich? Welche rechtlichen Aspekte

sind bei der Nachfolge zu beachten? Solche Fragen stehen im Mittelpunkt der IHK-Nachfolgetagen und Seminare.

➤ 11.100 Interessenten nahmen im Jahr 2008 an Veranstaltungen der IHKs zum Thema Unternehmensnachfolge teil – ein leichter Rückgang zum Vorjahr um zwei Prozent. Gerade viele kleine und mittlere Betriebe suchen damit bei ihrer IHK Rat zur Unternehmensnachfolge.

2. Die zweite Stufe des IHK-Service bilden die **individuelle Gespräche** mit einem IHK-Nachfolgeberater zur Unternehmensnachfolge. Anders als bei den Seminaren liegen den Gesprächen konkrete Fälle von Betriebsübergaben zu Grunde.

➤ 4.788 Senior-Unternehmer haben im Jahr 2008 mit ihrer IHK die Unternehmensnachfolge besprochen. Im Vergleich zum Vorjahr ist ein Anstieg der Gespräche um sieben Prozent festzustellen. Offenkundig ist das Thema Unternehmensnachfolge etwas mehr in das Blickfeld der Senior-Unternehmer gerückt. Zudem hat die Diskussion um die Erbschaftsteuer die Nachfolge vermehrt in die öffentliche Wahrnehmung gebracht. Die Anzahl der Unternehmer, die ihren Betrieb aus Altersgründen abgeben werden, wird in den nächsten Jahren allein aus demografischen Gründen deutlich zunehmen.

➤ 7.877 potenzielle Nachfolger haben im Jahr 2008 mit ihren IHKs vor Ort über die Möglichkeiten einer Existenzgründung durch Unternehmensnachfolge gesprochen – ein Anstieg um 23 Prozent. Der generelle Rückgang des Gründungsinteresses 2008¹ schlägt sich damit nicht bei den nachfolgeinteressierten Gründern nieder. Die Nachfolge ist für viele gerade gut ausgebildete Gründer eine Option. Die über Jahre hinweg

gute konjunkturelle Entwicklung trägt hier ihre Früchte. Zudem sehen mehr Existenzgründer aufgrund der verstärkten öffentlichen Diskussion zum Thema in der Nachfolge eine interessante Alternative zur Neugründung.

3. Fällt die Nachfolge in der Familie aus, muss der Senior-Unternehmer einen geeigneten Übernehmer für seinen Betrieb finden. Auf der anderen Seite gilt es für die potenziellen Nachfolger, ein Unternehmen zu finden, das ihrem Profil gerecht wird. Hier setzt der dritte Baustein zur Unternehmensnachfolge an: Mit Börsen und regionalen Foren bieten die IHKs Möglichkeiten, dass **Senior-Unternehmen und potenzielle Nachfolger zusammenfinden**. Im Nachgang zu den Gesprächen erhalten die IHKs von den Unternehmen teilweise Rückmeldungen über den Erfolg von Verhandlungen zur Nachfolge.

➤ Unter dem direkten Engagement der IHKs konnten im Jahr 2008 mindestens 350 Unternehmen erfolgreich an einen Nachfolger gegeben werden – vielfach haben sich regionale Foren oder Netzwerke (z.B. Nachfolger-Clubs, Moderatoren-Konzept Baden-Württemberg) zur Nachfolge etabliert.

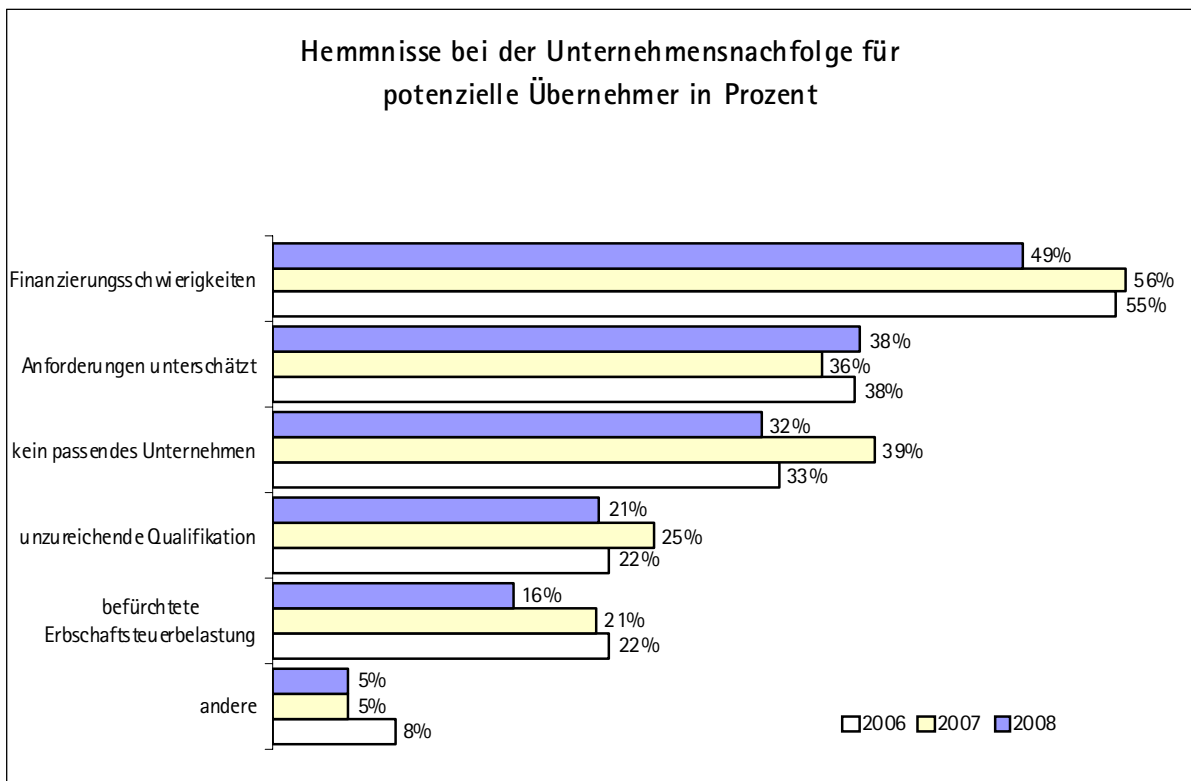
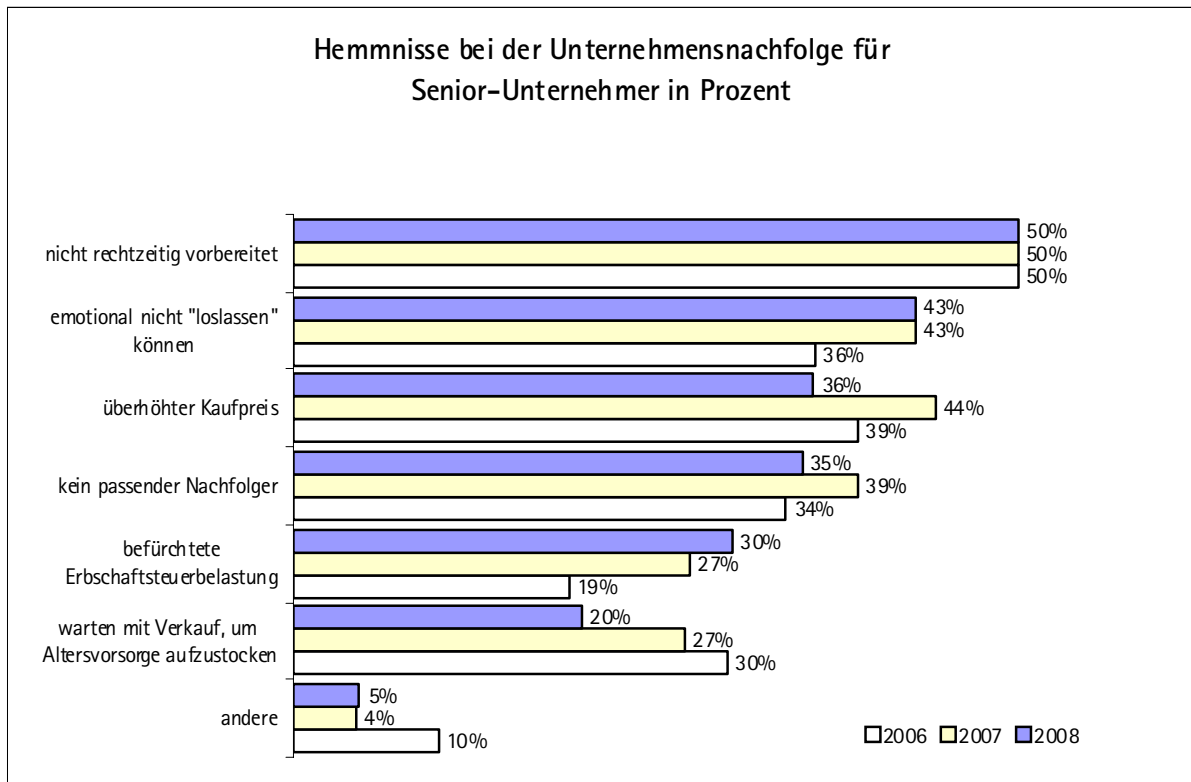
➤ Die deutschlandweit größte Online-Plattform zur Vermittlung von Unternehmensnachfolgen ist die Unternehmensbörse **„nexxt-change.org“**. Potenzielle Nachfolger haben dort die Möglichkeit, für sie passende Unternehmen zu suchen. Senior-Unternehmern bietet sich die Chance, ihr Unternehmen möglichen Nachfolgern zu präsentieren. Mit Hilfe der Börse konnten die IHKs 590 Unternehmen erfolgreich an Nachfolger vermitteln².

¹ Vgl. „Schwieriges Gründungsklima – DIHK-Gründerreport 2009“, Berlin 2009

² Nexxt-Change.org ist eine Gemeinschaftsinitiative BMWi, KfW, DIHK und ZDH sowie BVR und DSGVO.

➤ Alles in allem haben die IHKs im Jahr 2008 mindestens 943 Unternehmen vermittelt. Dies sind deutlich weniger Unternehmen als noch im Jahr 2007. Die turbulente wirtschaftliche Entwicklung erschwert auch die Übergabe eines Unternehmens. Für die Senior-Unternehmer rücken betriebswirtschaftliche Aufgaben wie Finanzierung und Kundenakquise in den Fokus. Die Unternehmensnachfolge wird eher in ruhigeren wirtschaftlichen Phasen angegangen.

II HEMMNISSE BEI DER UNTERNEHMENS- NACHFOLGE



1. Senior-Unternehmer vor großen Herausforderungen

Die Vielzahl der Gespräche mit Senior-Unternehmern und Existenzgründern bietet den IHK-Experten einen Überblick über Erfolgsfaktoren und Hemmnisse bei einer Unternehmensnachfolge.

Nachfolge darf kein Tabu sein

Jeder zweite Senior-Unternehmer beginnt zu spät mit Vorbereitungen des Nachfolgeprozesses. Wer sich aber zu spät mit der Nachfolge auseinandersetzt, riskiert ein Scheitern der Nachfolge. Denn der Prozess ist äußerst komplex und bedarf einer gründlichen Vorbereitung: Viele betriebswirtschaftliche und rechtliche Aspekte müssen in Angriff genommen werden. Fällt die Nachfolge in der Familie aus, steht eine intensive und möglicherweise lange Suche nach einem passenden Nachfolger an. Eine sorgfältige Vorbereitung verlangt jedoch auch der Einstieg eines Nachfolgers aus der Familie – nicht nur betriebswirtschaftlich und steuerlich. Vielmehr müssen Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner auf den Schritt zur nächsten Generation vorbereitet werden. Aber für die Nachfolgerin oder den Nachfolger gilt es, die Unternehmensstrukturen kennen zu lernen. Nach IHK-Erfahrungen nimmt der Nachfolgeprozess im Durchschnitt drei Jahre in Anspruch. Eine rechtzeitige Vorbereitung ist daher gefragt. Späterer Zeitdruck gefährdet eine erfolgreiche Übergabe.

Emotionen nicht verdrängen

Häufig sorgt nicht nur die betriebswirtschaftliche Komplexität für ein zu spätes Angehen der Nachfolge. Die Senior-Unternehmer müssen ihr Lebenswerk in andere Hände geben – entsprechend groß können die emotionalen Hürden sein. So beobachten die IHKs bei 43 Prozent der

Senior-Unternehmer, dass diese ihren Betrieb nur schwer emotional „loslassen“ können. Die Nachfolgeplanung sollte kein Tabu sein – denn der Prozess muss unausweichlich angegangen werden. Unentschlossenheit gefährdet die Übergabe; späteres „Hineinregieren“ in das Unternehmen erschwert dem Nachfolger den Einstieg und nicht zuletzt dessen wirtschaftlichen Erfolg nach der Übernahme. Frühzeitige Vorbereitung und eine Auseinandersetzung mit den emotionalen Aspekten erleichtern dem Senior-Unternehmer den erfolgreichen Abschluss der Nachfolge.

Kaufpreis oft ein Problem

36 Prozent der Senior-Unternehmer schätzen den Wert ihres Betriebs zu hoch ein. Zudem zögert jeder fünfte mit dem Verkauf in Erwartung höherer Erlöse. Offenkundig fällt es durch die hohe emotionale Bindung schwer, einen realistischen Kaufpreis zu kalkulieren.

Krise drückt Unternehmenswerte

Die Wirtschaftskrise wird bei den Unternehmenswerten ihre Spuren hinterlassen. Gewinn- und Umsatzeinbrüche schmälern den Unternehmenswert. Die Preisvorstellungen von Senior-Unternehmer und Nachfolger fallen dadurch künftig wieder weiter auseinander. Umso wichtiger ist es, auf der einen Seite als Senior-Unternehmer das Unternehmen fit für die Übergabe zu machen und auf der anderen Seite als Nachfolger den Wert des Unternehmens genau einzuschätzen.

2. Nachfolger: viele schwere Aufgaben

Die potenziellen Nachfolger stehen vor der schweren Aufgabe, einen Betrieb zu finden, der zu ihren Vorstellungen und zu ihrer Qualifikation passt.

Schwierige Unternehmenssuche

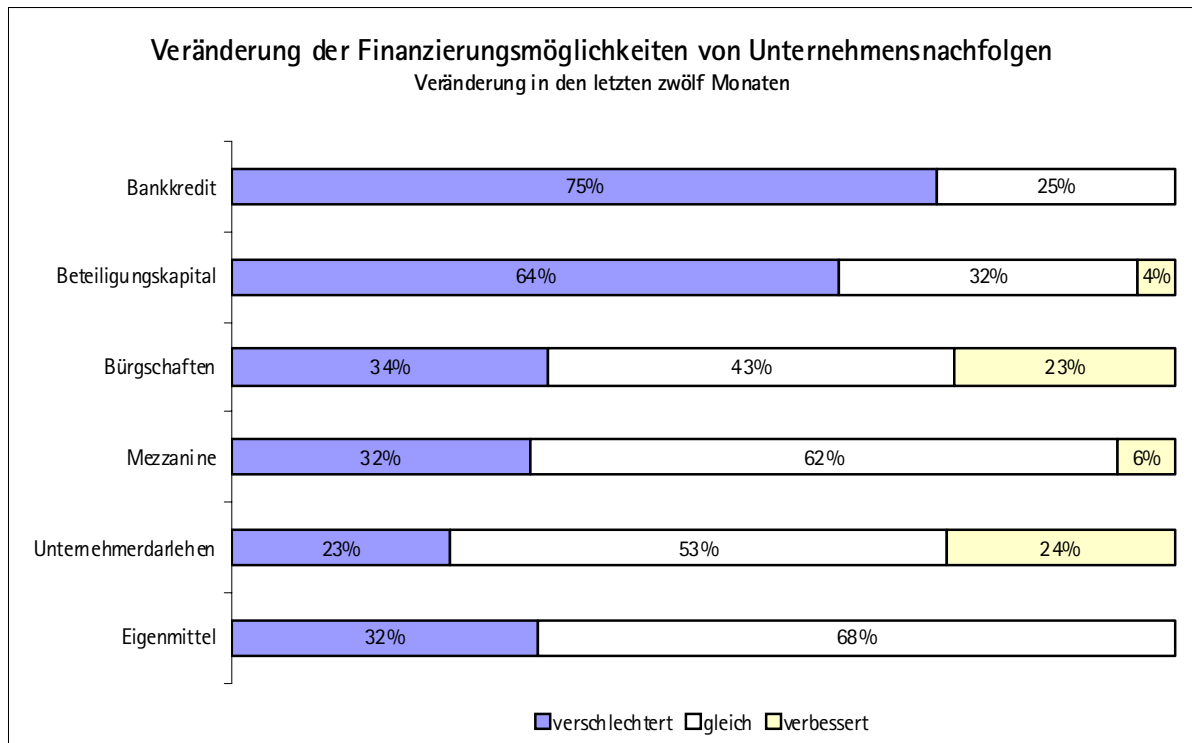
Die IHK-Experten sehen bei 32 Prozent der potenziellen Nachfolger (Vorjahr: 39 Prozent) das Problem, einen für sie passenden Betrieb zu finden. Auf der anderen Seite haben es nach IHK-Erfahrungen 35 Prozent (Vorjahr: 39 Prozent) der Senior-Unternehmer schwer, einen Nachfolger für ihren Betrieb zu finden. Offensichtlich hat das Matching-Problem im Bereich der IHKs etwas an Brisanz verloren.

Qualifikationen unerlässlich

Die IHKs beobachten bei ihren Beratungen vor Ort bei 21 Prozent der potenziellen Nachfolger eine unzureichende Qualifikation für die Leitung eines Unternehmens. Der Einstieg in einen bestehenden Betrieb erfordert jedoch fundierte betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Diese Kenntnisse können durch die vielfältigen und komplexen Aufgaben des Nachfolgers kaum sukzessive während des laufenden Betriebes aufgebaut werden. Es gilt, den Betrieb vom ersten Tag an zu führen. Die dafür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sollten daher von Beginn an vorhanden sein. Nachfolger sind daher aufgerufen, vor der Übernahme eines Unternehmens auf ein solides Fundament zu stellen.

Keine Gründung im gemachten Nest

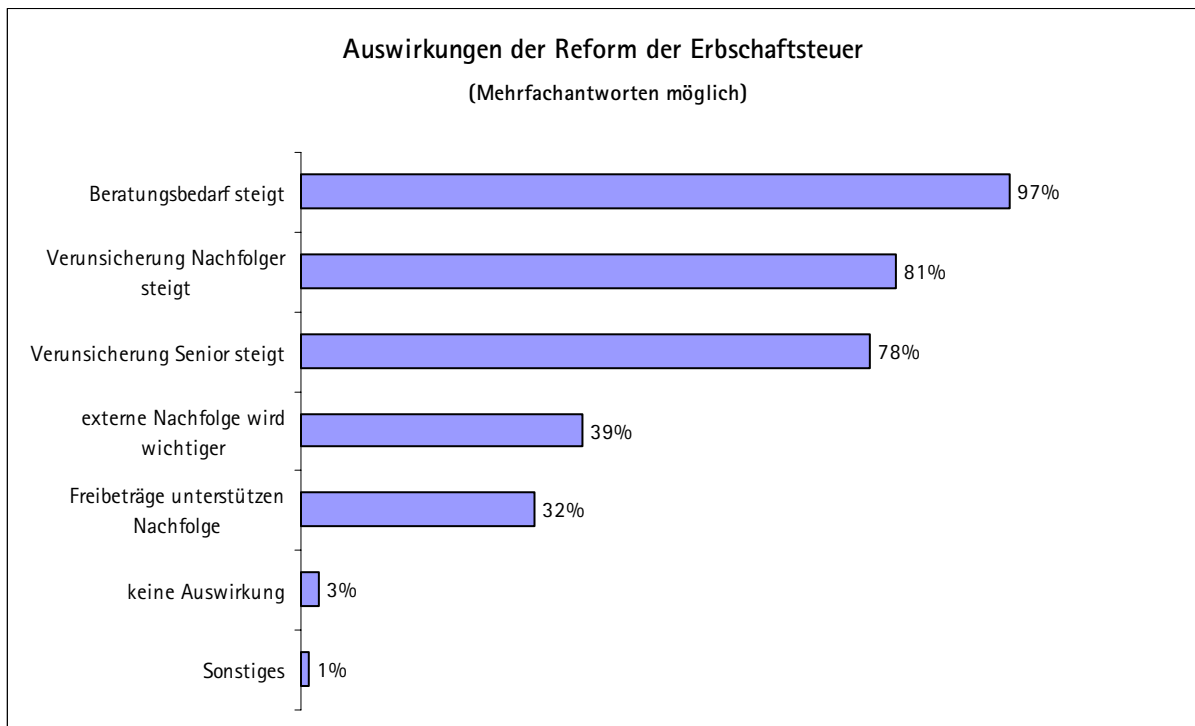
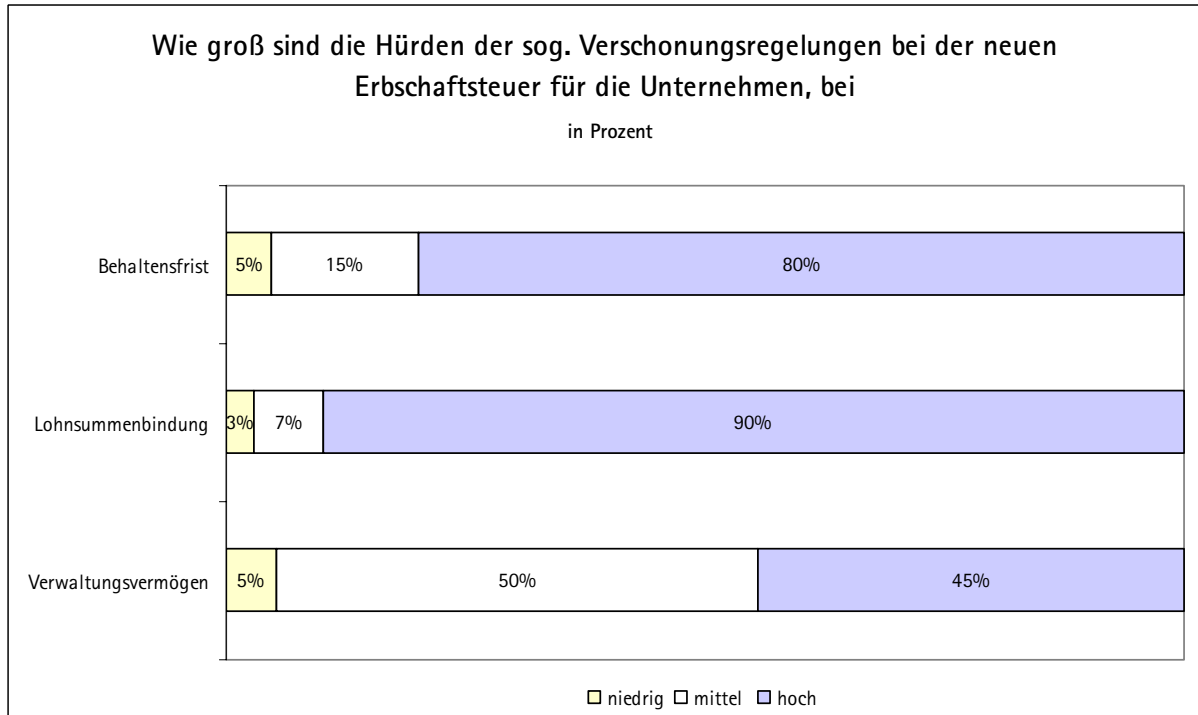
38 Prozent der an einer Übernahme interessierten Existenzgründer unterschätzen nach IHK-Erfahrungen die Anforderungen einer Unternehmensübernahme. Doch neben den nötigen Qualifikationen sind auch die Anforderungen an die Führungsqualitäten des



3. Finanzierungsprobleme bei der Unternehmensnachfolge

Fällt die Nachfolge in der Familie aus, müssen externe Nachfolger gefunden werden. Größtes Hindernis für den Nachfolger: die Finanzierung des Einstiegs. Nach IHK-Erfahrungen haben 49 Prozent der potenziellen Nachfolger hierbei Schwierigkeiten. Zwar deutet die Verbesserung zum Vorjahr (2007: 56 Prozent) darauf hin, dass sich die Nachfolger bei der Finanzierung besser vorbereiten. Aber mit der Verschärfung der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise ist die Finanzierung seit 2008 stärker in den Mittelpunkt der IHK-Beratungen zur Unternehmensnachfolge gerückt: 75 Prozent der IHK-Experten berichten von einem – im Vergleich zum Vorjahr – schwierigeren Zugang zum Bankkredit für die Unternehmer. 64 Prozent beobachten bei Unternehmen Probleme, Beteiligungskapital für die Unternehmensnachfolge zu akquirieren. Scheitert die Finanzierung, ist der Einstieg des Nachfolgers und damit das Unternehmen samt Arbeitsplätzen in Gefahr.

Ein Einstieg erfordert vom Nachfolger eine detaillierte Planung und ein belastbares Konzept. Dabei ist die Finanzierung ein entscheidender Baustein – und die Bank nicht immer der einzige Partner. Auch Bürgschaftsbanken, Beteiligungskapitalgeber oder der Senior-Unternehmer selbst können Bausteine der Finanzierung liefern. Eine gute Vorbereitung erleichtert es dem Nachfolger, die Bank und andere Geldgeber zu überzeugen. Aber die Banken sind in der jetzigen Situation ebenfalls gefordert: Auch die Perspektiven des Nachfolgers gilt es zu bewerten und nicht nur das Risiko des Einstiegs. Andernfalls werden solide Unternehmen und Arbeitsplätze durch einen anstehenden Generationswechsel gefährdet.



4. Erbschaftsteuer: Neuregelungen gehen an Realität vorbei ...

Nach langen Diskussionen hat die Bundesregierung Ende 2008 die Erbschaftsteuer reformiert. Die Neuregelungen erweisen sich als Hypothek für den Mittelstand. Laut IHK-Erfahrungen ist für 30 Prozent der Senior-Unternehmer (drei Prozentpunkte mehr als im Vorjahr) die Erbschaftsteuer ein Hemmnis bei der Unternehmensnachfolge. Bundesweit dürften rund 14.000 Unternehmen mit 130.000 Beschäftigten betroffen sein³. Die Voraussetzungen, nach denen Unternehmer sich ganz oder teilweise von der Erbschaftsteuer befreien können, sind fernab der betriebswirtschaftlichen Realität. Eine Fortführung des Unternehmens mit fast gleichbleibender Lohnsumme und Unternehmensstruktur über einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren ist in Zeiten immer schnellerer Marktveränderungen, wirtschaftlicher Umbrüche und steigendem Wettbewerbsdruck kaum möglich. Dies zeigt nicht zuletzt die Wirtschafts- und Finanzmarktkrise. Unternehmer, die zur Krisenbewältigung Firmenanteile veräußern, Kurzarbeit nutzen oder gezwungen sind, ihre Beteiligungen zu reduzieren, müssen mit großer Wahrscheinlichkeit Erbschaftsteuer nachzahlen. Die Versuche der Nachfolger, das Unternehmen auch durch schwierige Fahrwasser zu steuern, werden so konterkariert.

³ Grundlage: Nach Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung in Bonn stehen jährlich bis zu 46.500 Unternehmensnachfolgen als Altersgründen an: www.ifm-bonn.org.

Stichwort Lohnsummenbindung:

Für eine 85-prozentige Verschonung von der Erbschaftsteuer muss die Lohnsumme in den folgenden sieben Jahren nach dem Betriebsübergang mindestens 650 Prozent der Ausgangslohnsumme betragen. Maßstab ist die durchschnittliche Lohnsumme der letzten fünf Jahre.

Für eine 100-prozentige Verschonung muss die Ausgangslohnsumme über zehn Jahre durchschnittlich gehalten werden.

Nach Ende der jeweiligen Frist wird überprüft, ob die Lohnsumme gehalten wurde. Bei einem Verstoß entfällt der Abschlag in dem selben prozentualen Umfang, in dem die tatsächliche Lohnsumme die Mindestlohnsumme unterschreitet.

Stichwort Behaltensfrist:

Außerdem muss der Nachfolger für eine 85-prozentige Verschonung den Betrieb über mindestens sieben Jahre halten – bei einer 100-prozentigen Verschonung zehn Jahre lang.

Werden der Betrieb oder Anteile daran verkauft, erfolgt die Nachversteuerung zeitanfällig: Wird die geerbte Beteiligung bspw. nach drei Jahren verkauft, müssen entweder 4/7 oder 7/10 der Erbschaftsteuer nachgezahlt werden.

Stichwort Verwaltungsvermögensgrenze:

Voraussetzung für eine Nutzung der 85-prozentigen Verschonungsregelung ist, dass das Verwaltungsvermögen nicht mehr als die Hälfte des Betriebsvermögens umfasst. Als „Verwaltungsvermögen“ gelten Aktiva, die der Fiskus nicht zum produktiven Betriebsvermögen zählt, wie vermietete Grundstücke oder Beteiligungen von maximal 25 Prozent. Bei einer 100-prozentigen Verschonung muss das Verwaltungsvermögen sogar unter zehn Prozent liegen – dies ist nur für sehr wenige Betriebe zu erfüllen.

... und sorgen für Verunsicherung

Durch die realitätsfernen und komplizierten Regelungen bei der Erbschaftsteuer wird der Generationswechsel im Mittelstand eher erschwert statt erleichtert. Dies erfahren die IHKs bei ihren jährlich 23.000 Beratungsgesprächen. So spüren fast alle IHK-Experten (97 Prozent) in Folge der Erbschaftsteuerreform einen höheren Beratungsbedarf bei Senior-Unternehmern und Existenzgründern. Viele der Unternehmer zeigen sich durch die Neuregelungen verunsichert: 78 Prozent der Experten berichten von einer gestiegenen Verunsicherung bei Senior-Unternehmern; von mehr Verunsicherung bei Existenzgründern berichten 81 Prozent. 39 Prozent der IHK-Experten gehen sogar davon aus, dass Senior-Unternehmer durch die Erbschaftsteuer von einer Nachfolge in der Familie absehen könnten. Die Folge: Verkauf des Betriebes – oder gar die Schließung. Viel Raum bei den Gesprächen nehmen die Verschonungsregelungen ein: 80 Prozent der IHK-Experten sehen bei der Behaltensfrist für die Unternehmen ein hohe Hürde, bei der Lohnsummenbindung sogar 90 Prozent.

Wertansätze: Streit mit Finanzamt vorprogrammiert

Für einige kleine Betriebe bringen die höheren Freibeträge bei der Erbschaftsteuer jedoch auch eine Entlastung beim Generationswechsel. Auf Grund ihrer Beratungsgespräche gehen 32 Prozent der IHK-Berater von einer zumindest teilweisen Erleichterung aus. Da das neue Gesetz jedoch gleichzeitig höhere Wertansätze bei Unternehmen vorsieht, trifft diese Erleichterung nur wenige Firmen. Selbst bei (erfolgreicher) Anwendung der 85-Prozent-Verschonungsregelung kann ein höherer Erbschaftsteuerbetrag anfallen als nach altem Recht. Hier sind zwar nur 15 Prozent der gesamten Erb-

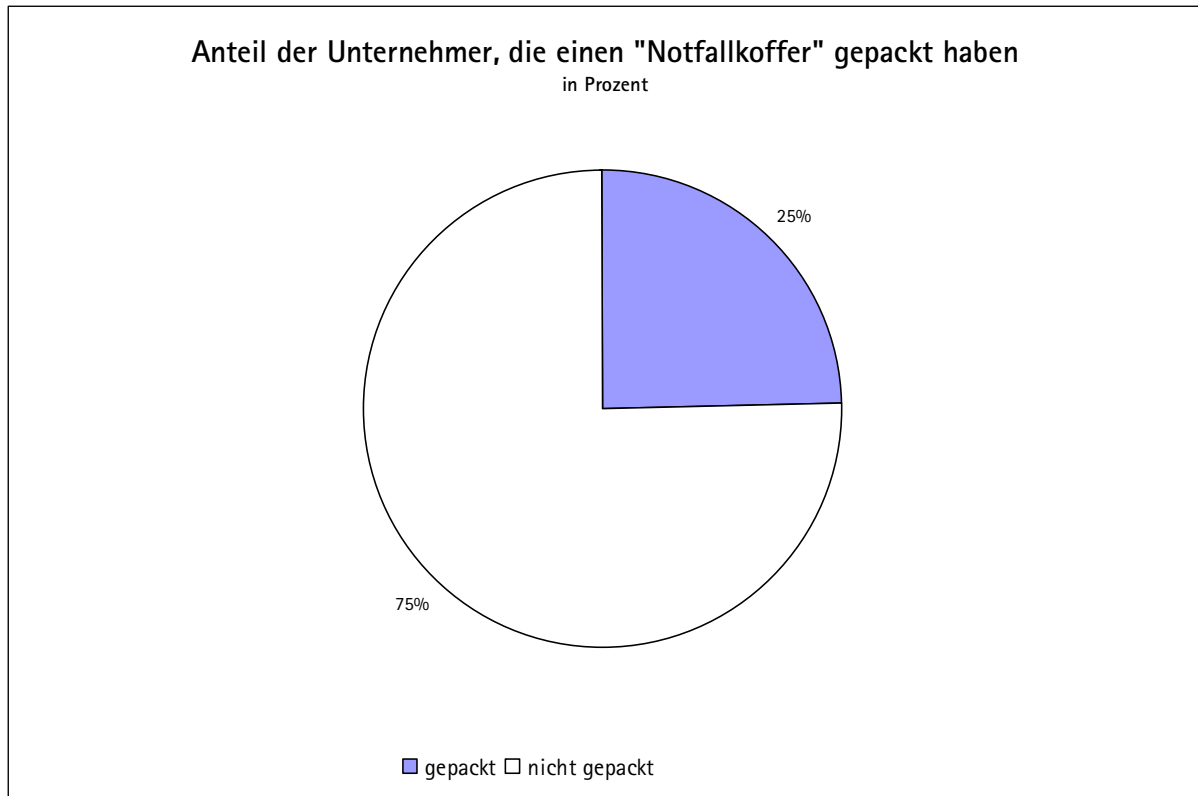
schaftsteuer (sofort) zu zahlen. Wegen der um ein Vielfaches höheren Bewertung des Betriebsvermögens sind diese 15 Prozent Erbschaftsteuer jedoch in aller Regel wesentlich höher als die gesamte Erbschaftsteuer nach altem Recht. Zur Unternehmensbewertung legt der Fiskus ein vereinfachtes Verfahren an. Die Unternehmer haben jedoch die Möglichkeit, ein spezifisches Gutachten über die Bewertung ihres Unternehmens vorzulegen. Widersprechen sich die Bewertungen, sind lange Auseinandersetzungen mit dem Finanzamt vorprogrammiert.

Da die Mehrzahl der IHK-Gespräche mit Existenzgründern geführt wird, die einen Betrieb familienextern übernehmen möchten, fällt die Erbschaftsteuer hier weniger ins Gewicht (16 Prozent).

„Notfallklausel“ umsetzen

Nicht nur aufgrund von Zweifeln an der Verfassungsmäßigkeit⁴ ist die Politik aufgefordert, die Erbschaftsteuer und ihre Notwendigkeit generell zu überprüfen. Dringend geboten ist jedenfalls eine zeitnahe Anpassung der bestehenden Regelungen an die Erfahrungen der Krise. Hierzu hat der DIHK eine gesetzliche „Notfallklausel“ erarbeitet und diese den Bundesministern Steinbrück und zu Guttenberg vorgelegt. Kern des DIHK-Vorschlags ist es, einen drastischen Umsatzrückgang der Unternehmen nach der Betriebsübergabe zu berücksichtigen. Die Lohnsummenbindung gilt als erfüllt, wenn die einzuhaltende Lohnsumme maximal im selben Umfang sinkt wie die Umsätze in den betreffenden sieben bzw. zehn Jahren.

⁴ Vgl. Rechtsgutachten zu Verfassungsfragen des Entwurfs des Erbschaftsteuerreformgesetzes (ErbStRG), Lehrstuhl für Staats- und Verwaltungsrecht, insbesondere Finanz- und Steuerrecht, Universität Passau im Auftrag des DIHK



5. Notfallkoffer? Oft Fehlanzeige!

Gerade einmal ein Viertel der Unternehmer hat die zur Fortführung des Betriebs wichtigsten Unterlagen für Vertrauenspersonen griffbereit zusammengestellt. In diesen so genannten „Notfallkoffer“ gehören: Vollmachten, Vertretungsplan, Informationen zu Kunden- und Lieferantenstrukturen und eine Dokumentenmappe mit Bankverbindungen, Passwörtern sowie ein Testament. Bei plötzlichen Ereignissen wie Unfall oder Tod des Geschäftsführers droht dem Unternehmen bei mangelnder Vorbereitung die Führungslosigkeit. Häufige Folge: Verlust der Lebensgrundlage der Familie, Schließung des Betriebes. Zudem müssen die Unterlagen im Notfallkoffer regelmäßig aktualisiert werden. Auch hier besteht Nachholbedarf: Nur 36 Prozent der Unternehmer überprüfen die Unterlagen im Notfallkoffer kontinuierlich.

Hilfe beim Packen des Notfallkoffers bietet beispielsweise die regionale IHK. Der Notfallkoffer sollte bei einer Person des Vertrauens deponiert werden – wie dem Steuerberater oder dem Rechtsanwalt.

6. Demografie verschärft

Nachfolgeproblem

Die demografische Entwicklung wird in den nächsten Jahren die Suche nach einem geeigneten Nachfolger schwieriger machen. Einer steigenden Zahl von Übergebern (Senior-Unternehmern) steht eine sinkende Zahl von potenziellen Nachfolgern gegenüber. Selbst vielen Betrieben mit guter wirtschaftlicher Basis droht dadurch das Aus.

- Da perspektivisch das Angebot an Unternehmen zur Übergabe steigt, aber die Zahl der potenziellen Nachfolger sinken wird, ist mit geringeren Verkaufspreisen (Unternehmenswerten) zu rechnen. Diese Entwicklung müssen Senior-Unternehmer frühzeitig berücksichtigen, um bei Kaufpreisverhandlungen vor negativen Überraschungen gefeit zu sein.
- Aber auch Politik, Schulen, Hochschulen und Medien sind aufgerufen zu handeln: Das Fundament für eine gute unternehmerische Qualifikation sollte früh gelegt werden. Das Thema Selbstständigkeit benötigt daher eine stärkere Verankerung im Bildungssystem. Kaufmännisches Know-how und unternehmerische Führungsqualitäten sind Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Betriebsweiterführung.