DIPL.-KFM. RICHARD HEMPE

WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

Workshop
„Begleitung Unternehmensnachfolge durch Steuerberater“

Juli 2025 / v.4 / 26.07.2025

Inhalte – kein Seminar, sondern ein Workshop – Diskussion erwünscht

Als steuerlicher Berater und Begleiter mittelständische Unternehmen begegnet einem die Nachfolgethematik nahezu zwangsläufig: Die Inhaber/Eigentümer des Unternehmens werden älter und damit ergibt sich nicht nur seitens der Inhaber/Eigentümer, sondern auch bei den Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern mit zunehmenden Zeitverlauf immer mehr die Frage, wie es einerseits mit dem Unternehmen weitergeht und andererseits die Inhaber/Eigentümer einen möglichst guten Weg finden, sich in den Ruhestand zurückzuziehen. Da mittelständische Unternehmen meist hochgradig personenbezogen sind, muss für einen Wechsel in der Führung ein Zeitraum von mehreren Jahren veranschlagt werden, der sich noch verlängert, wenn der erste Versuch für eine Nachfolge nicht glückt.

Was man als Steuerberater bezüglich Nachfolgeüberlegungen an Unterstützung leisten kann, hängt einerseits von den jeweiligen Gegebenheiten der Kanzlei ab und ist dementsprechend unterschiedlich, andererseits aber auch von der Zugänglichkeit und Offenheit der Mandanten für diese Thematik. Auch wenn eine umfassende Beratung und Begleitung des Mandanten entweder von den Kapazitäten her nicht möglich und auch mandantenseitig gar nicht gewünscht ist, ergeben sich doch – gerade bei langjähriger Beratung – diverse Aspekte und Ansatzpunkte, wo man die Nachfolgethematik aufgreifen und berücksichtigen sollte, so dass bei dem – absehbar früher oder später anstehenden Übergang – keine zusätzlichen, vermeidbaren Hindernisse zu Tage kommen.

Aus Beratersicht gibt es eine Reihe von Ansatzpunkten, die man in der einen oder anderen Form bedenken und in die Beratung einfließen lassen kann und sollte, um sich den späteren Vorwurf zu ersparen, dass man zumindest hätte darauf hinweisen müssen. Diese Veranstaltung stellt dementsprechend einen Versuch dar, sich dieser vielschichtigen Nachfolgethematik zu nähern, einerseits durch Vorstellung verschiedener möglicher Ansätze und Anregungen und andererseits durch Diskussion und gesprächsweise Vertiefung der Thematik mit den Teilnehmern und Abgleich mit deren Eindrücken und Erfahrungen (bitte deswegen unbedingt für die Teilnahme das Mikrofon verfügbar halten). Deswegen wird die Veranstaltung als „Workshop“ und nicht als klassisches Seminar ausgeschrieben und angeboten.

Gliederung / Themenschwerpunkte

A. Die Rolle/Position des Inhabers in das Unternehmen

- Alleinentscheider oder „Chef mit Führungsteam“?
- Förderung/Entwicklung/Verfügbarkeit von potenziellen Führungstalenten?
- Anpassung von Führungs- und Entscheidungsstrukturen (als erster Schritt)

B. Grobplanung und Zeitachse für die Unternehmensnachfolge

- Abklärung, in welcher Form eine Übergabe erfolgen kann (Nachfolgelösungen)
- Ziele einer Übergabe definieren und formulieren
- Zeitbedarf (Anhalt) bei mittelständischen Unternehmen: 3-5 Jahre
- auch bei Verkauf wird die überleitende Mitarbeit regelmäßig verlangt
- Erste Einschätzung des Unternehmenswerts (inkl. bzw. exkl. Beitrag des Inhabers)

C. Rechtsform und Vermögensstruktur

- Einzelunternehmen ist praktisch kaum verkäuflich
- Vor einer Übergabe ist eine klare Trennung von BV und PV erforderlich
- Deshalb rechtzeitig Überlegungen zur Rechtsform auf den Weg bringen (auch wg. evtl. steuerlicher Sperrfristen)
- Dabei Möglichkeit der Einbindung eines Nachfolgers in Betracht ziehen
- Pensionszusage: problematisch bei Verkauf, rechtzeitig vorher (noch als Anwartschaft) separieren
- Immobilien: Erhöhen Finanzierungslast für Käufer, sind andererseits gute Altersabsicherung für Verkäufer, Trennung vom operativen Geschäft (ohne Aufdeckung stiller Reserven) in Erwägung ziehen

D. Eigenes Nachfolgekonzept – oder Verkauf?

- Überleitung schrittweise oder mit einem klaren Schnitt?
- Will/soll/kann der Übergeber weiterhin beteiligt bleiben?
- Gibt es firmenintern (oder aus der Familie) potenzielle Nachfolger?
- Besteht die Möglichkeit, einen externen Nachfolger ins Unternehmen zu holen?
- Ist (häufig auch wegen des Unternehmenswerts) ein Verkauf die naheliegendere Option? (aber auch dann wird eine tragfähige Führungsstruktur erwartet)
- Möglichkeit eines Management-Buy-outs mit Wagnisbeteiligungskapital oder Private-Equity- Beteiligung
- Earn-out-Modelle: Käufer kann Risiko aus der Personenbezogenheit begrenzen, Verkäufer profitiert von einem erfolgreichen Verlauf des Ausstiegs

E. Steuerliche Aspekte bezüglich Veräußerungsgewinn und Sperrfristen

- Sperrfristen beachten (bzw. erforderliche Strukturierungen rechtzeitig veranlassen)
- Personengesellschaft: nur Ausstieg in einem Zug begünstigt
- Begünstigungsregelungen der §§ 16, 34 EStG
- Kapitalgesellschaft: gleiche Begünstigung auch bei stufenweisem Ausstieg
- Teileinkünfteverfahren
- Optimierung der Zuflusszeitpunkte

==========