

**Quelle** Handbuch Unternehmensnachfolge  
**Seiten** 85 - 116  
**Rubrik** Nachfolgeplanung und -gestaltung  
**Autoren** Prof. Dr. Thomas Stobbe & Peter Schulz



## **Nachfolgeberatung unter betriebswirtschaftlichen, ertrag- und erbschaftsteuerlichen Aspekten**

Familienorientiert Unternehmen haben in der deutschen Wirtschaft erhebliche Bedeutung. Die Unternehmen werden häufig durch Persönlichkeit geprägt. Der Generationswechsel kann derartige Unternehmen erheblich verändern. In den nächsten Jahren sind etwa 380.000 Unternehmen mit ca. 2 Mio. Arbeitsplätzen von dem Thema Unternehmensnachfolge betroffen. Von diesen Unternehmensnachfolgen sind etwa zwei Drittel planbar, der Rest ist wegen eines unerwarteten Ausscheidens (z.B. Tod, Unfall) oder aufgrund eines Wechsels in andere Tätigkeiten nicht oder nur eingeschränkt planbar.

Aufgrund typischer Barrieren und verschiedener Generationskonflikte wird die Nachfolge allerdings häufig zu spät geregelt. Häufige Gründe sind dafür:

- Kein geeigneter Nachfolger in der Familie und/oder im Unternehmen,
- Familienstreit um die Nachfolge,
- Senior kann sich vom Unternehmen nicht trennen (fehlende Aufgaben),
- fehlende finanzielle Mittel zur Ausbezahlung von weichenden Erben,
- Unternehmen ist unattraktiv für potentielle Nachfolger (schlechte Zukunftsaussichten, Sanierungsfall)
- Struktur und Kultur sind auf die Person des bisherigen Unternehmers konzentriert oder
- ungewisse Versorgung der Unternehmerfamilie

Ziel einer Nachfolgeplanung muss es sein, derartige Barrieren abzubauen und für alle Beteiligten sinnvolle Entscheidungsalternativen aufzuzeigen. Die Problematik für den Berater besteht insbesondere darin, dass der Unternehmer oftmals nicht von sich aus die Berater mit der Unternehmensnachfolge beauftragt, etwa weil es sich für zu „jung“ hält oder weil keine „Not am Mann“ ist.

---

**PETER SCHULZ** ist Rechtsanwalt, Steuerberater und Partner bei RP RICHTER & PARTNER in München.