

Der Erbfall im Familienunternehmen – unfreiwilliges Ende einer Betriebsaufspaltung

Seit ihrer Erfindung durch den Bundesfinanzhof im Jahre 1974 erfreut sich die „Betriebsaufspaltung“ aufgrund der vorteilhaften steuerlichen Begleitumstände großer Beliebtheit, gerade bei Familienunternehmen. Bei der Beendigung einer solchen Betriebsaufspaltung, also der Auflösung der Verflechtung, werden alle stillen Reserven aufgedeckt. Das kann teuer werden. Deshalb wird man stets bemüht sein, die Betriebsaufspaltung aufrecht zu erhalten. Dies ist mitunter schwierig – insbesondere dann, wenn für den Erbfall keine hinreichenden Vorkehrungen getroffen wurden.

Ein Beispiel: Unternehmer U ist Gesellschafter einer GmbH. Sein Grundstück hat er an die GmbH als Betriebsgrundstück vermietet. U hat eine Tochter T und einen Sohn S. Als U ohne Testament stirbt, werden seine beiden Kinder zu Miterben. Solange die Erbengemeinschaft besteht, gibt es kein Problem, denn die personelle Verflechtung von GmbH und Grundstück liegt noch immer vor. Problematisch wird es, wenn die Erbengemeinschaft – was in Familienunternehmen häufig vorkommt – getrennt und die personelle Verflechtung

zerstört wird, indem zum Beispiel T das Grundstück erhält und S die GmbH. Dasselbe gilt, wenn U in einem Testament die Aufteilung seines Nachlasses vornimmt und dadurch die personelle Verflechtung von GmbH und Grundstück aufhebt.

Böse Falle für Familienunternehmen

Ein Lösungsansatz muss bereits zu Lebzeiten des U verfolgt werden. Dann ist es zum Beispiel möglich, Grundstück und GmbH steuerneutral in eine neu zu gründende GmbH & Co. KG einzubringen. Im Erbfall geht die GmbH auf die Miterbengemeinschaft aus T und S über, die Kommanditgesellschaft wird auf dem Weg der Sonderrechtsnachfolge auf die Kinder vererbt. Soll eines der beiden Kinder die Verantwortung für das Unternehmen erhalten, etwa weil es besser qualifiziert ist, so könnte die Komplementärs-GmbH als Vorausvermächtnis diesem Kind zugedacht werden. Dadurch erhielte es die Kontrolle über die Geschäftsführung der KG. Dies gilt

übrigens auch für grenzüberschreitende Betriebsaufspaltungen: Wenn wesentliche Betriebsgrundlagen beziehungsweise Besitzgesellschaft und Betriebsgesellschaft in verschiedenen Ländern ansässig sind, und die Betriebsaufspaltung gewollt oder ungewollt beendet wird, besteuern die deutschen Finanzbehörden die stillen Reserven. Unfreiwillige Beendigungen von Betriebsaufspaltungen durch Erbschaften sind gerade für Familienunternehmen eine böse Falle. Die Verantwortlichen müssen deshalb frühzeitig die Nachfolgeplanung – durch Testament oder Erbvertrag – sinnvoll regeln. So können sie verhindern, dass steuerliche Belastungen den erfolgreichen Fortbestand des Unternehmens zum Nutzen der Familie gefährden. Beraten Sie sich mit dem Steuerfachanwalt Ihres Vertrauens, wie Sie für Ihr Unternehmen und Ihre Familie eine sichere Zukunft gewährleisten können.

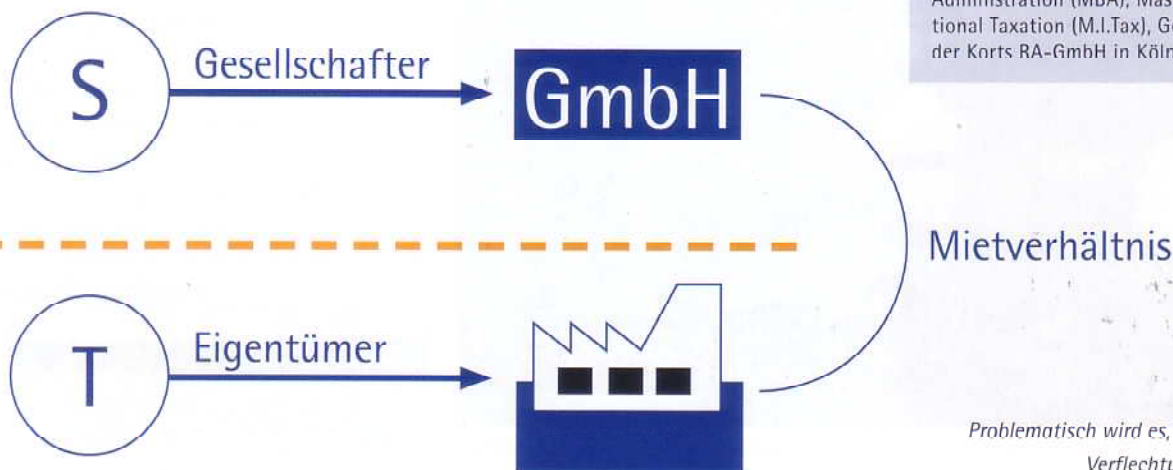
SEBASTIAN KORTS

Betriebsaufspaltung

Von einer Betriebsaufspaltung spricht man, wenn zwei rechtlich selbstständige Unternehmen (Besitz- und Betriebsunternehmen) durch personelle und sachliche Verflechtung miteinander verbunden sind. In dem Besitzunternehmen befindet sich Anlagevermögen (oft ein Betriebsgrundstück), welches an das Betriebsunternehmen vermietet oder verpachtet wird und dort eine wesentliche Betriebsgrundlage bildet (sachliche Verflechtung). Die personelle Verflechtung besteht darin, dass beide Unternehmen von derselben Person oder Personengruppe beherrscht werden.

Der Autor

Sebastian Korts ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Steuerstrafverteidiger, Master of Business Administration (MBA), Master of International Taxation (M.I.Tax), Geschäftsführer der Korts RA-GmbH in Köln.



Problematisch wird es, wenn personelle Verflechtungen wegfallen.

■ Grafik: S. Korts