IHK Region Stuttgart

Nachfolge im Familienunternehmen

Dr. Bettina Daser
Andrea Seemann

20. OKTOBER 2026



IHK Region Stuttgart



Die Nachfolgemoderation der IHK Region Stuttgart

- **Orientieren** – Erstberatung bei der Unternehmensnachfolge
- **Suchen** – Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Nachfolger
- **Kontaktieren** – Einleitung von direkten Kontakten beider Nachfolgeparteien
- **Moderieren** – Begleitung der persönlichen Gespräche im Rahmen des Übergabeprozesses
- **Netzwerken** – Aufbau eines Betreuungsnetzwerks in der Region

Alexander Ummenhofer
Telefon +49(711)2005-1308
alexander.ummenhofer@stuttgart.ihk.de

Kofinanziert von der Europäischen Union

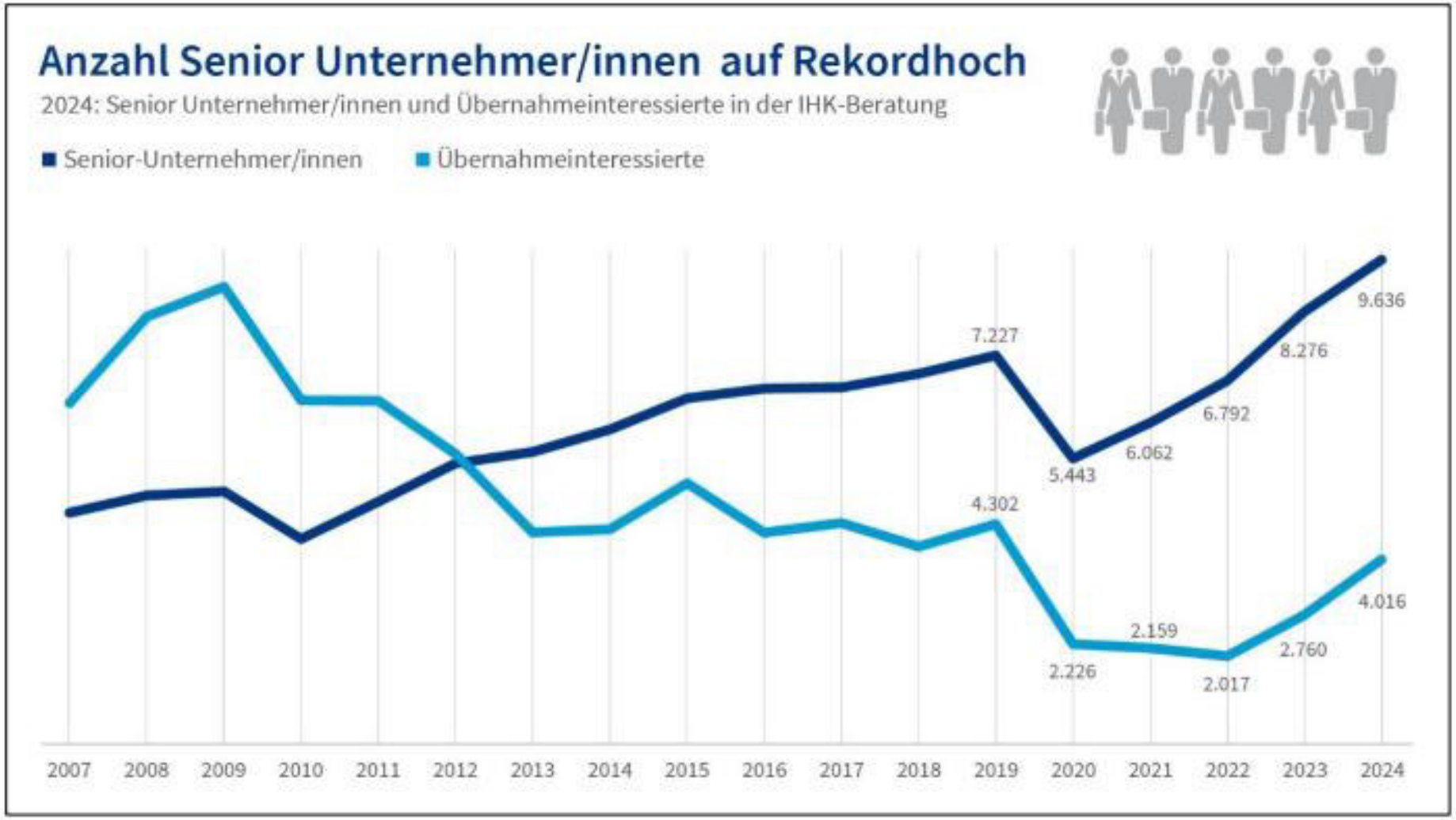
Kofinanziert vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg

© IHK Region Stuttgart

IHK Region Stuttgart



Betreuungsbedarf nimmt zu



© IHK Region Stuttgart

DIHK-Report Unternehmensnachfolge 2025

IHK Region Stuttgart



IHK-Veranstaltungsreihe

Unternehmensverkauf	12.02. / 07.05. / 03.12.
Unternehmensbewertung	05.03. / 08.10.
Nachfolge im Familienunternehmen	12.03. / 20.10.
IHK Nachfolge-Club	23.04. / 22.10.
Webinar: Die Nachfolgebörse nexxt-change	29.04. / 30.09.
Webinar: Notfallplanung – Das Lebenswerk sichern	20.05. / 25.11.
14. Stuttgarter Nachfolgetag	**für 2027 in Planung**
Webinar: Nachfolge ist weiblich – Chancen für Frauen	01.07. / 14.10.
Finanzierungssprechtage	auf Anfrage
Insolvenzverwaltersprechtage	auf Anfrage

© IHK Region Stuttgart

IHK Region Stuttgart



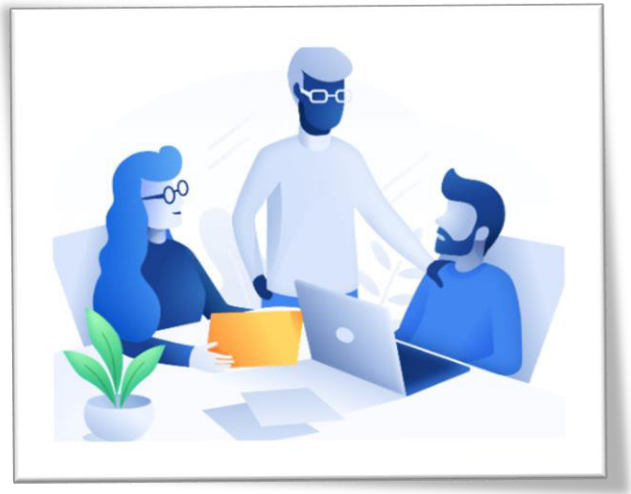
Podcast, Sonderheft, Unternehmenswerkstatt





Unternehmenswerkstatt Deutschland

IHK



© IHK Region Stuttgart

IHK Region Stuttgart



Heute erwartet Sie …

- **17:00 Uhr:** **Begrüßung**
- **17:05 Uhr:** **Chancen und Risiken einer familieninternen Nachfolge**
  Dr. Bettina Daser
  Beratung für Unternehmerfamilien, Stuttgart
- **18:00 Uhr:** **Pause**
- **18:15 Uhr:** **Unternehmensnachfolge sichern und optimieren**
  Andrea Seemann
  Steuerberaterin
  Hennerkes, Kirchdörfer & Lorz, Stuttgart
- **19:00 Uhr:** **Abschluss**

© IHK Region Stuttgart

IHK Region Stuttgart

Haben Sie Fragen?

Kontaktdaten:
Alexander Ummenhofer, +49(711)2005-1308, alexander.ummenhofer@stuttgart.ihk.de

Unterlagen & Nachbearbeitung:
Ein Handout wird auf unserer Website zur Verfügung gestellt.
Passwort: nachfolge
Nr. 5962340

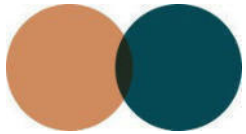
Veranstaltungen:
Eine Veranstaltungsübersicht finden Sie auf unserer Website
Nr. 4453762

© IHK Region Stuttgart

DR. DASER
BERATUNG

NACHFOLGE
IN FAMILIENUNTERNEHMEN

ENTSCHEIDUNGSPROZESSE MODERIEREN. FRÜHZEITIG. NEUTRAL. ERFOLGREICH.



ZWEI WELTEN TREFFEN AUFEINANDER

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 2



© Bettina Daser | www.bettina-daser.de



ZIEL IST **EIN KONZEPT, DAS ALLE** BETEILIGTEN **MITTRAGEN**.

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 4

DIE **MODERATION** VON ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN MUSS DESHALB **UNABHÄNGIG** UND **NEUTRAL** SEIN.

© Bettina Daser

Gute Entscheidungen brauchen gute Begleitung!





BEISPIEL:



EHEPAAR
ANTON UND BERTA U.
63 UND **60** JAHRE

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 6

DIPL. ING.
MASCHINENBAU

DAS 1. VON
3 KINDERN



ANTON U.

63 JAHRE

HAT DAS
UNTERNEHMEN
10 JAHRE MIT
DEM EIGENEN
VATER GEFÜHRT

HAT IM
UNTERNEHMEN
VERSCHIEDENE
STATIONEN
DURCHLAUFEN

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de

BUCHHALTERIN

FAMILIEN-
MINISTERIN



BERTA U.

60 JAHRE

IM UNTERNEHMEN
TÄTIG SEIT DER
HEIRAT VOR
40 JAHREN

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de

MASCHINENBAU



UNTERNEHMEN

3. GENERATION

UMSATZ:
30 MIO.

VOR ÜBERNAHME
DURCH ANTON
UND BERTA U.:
15 MIO. UMSATZ

© Bettina Daser

KINDER

1

MAX
29 JAHRE

LIIERT MIT INGA
(BUCHHALTERIN)

VORSTELLUNG:
ER FÜHRT MIT INGA

2

MARA
27 JAHRE

WIRTSCHAFTS-
INFORMATIKERIN

INTERNET OF THINGS

PROJEKT
„DIGITALISIERUNG“

3

MARTIN
20 JAHRE

STUDIERT BWL
UND WILL MIT
MAX FÜHREN

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 11

Unternehmerfamilien
im Entscheidungskarussell



© Bettina Daser | www.bettina-daser.de

ENTSCHEIDUNGEN MACHEN



DIE GESAMTE
UNTERNEHMERFAMILIE
ZUFRIEDEN



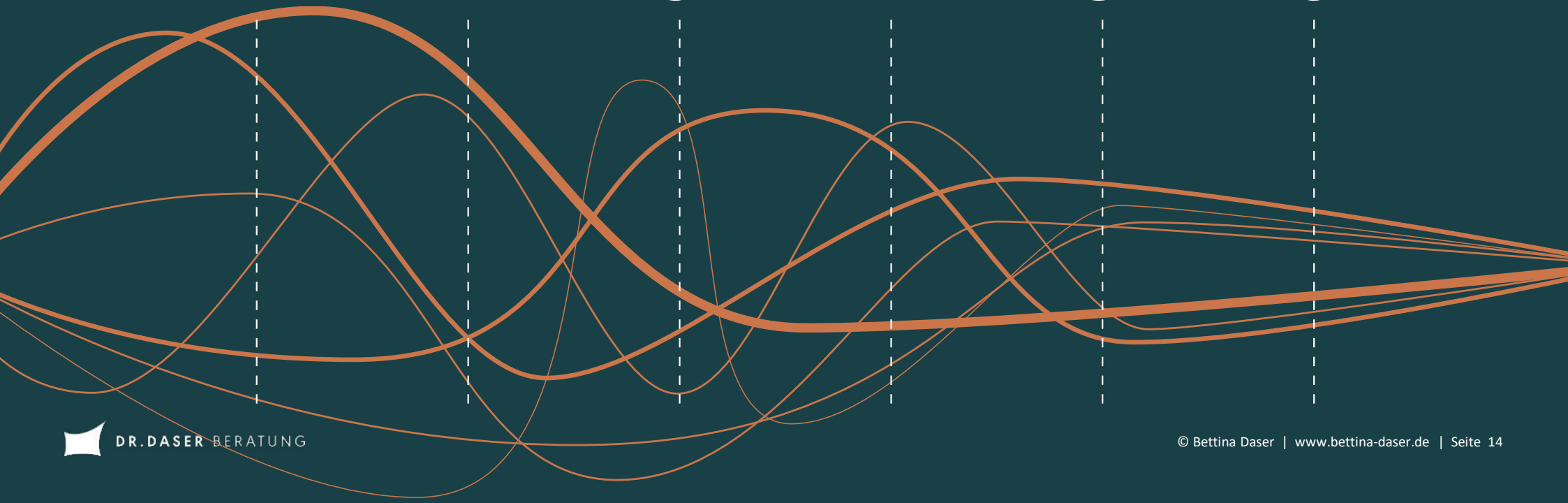
DAS
UNTERNEHMEN
ERFOLGREICH

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de

NACHFOLGE IN 6 SCHRITTEN

WIE ICH UNTERNEHMERFAMILIEN BEI DER ERARBEITUNG EINER **FAMILIENSTRATEGIE** BEGLEITE.

1 2 3 4 5 6



© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 14



© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 15



01 GEMEINSAME **INTERESSEN**

- gemeinsames Werteverständnis in Familien und Unternehmen
- klare Ziele für Familie und Unternehmen: bisheriges Geschäftsmodell mit Blick auf Markt-Entwicklungen hinterfragen
- Rollen klären: Wer soll welchen Platz im Unternehmen einnehmen ?

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 16

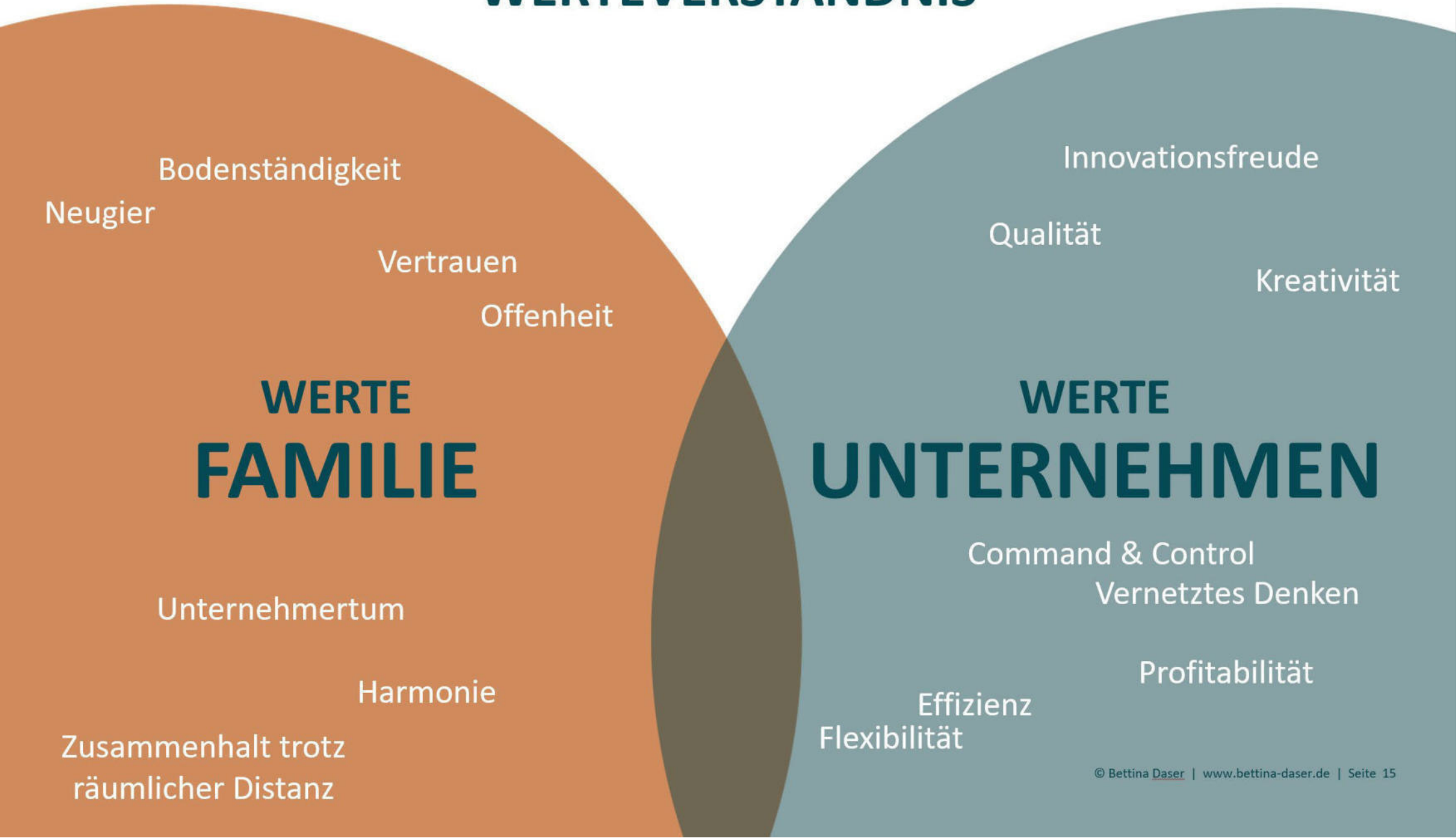
“Zusammenwachsen, um zusammen zu wachsen.”



Gemeinsame Interessen.
Werte. Ziele. Rollen.

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de

GEMEINSAME INTERESSEN
WERTEVERSTÄNDNIS



GEMEINSAME INTERESSEN
ZIELE



GEMEINSAME INTERESSEN
ROLLEN KLÄREN

Organisator Familientag sinnvoll?

ROLLEN FAMILIE

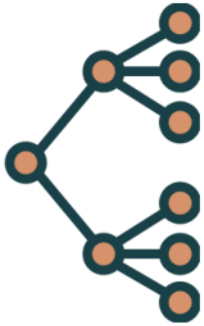
Hüter der Charta sinnvoll?

zur Verfügung stehende Kandidaten?

ROLLEN UNTERNEHMEN

bestehende Struktur: Eigentum und Führung

02 JEDE GENERATION HAT IHRE **HERAUSFORDERUNG**



- Weichen stellen – klarer Fokus mit Weitblick
- Kooperation – Offenheit
- Zusammenhalt

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 21

Einfach ein wenig Glitzer über Konflikte streuen?



© Bettina Daser | www.bettina-daser.de

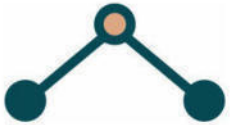
ÜBERSICHT
KONSTELLATIONEN



KONSTELLATION

01

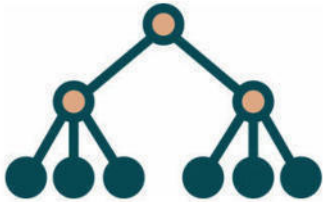
Gründer,
1 Kind
(Thronfolger)
> alles einfach



KONSTELLATION

02

Gründer,
2 Kinder
> Zwang zur
Kooperation



KONSTELLATION

03

Gründer,
2 Kinder,
mehrere Enkel,
evtl. Patchwork
> Zusammenhalt
sichern

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 24

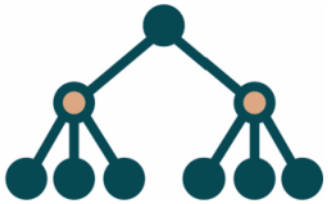
ALTERNATIV



KONSTELLATION

01A

2 Kinder,
Sorge vor Konflikt,
Kompetenzen klären,
evtl. Trennung
Geschäftsbereiche oder
verbundener
Unternehmen



KONSTELLATION

02A

Kooperation gelingt,
beide geschäftsführenden
Gesellschafter haben
jeweils 3 Kinder,
wie viele Kinder
wie einbinden?
(Eigentum und Führung)



KONSTELLATION

03A

Pro Stamm hält jeweils
1 von 3 Kindern 50% der
Anteile. Der Ehemann
einer Gesellschafterin ist
Geschäftsführer. Als sich die
beiden trennen, verliert er
den Rückhalt beider
Gesellschafter.

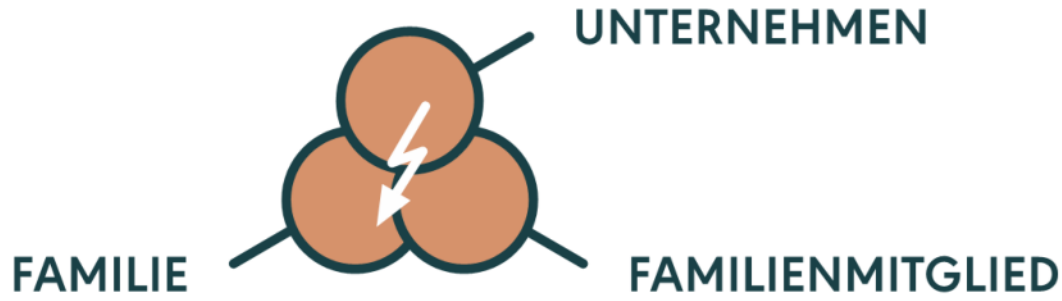
© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 25

WORAUF KOMMT ES BEI DER ERARBEITUNG VERSCHIEDENER NACHFOLGE-OPTIONEN AN?

Das Gespür und Erfahrungswissen in Bezug auf:

- die richtige Dosierung,
- das richtige Tempo,
- die richtige Reihenfolge und
- die richtige Rollenverteilung

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 26



03 FAMILIEN**STRATEGIE**

- Zukunft planen und gestalten
  > Trennung der Rollen
  > Grundsatzfragen gemeinsam klären
  > Versöhnung der drei Funktionskreise
  durch:
  - integrativen
  - konstruktiven
  - fairen
  - und transparenten Nachfolgeprozess

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 27

Konsensfiktion

Wie realistisch ist der Wunsch, das Gleiche zu wollen?



© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 28

WER FÜHRT?
GERADE IN UNSICHEREN ZEITEN
IST KLARHEIT WICHTIG.

Welche Strategie favorisiert welcher Nachfolge-Kandidat?

Was bedeutet das für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens?

- Product Leadership
- Operational Excellence
- Customer Intimicy

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 29

FAMILIENSTRATEGIE
NACHFOLGER



OPTION 01
MAX

Unter der Leitung von Max wird der klare technische Fokus „Quality first“ des Vaters beibehalten; die Produktentwicklung bleibt Dank seiner Impulse ein starker Erfolgstreiber, die derzeit auf eine große Innovationsfreude beim Kunden trifft. Inga übernimmt die kaufmännische Leitung und bildet mit Max bis zur Familiengründung eine Doppelspitze und tritt dann als Teilzeitkraft etwas in den Hintergrund. Mara und Martin sind Gesellschafter und nicht operativ im Unternehmen tätig.

OPTION 02
MARA

Mara entwickelt das Unternehmen mit Ihrer Expertise konsequent weiter. Sie wird das Stichwort AGIL mit Leben füllen, so dass die technischen Impulse künftig eher auf breiter Basis von allen Mitarbeitern kommen und die Abhängigkeit von Schlüsselpersonen sinkt. Die weitgehend automatisierte Fertigungssteuerung bietet Möglichkeiten der Effizienzsteigerung. Sie setzt auf Eigenverantwortung und fördert die Arbeit im Homeoffice. Sie ist für eine Doppelspitze mit demjenigen Bruder offen, der die Neuerungen mitträgt. In jedem Fall sind die Brüder Gesellschafter.

OPTION 03
MARTIN

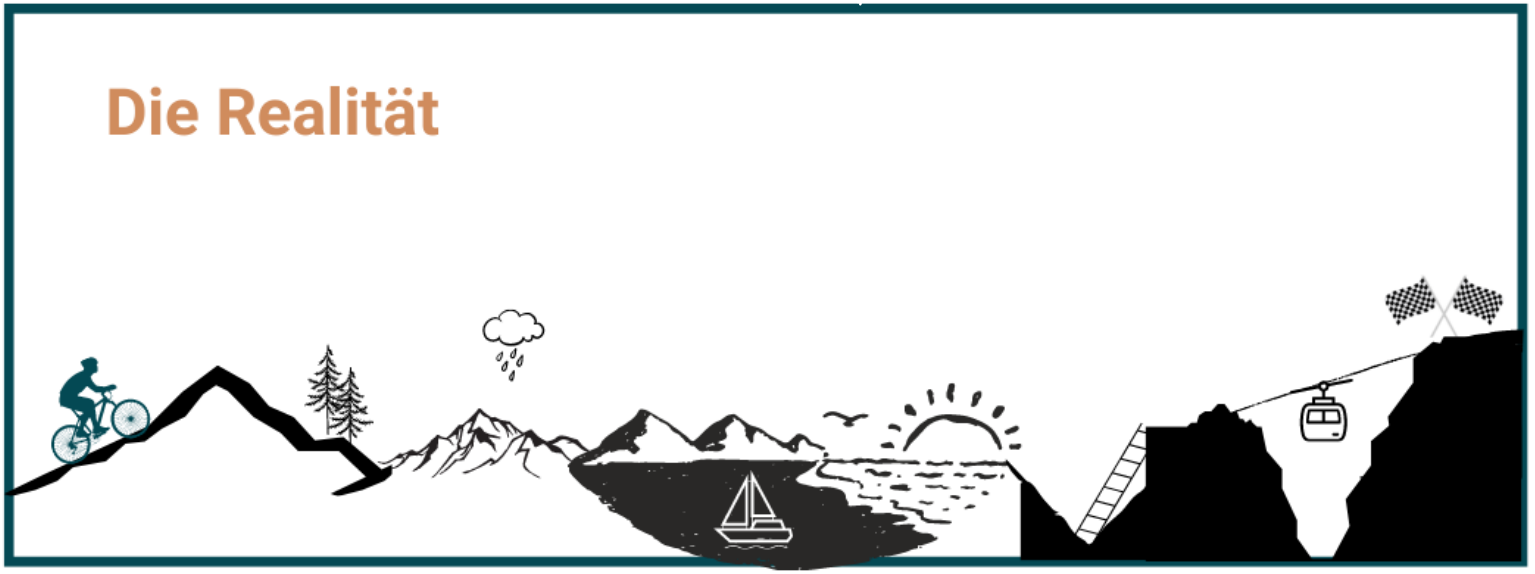
Nach einer Übergangszeit, in der Max mit Unterstützung der Eltern führt, bilden Max und Martin eine Doppelspitze. Als guter Innenminister hält er seinem Bruder als Key Account den Rücken frei, der die guten Geschäftsbeziehungen mit Charme und technischer Expertise weiter ausbaut. Martin leitet die Verwaltung mit ruhiger Hand und sorgt für einen kurzen Draht zwischen Belegschaft und Geschäfts-führung. Inga spielt keine Rolle im Unternehmen, Mara ist Gesellschafterin.

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 30

Der Plan



Die Realität



04 KONKRETE NACHFOLGEREGELUNG



Wer entscheidet?

Werte | Ziele | Exit

Entscheidungsfähigkeit ?
Gleich/ungleich ?
Wovon wird der Senior leben ?

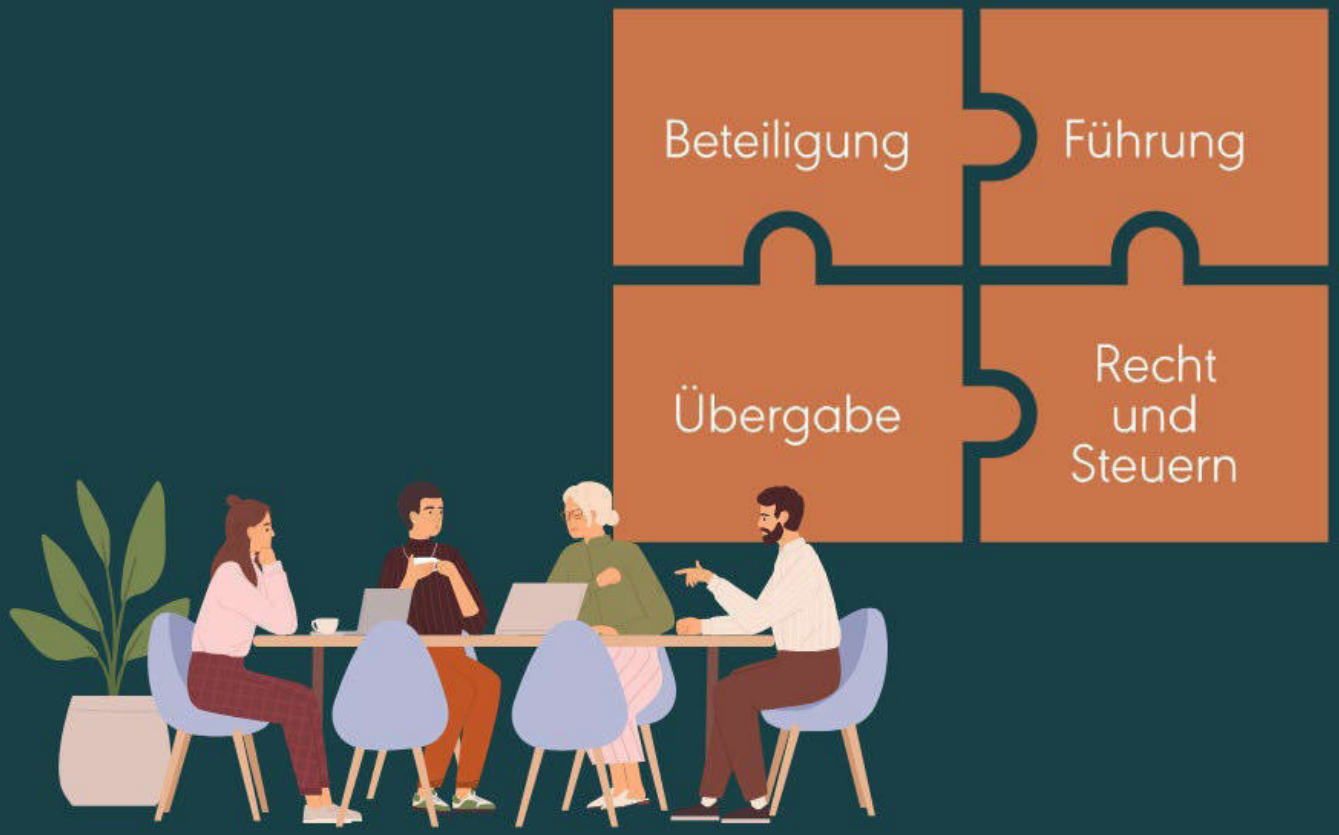
Beteiligung | Führung

Wer ?
Qualifikation ?

Zutrauen ?
Zeitpunkt ?
Karriere ?
Bewährungsproben ?
Was macht der Senior danach ?

Übergabe | Recht und Steuern

Konsensberatung:
So lange puzzeln, bis alle einverstanden sind!



© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 33

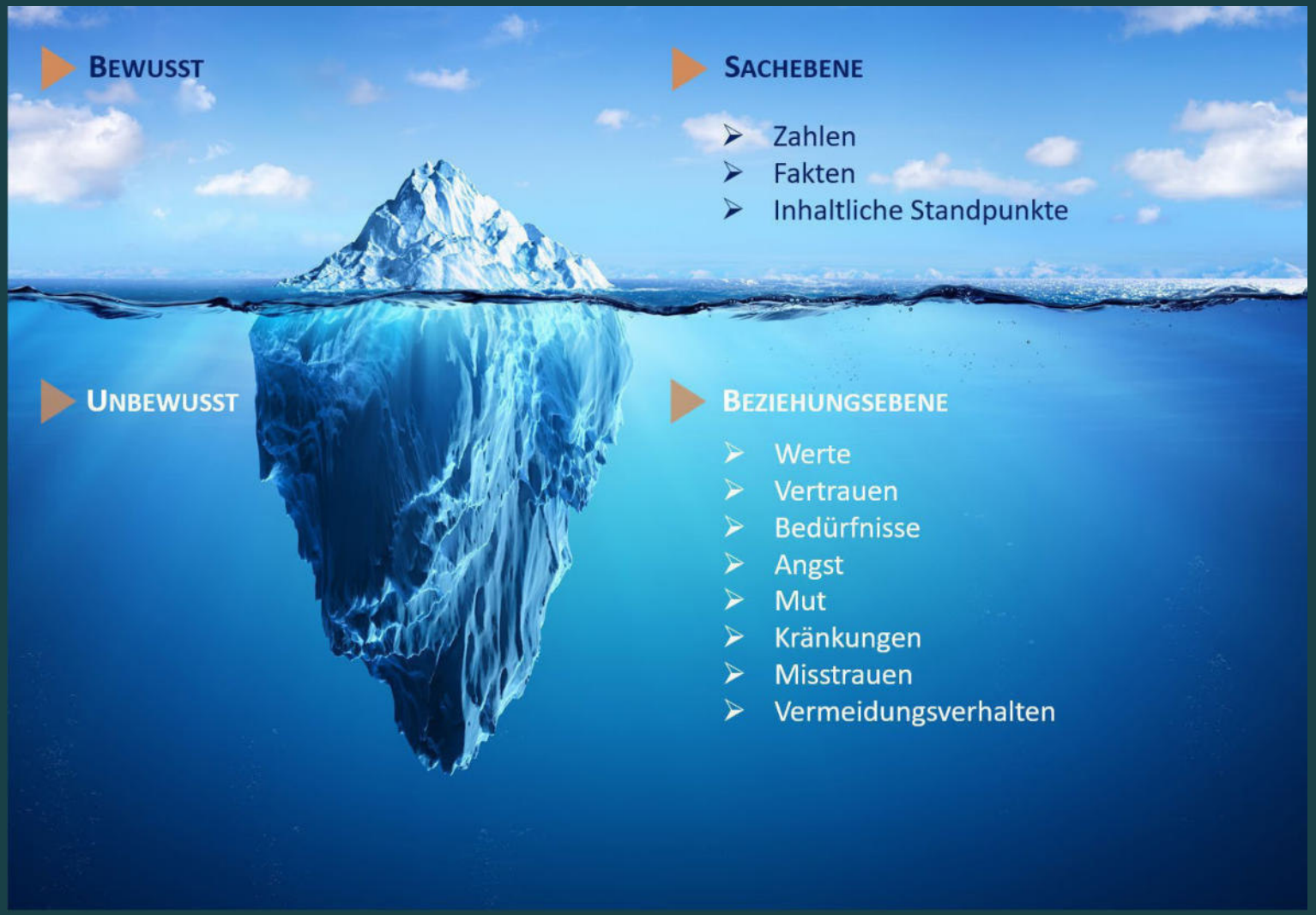
Fragen zur Vorbereitung

- **Was** will ich **bis wann** erreicht haben? **Wie** soll mein Unternehmen zum Zeitpunkt der Übergabe **aufgestellt** sein?
- **Welche Generation** verantwortet was bzw. ist für welche (Entwicklungs-)Aufgabe zuständig?
- Was soll **in jedem Fall** umgesetzt werden?
  Was gilt es zu **vermeiden**?
- **Wer** gehört mit an den Tisch?
- Benötigen wir **externe Moderation**?

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 34

Versachlichen vs. Abtauchen:

Zwei Ebenen der Kommunikation



© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 35

Fragen zur Zukunftsfähigkeit

- Das Rad der Veränderung im Markt dreht sich immer schneller – ist Ihr **Zeitfenster** für wichtige anstehende Veränderungen groß genug, um **bewusst** zu **gestalten**?
- Ist alles Operative auf der Höhe der Zeit?
  Wie steht es in Ihrem Unternehmen um die Themen **Digitalisierung** und **Nachhaltigkeit**?
- Passt Ihre **Führungskultur** zu den Vorstellungen und Erfahrungen der übernehmenden Generation?
- Das **Tagesgeschäft hat Priorität** und Sogwirkung – haben sie „nebenher“ genügend Zeit für Nachfolgethemen?

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 36

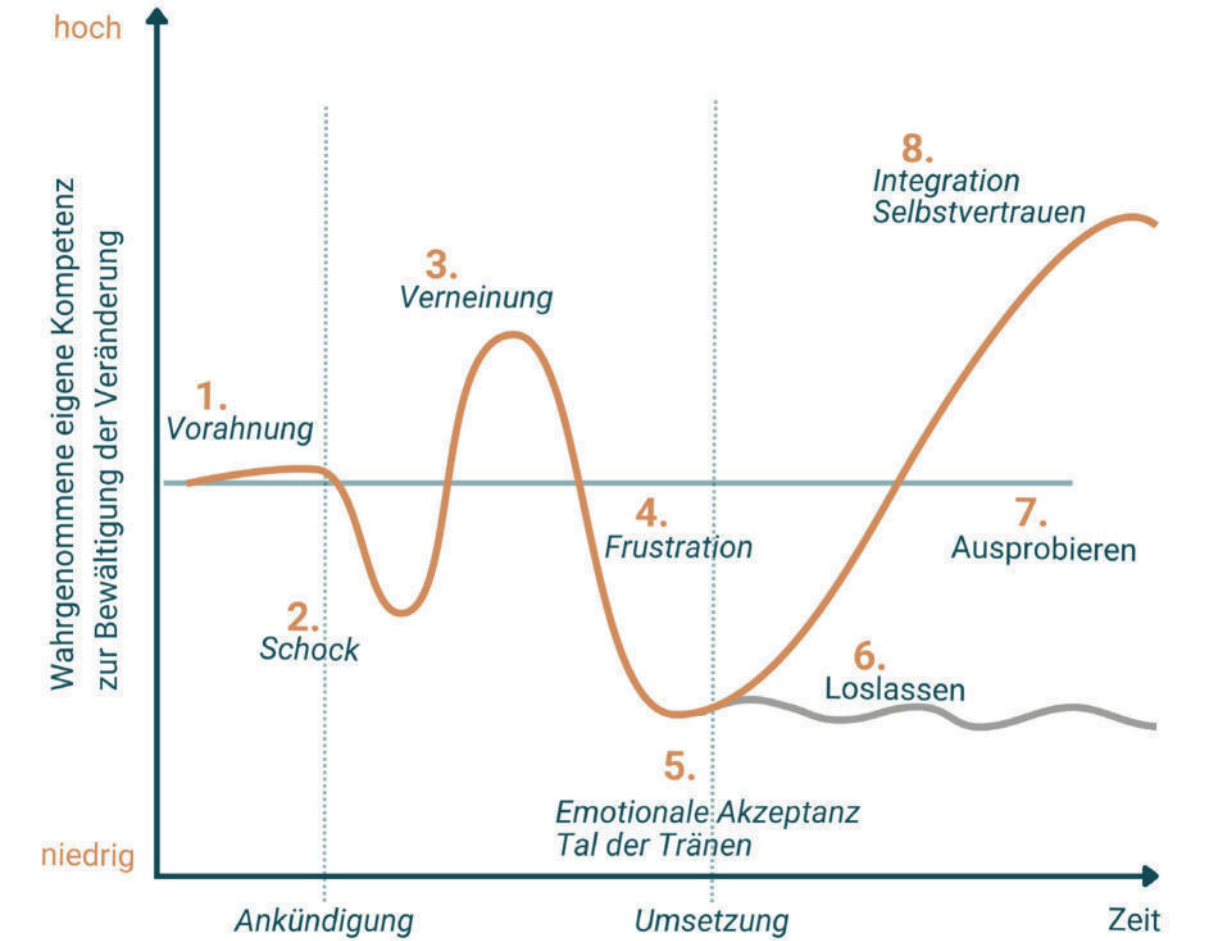
Fragen zum Zeitplan

- **Welches Zeitfenster** haben Sie für die Nachfolge? Wann können wir Schritt 1 umsetzen, bis wann muss der letzte Schritt erfolgt sein?
- **Passt das Zeitfenster für alle Akteure?** Wer muss seinen Weg beschleunigen und auf Auslandsaufenthalte, etc. verzichten oder umgekehrt bremsen, damit die Schritte gut ineinandergreifen?
- Was wäre der **ideale Karrierepfad** (extern und / oder intern)? Soll es Bewährungsproben geben?
- Ist für die Geschäftsführung ein **fließender Übergang** oder ein **klarer Schnitt** geplant? Zu welchem Zeitpunkt hat wer welche (formale) Verantwortung, Vergütung und Erfolgsbeteiligung?
- Ist die Gesellschafter-Rolle für die übergebende Generation noch **unverzichtbar** oder im Gegenteil schon **zu einer Last** geworden?

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 37

Verhaltensphasen im Nachfolgeprozess

in Anlehnung an Kübler-Ross



Veränderungskurve in Anlehnung an Kübler-Ross

1. Veränderungen lösen Sorgen und Ängste aus, die überwunden werden müssen.

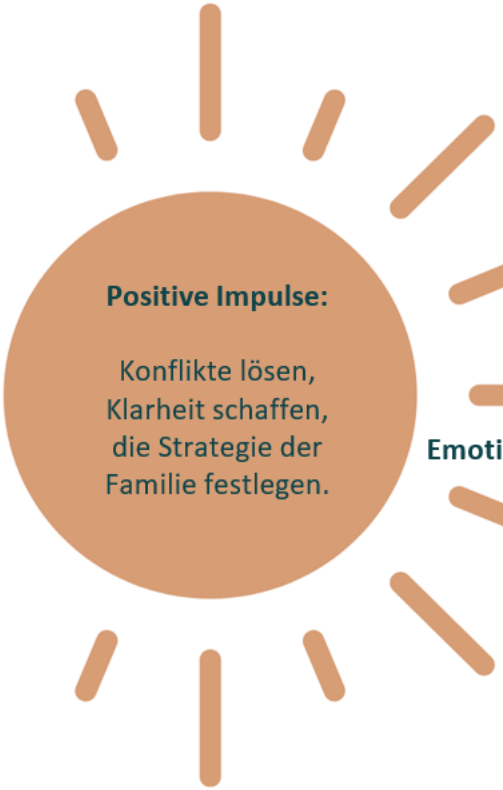
2. Eine gute Begleitung durch den/die Berater*in über die Phasen ist die Basis für den Erfolg.

3. Ein ständiger Austausch in der Unternehmerfamilie ist notwendig, um auf Kurs zu bleiben.

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 38

Verhaltensphasen im Nachfolgeprozess

am Beispiel von Anton, Berta, Max, Mara und Martin



Vorahnung **1.**

Schock **2.**

Verneinung **3.**

Frustration **4.**

Emotionale Akzeptanz
Tal der Tränen **5.**

Loslassen **6.**

Ausprobieren **7.**

Integration,
Selbstvertrauen **8.**

Die Eltern präsentieren Max, Mara und Martin ihre Wunschlösung der Nachfolge:

Alle drei Kinder sollen geschäftsführende Gesellschafter werden.

Widerstand aller drei Kinder.



Es hilft nichts. Ich mache das Beste daraus und handle.

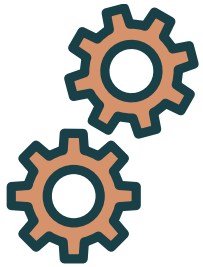
Es hilft nichts. Ich resigniere und gehe in die „Opferrolle“.

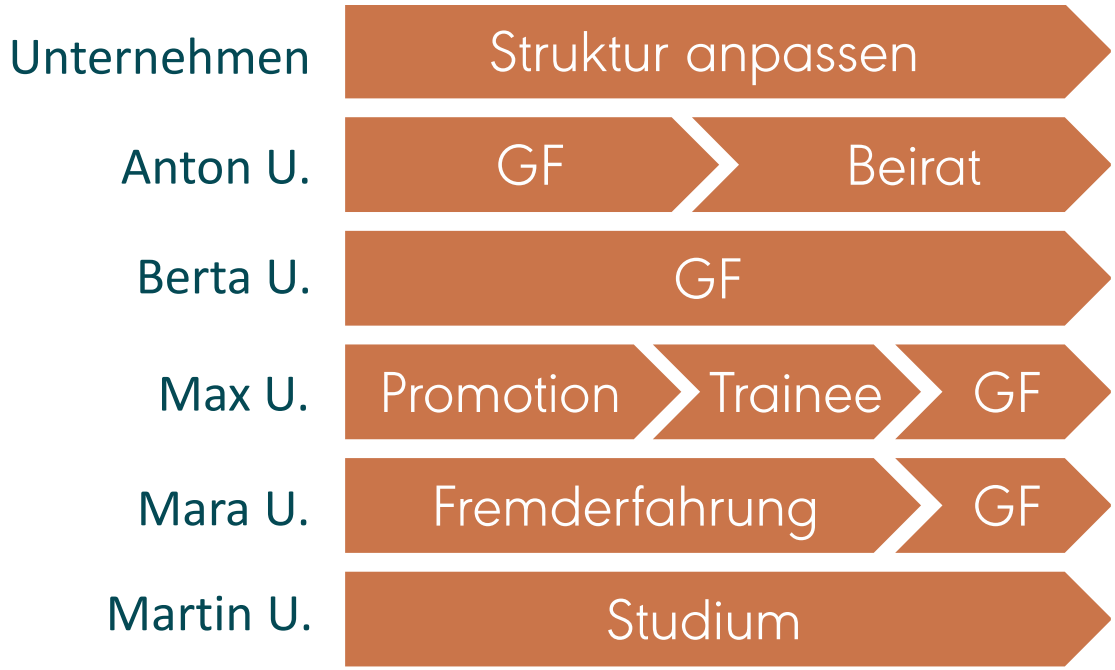
Die Familie setzt sich zusammen und definiert Werte, Ziele und Rollen für das Unternehmen und die Familie.

Gemeinsam wird eine tragfähige Lösung erarbeitet, mit der jeder Einzelne leben kann und zufrieden ist.

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 39

05 ZEITPLAN





© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 40

Fragen zur vertraglichen Umsetzung

- **Not-Testament:** Sollte mir morgen etwas zustoßen, wer sollte an meiner Stelle Eigentümer meiner Anteile / meines Vermögens sein?
- Thema **Zersplitterung**: Sollten Anteile gepoolt werden?
- Steht fest, **wer führt**? Steht fest, **wer Gesellschafter** werden soll? Sind die Betreffenden fähig und willens?
- Sollen die **Kontrollrechte** im Gesellschafterkreis ausgeübt oder teilweise an fremde Dritte delegiert werden (z.B. Beirat)?
- Gibt es noch **Unklarheiten?** Z.B. Doppelspitze vs. Alleinentscheider? Geplante Auslandsaufenthalte (Thema Wegzugsbesteuerung)?
- **Klare Vorstellungen** kann ein Jurist bzw. Steuerberater gut umsetzen.
- Empfehlung: **Familienstrategie** und **rechtliche Umsetzung** verzahnen.

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 41

Schauen wir alle in die gleiche Richtung?



prägt die Familienverfassung

Familienstrategie und Familienverfassung

Legitimation herstellen

- Für eine konkrete Nachfolge-Lösung **Legitimation herzustellen**, stärkt ihre **Tragfähigkeit.**
- Dazu kann die **Erarbeitung einer Familienverfassung** einen Beitrag leisten, indem sie diejenigen miteinander in Austausch bringt, die mit ihrem gemeinsamen Investment in das Unternehmen geschlossen hinter dem Unternehmen stehen sollen.
- Im Idealfall sorgt **eine Verantwortliche oder ein Verantwortlicher der Familie** dafür, dass die Familienverfassung im Alltag mit Leben gefüllt wird.

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 43

FAMILIENVERFASSUNG

GRUNDSÄTZLICHES KLÄREN UND COMMITMENT ERZEUGEN

In der Familienverfassung geht es **um Grundsätzliches.**

- Um den Zusammenhalt in der Unternehmerfamilie, den **Aufbau der kommenden Generation** zu einem **stabilen Gefüge** als Gesellschafter und eventuell auch als Führungskräfte.
- Um **Institutionen,** die der Unternehmerfamilie Halt geben. Wie z. B. der jährliche **Familientag**, der eine Brücke zwischen unternehmerischen und familiären Themen schlägt oder der **Familienrat**, der repräsentativ und souverän für die Interessen der Familienmitglieder einsteht.
- Je **einfacher und verlässlicher die Strukturen** sind, umso eher geben sie den gewünschten Halt.

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 44

06 ERFOLGSFAKTOREN



- zeitnaher Beginn
- Grundsatzfragen in der Familie klären
  > vor Recht und Steuern
- umfassendes Nachfolgekonzept entwickeln
  > Beteiligung und Führung gemeinsam denken
- Generationen verzahnen: loslassen und zupacken
- lebendige Regeln und Strukturen etablieren

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de | Seite 45

NACH-FOLGE IN FAMILIEN-UNTERNEHMEN

01 GEMEINSAME INTERESSEN

- gemeinsames Werteverständnis in Familien und Unternehmen
- klare Ziele für Familien und Unternehmen
- Rollen klären: wer soll welchen Platz im Unternehmen einnehmen?

02 JEDE GENERATION HAT IHRE HERAUSFORDERUNG

- Weichen stellen – mit Weitblick
- Kooperation
- Zusammenhalt

03 FAMILIENSTRATEGIE

- Zukunft planen und gestalten
  > Trennung der Rollen
  > Grundsatzfragen gemeinsam klären
  > Versöhnung der drei Funktionskreise durch:
  - integrativen
  - konstruktiven
  - fairen
  - und transparenten Nachfolgeprozess



04 KONKRETE NACHFOLGEREGELUNG

Wer entscheidet?

Werte | Ziele | Exit

Entscheidungsfähigkeit?
Gleich/ungleich?
Wovon wird der Senior leben?

Wer?
Qualifikation?



Zutrauen?
Zeitpunkt?
Karriere?
Bewährungsproben?
Was macht der Senior danach?

05 ZEITPLAN



06 ERFOLGSFAKTOREN

- zeitnaher Beginn
- Grundsatzfragen in der Familie klären
  > vor Recht und Steuern
- umfassendes Nachfolgekonzept entwickeln
  > Beteiligung und Führung gemeinsam denken
- Generationen verzahnen: loslassen und zupacken
- lebendige Regeln und Strukturen etablieren

© Bettina Daser | www.bettina-daser.de

VIELEN DANK

FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

© Bettina Daser



Unternehmensnachfolge sichern und optimieren

– IHK Region Stuttgart, 20. Oktober 2026 –

Andrea Seemann, Steuerberaterin

Inhaltsverzeichnis



I. Einführung

II. Typische Konfliktfelder und Risiken (Fallbeispiele)

III. Erbschaftsteuerliche Aspekte

IV. Vorweggenommene Erbfolge

V. Vorgehensweise im Nachfolgeprozess

I. Einführung

Wunsch:

Familiäre Übergabe

vs.

Realität:

unter 50% tatsächliche Übergaben in der Familie

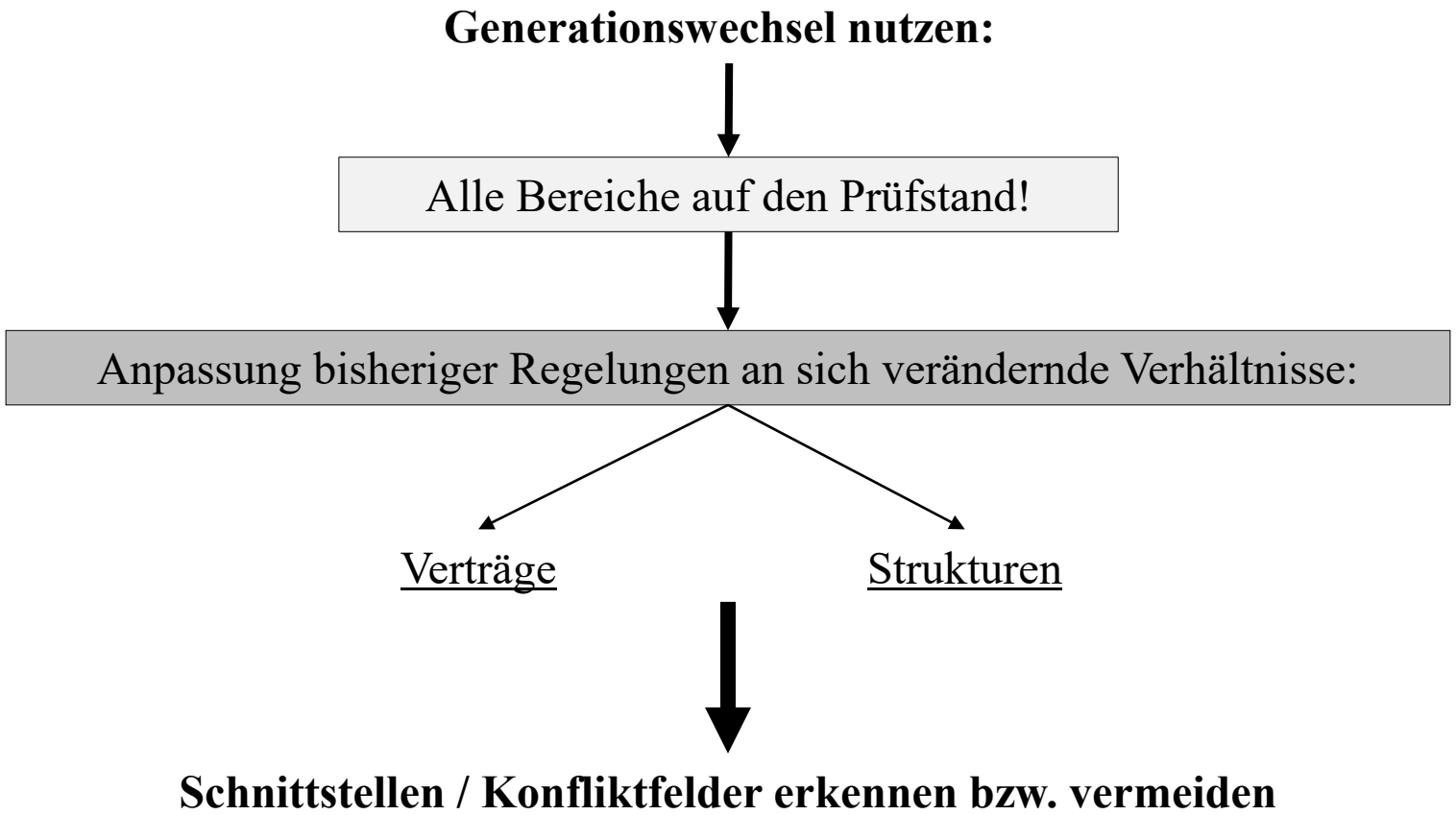
→ **Strategische Nachfolgeplanung**

↓

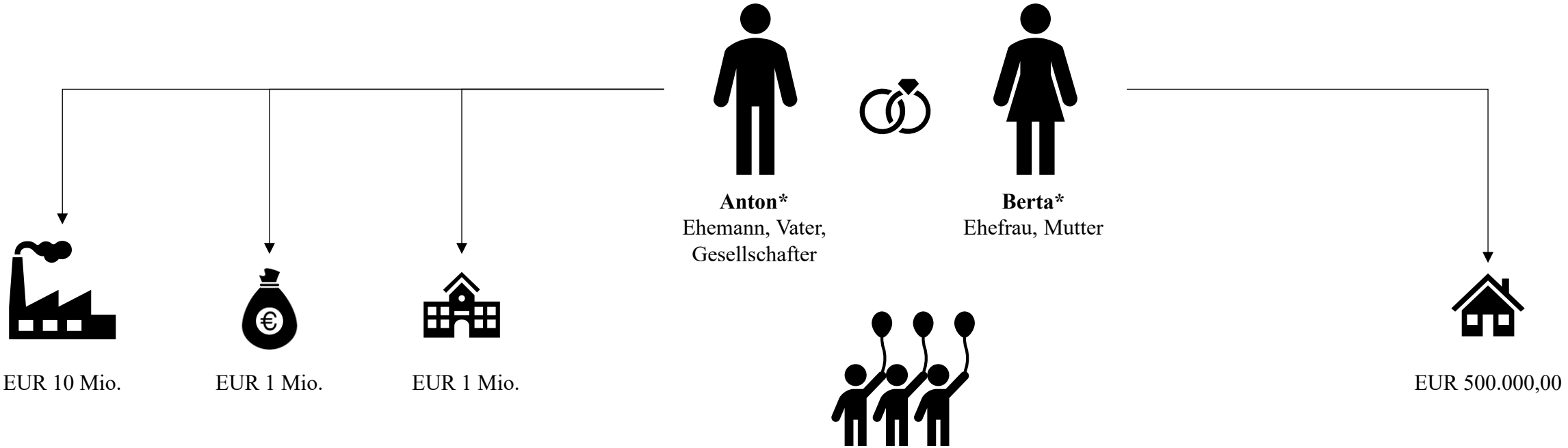
Alternative Optionen bedenken:

- Option 1: Stiftung
- Option 2: Verkauf
- Option 3: Fremdmanagement

I. Einführung



II. Typische Konfliktfelder und Risiken: Ausgangssachverhalt



* Vermögen zu Beginn der Ehe: jeweils EUR 0,00.

II. Typische Konfliktfelder und Risiken: <u>Fallbeispiel 1 – Scheidung</u>

Zugewinnausgleich: EUR 5,75 Mio. (EUR 12 Mio. – EUR 0,5 Mio.) x 50%
Forderung in bar auszugleichen; Fälligkeit mit Rechtskraft der Scheidung.





Lösung:

<u>Ehevertrag</u>

- mit Vereinbarung modifizierter Zugewinngemeinschaft oder
- Gütertrennung

II. Typische Konfliktfelder und Risiken: Fallbeispiel 2 – Krankheit

Anton: Schlaganfall mit Koma, monatelang nicht ansprechbar = **nicht handlungsfähig**!
Berta: ohne Vollmachten von Anton = **nicht handlungsfähig**!

→ Bestellung Betreuer (**NICHT** automatisch ein Familienmitglied) durch Gericht.



Lösung:

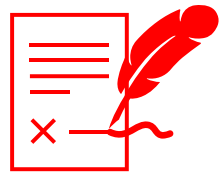
General- und Vorsorgevollmacht

- Zugriff auf Konten, etc.
- Ausübung Gesellschafterrechte, Bestellung Geschäftsführer, etc.

II. Typische Konfliktfelder und Risiken: Fallbeispiel 3 – Pflichtteil

Anton: Kinder im Testament als Erben

Berta: „enterbt“ → Pflichtteil (hier: Zugewinn zzgl. 1/8 des Erbes nach Abzug Zugewinn)
= EUR 6,5 Mio. (Forderung in bar von Erben zu erfüllen)



Lösung:

Pflichtteilsverzicht (ggf. gegenständlich beschränkt)

III. Erbschaftsteuerliche Aspekte

Liquiditätskonzept
(Höhe Erbschaftsteuer bei (plötzlichem) Tod)

Liquides Vermögen
(Begleichung Erbschaftsteuer)

Konzept zur Reduzierung Erbschaftsteuer / vorweggenommene Erbfolge

III. Erbschaftsteuerliche Aspekte

BVerfG v. 22.6.1995:

Verschonung von Betriebsvermögen zulässig, aber nicht durch Bewertungsunterschiede, sondern durch Freibeträge und niedrigere Steuersätze

BVerfG v. 7.11.2006:

Verschonung von Betriebsvermögen zulässig, aber Begünstigung durch Bewertung verboten und nur durch ausdrückliche Verschonungsregelungen erlaubt.

BVerfG vom 17.12.2014:

Verschonung von Betriebsvermögen ist verfassungsgemäß und wird bestätigt, konkrete Ausgestaltung wird aber beanstandet (u.a. Notwendigkeit einer Bedürfnisprüfung bei Großvermögen)

Verf.beschwerde 1 BvR 804/22

zur Frage, ob die Verschonung von Betriebsvermögen Erwerber, auf die sie nicht anwendbar ist, verfassungswidrig benachteiligt.

Normenkontrolle V1 BvF 1/23

zur Frage, ob die Freibeträge und Steuersätze in Anbetracht von Wertsteigerungen und Höherbewertungen verfassungswidrig sind.

III. Erbschaftsteuerliche Aspekte

Verf.beschwerde 1 BvR 804/22

zur Frage, ob die Verschonung von Betriebsvermögen Erwerber, auf die sie nicht anwendbar ist, verfassungswidrig benachteiligt.

Mögliche Entscheidungsszenarien:

(1) Abweisung der Verfassungsbeschwerde bzw. der Vorlage – Fortgeltung des bestehenden Rechts mit den darin enthaltenen Verschonungsregelungen

(2) Feststellung der partiellen Verfassungswidrigkeit der Verschonungs-regelungen mit Auftrag an den Gesetzgeber und Fristsetzung zur Neugestaltung

(3) Wie (2), aber nicht nur partielle, sondern vollständige Verfassungswidrigkeit der Verschonungsregelungen wird festgestellt

➔ Nach den Entscheidungen des BVerfG aus den Jahren 1995, 2006 und 2014 unwahrscheinlich

(4) Nichtigerklärung des gesamten ErbStG durch das BVerfG

Persönliche Freibeträge unter Zusammenrechnung der Erwerbe innerhalb von 10 Jahren

	Freibetrag nach § 16 ErbStG (in EUR)	Versorgungsfreibetrag nach § 17 ErbStG (in EUR)
Ehegatte	500.000,00	256.000,00
Kinder	400.000,00	Gestaffelt nach Alter, max. EUR 52.000,--
Enkelkinder I: bei vorverstorbenen Kindern	400.000,00	-
Enkelkinder II: („Generationssprung“)	200.000,00	-
Sonstige Personen der Steuerklasse I	100.000,00	-
Personen der Steuerklasse II und Steuerklasse III	20.000,00	-

Bemessung Steuersatz unter Zusammenrechnung aller Erwerbe vom selben Erwerber innerhalb von 10 Jahren:

Wert des Steuerpflichtigen Erwerbs (§ 10 ErbStG) bis einschließlich … Euro	Prozentsatz in der Steuerklasse		
	I	II	III
75.000,--	7	15	30
300.000,--	11	20	30
600.000,--	15	25	30
6.000.000,--	19	30	30
13.000.000,--	23	35	50
26.000.000,--	27	40	50
über 26.000.000,--	30	43	50

Begünstigungsregelungen für Betriebsvermögen

➢ **Grobuntergliederung von Vermögen für die erbschaftsteuerliche Einordnung**

Begünstigtes Betriebsvermögen	**Nicht begünstigtes Betriebsvermögen/ Verwaltungsvermögen**	**Privates Vermögen**
Erbschaftsteuerliche Begünstigung /Freistellung bis zu 100%. (Volle) Besteuerung nur des schädlichen Verwaltungsvermögens.	Unternehmensvermögen mit überwiegend schädlichem Verwaltungsvermögen bzw. aus anderen Gründen ohne erbschaftsteuerliche Begünstigung. Wird im Ergebnis wie „privates Vermögen“ behandelt. (Beispiele: Fremdvermietete Immobilien, Anteile an GmbHs, AGs, SEs ≤ 25%)	z.B. private Immobilien, Wertpapiere und Bankguthaben; grds. nur Anwendung persönlicher Freibetrag bzw. im Einzelfall individuell zu prüfende Befreiungen wie bspw. für das Familienheim.

Begünstigtes Vermögen nach § 13b Abs. 1 ErbStG u.a. Anteile an gewerblichen Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften (Beteiligungsquote mehr als 25%)

	Regelverschonung	Optionsverschonung („Nulloption“)
Verschonungsabschlag	**85%**	**100%**
für	„Begünstigtes Vermögen“ i.S. § 13b Abs. 2 ErbStG (Wert des Betriebsvermögens abzgl. „schädlichem“ Verwaltungsvermögen)	
Max. Quote Verwaltungsvermögen*	90% (Verwaltungsvermögen)	90% (Verwaltungsvermögen) und 20% (Teilbrutto-Verwaltungsvermögen)
Behaltensfrist	5 Jahre	7 Jahre
Mindestlohnsumme**	400% über 5 Jahre	700% über 7 Jahre
Verwaltungsvermögen	Separate Besteuerung des „schädlichen“ Verwaltungsvermögens (Netto-Verwaltungsvermögen (nach Schulden und 15%-Freibetrag für Finanzmittel) und Freibetrag von 10%))	
Erwerb > EUR 26 Mio. („Großvermögen“)	• Keine Anwendung der Regel- bzw. Optionsverschonung! • Auf Antrag entweder Abschmelzung oder Verschonungsbedarfsprüfung	

* Im Rahmen des 90%-Test wird von der Finanzverwaltung infolge einer Gerichtsentscheidung nunmehr abweichend vom Gesetzeswortlaut die Schuldenverrechnung zugelassen (vgl. gleichlautender Ländererlass vom 19.6.2024, BStBl. I 2024, 1081).
**Bei Anzahl der Mitarbeiter > 5 bis 15 gelten Sonderregelungen, bei ≤ 5 Mitarbeitern gilt keine Mindestlohnsumme.

Verschonung von Großvermögen > 26 Mio.

Begünstigtes Vermögen > 26 Mio.

Abschmelzmodell

Optionsverschonung*

- Verringerung Verschonungsabschlag um je 1% pro volle 750 TEUR des EUR 26 Mio. übersteigenden Erwerbs bis auf 0% bei Erwerb von EUR 90 Mio.

Regelverschonung

- Einhaltung Lohnsummen- und Behaltensfristen.
- Unwiderruflicher Antrag.

ErbSt-Erlass mit Verschonungsbedarfsprüfung

- Erlass der Steuer auf Antrag, falls verfügbares Vermögen des Erwerbers nicht zur Steuertilgung ausreicht.
- Verfügbar = 50% des vorhandenen, mitübertragenen und innerhalb von 10 Jahren durch Schenkung oder von Todes wegen erworbenen nicht begünstigten Vermögens (Privatvermögen und auch steuerpflichtiges Verwaltungsvermögen im Unternehmen).

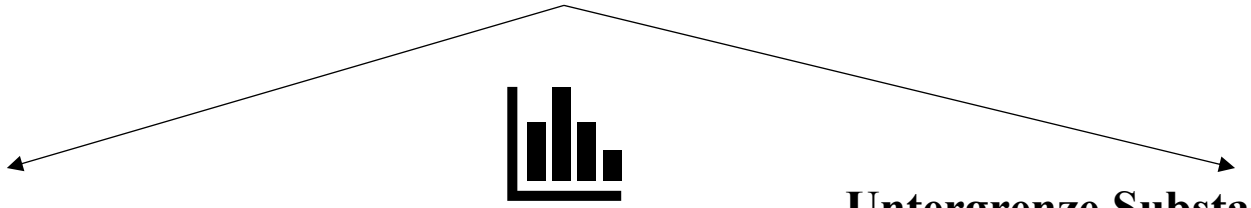
- Einhaltung Lohnsummen- und Behaltensfristen.
- Widerruflicher Antrag.

Achtung: kein Antrag = volle Besteuerung

* Ausgeschlossen, wenn Verwaltungsvermögen 20% des Werts des begünstigungsfähigen Vermögens übersteigt.

III. Erbschaftsteuerliche Aspekte – Bewertung für Erbschaftsteuerzwecke

Bewertung zum Verkehrswert



Ertragswert

NUR bei validen Ergebnissen:
vereinfachtes Ertragswertverfahren (BewG)

(Niedriger) Verkehrswert: Nachweis durch Gutachten

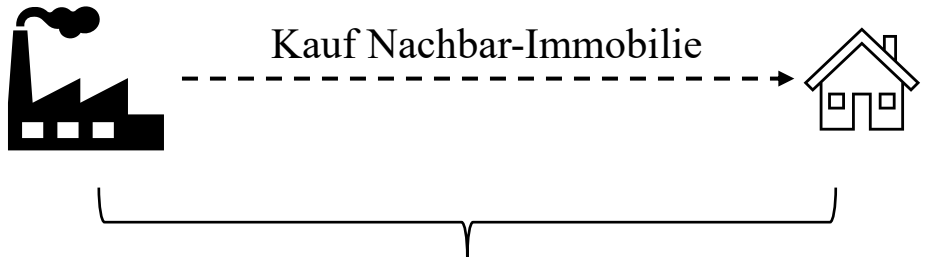
Untergrenze Substanzwert

Anwendung, wenn höher als Ertragswert

Formel: W = (durchschnittl. Ergebnis vor Steuern der letzten 3 Jahre – 30%) x Faktor 13,75*

* Faktor festgelegt durch Erbschaftsteuerreform 2016

III. Erbschaftsteuerliche Aspekte – Begünstigung für Betriebsvermögen: Ausgewählte Fallstricke
→ Junges Verwaltungsvermögen



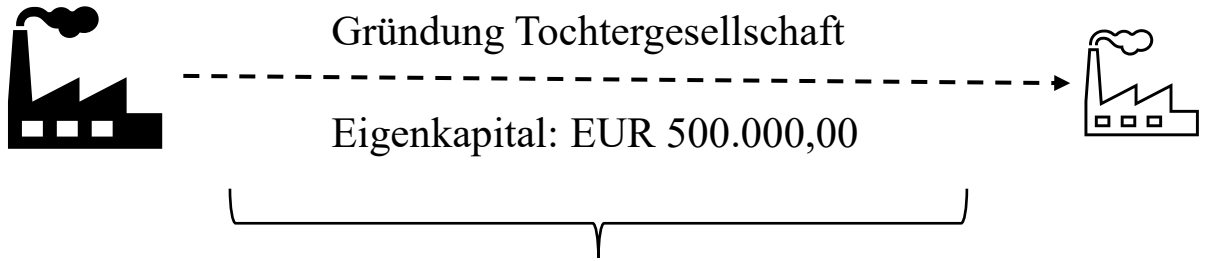
Nachbargrundstück:

- Junges Verwaltungsvermögen während Fremdvermietung
- Keine erbschaftsteuerliche Begünstigung

Definition:

- *Junges Verwaltungsvermögen liegt vor, wenn Verwaltungsvermögen zum Stichtag der Schenkung oder Erbschaft vor nicht mehr als 2 Jahren angeschafft, hergestellt oder eingelegt wurde.*
- *Auch eine Umschichtung von Wertpapieren führt zu jungem Verwaltungsvermögen!*

III. Erbschaftsteuerliche Aspekte – Begünstigung für Betriebsvermögen: Ausgewählte Fallstricke
→ Junge Finanzmittel

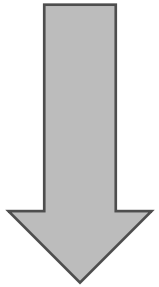


(Junge) Finanzmittel

i.H.v. EUR 500.000,00 → erbschaftsteuerlich nicht begünstigt!

III. Erbschaftsteuerliche Aspekte – Begünstigung für Betriebsvermögen: Ausgewählte Fallstricke
→ Mindestbeteiligungsquote bei Anteilen an Kapitalgesellschaften

Erbschaftsteuerliche Begünstigung für Betriebsvermögen
nur für unmittelbare Beteiligung von **mehr** als 25%;
→ bei (gewerblichen) Personengesellschaften gilt diese Beschränkung **nicht**!



Erforderlich: **Poolvertrag**
(**vor** Schenkung/Vererbung von Anteilen)

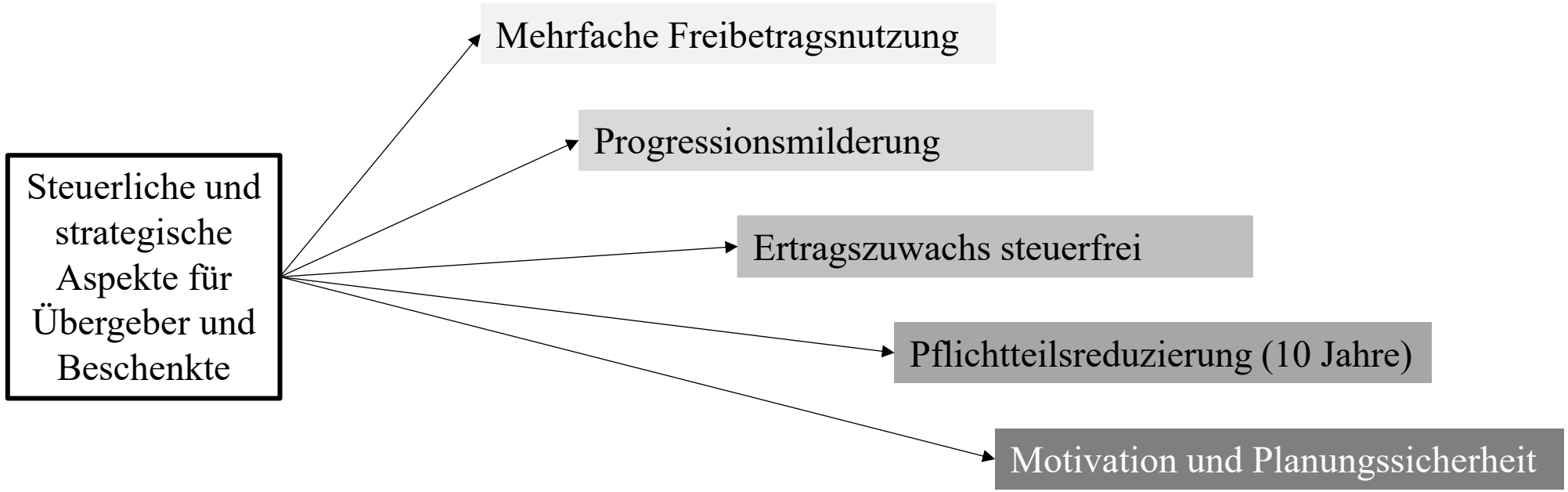
III. Erbschaftsteuerliche Aspekte – wesentliche Begünstigung für Privatvermögen:

Sonstiges befreites Vermögen / Steuerbefreiungen			
Vermögenszuwachs	Wohnen	Hausrat, Geschenke	Unterhalt, Ausbildung
Zugewinn (vgl. § 5 ErbStG)	Familienheim (vgl. § 13 Abs. 1 Nr. 4a-c ErbStG)	Hausrat bis EUR 41.000,00 (vgl. § 13 Abs. 1 Nr. 1a ErbStG)	Zuwendungen für angemessenen Unterhalt (vgl. § 13 Abs. 1 Nr. 12 ErbStG)
		Gelegenheitsgeschenke (vgl. § 13 Abs. 1 Nr. 14 ErbStG)	Zuwendungen für Ausbildung (vgl. § 13 Abs. 1 Nr. 12 ErbStG)

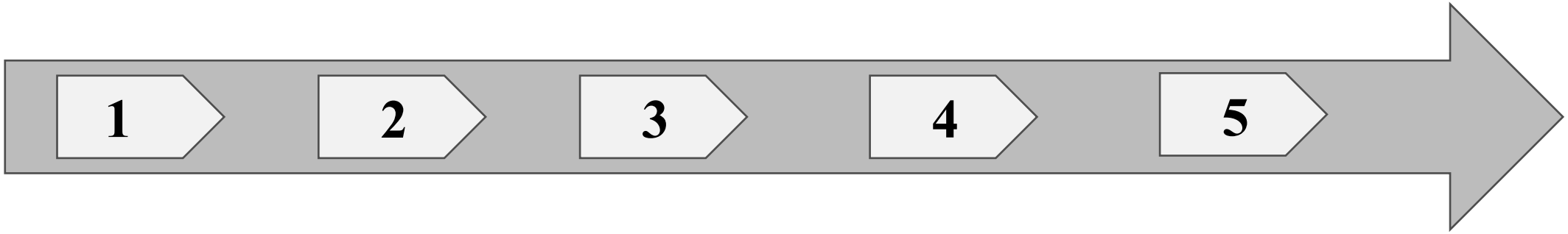
VI. Vorweggenommene Erbfolge: Mögliche Formen der Beteiligung

Vertragliche Lösung	Unternehmenstruktur-Lösungen
Schenkungsvertrag (Übertragung mit Rückfalls-/ Rückforderungsrechten)	Unterbeteiligung (Teilnahme über Zwischenträger)
Poolvertrag (vertragliche Stimm- und Entscheidungskoordination)	Familienholding (Bündelung von Familienbeteiligungen)
Disquotale Stimmverteilung im Gesellschaftsvertrag (Stimmgewicht abweichend vom Kapitalanteil)	Familienstiftung (Stiftungsstruktur zur langfristigen Sicherung)

VI. Vorweggenommene Erbfolge: Vorteile



VI. Vorweggenommene Erbfolge: Optionen zur Altersvorsorge für Übergebende



1	2	3	4	5
Privatvermögen behalten	**Pensionszahlungen (betrieblich/privat)**	**Übertragung gegen Versorgungsleistung**	**Nießbrauch**	**Disquotale Gewinnverteilung**
(Liquidität sichern, volle Kontrolle durch getrenntes Vermögen)	(Rente, keine Verknüpfung mit Schenkung)	(regelmäßige Rente, Zahlung durch Beschenkte)	(Erträge behalten, Übertragung Vermögensstamm)	(Gewinnsteuerung, flexible Ertragsaufteilung; steuerliche Akzeptanz?)

V. Vorgehensweise im Nachfolgeprozess: Checkliste für private und betriebliche Maßnahmen

- **Ehevertrag/ Pflichtteilsverzicht**
  - Vermögensschutz und Güterstand regeln.
  - Erbrechtliche Pflichtteilsansprüche prüfen, ggf. vertraglich regeln.
- **Testament**
  - Verfügungen für Vermögensübertragung / Steuerliche Belastung prüfen
- **General-/Vorsorgevollmacht**
  - Vertretungs- und Vorsorgeregelungen sicherstellen.

- **Familienverfassung**
  - Regeln für Familie, Rollen und Entscheidungsprozesse festlegen.
- **Gesellschaftsvertragsprüfung**
  - Verträge auf Nachfolgeregelungen und Übertragungsmodalitäten prüfen.
- **Unternehmensstruktur**
  - Rechtsform und Struktur für Übergabe und Steueroptimierung anpassen.
- **Ggf. Beirat implementieren**
  - Externe Beratung und Governance für Übergangsphase etablieren.

VI. Ausgewählte Publikationen

Leitfaden Familienunternehmen und die Erbschaftsteuer:
https://www.wifu.de/bibliothek/familienunternehmen-und-die-erbschaftsteuer/

Grundzüge des deutschen Erbrechts:
https://www.wifu.de/bibliothek/grundzuege-des-deutschen-erbrechts/

Weitere Publikationen unter:
https://www.hennerkes.de/



Andrea Seemann
Steuerberaterin

Tel.: +49 (0)711 72579-36
E-Mail: seemann@hennerkes.de

IHK Region Stuttgart

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

FOLGEN SIE UNS AUF