

ANALYSE & BERATUNG: Verteilungsgerechtigkeit – Herausforderungen einer fairen (Unternehmens-) Nachfolge

Wenn ein großes Vermögen in die nächste Generation übertragen und an mehrere Erben übergeben werden soll, ist die oft schwierigste Frage: Wie verteile ich gerecht? Aspekte der gerechten Vermögensverteilung bei der Nachfolgeregelung und Lösungsalternativen bei Vermögensblöcken, wie einem Unternehmen, erörtert nachfolgender Bericht.

Marina von Achten, Mediatorin, achtens-wert.de, Heidelberg; Britt Niggemann, Partnerin, Institut für Wirtschaftsberatung GmbH, Meinerzhagen

KOMPAKT

- Die Vermögens- und Unternehmensnachfolge setzt eine sorgfältige Planung voraus, die Zeit benötigt.
- Dabei gibt es keine absolut „gerechte“ Vermögensverteilung, sondern sie ist vom Einzelfall abhängig und stellt eine subjektive Einschätzung dar.
- Ein Nachfolge-Coach kann während des Nachfolgeprozesses nicht nur moderieren, sondern auch Impulse geben und Alternativen aufzeigen.
- Der Nachfolge-Coach dringt auf klare Kommunikation, versachlicht die Gespräche und achtet auf eine tragfähige Umsetzung der Nachfolge.

1. WAS IST GERECHT?

Die Frage nach der Gerechtigkeit ist in der Vermögensnachfolge weniger eine philosophische, sondern eine ganz praktische Frage. Neben einer Gleichbehandlung der Erben kann es im Einzelfall gute Gründe für eine bewusste Ungleichbehandlung geben. Diese sollte dann aktiv kommuniziert und nachvollziehbar begründet werden.

1.1. Gleichbehandlung. Die meisten Erblasser streben eine Gleichbehandlung der Erben an. Die Idee, dass eine gleiche Verteilung die gerechteste Lösung sei, ist in unserem Wertesystem tief verankert. Aristoteles ging schon im 4. Jahrhundert v. Chr. davon aus, dass Gerechtigkeit das der Gleichheit Entsprechende sei (Nikomachische Ethik V 5 1130b, 6–17). Eine gleiche Verteilung ist der beste Garant für den Familienfrieden. Sie besitzt die höchste Wahrscheinlichkeit, von allen Erben akzeptiert zu werden. Es gibt wenig Erklärungsbedarf und kaum Raum für Missverständnisse.

Besteht das zu vererbende Vermögen aus mehreren wesentlichen Vermögensgegenständen und wird eine

gleichmäßige Verteilung an die Erben angestrebt, müssen die Vermögensgegenstände bewertet werden. Eine Bewertung durch externe Berater kostet zwar Geld und schmälert so das zu vererbende Vermögen, sie sorgt aber für eine höhere Objektivität und bessere Akzeptanz unter den Erben.

In der Unternehmensnachfolge führt die Gleichbehandlung oft zu unpraktikablen Lösungen. Insbesondere bei zwei (oder jeder geraden Zahl von) Erben gibt es bei gleicher Verteilung keine klaren Mehrheitsverhältnisse für Gesellschafterentscheidungen. Das kann zu Patt-Situationen und Nicht-Entscheidungen führen, die den Unternehmenserfolg gefährden. Aber auch bei drei Erben müssen mindestens zwei kooperieren, um zu tragfähigen Entscheidungen zu kommen. In jedem Fall sind bei einer Mehrzahl von Gesellschaftern klare Entscheidungsstrukturen notwendig. Die Familie kann eine sog. „Corporate and Family Governance“ aufsetzen. In diesem Regelwerk werden Verantwortlichkeiten der Familienmitglieder im Unternehmen einerseits und das Zusammenwirken der Familie in Bezug auf das Unternehmen andererseits geregelt. Diese Regelungen werden in einfacheren Fällen im

Gesellschaftsvertrag, bei komplexeren Strukturen zusätzlich in einer Familienverfassung und Geschäftsordnungen getroffen.

1.2 Bewusste Ungleichbehandlung. Es gibt verschiedene Gründe, warum eine Ungleichbehandlung im konkreten Fall gerechter erscheinen kann. Das Gleichheitsprinzip wird dann anderen Kriterien nachgeordnet.

a) Leistungsprinzip. Unternehmer-Erblasser bewerten den Fortbestand und die Sicherung der Zukunft des Unternehmens in aller Regel höher als die gleichmäßige Verteilung des Vermögens an die Erben. Das Unternehmen soll erhalten und handlungsfähig bleiben, Arbeitsplätze sollen gesichert werden. Ist eine Gleichbehandlung aus den o.g. Gründen im Einzelfall nicht sinnvoll oder möglich, möchten viele Unternehmer die Nachfolge von der Eignung der potenziellen Erben abhängig machen, das sogenannten Recht des Tüchtigen.

Wenn das Unternehmen der bei weitem größte Vermögensgegenstand ist, werden die weichenden Erben wirtschaftlich schlechter gestellt. Die scheinbare Privilegierung des Nachfolgers wird oft als ungerecht empfunden. Hier sollte klargestellt werden, dass die Unternehmensnachfolge mit Beeinträchtigungen verbunden ist: Als geschäftsführender Gesellschafter besteht eine geografische Bindung an den Firmensitz. Zugleich stellt sich der Nachfolger in eine familiäre Unternehmenstradition, die ihn moralisch und/oder wirtschaftlich bindet. Der Familienname steht im Fokus des öffentlichen Lebens, Nachfolger unter stärkerer Beobachtung.

Damit der Nachfolger als solcher in der Familie akzeptiert und im Unternehmen als Führungspersonlichkeit respektiert wird, können nachvollziehbare Kriterien für seine Eignung und ein qualifiziertes Auswahlgremium berufen werden. Kriterien können z. B. sein:

- Eine abgeschlossene Ausbildung/Studium in einem Bereich, der für die Branche oder allgemein für den Unternehmenserfolg kritisch ist.
- Berufliche Erfahrung in einem oder mehreren Fremdfirmen für z. B. mindestens 3 Jahre.
- Empfehlungsschreiben des/der vorherigen Arbeitgeber gerade auch in Bezug auf die Qualifikation als Führungspersonlichkeit.

b) Bedarfsprinzip. In Familien, in denen ein Kind einen besonderen Unterstützungsbedarf hat, weil es z. B. behindert oder krank ist, hat die Versorgungssicherheit des jeweiligen Kindes eine hohe Priorität für die Erblasser – neben dem Fortbestand des Unternehmens. In dem Fall soll das Vermögen vor allem wirtschaftliche Sicherheit gewährleisten. Diese Kinder sollen abgesichert, u. U. sogar ökonomisch privilegiert werden. Denn ihnen ist kein an-

derweiteriger Vermögensaufbau möglich. Häufig sind ihre Lebenshaltungskosten größer, weil sie auf externe Hilfe angewiesen sind. Die bewusste Ungleichbehandlung stellt hier die Bedürfnisse der Erben in den Mittelpunkt und schafft so im Umkehrschluss mehr Chancengleichheit für Kinder mit unterschiedlichen Voraussetzungen.

Das kann im Einzelfall bedeuten, dass die gesunden Erben Verantwortung übernehmen müssen. Auch das kann als ungerecht empfunden werden, denn Besitz ist eben nicht nur Privileg, sondern auch Last.

Die Ungleichbehandlung nach dem Bedarfsprinzip wird von den anderen Erben am besten akzeptiert, wenn sie klar kommuniziert und objektiv nachvollziehbar ausgestaltet wird. So sollte die Bedürftigkeit wirtschaftlich definiert werden, d. h. auf die Lebenserwartung zumindest grob hochgerechnet und angemessene Reserven eingeplant werden.

c) Anrechtsprinzip. Traditionell ist in weiten Teilen Deutschlands beim Hoferbe die familiäre Nachfolge nur an den erstgeborenen Sohn, gelegentlich an das erstgeborene Kind (unabhängig vom Geschlecht), möglich. Hier wird das Erbe von der Geburtenfolge abgeleitet (Anrechtsprinzip). Eine wesentliche Rolle spielt auch der dynastische Gedanke, also die Fortführung des (oft adeligen) Namens in Verbindung mit dem Grund und Boden. Gleichheitserwägungen sind sekundär. Vorrangig ist der Werterhalt des Betriebsvermögens unter einem tradierten Namen, das nicht durch Ausgleichszahlungen an weichende Erben geschmälert werden soll. Hier wird der langfristige Verbleib des Betriebes in der Familie unter Führung eines Namensträgers höher bewertet als die Verteilungsgerechtigkeit.

Diese Ungleichbehandlung erscheint auf den ersten Blick ungerecht, insbesondere wird die Unterscheidung nach dem Geschlecht heutzutage kaum akzeptiert. Das Anrechtsprinzip hat aber den Vorteil einer großen Planungssicherheit für alle Kinder. Nachgeborene Kinder rechnen von vornherein nicht mit einer beruflichen Aufgabe im Betrieb und leiten auch keine wirtschaftlichen Erwartungen ab. Sie wissen, dass ihre Zukunft von ihrer Ausbildung und dem beruflichen Fortkommen außerhalb des familiären Betriebes abhängt. Das gibt ihnen mehr Freiheit im Gegenzug für mehr wirtschaftliche Selbstverantwortung.

Für die Hoferben besteht neben der Privilegierung in der Erbfolge meist eine geografische Bindung. Zugleich wird sich die Berufswahl innerhalb eines mit dem Familienbetrieb kompatiblen Spektrums bewegen – weitgehend unabhängig von individuellen Begabungen und Interessen. Auch sind land- und forstwirtschaftliche Betriebe kein ökonomischer Selbstläufer; denkmalgeschützte Immo-

bilien auf dem Hof sind eine zusätzliche Belastung. Die Nachfolge muss insofern nicht als Privileg, sondern kann auch als Einschränkung und Belastung empfunden werden.

Es gibt auch andere, objektive Kriterien, von denen eine Erbfolge abhängig gemacht werden kann. Gelegentlich wird die Unternehmensnachfolge an die Bedingung geknüpft, dass der Nachfolger selbst Kinder hat und die familiäre Nachfolge insofern längerfristig gesichert ist. Bei einem großen Vermögen kann dies bisweilen zu erstaunlichen Lebensentscheidungen führen, z.B. eine übereilte Heirat mit Kinderwunsch bei hohem Alter oder Krankheit des Erblassers.

Manche Erblasser lassen die Entscheidung, welches der Kinder die Nachfolge antreten soll, lange offen. Sie wollen sich die Entwicklung der Kinder erst ansehen, um dann nach teilweise unklaren Kriterien eine (vermeintlich) gerechte Entscheidung zu treffen. Dies hat für die Verlässlichkeit der Lebensplanung der Kinder erhebliche Nachteile. Häufig machen sich mehrere Kinder Hoffnungen auf eine Nachfolge und richten ihre Pläne danach aus. Fällt dann die Entscheidung, führt dies zu Enttäuschungen und wird als besonders ungerecht empfunden. Insofern sollten Erblasser den Erben die Auswahlkriterien frühzeitig transparent machen. Idealerweise werden die Nachkommen in einem durch einen neutralen Berater moderierten Prozess sogar aktiv in den Entscheidungsprozess mit einbezogen.

2. DER NACHFOLGE-COACH

Damit die Belange aller Familienmitglieder gleichermaßen gehört werden, empfiehlt es sich, einen Nachfolge-Coach zu benennen, der die Nachfolge in einem strukturierten Verfahren vorbereitet. Er moderiert die Gespräche und schafft einen geschützten Rahmen, in dem die Themen möglichst offen, aber verträglich angesprochen werden können. Ein geschulter Mediator kann mit seinem Werkzeugkoffer die Emotionalität, die mit der Frage des Vermächtnisses immer verbunden ist, am besten auffangen. Er behält den gesamten Nachfolgeprozess im Blick, sorgt für Tempo einerseits und eine tragfähige Umsetzung andererseits.

Die Auswahl des besten Kandidaten für die Unternehmensnachfolge nach dem Leistungsprinzip kann für den

Familienfrieden sehr belastend sein. Auswahlkriterien können in Zweifel gezogen und die Objektivität infrage gestellt werden. Die Entscheidung ist nicht nur für das Familienunternehmen erheblich, sie wirkt weit in die Familie hinein. Deshalb ist die ehrliche Kommunikation entscheidend für eine erfolgreiche Nachfolge. Der Nachfolge-Coach schafft eine Atmosphäre des Vertrauens und der Wertschätzung. Die Aufgaben und Ziele eines Nachfolge-Coachings werden in S-Firmenberatung 12/2022 umfassend dargestellt.

3. GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN BEI HOHEM UNTERNEHMERISCHEM VERMÖGEN

Kreative Lösungen sind erforderlich, wenn ein schwer teilbares Vermögen, wie z.B. ein Unternehmen oder eine Immobilie, an nur einen Erben oder eine Erbin vermacht werden soll und nicht ausreichend weitere Vermögensgegenstände vorhanden sind, um die übrigen Nachkommen gerecht abzufinden. Auch in diesen Situationen kann ein Nachfolge-Coach bei der Abwägung verschiedener Lösungsansätze moderieren.

3.1. Familiäre Nachfolge. Die familiäre Unternehmensnachfolge ist in Deutschland nach wie vor die beliebteste Nachfolgelösung. Laut einer Untersuchung des Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM) übergeben gut die Hälfte (53 Prozent) der Unternehmenseigentümer das Unternehmen an die eigenen Kinder bzw. an andere Familienmitglieder.

Wenn die Senioren planen, das Unternehmen auf einen oder mehrere Nachkommen zu übertragen, sollte deren Eignung im Vordergrund stehen. Den Nachfolgern ist zu empfehlen, die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu analysieren und einen Business Plan zu erstellen. Die Junioren dürfen sich nicht auf ein berufliches und finanzielles Abenteuer einlassen. Entscheidungen sollten nicht aus falsch verstandener Familiensolidarität heraus getroffen werden.

Soll das Vermögen unter mehreren Nachfolgern gleichmäßig aufgeteilt werden, lässt es sich häufig nicht vermeiden, dass mehrere Erben Gesellschaftsanteile übernehmen. Das führt jedoch oft zum Gesellschafterstreit mit der Blockierung wesentlicher Unternehmensentscheidungen und zum „Aushungern“ der nicht in der Unternehmensführung engagierten Gesellschafter.



Für eine erfolgreiche Nachfolge ist eine ehrliche Kommunikation entscheidend



Ein weiterer wichtiger Aspekt der Nachfolgeregelung betrifft die Finanzierung. Zum einen müssen ausreichend finanzielle Spielräume für die strategische und operative Fortführung des Unternehmens geschaffen werden. Zum anderen sind Finanzierungslösungen zu finden, wenn die ausscheidenden Senioren für Firmenkredite bürgen oder dem Unternehmen Gesellschafterdarlehen überlassen haben, die mit dem Ausscheiden zurückgefordert werden. Dies ist in der Finanzplanung ebenso zu berücksichtigen wie zukünftige Investitionsvorhaben.

Auch die Finanzierung der Altersversorgung der ausscheidenden Senioren ist darzustellen. Wenn die Senioren Unternehmensgewinne reinvestiert und auf Ausschüttungen verzichtet haben, konnten sie manchmal kein ausreichendes Vermögen für die Altersversorgung bilden. Dann kann erwogen werden, ob der Unternehmensnachfolger das Unternehmen kauft, auf Rentenbasis erwirbt oder den Senioren Nießbrauchrechte am Unternehmensgewinn einräumt. Diese Lösungen kommen auch in Betracht, wenn nur ein Nachkomme das Unternehmen erben und die weichenden Erben auszahlen soll.

3.2. Aufnahme eines (Minderheits-)Gesellschafters auf Zeit. Benötigt der Unternehmensnachfolger Kapital, um die Unternehmensfinanzierung sicherzustellen, die Senioren herauszukaufen oder weichende Erben abzufinden, sind häufig nicht die Voraussetzungen für eine klassische Bankfinanzierung gegeben, weil z.B. keine ausreichenden Sicherheiten gestellt oder nicht die üblichen Finanzierungskennzahlen eingehalten werden können.

Eine Lösung kann die Aufnahme eines Gesellschafters auf Zeit sein. Sowohl Beteiligungsgesellschaften als auch Family Offices oder Privatinvestoren haben großes Interesse an unternehmerischen Beteiligungen. Manche sind auch bereit, Minderheitsbeteiligungen zu akzeptieren, wenn sie bestimmte Mitbestimmungs-, Kontroll- und Informationsrechte erhalten. Darüber hinaus können die Konditionen und ein Datum für den Rückkauf der Anteile durch den Unternehmensnachfolger fixiert werden. Dies gibt beiden Parteien Planungssicherheit.

Erfahrene Investoren können für die Nachfolger interessante Partner sein, da sie häufig über Kontakte und Erfahrungen verfügen, von denen die Junioren profitieren können.

3.3. Trennung von Kapital und Führung. Die Trennung von Management und Kapital kann sowohl eine Interimslösung darstellen (z.B. bis vorgesehene Nachfolger ihre Ausbildung abgeschlossen und erste berufliche Erfahrungen gesammelt haben), als auch eine dauerhafte Lösung zur Bewahrung der Familien- und Unternehmenskontinuität sein. Die Familie zieht sich aus der operativen

Geschäftsführung vollständig zurück, bleibt aber ganz oder zumindest mit einem wesentlichen Anteil als Gesellschafter am Unternehmen beteiligt. Über die Gesellschafterstellung kann die Familie auf strategische Entscheidungen Einfluss nehmen und die Familienkontinuität fortsetzen. Auch bei diesem Modell ist denkbar, dass ein oder mehrere Nachkommen Führungsfunktionen im Unternehmen übernehmen. Dann agieren sie eher wie angestellte Geschäftsführer mit vergleichbaren Rechten und Beschränkungen.

Durch gesellschaftsvertragliche Regelungen bzw. Gesellschaftervereinbarungen werden die Mitsprache- und Gewinnbezugsrechte der übrigen Nachkommen festgelegt.

3.4. Errichtung einer Familienholding. Verteilungsgerechtigkeit unter den Nachkommen bei unterschiedlich werthaltigen Vermögensblöcken kann durch die Einbringung der Anteile an diesen Blöcken in eine Familiengesellschaft hergestellt werden. An dieser Familienholding, die die Beteiligungen strategisch steuert, können die Erben Anteile übernehmen.

Die Errichtung einer Familienholding gehört zu den klassischen Instrumenten der Unternehmensnachfolge. Sie ist immer dann sinnvoll, wenn das Familienvermögen gebündelt an mehrere Nachfolger übertragen bzw. über mehrere Generationen im Bestand gehalten werden soll. Das Ziel einer Familienholding ist die flexible Verwaltung und langfristige Erhaltung des Familienvermögens.

Die operativen Beteiligungen der Holding können sowohl durch familiäre als auch durch familienfremde Geschäftsführer geleitet werden. Unabdingbar sind klare vertragliche Regelungen, die die Befugnisse der Geschäftsführer definieren und die Einflussnahme der Familie fixieren.

Die Familienholding bietet hohe Gestaltungsspielräume. Beispielsweise können Anteile in mehreren Stufen an die Nachkommen übertragen und u. U. schenkungsteuerliche Freibeträge mehrfach genutzt werden. Die Übertragung in mehreren Stufen an die Nachkommen ermöglicht es auch, Kinder allmählich mit der Führung des Vermögens vertraut zu machen. Durch steuerliche Gestaltungen kann die Höhe der Schenkungsteuer reduziert (z.B. durch Nießbrauchrechte für die Senioren) oder sogar ganz vermieden werden (bei der sog. Optionsverschonung von Betriebsvermögen). Durch eine von der Beteiligungshöhe unabhängige Stimmrechtsgestaltung bzw. ein Mehrfachstimmrecht können sich die Senioren auch nach Übertragung von Anteilen an die Nachkommen den Einfluss auf die Führung sichern. Um an den Unternehmenserträgen weiterhin zu partizipieren, kann z.B. ein Nießbrauch oder eine sogenannte disquotale Gewinnzuteilung vereinbart werden.

”

Ein Verkauf ermöglicht eine gerechtere Teilung im Erbfall, da die geschaffene Liquidität einfacher vererbt werden kann

“

3.5. Verkauf des Unternehmens. Findet sich innerhalb der Familie niemand, der bereit ist, die unternehmerische Verantwortung zu übernehmen, oder sind keine familiären Nachfolger vorhanden, stellt sich die Frage nach einer externen Lösung. Werden Unternehmen zu aktuellen Marktpreisen bewertet, ergibt sich überwiegend ein dominierender „Vermögenswert Unternehmen“. Der Verkauf des Unternehmens löst das „Klumpenrisiko Unternehmen“ und erlaubt die Vermögensdiversifizierung. Unternehmerisches Vermögen ist durch Veränderungen im Markt oder Wettbewerbsumfeld sowie politische oder steuerliche Entscheidungen stärker in seinem Wert gefährdet als ein diversifiziertes Portfolio liquider Vermögenswerte. Dieser Aspekt der Risikostreuung spricht für den Unternehmensverkauf.

Ein Verkauf ermöglicht auch eine gerechtere Teilung im Erbfall, da die durch den Unternehmensverkauf geschaffene Liquidität einfacher an die Nachkommen vererbt bzw. verschenkt werden kann.

3.6. Stiftungsgründung. Eine weitere Gestaltungsalternative stellt die Stiftung dar. Die Stiftungserrichtung ist besonders dann interessant, wenn sich keine andere Nachfolgeregelung empfiehlt oder wenn das Vermögen oder ein Teil davon langfristig zusammengehalten werden soll. Insbesondere für Unternehmerpaare ohne Kinder stellt sich typischerweise die Stiftungsfrage und die Ausgestaltung der Stiftung zum (Unternehmens-)erben. Dabei lassen sich grundsätzlich zwei Stiftungstypen unterscheiden:

- **Private Familienstiftung:** hat im Wesentlichen die Aufgabe, dem Stifter und seiner Familie sowie den nachfolgenden Generationen den zukünftigen Lebensunterhalt zu sichern.
- **Gemeinnützige Stiftung:** der ideelle Zweck steht im Vordergrund. Die Mittel für die Erfüllung der Aufgaben stammen aus dem Stiftungsvermögen bzw. von den verbundenen Unternehmen; sie ist steuerlich privilegiert.

Über eine Stiftungslösung wird die Kontinuität angestrebt und erreicht. Allerdings werden bei Stiftungen nur selten liquide Mittel in nennenswerten Größenordnungen thesauriert, sodass häufig nicht die Möglichkeit besteht, aus Gesellschafterkreisen zusätzliche finanzielle

Mittel zur strategischen Unternehmensentwicklung bereit zu stellen.

4. ZEITLICHE ANFORDERUNGEN AN EIN NACHFOLGEKONZEPT

Ein Erblasser, der keine Nachfolgeregelung trifft, handelt bei mehreren Nachkommen oder komplizierten Familienverhältnissen fahrlässig und auch unfair den Erben gegenüber. Erbgemeinschaften, die bei unregelmäßigen Nachfolgen entstehen, und Erbstreitigkeiten, die Unternehmen belasten und blockieren, lassen sich durch klare Erbregelungen vermeiden. Ein rechtzeitig erarbeitetes Nachfolgekonzert für das Privat- und Firmenvermögen sorgt auch für den Notfall vor, falls die Senioren plötzlich und unerwartet als Geschäftsführer ausfallen. Für Unternehmen ist es ohnehin unbedingt zu empfehlen, rechtzeitig die Nachfolge zu planen: so hat der Nachfolger (familiär oder extern) genügend Zeit, um sich einzuarbeiten; Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Banken erhalten Sicherheit über die Nachfolge.

Bei allen Regelungen ist darauf zu achten, dass auch die unternehmensbezogenen Verträge (z. B. Gesellschaftsvertrag) an die neue Gesellschaftsstruktur angepasst werden. Gab es bislang nur einen geschäftsführenden Gesellschafter, der seine unternehmerischen Vorstellungen aufgrund seiner Stellung unproblematisch umsetzen konnte, sind bei mehreren Gesellschaftern eindeutige Regelungen erforderlich, um Patt-Situationen zu vermeiden, wie z. B.

- Befugnisse der Geschäftsleitung
- zustimmungspflichtige Geschäfte
- Informations- und Kontrollrechte
- Absprachen zur Gewinnverteilung
- Regelungen für den Fall eines Anteilsverkaufs

Da die Abwägung von Gestaltungsalternativen und deren Umsetzung Zeit benötigt, sollte rechtzeitig mit der Nachfolgeplanung begonnen werden. So wird nicht nur für den Notfall vorgesorgt, sondern es kann auch eine gerechte Vermögensverteilung auf die Nachfolger, ggf. mit Nutzung steuerlicher Vorteile, erzielt werden. Für die Stakeholder des Unternehmens gibt eine geregelte Nachfolge Sicherheit und Vertrauen.