

Die Unternehmensnachfolge in Zeiten der Corona-Krise

von Rechtsanwalt Mathias Becker, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht sowie Fachanwalt für Erbrecht; Partner bei der Wirtschaftskanzlei THEOPARK, Nürnberg.

A) EINFÜHRUNG

Die Corona-Krise stellte in diesem Jahr ganz besonders die mittelständischen Unternehmen vor immense Herausforderungen, die Auswirkungen werden zumeist noch lange zu spüren sein. Während nur ganz vereinzelte Unternehmen von der Krise profitieren, hat sich die wirtschaftliche Situation der allermeisten Unternehmen, der Unternehmer und ihrer Arbeitnehmer verschlechtert, und dies teils erheblich. Weggebrochene Geschäftsfelder führen zu teils dramatischen Umsatz- und Ergebnisrückgängen, die Unternehmen reagieren mit Kurzarbeit und, wenn es sich nicht vermeiden lässt, mit betriebsbedingten Kündigungen. Inmitten dieser weltweiten Wirtschaftskrise sind, auf den ersten Blick folgerichtig, auch die Nachfolgeprozesse ins Stocken geraten: Viele Unternehmer müssen zunächst die großen Herausforderungen der Gegenwart meistern, bevor sie sich mit der nächsten Generation und dem Projekt Zukunft beschäftigen können. Und doch kann es sich gerade für mittelständische Unternehmer lohnen, sich mit einer Unternehmensnachfolge auch in Zeiten der Corona-Krise zu beschäftigen. Denn die Corona-Krise birgt im Hinblick auf die Nachfolge nicht nur Risiken, sondern kann auch Chancen bieten.

Der vorliegende Beitrag macht es sich daher zur Aufgabe, sowohl die rechtlichen Chancen als auch die entsprechenden Risiken der Unternehmensnachfolge in Zeiten einer Wirtschaftskrise schlaglichtartig zu beleuchten. Dabei geht es zunächst um Gestaltungsaspekte des Steuerrechts (B.), sodann um solche des Zivilrechts (C). Abschließend soll kurz eingegangen werden auf die Auswirkungen auf vor der Krise durchgeführte Unternehmensnachfolgen (D).

B) ERBSCHAFTSTEUER

Sind derzeit Übertragungen von Betriebsvermögen oder Anteilen an Kapitalgesellschaften geplant, können diese im Rahmen einer Unternehmensnachfolge unter Umständen zwar erbschaftsteuerlich begünstigt (sog. Regelverschonung) bzw. sogar vollständig steuerfrei (sog. Optionsverschonung) durchgeführt werden. Hieran sind jedoch unterschiedliche Bedingungen geknüpft, die auch nach der Übertragung im Rahmen einer sog. Wohlverhaltensperiode eingehalten werden müssen. Dabei

ist zu beachten, dass durch zahlreiche Maßnahmen, die Unternehmen derzeit zur Krisenbewältigung durchführen, unbemerkt Erbschaftsteuerfolgen eintreten können, die zumeist unerwünscht sind. Daneben bietet die Krise aber auch eine immense Chance im Nachfolgeprozess: durch aktuell häufig sehr niedrige Unternehmensbewertungen können erbschaftsteuerlich große Vorteile generiert werden.

Zuerst sollen die steuerlichen Risiken einer Unternehmensnachfolge zu Krisenzeiten betrachtet werden. Dabei müssen im Wesentlichen die folgenden Punkte Beachtung finden: künftig sinkende Lohnsummen, (teilweise) Veräußerungen des Unternehmens aus Liquiditätserfordernissen und, im schlimmsten Fall, eine spätere Insolvenz des Unternehmens.

Die Gewährung der Steuerbegünstigung ist zunächst von der Einhaltung einer Lohnsummenregelung abhängig. Danach darf die Lohnsumme innerhalb des Lohnsummenzeitraums von 5 Jahren (Regelverschonung) bzw. 7 Jahren (Optionsverschonung) nach der Übertragung 400% bzw. 700% der durchschnittlichen Lohnsumme vor der Übertragung nicht unterschreiten. Verkürzt dargestellt bedeutet das: Wird die erforderliche Lohnsumme nicht erreicht, entfällt die gewährte Steuerbegünstigung quotal in dem Verhältnis, in dem die Lohnsumme unterschritten wird. Derzeit kann aber vielfach noch nicht das ganze Ausmaß der Krise abgesehen werden. Viele Unternehmer können noch nicht abschätzen, wie lange die Krise andauert und ob danach noch ausreichend hohe Arbeitslöhne bezahlt werden, um die Lohnsummenvoraussetzungen einzuhalten. Maßgebend ist in diesem Zusammenhang zwar die Summe der Löhne im gesamten Lohnsummenzeitraum und nicht das einzelne Jahr. Werden daher beispielsweise im ersten Jahr nach der Übertragung aufgrund eines krisenbedingten Stellenabbaus deutlich geringere Löhne bezahlt, kann dies durch spätere Jahre mit entsprechend höheren Löhnen ausgeglichen werden. Zudem kürzt auch das von der Bundesagentur für Arbeit an den Arbeitgeber gezahlte Kurzarbeitergeld den Lohnaufwand nicht. Gleichwohl bleibt das Risiko, dass durch sinkende Lohnsummen die gewährte Steuerbegünstigung in der Unternehmensnachfolge teilweise wegfällt.

Weitere Voraussetzung für die erbschaftsteuerliche Begünstigung ist, dass das übertragene Vermögen innerhalb der Behaltensfrist von 5 Jahren bzw. 7 Jahren nicht veräußert wird. Wird aber anlässlich der Krise das Unternehmen im Ganzen oder in Teilen aus Liquiditätsgründen veräußert, kann auch in diesem Fall ein (teilweiser) rückwirkender Wegfall der zunächst gewährten Steuerbefreiung drohen.

Ein entsprechendes Risiko besteht auch im Falle einer Insolvenz, welche nach derzeit geltendem Recht ebenfalls zum Verstoß gegen die Behaltensfristregelung führt. Als wäre die Insolvenz ihres Unternehmens nicht bereits schlimm genug, droht Unternehmern dann auch noch eine nachträgliche Erbschaftsteuerbelastung.

Doch die Corona-Krise kann auch eine große Chance im Hinblick auf eine steueroptimierte Übertragung von Betriebsvermögen oder Anteilen an Kapitalgesellschaften mit sich bringen. Aufgrund teils drastisch gesunkener Erträge dürfte der erbschaftsteuerliche Unternehmenswert vielfach erheblich gesunken sein. Hieraus kann sich folglich ein Anreiz für eine Unternehmensübertragung auf die nächste Generation ergeben, da dadurch die Inanspruchnahme der erbschaftsteuerlichen Begünstigungen für einige Unternehmen deutlich erleichtert wird. Sinkt der steuerlich relevante Unternehmenswert aufgrund gesunkener Erträge, sollte allerdings zugleich auch auf das vorhandene sog. schädliche Verwaltungsvermögen geachtet werden, denn dieses unterliegt nicht den Begünstigungsregelungen. Die erbschaftsteuerliche Begünstigung von Betriebsvermögen steht vielmehr unter dem Vorbehalt, dass das schädliche Verwaltungsvermögen 90 % des gesamten Unternehmenswertes nicht erreicht. Ist der Unternehmenswert aber erheblich gesunken, das Verwaltungsvermögen hingegen nicht, kann dies wiederum zu steuerlichen Nachteilen führen.

C) ZIVILRECHT

Aus zivilrechtlicher Sicht kann eine Unternehmensnachfolge in Krisenzeiten durchaus Vorteile versprechen. Der zum Zeitpunkt der Übertragung krisenbedingt niedrigere Unternehmenswert birgt für den Nachfolger den Vorteil, dass er sich im Erbfall einem geringeren Pflichtteils- bzw. Pflichtteilsergänzungsanspruch ausgesetzt sieht.

Gelingt es dem Unternehmer lebzeitig nicht, etwa durch den Abschluss von Pflichtteilsverzichtverträgen, spätere Pflichtteilsansprüche zu vermeiden, bestehen gegen den Erben eines Unternehmensinhabers oftmals hohe Pflichtteilsansprüche der nicht zur Erbfolge gelangten Angehörigen. Der Pflichtteil macht dabei bereits per se die Hälfte des (fiktiven) gesetzlichen Erbteils aus.

Da der Pflichtteil von dem Wert des Nachlasses abhängt, erscheint es auf den ersten Blick opportun, den Nachlass möglichst gering zu halten. Insoweit werden Unternehmen bzw. Unternehmensteile häufig noch zu Lebzeiten des Inhabers im Wege der sog. vorweggenommenen Erbfolge an den gewünschten Nachfolger übertragen. Rechtlich geschieht dies regelmäßig durch Schenkung.

Jedoch führt auch die Schenkung des Unternehmens zu Lebzeiten nicht immer zu der gewünschten Entlastung des Nachfolgers. Denn der Wert der Schenkung unterliegt der sog. Pflichtteilsergänzung und wird dadurch bei der Pflichtteilsberechnung berücksichtigt. Zwar schmilt der zu berücksichtigende Wert der Schenkung mit jedem vollendeten Jahr, das zwischen der Schenkung und dem Tod des Schenkers liegt, um 10% ab – wobei diese Abschmelzregel nicht bei Schenkungen an den Ehepartner gilt – und mithin keine Pflichtteils(ergänzungs)ansprüche nach vollen 10 Jahren mehr geltend gemacht werden können. Und doch wird nach dem Tod des Unternehmers häufig in heftigen Pflichtteilsstreitigkeiten um den Wert des Unternehmens gestritten und

infolgedessen sind durch den Nachfolger Pflichtteils- oder Pflichtteilsergänzungsansprüche auszuzahlen. Diese Ansprüche können durch eine Nachfolge in Krisenzeiten minimiert werden, da der Unternehmenswert häufig außerordentlich niedrig sein dürfte.

D) NACHFOLGEN VOR DER KRISE

Bei Unternehmensnachfolgen, die vor Beginn der Corona-Krise erfolgt sind, bestehen demgegenüber die oben genannten steuerlichen und zivilrechtlichen Vorteile nicht, da die Übertragung noch vor der Krise und daher mit einem höheren Unternehmenswert erfolgte und der erst später gesunkene Unternehmenswert grundsätzlich unberücksichtigt bleibt. Die oben skizzierten steuerlichen Risiken verbleiben allerdings, jedenfalls für solche Nachfolgen, bei denen die Behaltensfristen von 5 bzw. 7 Jahren noch nicht abgelaufen sind: Werden infolge der Krise etwa Lohnsummen verkürzt, Unternehmen oder Teile davon veräußert oder wird gar das Unternehmen in die Insolvenz geführt, droht eine nachträglich höhere Erbschaftsteuer.

E) FAZIT

Die derzeitige Krise mag für Unternehmensnachfolgen auf den ersten Blick auch Chancen bieten: lästige Steuern und nicht minder lästige Pflichtteilsansprüche können dank niedriger Unternehmensbewertungen minimiert werden. Bei genauerer Betrachtung wird aber auch klar, dass die derzeitigen erheblichen wirtschaftlichen Verwerfungen Unternehmer nicht nur im Tagesgeschäft, sondern auch bei geplanten Nachfolgen vor ganz besondere Herausforderungen stellt und das Erbschaftssteuerrecht auch die ein oder andere Tücke bereithält. Unternehmensnachfolgen sollten daher derzeit noch sorgfältiger geprüft werden, die aufgezeigten steuerlichen Chancen sollten Unternehmer nicht zu übereiligem Handeln verleiten. Vielmehr gilt es, die Rentabilität und Durchführbarkeit der Unternehmensnachfolge sorgfältig daraufhin zu überprüfen, ob das zu übertragende Unternehmen der Krise überhaupt dauerhaft standhält und in der Folgezeit mit einer Entspannung der wirtschaftlichen Verhältnisse bzw. sogar mit Wertsteigerungen zu rechnen ist. Doch bei all dem Abwägen zwischen Chancen und Risiken sollte natürlich eine Unternehmensnachfolge wie stets nur dann in Betracht kommen, wenn auch eine echte Gelegenheit hierfür da ist – und einer oder mehrere geeignete und willige Nachfolger in den Startlöchern stehen, die auch bereit sind, in Krisenzeiten Verantwortung zu übernehmen.

Mathias Becker, ist Partner von THEOPARK Rechtsanwälte & Steuerberater und als Rechtsanwalt schwerpunktmäßig in den Bereichen Erbrecht, Unternehmens- und Vermögensnachfolge, Gesellschaftsrecht sowie Konfliktlösung tätig.
mathias.becker@theopark.com
www.theopark.com

