



Gouverner c'est prévoir – Die Übertragung vorausschauend planen

Seite 2

Güter- und erbrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten nutzen

Seite 3

Die Steuern bei der Unternehmensnachfolge optimieren

Seite 5

Mein Unternehmen in Zukunft? Erfolgreiche Nachfolgelösungen müssen sorgfältig geplant werden

99.66% der Unternehmen in der Schweiz sind Klein- und Mittelunternehmen (KMU). Diese KMU bieten 67% der Arbeitsplätze aller in privaten Unternehmen Beschäftigten an. Die KMU haben deshalb eine zentrale Bedeutung für die schweizerische Volkswirtschaft. Die Mehrheit dieser KMU wird von Einzelpersonen oder Familien gehalten, wobei die Eigner häufig selber operativ tätig sind. In solchen klassischen, mittelständischen Unternehmerverhältnissen stellt sich alle rund 25 Jahre die Frage der Unternehmensnachfolge; davon sind jährlich ca. 90'000 Arbeitsplätze betroffen.

Die Unternehmensnachfolge ist **eine der wichtigsten, langfristigen unternehmerischen Aufgaben in einem KMU**.

In der Praxis scheitern gegen 20% aller Nachfolgen. Die Gründe für ein Scheitern sind vielfältiger Natur:

- Der Unternehmer geht die Nachfolgeregelung zu spät an und versäumt es, einem potentiellen Nachfolger klare Perspektiven aufzuzeigen, so dass diesem nichts anderes übrig bleibt, als sich anders zu orientieren;
- ein kurzfristiger gesundheitlicher Ausfall oder der plötzliche Tod des Unternehmers überraschen. Es liegen keine klaren testamentarischen oder erbvertraglichen Regelungen vor, und es treten unvorbereitete oder für die Aufgabe nicht genügend qualifizierte Verwandte bzw. eine Erbengemeinschaft an die Stelle des verstorbenen Unternehmers;
- das Unternehmen ist nicht nachfolgefähig, weil es zu viel Substanz aufweist;

- die Finanzierung kann nicht sichergestellt werden, weil das Unternehmen (zu) teuer ist, der Nachfolger über zu geringe Eigenmittel verfügt und die Banken oder Private Equity Gesellschaften (oder allenfalls die Miterben) nicht bereit sind, die Finanzierung längerfristig sicherzustellen.

Die oftmals enge Verflechtung von Unternehmen, Familie und Unternehmer macht die Vielschichtigkeit der Nachfolgethematik deutlich. Die Einzigartigkeit jedes Falles verlangt nach individuellen, den Wünschen und Erwartungen aller im Nachfolgeprozess involvierten Parteien entsprechenden Lösungen.

Mit dem vorliegenden Flash möchten wir Sie über die Chancen und Risiken im Zusammenhang mit Unternehmensnachfolgen informieren. Die folgenden Beiträge legen den Fokus auf ausgewählte Einzelaspekte der Nachfolgeplanung. Für weitere Informationen oder für eine Beratung im Einzelfall stehen Ihnen unsere auf Seite 7 vorgestellten Spezialistinnen und Spezialisten jederzeit gerne zur Verfügung.



Gouverner c'est prévoir – Die Übertragung vorausschauend planen

Die Nachfolgeregelung ist Bestandteil der strategischen Führung und ein langfristiger Prozess. Die Besonderheit besteht darin, dass die Nachfolge ein zentraler, aber in der Regel auch ein einmaliger Prozess im Berufsleben des Unternehmers ist. Dieser Prozess umfasst auch unternehmens- und vertragsrechtliche Aspekte, mit denen der Unternehmer in seinem Arbeitsalltag normalerweise nicht konfrontiert ist.

Definition der Ziele und Analyse des Ist-Zustandes

Legt der Unternehmer Wert auf den (langfristigen) Fortbestand des Unternehmens und die Sicherung der Arbeitsplätze? Will er den Verkaufspreis maximieren und damit sein persönliches Vermögen vermehren? Will er die ganze Rechtseinheit, einen Betrieb oder Betriebsteil oder nur bestimmte Aktien veräussern? Soll ein Nachkomme das Unternehmen übernehmen? Will er diesfalls seine Nachkommen gleichbehandeln? Der Unternehmer sollte in jedem Fall eine **Eignerstrategie** festlegen und diese regelmässig überprüfen. Als Einstieg in die Nachfolgethematik empfiehlt es sich, den Ist-Zustand des Unternehmens durch einen externen Experten mittels einer sog. **Pre-Sale Due Diligence** analysieren zu lassen. Gleichzeitig sollte auch die Situation des Unternehmers und des allenfalls bereits bekannten möglichen Nachfolgers analysiert werden. Eine solche Sachverhaltsanalyse schafft Sicherheit und ermöglicht es, Schwachstellen vorzeitig auszuräumen. Mit einer objektiven Analyse des Ist-Zustandes und der Definition der strategischen Zielsetzung kann der Unternehmer die Firmenstruktur und Firmenkultur rechtzeitig auf die Nachfolge ausrichten und sein **Unternehmen nachfolgefähig machen**.

Evaluation der Nachfolgevarianten

Die primäre Weichenstellung besteht darin, ob eine familieninterne Lösung möglich ist oder ob sich ein Verkauf an Dritte abzeichnet:

- Steht ein **familieninterner Nachfolger** bereit, so dauert die Einheit von Eigentum und Führung im Unternehmen fort.
- Steht kein familieninterner Nachfolger zur Verfügung, ist aber die Unternehmerfamilie daran interessiert, ihr finanzielles Engagement beizubehalten mit der Folge, dass die Führung auf ein externes Management übergeht, so kommt es zu einer Trennung von Eigentum und Füh-

rung, wobei viele verschiedene Formen denkbar sind: **(Familien-)Holding, Stiftung, Aufspaltung des Betriebes, Mitarbeiterbeteiligung, Publikumsöffnung (IPO)**.

- Steht kein familieninterner Nachfolger bereit und will sich die Familie auch nicht mehr finanziell im Unternehmen engagieren, so bietet sich der Verkauf an das Management (**Management-Buy-Out, MBO**) oder der Einkauf eines fremden Managements in das Unternehmen (**Management-Buy-In, MBI**) an. Ist keine dieser Varianten möglich, so steht der **Verkauf des Unternehmens an Dritte** an. Gelingt der Verkauf an Dritte nicht, bleibt nur die stille Liquidation des Unternehmens.

Ausgestaltung der familieninternen Nachfolge

Die Nachfolge in der Familie setzt voraus, dass ein **fähiger und williger Nachfolger** vorhanden ist. Auch muss die Auszahlung an allfällige weitere Erben gewährleistet sein. Verfügt der Unternehmer nicht über genügend Mittel, um weitere Kinder anteilmässig abzugelten und gleichzeitig den Nachfolger die Mehrheit am Unternehmen übernehmen zu lassen, bietet sich die Zwischenschaltung einer neu zu gründenden **Familien-Holding** an. Schliesslich muss die Lösung von der Familie mitgetragen werden.

Die Übertragung des Eigentums erfolgt durch einen **Verkauf der Anteilsrechte** vom bisherigen Inhaber an den Nachfolger (sog. Share Deal, bei Kapitalgesellschaften) bzw. durch den **Verkauf einzelner Teile** des Unternehmens (sog. Asset Deal, bei Kapital- und bei Personengesellschaften).

Steht kein familieninterner Geschäftsführer als Nachfolger bereit, so ist zu klären, ob die Variante **«Externes Management mit Familienkontrolle»** zur Anwendung kommt. Dabei zieht sich die bisherige Unternehmerfamilie nur aus dem operativen Geschäft zurück, bleibt aber weiterhin mindestens finanziell oder auch durch Einsitznahme im Verwaltungsrat im Unternehmen engagiert. Bei einer Mehrzahl von Aktionären lässt sich die Zuweisung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten in einem Aktionärbindungsvertrag regeln.

Ausgestaltung der familienexternen Nachfolge

Bei einem **MBO** wird das Unternehmen von einem oder mehreren bisherigen Angestellten, in der Regel Mitglieder des oberen Kaderns, übernommen.

Der Vorteil dieser Lösung besteht darin, dass die neuen Eigentümer mit dem Unternehmen bereits vertraut sind. Ein MBO setzt voraus, dass im Unternehmen fähige und willige Kader tätig sind; dies ist häufig nicht der Fall, wenn die bisherige Führung zu patronal ausgestaltet war.

Eine Hürde bei MBO's stellt die **Finanzierung des Kaufpreises** dar. Verfügen die übernehmenden Kader nicht über ausreichend Eigenmittel, so müssen sie die Akquisition drittfinanzieren. Dies kann auf verschiedene Arten geschehen, welche auch kombiniert werden können. Auch mit geringen Eigenmitteln kann ein MBO dank einer sog. **Mosaikfinanzierung** (Finanzierung durch mehrere Stellen) umgesetzt werden.

Lässt sich die Finanzierung nicht bewerkstelligen, stellt sich die Frage einer **direkten Beteiligung Dritter**, z.B. einer Private Equity Gesellschaft. Falls die Voraussetzungen gegeben sind, ist bei grösseren

Unternehmen auch die **Publikumsöffnung** (Going Public) zu prüfen. Kommt eine MBO-/MBI-Lösung nicht zustande, so wird der **Verkauf des Unternehmens an Dritte** aktuell.

Nachfolgevarianten

Entscheid	Einheit von Inhaberschaft und Geschäftsleitung	Aufteilung von Inhaberschaft und Geschäftsleitung	Verzicht auf Inhaberschaft und Geschäftsleitung
Familien-intern	Nachfolger in der Familie Ablösung einzelner Gesellschafter	(Familien-)Holding Stiftung Aufspaltung Mitarbeiterbeteiligung Publikumsöffnung (Going Public)	(stille) Liquidation
Familien-extern	Management-Buy-Out Management-Buy-In	Verkauf an Dritte / Geschäftsleitung durch Voreigentümer Beteiligung Publikumsöffnung (Going Public)	Verkauf an Dritte

Güter- und erbrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten nutzen

Schicksal des Unternehmens bei Tod des Unternehmers ohne Regelung

Stirbt ein Unternehmer, ohne ein Testament oder einen Erbvertrag zu hinterlassen, fällt das Unternehmen in seinen Nachlass und wird von den gesetzlichen Erben bis zur Erbteilung gemeinsam verwaltet und geführt. Diese von Gesetzes wegen vorgesehene Lösung hat oftmals ein **Führungsvakuum** zur Folge und gefährdet den Fortbestand des Unternehmens.

Um solche Schwierigkeiten bei einem **Generationenwechsel** zu vermeiden, sollte die Nachfolge rechtzeitig geplant und sorgfältig umgesetzt werden. Idealerweise wird das Unternehmen bereits **zu Lebzeiten** des Inhabers auf den geeigneten Nachfolger übertragen. Ist eine lebzeitige Lösung für den Inhaber (noch) kein Thema, sollte er zumindest **für den Fall seines unvorhergesehenen Ausfalles** infolge Krankheit oder Tod eine Nachfolgeregelung treffen.

Familieninterne Nachfolge zu Lebzeiten des Unternehmers

Eine zu Lebzeiten des Unternehmers vorgenommene Übertragung auf einen Nachkommen erfolgt regelmässig zu **Vorzugskonditionen**. Diese Bes-

terstellung ist **erbrechtlich relevant**. Der Nachkomme hat sich die Begünstigung (mittels sog. **Ausgleichung**) an seinen Erbteil anrechnen zu lassen. Es ist deshalb zu empfehlen, durch **erbrechtliche Massnahmen** sicherzustellen, dass der Nachfolger nicht bei der späteren Erbteilung (zu) grosse Ausgleichszahlungen an die Miterben zu leisten hat, die wiederum den Fortbestand des Unternehmens gefährden. Mögliche Massnahmen sind z.B. ein Ausgleichsdispens, die Fixierung des bei der Erbteilung relevanten Unternehmenswertes (sog. Quotenvermächtnis) oder die Pflichtteilssetzung der Miterben. Es gilt jedoch zu beachten, dass diese Anordnungen nur greifen, solange die Pflichtteile der anderen Erben nicht verletzt sind. Liegt eine solche Verletzung vor, kann der Nachfolger wiederum (mittels sog. **Herabsetzung**) zu einer Ausgleichszahlung gezwungen werden. Der langfristige Fortbestand des Unternehmens kann in einem solchen Fall daher nur durch einen (teilweisen) **Erbverzicht der Miterben** erreicht werden.

Bei einer lebzeitigen Nachfolge sollte zudem eine ausreichende **Altersvorsorge** des Unternehmers und seines Ehegatten sichergestellt werden. Die Absicherung kann im Übertragungsvertrag (z.B. durch Vereinbarung eines Nutznießungsvorbe-

haltes oder wiederkehrender Leistungen) oder im Gesellschaftsvertrag (z.B. durch Begründung von Gewinnbeteiligungsrechten oder durch Einräumung gesellschaftsrechtlicher Sonderrechte) erfolgen. Im Einzelfall kann sich auch ein **erweiterter Schutz des Unternehmers** aufdrängen, z.B. durch Aufnahme von Rückfallklauseln, Widerrufsvorbehalten oder Rücktrittsrechten im Übertragungsvertrag oder durch besondere gesellschaftsrechtliche Aufsichts- und Kontrollrechte.

Familieninterne Nachfolge auf den Tod des Unternehmers

Eine Unternehmensnachfolge ist auch erst auf den Tod des Inhabers möglich. Die Gründe dafür können vielfältig sein. Denkbar ist z.B., dass sich der Unternehmer bewusst gegen eine lebzeitige Übertragung entscheidet, möglich ist aber auch, dass er unerwartet verstirbt. Für diese Fälle sollte der Eigentümer mittels güter- und erbrechtlicher Behelfe sicherstellen, dass bei seinem Wegfall kein Führungsvakuum entsteht, das die Existenz des Unternehmens gefährdet.

Ein **verheirateter Unternehmer** sollte bereits auf **güterrechtlicher Stufe** die geeigneten Massnahmen treffen. Durch den **Einsatz von Eigengut** bei der Gründung und dem Aufbau des Unternehmens kann er (ohne Mitwirkung des Ehegatten) die Nachfolge entscheidend beeinflussen. Auch gemeinsam mit seinem Ehegatten stehen ihm diverse Planungsinstrumente zur Verfügung. So können **ehevertraglich** beispielsweise die **Vermögenswerte der Errungenschaft**, die der Ausübung eines Berufes oder zum Betrieb eines Gewerbes dienen, **zu Eigengut erklärt** werden. Unerheblich ist, ob es sich bei diesem «Gewerbe» um eine juristische Person handelt oder nicht. Im Weiteren können **Erträge des Eigenguts in demselben belassen** werden, somit auch Dividenden eines Eigengutunternehmens. Zwingend fällt jedoch ein angemessener Unternehmerlohn in die Errungenschaft. Zudem steht es den Ehegatten frei, güterrechtliche **Mehrwertanteile** auszuschliessen oder die von Gesetzes wegen vorgesehene hälftige Teilung der Errungenschaft (**Vorschlagsanteil**) abzuändern. Zu beachten ist allerdings, dass Vereinbarungen über eine andere Beteiligung am Vorschlag die Pflichtteilsansprüche nichtgemeinsamer Nachkommen nicht verletzen dürfen. In bestimmten Fällen kann auch der

Wechsel des Güterstandes ein geeignetes Instrument sein, um die Unternehmensnachfolge günstig zu beeinflussen.

Es gilt auch zu beachten, dass Ehen häufig nicht durch Tod, sondern durch **Scheidung** aufgelöst werden. Frühzeitige güterrechtliche Vereinbarungen erweisen sich oftmals als Retter des Unternehmens in Scheidungsfällen.

Jeder Unternehmer sollte (zusätzlich zu den güterrechtlich getroffenen Massnahmen) durch ein **Testament** oder einen **Erbvertrag** seine Nachfolge regeln. Idealerweise wählt er dabei die Form des Erbvertrages und entscheidet so gemeinsam mit seinen Erben über das Schicksal des Unternehmens nach seinem Tod. Die **Einbindung aller Erben** in die Nachfolgeplanung reduziert die Gefahr von künftigen Erbstreitigkeiten.

Die erbrechtlichen **Gestaltungsmöglichkeiten** sind vielfältig. Die Wahl des geeigneten Instrumentes hängt insbesondere davon ab, welchen Anteil das Unternehmen am Gesamtvermögen des Eigentümers darstellt. Sind neben dem Unternehmen genügend weitere Aktiven vorhanden, kann dieses dem geeigneten Nachfolger durch blosse **Teilungsvorschrift** zugewiesen werden. Bildet das Unternehmen jedoch das einzige oder das «schwerste» Nachlassaktivum, lässt sich die langfristige Sicherung seines Fortbestandes oftmals nur durch eine **finanzielle Bevorzugung des Nachfolgers** erreichen. Eine solche Besserstellung kann etwa durch die **Zuweisung der verfügbaren Quote** an den Nachfolger (neben seinem gesetzlichen Erbanspruch) und damit einhergehend mit der **Pflichtteilssetzung** der Miterben erzielt werden. Je nach Konstellation kann auch mit einer **Vor- und Nacherbeneinsetzung** oder durch **Auflagen und Bedingungen** das richtige Resultat erzielt werden. In jedem Fall sollte der Vollzug der angeordneten Nachfolge durch die **Einsetzung eines Willensvollstreckers** sichergestellt werden. Dies hat zwingend in einem Testament zu erfolgen.

Schliesslich gehört auch die **Vorsorge für den Nichtunternehmerehegatten** zur Nachfolgeplanung. Vielfältige, im Einzelfall jeweils auf die konkreten Verhältnisse abzustimmende Lösungen sind hier sowohl lebzeitig wie auch auf den Tod hin gestaltbar. Eine frühzeitige, umsichtige Planung ist auch hier unbedingt zu empfehlen.

Die Steuern bei der Unternehmensnachfolge optimieren

Zielsetzung

In der Praxis spielt die Vermeidung von Steuerfolgen häufig eine wichtige Rolle bei der Nachfolgeregelung. Im Interesse des Unternehmers sollte diese unter Minimierung der Steuerfolgen, wenn möglich sogar steuerneutral, vollzogen werden. Aus steuerrechtlicher Sicht steht dabei in den meisten Fällen die **steuerneutrale Übertragung stiller Reserven** im Zentrum. Ob diese im Einzelfall möglich ist, hängt von den konkreten Umständen ab. Insbesondere die Abgrenzung zwischen Geschäfts- und Privatvermögen, die Rechtsform des Unternehmens sowie die gewählte Übertragungsart und -form sind von entscheidender Bedeutung.

Der steuerrechtliche Handlungsbedarf im Rahmen der Unternehmensnachfolge ist anhand einer **Analyse der Ist- und der Soll-Situation** zu eruieren. Insbesondere ist dabei zu berücksichtigen, dass die Nachfolgeplanung zu einer Veränderung der Einkommens- und Vermögensverhältnisse und unter Umständen auch der sozialversicherungsrechtlichen Stellung des bisherigen Unternehmers sowie dessen Nachfolgers führt.

Steuerrechtliche Auslegeordnung

Für die Planung der Nachfolgeregelung aus steuerrechtlicher Sicht bilden die Unterscheidung zwischen **Privat- und Geschäftsvermögen** sowie die **Qualifikation der Erwerbstätigkeit** – selbständig oder unselbständig – den Ausgangspunkt. Betreibt der Unternehmer sein Unternehmen als **Einzelfirma** oder als **Personengesellschaft**, wie etwa die Kollektivgesellschaft, liegt eine selbständige Erwerbstätigkeit vor und das Unternehmen bildet Geschäftsvermögen des Unternehmers. Wird das Unternehmen als **Kapitalgesellschaft**, wie etwa die AG oder die GmbH, betrieben, liegt eine unselbständige Erwerbstätigkeit vor und die Beteiligung an der Gesellschaft stellt Privatvermögen des Unternehmers dar. Die Unterscheidung von Privat- und Geschäftsvermögen ist von zentraler Bedeutung, da diese Vermögensgruppen steuerrechtlich unterschiedlich behandelt werden. Die **Realisierung stiller Reserven** ist im Bereich des Geschäftsvermögens, insbesondere wenn es sich um Kapitalgewinne handelt, steuerbar. Demgegenüber sind Wertveränderungen des Privatvermögens, insbesondere **Kapitalgewinne aus der Veräußerung von Beteiligungen**, mit

gewissen, noch zu erörternden Ausnahmen steuerfrei.

Für den Unternehmer sind neben den Kapitalgewinnen aus der Veräußerung von Anteilsrechten lediglich die **Rückzahlung von nominellem Gesellschaftskapital** sowie die **Rückzahlung von Darlehen** steuerneutral. Dividendenerträge und andere Ausschüttungen stellen demgegenüber steuerbares Einkommen dar. Entsprechend ist die Veräußerung eines Unternehmens durch einen **Verkauf einzelner Teile** (sog. Asset Deal) mit anschließender Ausschüttung des Verkaufserlöses an den Unternehmer in der Regel steuerlich unattraktiv. Immerhin wurde die Besteuerung von Dividenden und Liquidationsüberschüssen von Kapitalgesellschaften mit der Inkraftsetzung des ersten Teils der **Unternehmenssteuerreform II** am 1. Januar 2009 teilweise gemildert.

Für eine steueroptimierte Regelung der Unternehmensnachfolge ist somit eine Struktur zu wählen, welche es dem Unternehmer erlaubt, einen steuerfreien Kapitalgewinn durch einen **Verkauf der Anteilsrechte** (sog. Share Deal) zu erzielen. Bei Einzelfirmen und Personengesellschaften ist eine solche Lösung nicht möglich, da keine veräußerbaren Anteilsrechte bestehen. Möglich ist indessen die steuerneutrale Umwandlung einer solchen Gesellschaft in eine Kapitalgesellschaft mit anschließender steuerneutraler Veräußerung der Anteilsrechte, wobei dieser Verkauf erst nach Ablauf einer Veräußerungssperrfrist von fünf Jahren erfolgen darf.

Aber auch auf dem Weg zum **steuerfreien Kapitalgewinn** im Rahmen eines Verkaufs der Anteilsrechte an einer Kapitalgesellschaft lauern verschiedene Steuerfallen. Für den Unternehmer können sich insbesondere in zwei Fällen unerwünschte Steuerfolgen ergeben: Im Fall der sog. **Transponierung** sowie bei einer **indirekten**



Teilliquidation. Darüber hinaus kann sich bei einem Verkauf von Anteilsrechten auch die Problematik des sog. **gewerbsmässigen Wertschriftenhändlers** stellen.

Die Transponierung kommt zur Anwendung, wenn ein Unternehmer bisher **direkt im Privatvermögen gehaltene Anteilsrechte** unter ihrem Verkehrswert in eine **von ihm beherrschte Kapitalgesellschaft** einbringt und dabei Anteilsrechte dieser Gesellschaft oder eine entsprechende Vergütung erhält. Die Differenz zwischen dem Nennwert der eingebrachten Anteilsrechte und dem Nennwert der Anteilsrechte an der beherrschten Gesellschaft sowie eine allfällige, darüber hinausgehende Vergütung bilden diesfalls **steuerbaren Vermögensertrag**.

Die heikelste Steuerfalle bei einem Verkauf stellt die **indirekte Teilliquidation** dar. Sie spielt überall dort eine bedeutende Rolle, wo die Finanzierungskraft des Käufers beschränkt ist und somit eine Drittfiananzierung, in der Regel durch Banken, notwendig ist. Entsprechend kann diese Problematik sowohl bei einem Verkauf der Anteilsrechte an Dritte, namentlich bei einem **Management-Buy-Out** oder einem **Management-Buy-In**, als auch bei einem **familieninternen Verkauf** zu unerwünschten Steuerfolgen führen. Eine indirekte Teilliquidation liegt immer dann vor, wenn bei einem Verkauf Anteilsrechte vom Privat- ins Geschäftsvermögen überführt werden, so etwa beim Verkauf an eine juristische Person, wobei ein Substanzentzug beim Unternehmen zur (Teil-) Finanzierung des Kaufpreises erfolgt und ein Zusammenwirken von Unternehmer und Käufer vorliegt. Besonders heikel ist dabei, dass selbst ein Substanzentzug, welcher bis zu fünf Jahre nach dem Verkauf erfolgt und im Verkaufszeitpunkt nicht geplant war, noch eine indirekte Teilliquidation bewirken kann. Die indirekte Teilliquidation führt zu einem **steuerbaren Vermögensertrag** beim Unternehmer.

Bei einer familieninternen Nachfolge durch **unentgeltliche Übertragung** der Anteilsrechte mittels **Schenkung** oder **Erbvorbezug** besteht diese Problematik nicht. Wird das Unternehmen von direkten Nachkommen übernommen, erfolgt dies regelmässig steuerneutral, da diese in den meisten Kantonen von der Erbschafts- und Schen-

kungssteuer befreit sind und auch beim Unternehmer als Schenker keine Steuern anfallen. Dies gilt in der Regel auch für die Grundsteuern. Allerdings kann die unentgeltliche Übertragung erbrechtlich zu Pflichtteilsverletzungen führen. Diese können unter Umständen durch eine **steuerneutrale Aufspaltung** des Unternehmens in zwei Betriebsteile oder eine – aus steuerlicher Sicht allerdings unattraktive – **Herausnahme von nicht-betriebsnotwendigen Mitteln** verhindert werden.

Soll die familieninterne Nachfolge nicht unentgeltlich erfolgen, aber dennoch durch eine **Reduktion des Kaufpreises** erleichtert werden, kann dies beispielsweise durch eine steuerrechtlich wiederum unattraktive **Herausnahme von nicht-betriebsnotwendigen Mitteln** oder durch einen **Rückkauf eigener Aktien** durch die Gesellschaft erreicht werden.



Das Praxisteam Unternehmensnachfolge stellt sich vor

Das Praxisteam Unternehmensnachfolge von WENGER PLATTNER kann auf ein **breites Know-how** und **langjährige Erfahrungen** aus der eigenen anwaltlichen und notariellen Beratungstätigkeit und aus früheren Tätigkeiten einzelner Teammitglieder bei renommierten Treuhandunternehmen und Anwaltskanzleien zurückgreifen. Das Praxisteam berät **KMU und Privatpersonen** bei gesellschafts-, vertrags-, ehe- und güter-, erb-, stiftungs- und steuerrechtlichen Fragestellungen. Es hat bereits zahlreiche Nachfolgeregelungen entweder selber strukturiert und umgesetzt oder rechtlich betreut. Durch die Präsenz an den drei Standorten Basel, Zürich und Bern und die standortübergreifende Teambildung ist die **geographische Nähe zu den Kunden** in der Deutschschweiz wie in der Romandie gewährleistet.

Das Praxisteam Unternehmensnachfolge erbringt insbesondere **folgende Dienstleistungen**:

- Unternehmens- und gesellschaftsrechtliche Beratung von KMU und Privatpersonen
- Begleitung von Unternehmensnachfolgen als externe Verwaltungsräte in Familienunternehmen
- ehe- und güterrechtliche, erbrechtliche und stiftungsrechtliche Beratung von Privatpersonen und Familien
- steuerrechtliche Beratung; Einholen von Steuerrulings
- rechtliche Ausarbeitung von Finanzierungen durch Banken, Private Equity Gesellschaften oder Privatpersonen

Das Praxisteam Unternehmensnachfolge setzt sich insbesondere aus folgenden **Teammitgliedern** an unseren drei Standorten zusammen:

- **Basel:** Stephan Cueni, Dr. Dieter Gränicher, Dr. Alexander Gutmans, Ayesha Curmally, Dr. Philippe Nordmann, Dr. Reto Vonzun
- **Zürich:** Dr. Jürg Plattner, Peter Sahli, Dr. Marc Nater, Suzanne Eckert, Dr. Alexandra Zeiter, Dr. Roland Burkhalter, Dr. Oliver Künzler
- **Bern:** Dr. Jürg Rieben, Dr. Fritz Rothenbühler, Dr. Christoph Zimmerli, Dr. Blaise Carron

Autorenteam



Peter Sahli, Inhaber Zürcher Notarpatent, eidg. dipl. Immobilien-Treuhänder, führt als Partner Beratungen von Klienten im Rahmen von Nachfolgeplanungen, Nachlassabwicklungen und Immobiliengeschäften durch.



Christoph Zimmerli, Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt, berät und vertritt als Partner KMU und Privatpersonen in gesellschafts- und vertragsrechtlichen Belangen der Unternehmensnachfolge.



Alexandra Zeiter, Dr. iur., Rechtsanwältin, Fachanwältin SAV Erbrecht, Lehrbeauftragte an den Universitäten Luzern und Freiburg i.Ue., berät als Senior Associate Klienten im Bereich des Ehe-, Erb- und Stiftungsrechts.



Oliver Künzler, Dr. iur., Rechtsanwalt, berät und vertritt als Senior Associate Klienten in gesellschafts- und steuerrechtlichen Fragestellungen.

WENGER PLATTNER

B A S E L · Z Ü R I C H · B E R N



WENGER PLATTNER
Advokatur und Notariat
Aeschenvorstadt 55
CH-4010 Basel
T +41 61 279 70 00
F +41 61 279 70 01
basel@wenger-plattner.ch



WENGER PLATTNER
Rechtsanwälte
Seestrasse 39
Goldbach-Center
CH-8700 Küsnacht-Zürich
T +41 43 222 38 00
F +41 43 222 38 01
zuerich@wenger-plattner.ch



WENGER PLATTNER
Rechtsanwälte
Jungfraustrasse 1
CH-3000 Bern 6
T +41 31 357 00 00
F +41 31 357 00 01
bern@wenger-plattner.ch

www.wenger-plattner.ch