

Nachfolgeplanung bei freiberuflichen Praxen im Familienbesitz

Dipl.-Kfm. Wirt.-Ing. Wolfgang Wehmeier

In Deutschland sind in den nächsten 5-7 Jahren jährlich ca. 70.000 Unternehmen Nachfolgeregelungen aufgrund des Generationswechsels zu treffen. Schaut man die Altersstruktur der mit der erforderlichen Berufszulassung ausgewiesenen Berufsangehörigen¹ an, scheint dagegen fortschreitendes Alter für Freiberufler kein Anlass zu sein, den Beruf zu einem Zeitpunkt zu beenden, in dem andere Bevölkerungsgruppen bereits seit Jahren den Ruhestand genießen². Die Entscheidungen des Bundesgerichtshofs³ erlauben Steuerberatern oder Wirtschaftsprüfern die Testamentsvollstreckung als zusätzliches Geschäftsfeld wahrzunehmen. Auch diese neue Geschäftschance bei Dritten wird nach Einschätzung des Autors nichts an der Scheu ändern, in eigener Angelegenheit dagegen keine grundlegende Entscheidung zu treffen oder die notwendigen Überlegungen anzustellen. Nachfolgend hierzu einige typische Familiensituationen zur Anregung (nur zur einfachen Lesbarkeit werden männliche Bezeichnungen/Formulierungen gewählt) .

Ziele der Nachfolgeregelung

Was steht im Vordergrund der Regelung: Das Motiv zur Erhaltung der Praxis im „Familienbesitz“ wird als eher idealistische denn rationale Entscheidungsüberlegung i.d.R. ausscheiden und nicht weiter verfolgt. Pragmatischer ist die Realisierung des Praxiswert als **Altersversorgung**. Das führt zu allen Variationen einer entgeltlichen Übertragung. Das heißt die Nachfolger, haben in irgendeiner Form (Barzahlung, Raten- oder Rentenzahlung, Gewinn- oder Umsatzbeteiligungen) des Wert des übertragenen Betriebsvermögens zu entrichten. Nachfolgend werden nicht erneut die bekannten steuerlichen Fragen⁴ zur entgeltlichen oder unentgeltlichen (Buchwert-)Übertragung, Ausnutzung von ertragsteuerlichen Freibeträgen bei Veräußerungsvorgängen (§§ 16, 34 EStG), Gestaltungen aufgrund der Höhe des Veräußerungsgewinns wg. Rechtsform (Halbeinkünfteverfahren; z.B. Kaufpreisabschläge wegen stiller Reserven bei der GmbH durch KSt- und GewSt usw.), der Sofort- bzw. Zuflussbesteuerung, Mehrfache Ausnutzung von Freibeträgen bei Schenkungen und Erbvorgängen (§§ 13a, 19a ErbStG), Abzugsfähigkeit von Schuldzinsen aus Ausgleichszahlungen usw. behandelt werden. Auf die in Bibliotheksumfang bestehende Literatur (u.a. in den Vorausgaben dieser Zeitschrift) und Rechtsprechung wird verwiesen.

Ist der (materielle und immaterielle) Praxiswert die **alleinige Altersversorgung** und nicht nur ein „Sahnehäubchen“, wird ein externer Vergleich anstehen: Der Nachfolger (und unterstellt sein Lebenspartner) werden auch andere Praxen und deren Werthaltigkeit im Vergleich zu elterlichen Praxis untersuchen. Überlegungen auf Seiten der elterlichen Seite: „Wir brauchen das Geld selbst zum Leben“ contra „Nun mach den Kindern doch nicht das Leben so schwer“. Ein widerwillig aber familienbedingt zugestandener Preisabschlag kann langfristiges Vorwurfspotential und/oder nachträgliche Unterhaltsansprüche enthalten.

Ausgleichszahlungen für Geschwister

Erhält eines der Kinder die Praxis übertragen und sollen die anderen finanziell abgefunden werden, stellt sich die Frage nach der Gleichwertigkeit der Leistungen (ggfs. aber auch nur Pflichtteilsansprüche). Trotz weiterer theoretischer Verfeinerungen des

¹Hier verstanden mit Steuerbevollmächtigte, Steuerberater, vereidigte Buchprüfer, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte.

² Z.B. 124 Wirtschaftsprüfer im Alter von über 80 Jahren vgl. www.wpk.de; für Steuerberater: www.bstbk.de oder für Rechtsanwälte: www.brak.de

³ BGH v. 11.11.2004, I ZR 182/02, NJW 2005, Heft 14; v. 11.11.2004, I ZR 213/01, NJW 2005, Heft 14.

⁴Vgl. BMF-Schreiben v. 3.3.2005 - IV B 2 - S 2241 - 14/05, BStBl 2005 I, 458; vgl. hierzu auch Korn, KÖSDI 2005, 14633.

Ertragswertverfahrens⁵ zur Berechnung von Unternehmens-/Praxiswerten, werden freiberufliche Steuerberaterpraxen weiterhin nach dem so genannten Umsatzverfahren bewertet, dessen Anwendbarkeit der BGH und weitere Rechtsprechung⁶ ausdrücklich bestätigt hat. Der relevante Multiplikator liegt derzeit (Stand September 2005) zwischen 70-120 % der bereinigten Bemessungsgrundlage (Umsatz). Dieser Bewertungsrahmen deckt rd. 95 % aller Fälle ab. Abweichungen nach oben oder unten⁷ von genannten Prozentrahmen sind möglich sind. Beispielsfall: Eine Einzel-Praxis wird im Wege der vorweggenommenen Erbfolge auf ein Kind übertragen, der Wert wurde (nur zur rechnerischen Verdeutlichung vereinfacht) mit 100 % gleich 200.000 EURO Praxiswert ermittelt. Der jährliche Überschuss betrage 25 Prozent gleich 50.000 EURO. Ein zweites Kind soll mit 200.000 EURO abgefunden werden und wendet dagegen ein, dass schon nach dem 4. Jahr der Wert der Praxis höher ist, weil der Betrag von 4 x 50.000 Euro = 200.000 Euro überschritten wird, den es selbst erhalten habe. Auf die konkrete Berechnung wann ein Gleichwertigkeit vorliegt, wird verzichtet, weil hierfür weitere Annahmen notwendig sind, die im Zweifel dem Einzelfall doch nicht gerecht werden. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass einerseits das Gleichstellungsgeld in Höhe von 200.000 EURO aus dem versteuerten Einkommen der Eltern zu zahlen ist und selbstverständlich die Möglichkeit der Kapital-Verzinsung enthält. Das Einkommen aus dem Praxiswert setzt dagegen die persönliche Tätigkeit voraus, stellt also quasi ein realisiertes Arbeitseinkommen dar, das jedes Jahr neu zu erwirtschaften ist und in seiner Höhe ungewiss ist. Würde man für diese Arbeitsleistung vom Überschuss einen kalkulatorischen Beraterlohn von 60.000 EURO abziehen, ergibt sich ein negativer Praxiswert.

Zukunftssicherung durch einen sicheren Arbeitsplatz

Die elterlichen Sorge, die Kinder gleichermaßen gerecht zu bedenken, wird neben steuerlichen Überlegungen zur Vermeidung von praxisgefährdenden Liquiditätsengpässen durch Erbschaftsteuerbelastungen, viel von den jeweiligen persönlichen Lebensumständen (auch denen der Lebenspartner) abhängen. Ist das mit Bargeld abzufindende Kind und dessen Partner arbeitslos, wächst bei der derzeitigen Wirtschaftslage die Gefahr, dass der häusliche „Verteilungskampf“ schärfer geführt wird (insbesondere wenn „Muttis Liebling“ typisch wieder mal bevorzugt wird). Die Möglichkeit, den Kindern einen (sicheren⁸) Arbeitsplatz zu bieten, also ohne dass (besondere) finanzielle Bedingungen und Voraussetzungen an die Übertragung geknüpft werden müssen, erleichtert alle weiteren Überlegungen. Hier ist primär der steuerliche „Optimierungsgestalter“ gefragt, soweit auch die nachfolgenden Überlegungen gelöst und bedacht sind.

Zeitplanung

Bei der Nachfolgeplanung sind drei Zeitvariable zu bedenken:

- Das Alter der elterlichen Praxisübergeber,
- das Lebensalter des familiären Nachwuchses und
- stimmen Zeitraum bis zur Erreichung einer (notwendigen) finanziellen Altersversorgung aus der Praxis überein bis zum Zeitpunkt der Praxisübergabe?

Dauer der Berufsausbildung bis zum Eintritt

⁵Vgl. IDW ES 1 Stand 9.12.2004 ersetzt den IDW Standard: IDW S 1 i.d.F. v. 28.06.2000, Wpg 2000, 825.

⁶ U.a. mit dem Hinweis, das Umsatzverfahren sei das „sachgerechteste, und zwar nicht zuletzt deshalb, weil es auch von den Standesorganisationen vorgeschlagen und in der Praxis danach verfahren wird“ OLG Hamm v. 10.10.1991 - 2 UF 5/90, NJW-RR 192, 580; BGH v. 25.11.1998 - XII ZR 84/97, WPK-Mitt. 1999, 201; BGH v. 24.10.1990 - XII ZR 101/89, BB 1991, S. 311; BGH v. 3.10.1976 - VI ZR 104/74, StB 1977, 13; BFH v. 6.2.1991 - II ZR 87/88, BStBl II 1991, 459; 415; LG Düsseldorf v. 7.3.2001 - 11 O 285/94, INF 2001.

⁷In den neuen Bundesländern schlägt sich die anhaltend schlechte Wirtschaftslage bereits in Werten von ca. 70 Prozent für den ideellen Praxiswert nieder.

⁸Die Erfahrung seit Gründung der Bundesrepublik und allen danach begonnen und zunehmend vermehrt reklamierten Versuchen, das Steuerrecht grundlegend und dauerhaft zu vereinfachen, lassen diesen je nach Sichtweise positiven oder negativen Schluss zu.

Nachfolgend wird ein erreichtes Lebensalter der Eltern von 55 Jahren (plus/minus) unterstellt. Die Kinder haben im Rahmen der eigenen (?) Lebenszeitplanung das Abitur mit 20 Jahren geschafft (Bundeswehr/Zivildienstzeit außer acht gelassen). Zwei Wege zur Vorbildung der Nachfolger: Der praktische Weg über eine duale Ausbildung⁹ (Steuerfachangestellte/r). d.h. idR. auf minimal 2 Jahre verkürzbare praktische (Lehr-)Ausbildung

plus 10 Jahre praktische Tätigkeit von mindestens 16 Wochenstunden Umfang (gleich 20 + 2 + 10 = 32 Jahre Lebensalter bis zur Praxisübernahme) oder der akademische Weg über eine abgeschlossene Universitätsausbildung¹⁰. Aufgrund der beginnenden Umstellungen der Universitäten¹¹ vom Diplom-Abschluss zum **Bachelor-** und **Master-Abschluss** wird folgender Zeitplan unterstellt: das 6-semesterige Bachelor-Studium berechtigt plus 3 Jahre praktische Berufstätigkeit zur Zulassung zum Steuerberater-Examen¹² (gleich 26 Jahre); das zusätzliche 4-semesterige Master-Studium¹³ erfordert nur 2 Jahre vorbereitende Berufstätigkeit (20 + 3 BA + 2 MA + 2 = 27 Jahre).

„*Kombinationsmodell*“: Nicht selten ist der Nachwuchs auch nach dem Abitur unsicher, wohin die berufliche Reise gehen soll? Nach 12 Jahren rein theoretischer Schulbildung kann die duale Ausbildung ein guter Einstieg ins praktische Berufsleben sein, dem ein Bachelor- oder Master-Studium folgt. Der Verlängerung durch die Ausbildung steht der u.a. Verständnis-Vorteil gegenüber, nicht nur Bilanztheorien an der Uni zu hören, sondern als Steuerfachangestellter auch bereits praktisch umsetzen. d.h. bilanzieren zu können. Außerdem wird jeder Praxisinhaber einen praktisch einsetzbaren Praktikanten in den Semesterferien gegenüber einem „Theoretiker-Studenten“ bevorzugen.

Ist die Entscheidung für die Berufswahl gefallen, stellt sich die Frage, wo die praktischen Tätigkeiten erbracht werden sollen. Bei der dualen Ausbildung wird i.d.R. eine ortsansässige Ausbildung bei einem befreundeten/bekanntem Berufsangehörigen angestrebt, also keinesfalls in der eigenen Praxis. Dem ist beizupflichten und vermittelt zum einen hautnah die uralte „Weisheit“, dass Lehrjahre keine Herrenjahre sind und erweitert außerdem den ersten Blickwinkel für unterschiedliche Organisations-(Aufbau-)formen, effektives Praxismanagement und qualitätsgesicherte Arbeitsabläufe.

Drei Risikoaspekte, die die geplante familiäre Nachfolge gefährden können: Der Nachwuchs orientiert sich während des Studiums fachlich völlig neu: aus dem „geplanten“ Steuerberater-Kandidaten wird ein Marketing-„Experte“ u.ä., während der Weg über eine duale Ausbildung ohne nachfolgendes Studium nur schwer eine berufliche Variation erlaubt. „Risikolotent“ ist auch die Frage, ob die praktische Tätigkeit nach einem Studium bei einer typischen Steuerberater-Einzelpraxis oder bei einer der „Großen“ der international tätigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften absolviert wird und ggfs. auch das WP-Examen angestrebt wird. Wer seine Erfüllung nur noch in der Beratung in der Größenordnung global agierender Unternehmen findet, wird sich eventuell nur schwer der elterlichen „BMW“ („Bäcker-Metzger-Wirte“)-Praxis anpassen wollen oder können. Wenn noch ein - ggfs. auch elterlich geschürter - oder selbst zugestandener „Kronprinzen“-Habitus hinzukommt, können Probleme mit den Mitarbeitern der elterlichen Praxis vorprogrammiert sein, wenn diese vielleicht noch nicht ganz so weit auf dem Weg in die schöne neue globale Welt sind; eine Einarbeitung bei der Übernahme dürfte erschwert sein. Als Handlungsempfehlung ist das permanente und offene, d.h. *vorwurfsfreie* Gespräch über abweichende Interessensentwicklungen genannt.

Die Möglichkeit eines „Super-Gaus“ in der Nachfolgeplanung soll nur angedeutet werden, das endgültige Nicht-Bestehen des StB-Examins, trotz zweifacher Wiederholungschance.

⁹Vereinfachend wird die Ausbildung bei der Berufsakademie nicht weiter beschrieben.

¹⁰Auch hier werden vereinfachend die Fachhochschulen außer Betracht gelassen.

¹¹Analog an den Fachhochschulen.

¹²Angestrebte Zusatzqualifikationen als vereidigter Buchprüfer oder Wirtschaftsprüfer verlängern

¹³Die steuerberatenden Berufsorganisationen diskutieren derzeit die Modalitäten des Studiums zum „Master of Taxation“ mit einer möglichen Anerkennung von 1 oder 2 Klausuren bei StB-Examen.

Dieser Aspekt ist zwar bei einer durchschnittlichen jährlichen Durchfallquote von rd. 50 % nicht außer acht zu lassen, andererseits keine statistisch nennenswerte Häufung zu beobachten. Sollte dieser Extrem-Fall eintreten, wäre sowohl die elterliche Durchhaltezeit verloren und ein hohes familiäres Frustrationspotential aufgebaut, wenn sich der Nachwuchs zur Berufswahl gedrängt fühlte.

Nachfolger- und Konflikt-Potentiale

Bei einer Planung einer Praxisnachfolge im „Familienbesitz“ kommt als Nachfolger folgender Personenkreis in Betracht:

1. Leibliche Kinder

Vorstehend wurde der Aspekt des „kleinen Kronprinzen“ angedeutet. Geprüft und geklärt werden sollte auch die Akzeptanz seines Lebenspartners mit der Nachfolgeplanung. Speziell Angehörige aus sozialen und pädagogischen Berufen können einen Entwurf eines Lebensbildes haben, das erheblich von der Realität des künftigen Unternehmer-Partner mit hoher zeitlicher Belastung abweicht.

2. Lebenspartner der Kinder

Soll dem Lebenspartner eines Kindes die Praxis übertragen werden, kann familiärer Zwist vorprogrammiert sein. Insbesondere, wenn einem weiteren Kind oder dessen Lebenspartner nicht die gleiche Chance geboten wird und sie sich deshalb zurückgesetzt fühlen, obwohl sie bei verständiger Würdigung zugestehen müssten, nicht ausreichend qualifiziert zu sein. Eine andere Rechtfertigungssituation ist latent, wenn ein Lebenspartner - in Relation zu anderen Mitarbeitern - zu *überhöhten* Konditionen beschäftigt wird¹⁴.

3. Verwandtschaftliche Praxisnachfolger

Unproblematisch sind Fälle, wenn keine leiblichen Kinder vorhanden sind, aber Kinder der elterlichen Geschwistern in Betracht kommen. Sind dagegen leibliche Kinder vorhanden, aber (zunächst) uninteressiert/-geeignet, kann bei einem (ernsthaften) beruflichen Hindernis in deren Berufsweg der Anspruch einer nachträglichen Korrektur, d.h. Aufnahme in die Praxis oder finanzieller Nachschuss erwachsen.

Rechtsform der Praxis

Einzelpraxis

Bei Nachfolge oder Übernahme einer Einzelpraxis wird häufig noch eine „Übergangs-Sozietät“ vereinbart, in der „Junior“ die Praxisorganisation, Mitarbeiter und Mandanten kennenlernen soll.

Drei Probleme: Oft ist mit dieser Gestaltung der Wunsch verbunden, die zivilrechtlich zu beachtende Verschwiegenheitspflicht bei Übertragung von Mandantendaten - *durch Einholung einer schriftlichen Zustimmung* - zu lösen („der Name bleibt doch“). Das ist unanhängig von der gewählten Bezeichnung („Übergangs-Sozietät“), die z.T. aber als „Scheinsozietät“, d.h. es liegt eine Einzel-Praxis vor, im Briefkopf werden aber beide Berater: Senior und Junior aufgeführt, ohne das Junior gesellschaftsrechtlich beteiligt wäre, bzw. Bürogemeinschaft geführt, nicht zulässig. Lösungstipp: Junior muss zuvor ca. 1 Jahr in der Praxis als angestellter Steuerberater mitarbeiten.

Zweites Problem: Aus der **Übergangs-Sozietät** wird eine **Dauer-Sozietät**, d.h. alle warten auf das endgültige Ausscheiden des Praxisgründers, nur der Betroffene nicht. Lösungstipp: Spätestens mit dem Eintritt des Juniors tritt eine schriftliche Vereinbarung in Kraft, die das endgültige Ausscheiden ggfs. mit stufenweiser Reduzierung der Arbeitszeit vorsieht.

Vorteil: Keine familiär zermürenden Gespräche über väterliche Dominanz und kein Gefühl jährlich um eine „Aufenthaltsgenehmigung“ nachsuchen zu müssen.

Vorstehende Erwägungen gehen von einer geplanten Nachfolgereglung aus, für die Schicksalsschläge des Lebens sollten aber auch zwei andere Fälle bedacht sein: Auch wenn eine familiärer Nachfolger vorgesehen ist, sollte eine **Treuhänderregelung** getroffen

¹⁴Bei Praxisübertragungen mit fremden Dritten wird eine gewünschte Übernahme von Familienangehöriger als *conditio sine qua non* als „Der Schwiegersohn die dauernde Last“ gehandelt.

werden. § 71 Abs. 1 Steuerberatungsgesetz sieht vor, dass die Praxis eines verstorbenen StB (StBV) für die Dauer von drei Jahren von einem anderen StB treuhänderisch geführt werden kann, wenn sich der Nachfolger in der Ausbildung zum StB befindet. Lösung: Es reicht aus, in der Praxis einer vertrauten Mitarbeiter einen Umschlag anzuvertrauen, der nur einen (!) Satz enthalten muss: „Für den Fall meines Todes bitte ich zur treuhänderischen Führung der Praxis unverzüglich Frau/Herrn ... , Tel. zu informieren.“ Dass mit Frau oder Herr .. die Treuhandenschaft natürlich abgesprochen sein muss, bedarf wohl keiner näheren Darlegung. Eine solche „Ein-Satz-Regelung“ sollte übrigens für alle Fälle, also auch Krankheit¹⁵ (ggfs. Vertretungsmodell gem. § 69 StBerG) etc. getroffen sein.

Die fachliche Spezialisierung (z.B. Mandantenbranche oder Teilsteuerggebiete) ist als eine Chance für Umsatzwachstum zu sehen. Hat sich der übertragende Senior regional schon eine Art „Monopolstellung“ erarbeiten können, wird nicht nur ein fachlich-spezifische Höherqualifizierung vorliegen, sondern auch ein besonderes unternehmerisches Talent, in das Junior i.d.R. nur längerfristig hineinwachsen wird; entsprechende Zeiträume sind einzuplanen.

Sozietät/Partnerschaft/Kapitalgesellschaft

Grundsätzlich bestehen keine rechtsformbedingten Unterschiede bei der Vererbbarkeit von Gesellschaftsanteilen, vertraglich bzw. satzungsgemäß getroffene Regelungen sind zu beachten.

Ist der Senior Gesellschafter einer 2er- oder 3er-Sozietät, fragt sich, ob sein Junior automatisch oder überhaupt sein Nachfolger werden kann und soll. Die Nachfolgeklauseln¹⁶ sehen häufig eine solche Möglichkeit vor, der Autor rät aber von einem derartigen Automatismus ab. Die freiberufliche Tätigkeit ist von einem hohen Maß an persönlich-vertrauensvoller Zusammenarbeit gekennzeichnet. Diese mag zwar unter den Sozietätsgründern vorliegen, ist aber nicht unbedingt auf den Nachwuchs und dessen persönlichen Vorstellungen übertragbar. Bei bestehenden Sozietäten sollte der Wunsch des verbleibenden Partners, bei Absehbarkeit des Eintreffens dieser Klausel, hierüber noch einmal verhandeln zu müssen, die Alarmglocken schrillen lassen. Eine Zwangssozietät sollte es nicht geben, nur ein rechtzeitig geführtes offenes Gespräch kann helfen. Höchste Gefahr für den Bestand der (Alt-)Sozietät besteht, wenn nur das Kind eines Soziums „gesellschaftsfähig“ erscheint, das eines anderen Soziums trotz Berufsqualifikation dagegen nicht.

Die gleichen Überlegungen gelten für Partnerschaften und Kapitalgesellschafts-Beteiligungen. Hier treten weitere berufsrechtliche Vorgaben (Berufsrechtsvorbehalt gemäß § 1 Abs. 3 PartGG) oder kraft Rechtsform¹⁷ einzuhaltende Bedingungen.

Abschließend sei auf den Einfluss eines schlechteren Ratings bei ggfs. notwendigen Finanzierungen des Praxiswerts verwiesen, wenn den Banken keine schlüssige Nachfolgeregelung präsentiert werden kann. Hier unterliegen Freiberufler keinen anderen Anforderungen als gewerbliche Unternehmer. Ein schriftlicher - auf Senior und Junior abgestimmter - Lebensplan ist also empfehlenswert, ob bei einer Unternehmensnachfolge in- oder außerhalb der Familie.

Zusammenfassung

¹⁵ Auf die Erteilung einer notariellen beglaubigten Vollmacht incl. Patientenverfügung wird verwiesen.

¹⁶ Auf die so genannten einfache und qualifizierte Nachfolgeklauseln, Eintrittsklauseln usw. wird verwiesen.

¹⁷Vgl. bei Vererbung von GmbH-Anteilen z.B. Langner/Heydel, GmbHR 2005, 377.

Steuerliche und betriebswirtschaftliche Kriterien und Anforderungen sind bei jeder freiberuflichen Unternehmensnachfolge zu beachten. Innerhalb der Familie können emotional gefärbte Entscheidungen hinzutreten, die durch – scheinbare - Ungerechtigkeiten unter den Erbberechtigten den Familienfrieden massiv und dauerhaft gefährden können, ebenos wie der rationally nicht begründbare *günstige* Eintritt des Nachwuchses in die Kooperationsformen der beruflichen Zusammenarbeit. Eine schriftlich fixierte Nachfolgeplanung (mit Zeitkorridoren) kann diese Probleme nicht ausschließen, sie hilft aber durch die Konkretisierung bei einer rational nachvollziehbaren Entscheidungsfindung.