



Regulierungsfolgenabschätzung Revision Erbrecht (Unternehmensnachfolge)

Gutachten im Auftrag des Bundesamtes für Justiz

Heiko Bergmann, Frank Halter, Thomas Zellweger

St. Gallen, im April 2018



EQUIS

KMU-HSG

Zitierweise / Citation:

Bergmann, Heiko; Halter, Frank; Zellweger, Thomas (2018): Regulierungsfolgenabschätzung Revision Erbrecht. Forschungsbericht KMU-HSG, Universität St. Gallen.

KMU-HSG

Schweizerisches Institut für Klein- und Mittel-
unternehmen an der Universität St. Gallen

Dufourstrasse 40a

CH - 9000 St. Gallen

+41 71 224 71 00 (Telefon)

+41 71 224 71 01 (Fax)

www.kmu.unisg.ch

Das Schweizerische Institut für Klein- und Mittelunternehmen an der Universität St. Gallen (KMU-HSG) beschäftigt sich seit Jahrzehnten intensiv mit Klein- und Mittelunternehmen. Das Tätigkeitsgebiet umfasst Forschung, Lehre, Praxisförderung (Erfahrung-Gruppen, Beratung) und Weiterbildung. Die Themenschwerpunkte liegen in KMU, Entrepreneurship und Familienunternehmen.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----|---|----|
| 0 | Zentrale Ergebnisse..... | 5 |
| 1 | Einleitung..... | 7 |
| 1.1 | Hintergrund und Forschungsfragen..... | 7 |
| 1.2 | Datengrundlagen..... | 8 |
| 1.3 | Vorgehen..... | 9 |
| 2 | Empirische Grundlagen zur Unternehmensnachfolge in der Schweiz und zur volkswirtschaftlichen Bedeutung der Fragestellung..... | 11 |
| 3 | Schwierigkeiten bei der Unternehmensnachfolge nach geltendem Recht..... | 16 |
| 4 | Wirksamkeit der vorgeschlagenen Massnahmen..... | 21 |
| 4.1 | Herabsetzung der Pflichtteile..... | 21 |
| 4.2 | Stundung der Pflichtteile..... | 27 |
| 4.3 | Massgeblichkeit des Unternehmenswerts zum Zeitpunkt der Übertragung..... | 30 |
| 5 | Fazit..... | 31 |
| 6 | Literaturverzeichnis..... | 32 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|--------------|---|----|
| Abbildung 1: | Typische erbrechtliche Probleme bei der Unternehmensnachfolge..... | 17 |
| Abbildung 2: | Zusammenhang zwischen Familien Governance Strukturen und unt. Erfolg..... | 20 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|------------|--|----|
| Tabelle 1: | Grössenverteilung von Unternehmen in der Schweiz 2013..... | 11 |
| Tabelle 2: | Abschätzung der Anzahl der beabsichtigten familieninternen Unternehmensnachfolgen..... | 15 |
| Tabelle 3: | Anteil der Erbmasse, die ein Erblasser maximal einem Kind hinterlassen kann..... | 22 |
| Tabelle 4: | Höhe der erforderlichen Ausgleichszahlungen (in Mio. CHF)..... | 25 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------|--|
| BfS | Bundesamt für Statistik |
| BJ | Bundesamt für Justiz |
| CFB-HSG | Center for Family Business der Universität St.Gallen |
| KMU | Klein- und Mittelunternehmen (d.h. Unternehmen mit max. 249 Beschäftigten) |
| KMU-HSG | Schweizerisches Institut für Klein- und Mittelunternehmen an der Universität St.Gallen |
| VZÄ | Vollzeitäquivalente |

0 Zentrale Ergebnisse

- Das vorliegende Gutachten schätzt die volkswirtschaftlichen Auswirkungen von drei Bestimmungen zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge ab, die im Rahmen der laufenden Revision des Erbrechts vorgesehen sind.
- Alle drei vorgeschlagenen Massnahmen stehen in Zusammenhang mit der Finanzierung der Unternehmensnachfolge, die als zentrales Problemfeld bei der familieninternen Unternehmensnachfolge gesehen wird.
- Nach unseren Abschätzungen können pro Jahr bei ca. 3'400 Unternehmensnachfolgen potenziell Finanzierungsprobleme aufgrund erbrechtlicher Regelungen auftreten, was über 48'000 Beschäftigte (in Vollzeitäquivalenten) betreffen würde. Hierbei handelt es sich um Unternehmen, die einen massgeblichen Wert aufweisen und die innerhalb der Familie an einen Nachkommen übergeben werden sollen. Ob und wie stark in der Realität tatsächlich entsprechende Probleme vorliegen, hängt von einer Reihe weiterer Faktoren ab und kann nicht abschliessend angegeben werden.
- Im Rahmen dieses Gutachtens können die Wirkungen der vorgeschlagenen Massnahmen nur qualitativ bewertet und grob quantifiziert werden. Eine genauere Quantifizierung ist vor allem deswegen nicht möglich, da keine belastbaren Daten darüber vorliegen, welcher Anteil des Vermögens des Erblassers typischerweise im Unternehmen gebunden ist und welcher Anteil frei verfügbar ist.
- Typischerweise und idealerweise erfolgt die Übergabe eines Unternehmens zu Lebzeiten des Unternehmers. Für den Übernehmer ist es wichtig, Sicherheit über den Wert des Unternehmens und die Höhe allfälliger Ausgleichszahlungen an andere erbberechtigte Personen zu haben. Der neue geschäftsführende Eigentümer des Unternehmens sollte auch die finanzielle Verantwortung für Erfolg oder Misserfolg tragen, um keine falschen Anreizstrukturen zu schaffen. Eine verbindliche Bewertung des Unternehmens zum Zeitpunkt der Übergabe anstatt zum Todeszeitpunkt des Übergebers erscheint vor diesem Hintergrund ökonomisch rational und notwendig. Von den hier untersuchten Massnahmen erachten wir diese Massnahme als prioritär.
- Die vorgeschlagene Verringerung der Pflichtteile, die für andere erbberechtigte Personen vorgesehen ist, erhöht den Anteil der Erbmasse, die ein Erblasser an einen familieninternen Nachfolger übertragen kann. Hierdurch kann ein Unternehmen mit höherer Wahrschein-

lichkeit gesamthaft an einen Nachfolger übergeben werden bzw. wird die Höhe von notwendigen Ausgleichszahlungen verringert. Eine Analyse der Wirkung der vorgeschlagenen Pflichtteilregelung auf beispielhafte Nachfolgefälle zeigt eine ökonomisch relevante Verringerung von notwendigen Ausgleichszahlungen an andere Pflichterben auf. Obgleich eine genaue Quantifizierung der Wirkung – im Sinne einer Anzahl betroffener Unternehmen - vor dem Hintergrund der unzureichenden Datenlage nicht möglich ist, erscheint diese Massnahme ebenfalls als sehr wichtig für eine Erleichterung der Unternehmensnachfolge.

- Eine Stundung von Pflichtteilen würde den Handlungsspielraum für eine unternehmerisch sinnvolle Nachfolgelösung erhöhen, da Unternehmer eine bessere Möglichkeit erhielten, allfällige Pflichtteilzahlungen an andere Erben aus der unternehmerischen Tätigkeit heraus zu finanzieren.
- Die drei vorgeschlagenen Massnahmen adressieren aus unserer Sicht zentrale Problemfelder bei der familieninternen Unternehmensnachfolge. Insgesamt erhöhen alle drei vorgeschlagenen Massnahmen den Handlungsspielraum des Erblassers und sollten daher positive Effekte auf familieninterne Nachfolgeprozesse haben. Zudem sollten sich durch die Massnahmen auch positive volkswirtschaftliche Wachstumseffekte ergeben, da Investitionen in höherem Masse dann getätigt werden können, wenn es ökonomisch sinnvoll ist, und nicht aufgrund einer bevorstehenden oder gerade absolvierten familieninternen Unternehmensnachfolge eingeschränkt werden müssen. Die drei Massnahmen tragen auch zu einer höheren Stabilität von Unternehmen und damit zu einer Sicherung von Arbeitsplätzen bei.

1 Einleitung

1.1 Hintergrund und Forschungsfragen

Im Rahmen der laufenden Revision des Erbrechts hat der Bundesrat beschlossen, besondere Bestimmungen zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge zu schaffen. Ein Entwurf dieser Bestimmungen liegt vor. Das Bundesamt für Justiz (BJ) hat das Schweizerische Institut für Klein- und Mittelunternehmen (KMU-HSG) beauftragt, ein Gutachten zu den voraussichtlichen ökonomischen Auswirkungen dieser Bestimmungen zu erstellen.

Gemäss den bundesrechtlichen Vorgaben ist jede neue Regulierung einer sog. Regulierungsfolgenabschätzung zu unterstellen, d.h. es sind die volkswirtschaftlichen Auswirkungen jeder Gesetzesrevision zu untersuchen und darzustellen. Im vorliegenden Bericht wird versucht, die volkswirtschaftlichen Auswirkungen der vorgeschlagenen Massnahmen zu erläutern und abzuschätzen.

Die drei vorgeschlagenen zentralen Massnahmen zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge sind wie folgt:

- **Reduktion der Pflichtteile:** Der Pflichtteil beträgt für einen Nachkommen die Hälfte des gesetzlichen Erbanspruchs (*bis anhin: drei Viertel*) und für den überlebenden Ehegatten, die überlebende eingetragene Partnerin oder den überlebenden eingetragenen Partner die Hälfte des gesetzlichen Erbanspruchs (*Bis anhin: die Hälfte bei überlebenden Ehegatten und die Hälfte bei überlebenden eingetragenen Partnern*).
- **Stundung der Ausgleichsverpflichtungen bei Pflichtteilsansprüchen:** Hat ein Empfänger ein Unternehmen zu Lebzeiten des Erblassers oder aus dessen Nachlass erhalten und bringt ihn die sofortige Bezahlung von Forderungen der Erben in ernstliche Schwierigkeiten, so kann das Gericht ihm auf Antrag Zahlungsfristen über eine Dauer von höchstens fünf Jahren seit Eintritt der Fälligkeit einräumen. (*Bis anhin: keine Zahlungsfristen möglich*)
- **Bewertung des Unternehmens zum Zeitpunkt der Zuwendung:** Kann der Wert eines Unternehmens im Zeitpunkt der Zuwendung nachgewiesen werden, so erfolgt die Anrechnung seiner betriebsnotwendigen Vermögensteile zu ihrem Werte im Zeitpunkt der Zuwendung. (*Bis anhin: Bewertung zum Zeitpunkt des Todes des Erblassers*)

Der Fokus in diesem Bericht liegt auf den ökonomischen, insbesondere volkswirtschaftlichen Auswirkungen dieser drei Massnahmen. Allfällige juristische Auswirkungen oder Problemla-

gen der neuen Regelungen werden nicht analysiert. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben Auswirkungen im Bereich der öffentlichen Verwaltung. Die allfällige zusätzliche administrative Belastung von Unternehmen wird kurz angesprochen, kann allerdings nicht quantifiziert werden. Bei der Abschätzung der Auswirkungen gehen wir vom maximalen Handlungsspielraum aus, der nach den bisherigen und den vorgeschlagenen neuen erbrechtlichen Regelungen möglich ist, ohne Berücksichtigung der Frage, ob dieser - beispielsweise aus Gründen der Gleichbehandlung der Nachkommen - auch immer voll ausgenutzt wird.

Eine Abschätzung der volkswirtschaftlichen Wirkungen der vorgeschlagenen Massnahmen ist aus zwei Gründen anspruchsvoll und mit Herausforderungen verbunden. Zum einen werden der Umfang und der Ablauf von Unternehmensnachfolgen in der Schweiz nur ansatzweise empirisch erfasst. Von Seiten des Bundesamtes für Statistik werden zwar umfassende Informationen zur Anzahl und Struktur der bestehenden Unternehmen erhoben und veröffentlicht, allerdings nicht zur Unternehmensnachfolge. Der Umfang und die Art von Unternehmensnachfolgen und die Häufigkeit von Problemen kann nur unter Zuhilfenahme weiterer, nicht-öffentlicher Datenbanken und Erhebungen abgeschätzt werden. D.h. es besteht Unsicherheit über die Häufigkeit von Problemen bei der Unternehmensnachfolge nach geltendem Recht. Zum anderen beruht jede Abschätzung der zukünftigen Wirkungen einer Veränderung von rechtlichen Rahmenbedingungen auf bestimmten Annahmen und ist daher mit Unsicherheiten verbunden. Aus diesem Grund sprechen wir im Rahmen dieses Gutachtens auch immer von einer *Abschätzung* der Auswirkung, um die Unsicherheit der Ergebnisse zu verdeutlichen.

1.2 *Datengrundlagen*

Die Datensituation zum Thema Unternehmensnachfolge in der Schweiz stellt sich im Detail wie folgt dar: Während es eine Reihe von Untersuchungen und Berichte gibt, die anhand von Beispielen oder anekdotischer Evidenz die Problemlagen des heute gültigen Erbrechts darlegen (Bader & Seiler, 2017; Eitel, 2011; Hösly & Ferhat, 2016), gibt es nur wenige belastbare quantitative Angaben zur Anzahl der Unternehmensübergaben bzw. zum Anteil der Unternehmensübergaben, bei denen es erbrechtliche Probleme gibt.

Von Seiten der öffentlichen Statistik wird das Thema Unternehmensnachfolge nicht erfasst. Anhand der Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT) des Bundesamtes für Statistik (BfS, 2017) lässt sich zwar die Anzahl an Unternehmen der verschiedenen Grössenklassen in der Schweiz gut ermitteln (vgl. Tabelle 1). Auch zur Branchenstruktur und Rechtsform der Unternehmen lassen sich genaue Angaben machen. Allerdings lässt diese Statistik keine Aussage zu Wechseln in der Geschäftsleitung oder der Eigentumsstruktur zu.

Untersuchungen von kommerziellen Anbietern von Adress- und Wirtschaftsinformationen versuchen die Anzahl der Unternehmen, die vor einer offenen Nachfolgeregelung stehen, über eine Analyse des Alters der im Handelsregister eingetragenen Inhaber bzw. Gesellschafter zu ermitteln (Bisnode D&B, 2017; Credita, 2012). Hierfür werden die Angaben aus dem Handelsregister – soweit vorhanden - mit personenbezogenen Informationen aus anderen Datenbanken verknüpft. Beispielsweise geht der Wirtschaftsinformationsdienst Bisnode D&B von einer potenziell offenen Nachfolgeregelung aus, wenn der im Handelsregister eingetragene Inhaber (Einzelunternehmer) respektive die Gesellschafter (Gesellschaften) oder Verwaltungsräte (Aktiengesellschaften) 60 oder mehr Jahre alt sind (Bisnode D&B, 2017). Auf dieser Basis wird eine Anzahl von 74'744 Unternehmen mit einer offenen Nachfolgeregelung ermittelt. Problematisch bei diesem Untersuchungsansatz ist allerdings, dass die Notwendigkeit einer Nachfolge einzig allein anhand des Alters des oder der Inhaber/Gesellschafter abgeschätzt wird, ohne Kenntnis der tatsächlichen Nachfolgesituation und ob es sich um ein übergabewürdiges Unternehmen handelt. Gerade bei Unternehmen mit mehreren Inhabern ergibt sich hier eine grosse Unschärfe. Zudem sind entsprechende Altersangaben nicht immer verfügbar. Weiter sind nicht alle Unternehmen verpflichtet, sich im Handelsregister einzutragen. Dies hat zur Folge, dass insb. die Kleinstunternehmen unterrepräsentiert sind.

Vor dem Hintergrund der unzureichenden Informationslage zu Unternehmensnachfolgen hat das Center for Family Business der Universität St.Gallen in Zusammenarbeit mit Praxispartnern bereits vor mehr als 10 Jahren eine eigene Befragung von Unternehmen zu ihrer Nachfolgesituation ins Leben gerufen. Hierbei handelt es sich unseres Wissens um die umfangreichste Untersuchung zum Thema Unternehmensnachfolge in der Schweiz. Bislang ist die Untersuchung vier Mal durchgeführt worden: 2005 in Kooperation mit PricewaterhouseCoopers und 2009, 2013 und 2016 in Kooperation mit Credit Suisse (Credit Suisse / CFB-HSG, 2009, 2013, 2016; PWC / CFB-HSG, 2005). Bei diesen Untersuchungen wurde jeweils eine repräsentative Stichprobe aller Unternehmen in der Schweiz zu ihren Merkmalen, Aktivitäten und Einstellungen in Bezug auf eine Unternehmensnachfolge befragt.

1.3 Vorgehen

Vor dem Hintergrund der Aufgabenstellung und der verfügbaren Daten wählen wir im Rahmen dieses Gutachtens das folgende Vorgehen:

Auf Basis der Statistiken des Bundesamtes für Statistik stellen wir zunächst die Gesamtzahl der Unternehmen in der Schweiz dar und diskutieren die Ergebnisse von bisherigen Abschätzungen zur Anzahl der Unternehmen, die in naher Zukunft von einer Unternehmensnachfolge betroffen sind. Zusätzlich analysieren wir die Daten der letzten eigenen Befragung zur

Unternehmensnachfolge (Credit Suisse / CFB-HSG, 2016). Aus der Kombinationen der beiden Datenquellen schätzen wir die Gesamtzahl der Unternehmensnachfolgen pro Jahr in der Schweiz ab, bei denen potenziell Finanzierungsprobleme aufgrund erbrechtlicher Bestimmungen auftreten können (vgl. Kapitel 2).

In Kapitel 3 skizzieren wir auf Basis von den vorhandenen Studien zu Unternehmensnachfolgen die typischen Problemlagen und Herausforderungen von Unternehmensübergaben in der Schweiz unter besonderer Berücksichtigung von familieninternen Übergaben.

Kapitel 4 stellt das zentrale Kapitel dieses Gutachtens dar, in dem wir die Auswirkungen der drei vorgeschlagenen Änderungen des Erbrechts analysieren und abzuschätzen versuchen. Wir greifen hierbei auf die international vergleichende wissenschaftliche Literatur zur Bedeutung des Erbrechts bei der Unternehmensnachfolge zurück und zeigen die Auswirkungen beispielhaft anhand von typischen Nachfolgefällen. Soweit möglich, schätzen wir auch die Anzahl der betroffenen Unternehmen in der Schweiz.

Das letzte Kapitel fasst die Ergebnisse der Untersuchung zusammen.

2 Empirische Grundlagen zur Unternehmensnachfolge in der Schweiz und zur volkswirtschaftlichen Bedeutung der Fragestellung

Das Thema Unternehmensnachfolge hat eine hohe volkswirtschaftliche Bedeutung. In der Schweiz gibt es etwa 563'000 Unternehmen, von denen die allermeisten Kleinst- und Kleinunternehmen sind (vgl. Tabelle 1)¹. KMU werden meist privat gehalten werden und weisen eine stark konzentrierte Eigentümerstruktur auf. Vielfach liegen Führung und Eigentum bei diesen Unternehmen sogar in einer Hand. Bei öffentlich kotierten Unternehmen oder Unternehmen mit einer breit gestreuten Eigentümerstruktur muss bei einem Ausscheiden des Geschäftsführers bzw. CEO lediglich für diesen ein Ersatz gefunden werden. Bei Unternehmen, bei denen Führung und Eigentum in einer Hand liegen, muss allerdings ebenfalls das Eigentum des Unternehmens übertragen werden.

| | Mitarbeitende | Anzahl Unternehmen | Anteil Unternehmen | Vollzeitäquivalente (VZÄ) | Anteil VZÄ |
|--------------------|---------------|--------------------|--------------------|---------------------------|---------------|
| Kleinstunternehmen | max. 2 | 377'326 | 67.0% | 321'439 | 9.4% |
| | 3 bis 9 | 142'371 | 25.3% | 600'670 | 17.5% |
| Kleinunternehmen | 10 bis 49 | 35'213 | 6.3% | 714'186 | 20.8% |
| Mittelunternehmen | 50 bis 249 | 7'003 | 1.2% | 694'889 | 20.2% |
| Grossunternehmen | 250 oder mehr | 1'265 | 0.2% | 1'101'604 | 32.1% |
| Total | | 563'178 | 100.0% | 3'432'788 | 100,0% |

Quelle: Statistik der Unternehmensstruktur 2013 (Fueglistaller, Fust, Brunner, & Althaus, 2016)

Tabelle 1: Grössenverteilung von Unternehmen in der Schweiz 2013

Die Sicherung des Fortbestands und die Suche nach einer geeigneten Nachfolgeregelung stellen für jedes Unternehmen eine ganz besondere Herausforderung dar. Auch ein erfolgreiches Unternehmen kann bei einer fehlenden oder gescheiterten Nachfolgelösung gezwungen sein,

¹ Wir arbeiten in diesem Gutachten mit Daten des BfS zum Jahre 2013 (Fueglistaller et al., 2016). Der Grund hierfür ist der folgende: Bis zum Jahr 2013 hat das BfS die Grösse von Unternehmen anhand der Beschäftigten im Unternehmen in Vollzeitäquivalenten gemessen. Neu wird die Unternehmensgrösse jetzt aber anhand der Anzahl der Mitarbeitenden gemessen, unabhängig vom Umfang des Beschäftigungsgrads (BfS, 2017). Da wir in unseren eigenen Erhebungen (Credit Suisse / CFB-HSG, 2013, 2016) die Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten gemessen haben, verwenden wir aus Gründen der Kompatibilität die BfS-Zahlen aus dem Jahr 2013. Die Anzahl der Unternehmen in der Schweiz ist allerdings vergleichsweise stabil, so dass sich hieraus nur eine minimale Abweichung gegenüber dem derzeitigen Stand ergeben dürfte.

zu schliessen. Hierdurch entsteht nicht nur ein privatwirtschaftlicher Verlust, auch volkswirtschaftlich ergeben sich relevante Effekte: Arbeitsplätze gehen verloren, das Steuersubstrat nimmt ab, Geschäftspartner, Kunden und Lieferanten müssen sich neu orientieren und neue Geschäftsbeziehungen aufbauen.

Aus einer theoretischen Sicht kann sich bei einer Unternehmensschliessung mittelfristig auch ein positiver Effekt ergeben, wenn unprofitable oder nur marginal profitable Unternehmen geschlossen werden und die vorhandenen Ressourcen und Arbeitskräfte einer produktiveren Verwendung zugeführt werden. Stillgelegt oder liquidiert werden bei einer notwendigen Unternehmensnachfolge vermutlich am ehesten Unternehmen, die wenig profitabel sind. Die Gründe, die zu einer Stilllegung oder Liquidation führen, sind aber nicht immer eindeutig, und der Übergang zwischen mangelndem Geschäftspotenzial und fehlendem Nachfolger ist fließend. Dennoch besteht das Risiko, dass im Zuge von gescheiterten Unternehmensnachfolgen volkswirtschaftlicher Wert verloren geht. (Credit Suisse / CFB-HSG, 2013, S. 18). Kurzfristig überwiegen in jedem Fall die negativen Effekte.

Bezüglich der Anzahl der Unternehmen in der Schweiz, die vor einer Unternehmensnachfolge stehen, lassen sich die folgenden Aussagen treffen. Wie vorne kurz dargelegt gibt es einerseits Studien, die diese Anzahl auf der Basis von Handelsregistereinträgen abzuschätzen versuchen, und andererseits Studien auf der Basis von eigenen Befragungen. Interessant ist, dass beide Arten von Studien trotz der unterschiedlichen Methodik eine ähnliche Grössenordnung bei der Anzahl der Unternehmen, die vor einer Unternehmensnachfolge stehen, angeben. Auf Basis von Handelsregistereinträgen und dem Alter der Personen, welche eine Unternehmung führen, schätzt Bisnode D&B (2017) den Anteil der Unternehmen in der Schweiz, die in den kommenden fünf Jahren ihre Nachfolge regeln müssen auf 14%, was etwa 75'000 Unternehmungen entspricht. Hierbei haben kleine Betriebe am ehesten eine potenziell unregelmässige Nachfolge.

Die Credit Suisse / CFB-HSG Studie aus dem Jahr 2009 geht davon aus, dass 77'270 Unternehmen vor einer Unternehmensnachfolge innerhalb der nachfolgenden fünf Jahre standen. (Credit Suisse / CFB-HSG, 2009). Die entsprechende Untersuchung aus dem Jahr 2013 geht von 70'900 Unternehmen aus (Credit Suisse / CFB-HSG, 2013). In der aktuellsten Studie wird mit 74'245 Unternehmen wieder von einer etwas höheren Anzahl ausgegangen. Die betroffenen Unternehmen vereinen über 406'000 Arbeitsplätze (in Vollzeitäquivalenten) auf sich, was rund 10% aller Beschäftigten in der Schweiz entspricht (Credit Suisse / CFB-HSG, 2016, S. 11). Diese Zahlen zeigen deutlich, wie wichtig es für die Schweizer Volkswirtschaft als Ganzes ist, dass es förderliche Bedingungen für Nachfolgeprozesse gibt und diese erfolgreich absolviert werden können.

Als Zwischenfazit lässt sich somit festhalten, dass nach verschiedenen Schätzungen in der Schweiz etwa 70' - 80'000 Unternehmen vor einer Unternehmensnachfolge in Form einer Eigentumsübergabe innerhalb der kommenden 5 Jahre stehen, was pro Jahr etwa 14' - 16'000 Unternehmen entspricht.

Um ein genaueres Bild zur Anzahl und zur Struktur der Unternehmensübergaben in der Schweiz zu erhalten, werten wir nachfolgenden die Daten der Credit Suisse / CFB-HSG Studie noch einmal selbst im Hinblick auf die Zielsetzungen dieses Gutachtens aus (Tabelle 2)². Insbesondere errechnen wir die Anzahl der Unternehmensübergaben nach Grössenklassen, da sich die Herausforderungen bei der Unternehmensübergabe deutlich zwischen Kleinstunternehmen und grösseren Unternehmen unterscheiden. Ausgangspunkt der Berechnung der Anzahl der geplanten Unternehmensübergaben in den jeweiligen Grössenklassen bilden die Angaben des Bundesamtes für Statistik (BfS). Die BfS Angaben werden anschliessend mit den Anteilswerten aus den Credit Suisse / CFB-HSG Studie heruntergerechnet.

Wie in Kapitel 3 dargelegt, treten Finanzierungsprobleme aufgrund erbrechtlicher Bestimmungen vor allem dann auf, wenn ein Unternehmen im Vergleich zum Gesamtvermögen des Erblassers einen hohen Wert hat und Pflichtteilsansprüche von Ehegatten bzw. Kindern berücksichtigt werden müssen. Falls keine Kinder vorhanden sind und das Unternehmen an den Ehegatten übergeben werden soll, treten diesbezüglich keine Probleme auf. Falls das Unternehmen an ein Kind übergeben werden soll und ein Ehegatte vorhanden ist, müssen hingegen die Pflichtteilsansprüche des Ehegatten und allfälliger weiterer Kinder berücksichtigt werden. Auch bei einer familieninternen Nachfolge an ein Mitglied der erweiterten Familie müssen diese Pflichtteilsansprüche berücksichtigt werden.

Finanzierungsprobleme aufgrund erbrechtlicher Bestimmungen sollten weiterhin nur dann auftreten, wenn das zu übergebende Unternehmen tatsächlich einen massgeblichen Wert hat. Wir gehen davon aus, dass Kleinstunternehmen mit max. 2 Mitarbeitenden einen Wert haben, der im Vergleich zum Gesamtvermögen des Erblassers bzw. Vermögens des familieninternen Nachfolgers eher klein ist³. Aus diesem Grund sollte bei der Vererbung dieser sehr kleinen

² Die Stichprobe der Credit Suisse / CFB-HSG-Studie (2016) ist als geschichtete Zufallsstichprobe gezogen worden. Aus diesem Grund sind Kleinstunternehmen mit 0 bis 9 Mitarbeitenden im Datensatz im Vergleich zur Grundgesamtheit aller Unternehmen in der Schweiz unterrepräsentiert. Wir korrigieren dieses Ungleichgewicht anhand einer Gewichtungvariable, die die Grössenstruktur der Unternehmen in unserem Datensatz an die tatsächliche Grössenverteilung von Unternehmen in der Schweiz (vgl. Tabelle 1) angleicht. Hierdurch weichen die in diesem Gutachten genannten Werte zum Teil leicht von denen der publizierten Studie ab (Credit Suisse / CFB-HSG, 2016).

³ Wir gehen hierbei nur vom Wert der betriebsnotwendigen Vermögensteile des Unternehmens aus und nicht von beispielsweise Immobilien, die zwar zum Unternehmen gehören aber nicht betriebsnotwendig sind.

Unternehmen in der Regel keine erbrechtlichen Probleme auftreten. Weiterhin gehen wir davon aus, dass Grossunternehmen in der Regel eine stärker diversifizierte Anteilseignerschaft aufweisen und daher entsprechende Probleme ebenfalls seltener sind.

Auf Basis dieser Überlegungen sind in Tabelle 2 die Fälle gelb markiert, bei denen am ehesten Finanzierungsprobleme aufgrund erbrechtlicher Bestimmungen auftreten können⁴. In der Summe handelt es sich hierbei um *ca. 3'400 Unternehmen*, bei denen potenziell pro Jahr Finanzierungsprobleme aufgrund erbrechtlicher Regelungen auftreten können. Unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Grösse verfügen diese Unternehmen *über 48'000 Beschäftigte* in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), was ca. 1.4% aller Beschäftigten in marktwirtschaftlichen Unternehmen entspricht. Eine Verringerung von Finanzierungsproblemen aufgrund anderer erbrechtlicher Bestimmungen würde die Stabilität von Unternehmen und den dort vorhandenen Arbeitsplätzen erhöhen.

Ob und wie stark in der Realität tatsächlich entsprechende Probleme vorliegen, hängt von einer Reihe weiterer Faktoren ab (Vorliegen eines Ehevertrags; Erbverzicht von Pflichtteilsberechtigten; Anteil des frei verfügbaren Vermögens neben dem Unternehmen, Vermögen des Nachfolgers etc.) und kann daher nicht angegeben werden. Vermutlich ist die Anzahl der Unternehmen, bei denen derzeit pro Jahr tatsächlich schwerwiegende Finanzierungsprobleme aufgrund erbrechtlicher Bestimmungen auftreten, deutlich kleiner als die angegebene Zahl. Einer weitergehenden Abschätzung der Anzahl der betroffenen Unternehmen steht insbesondere im Wege, dass keine Informationen zum Anteil des Vermögens vorliegen, das Unternehmen gebunden ist. Falls bei vielen Unternehmensübergaben ein sehr hoher Anteil im Unternehmen gebunden wäre, ergäben sich mehr problematische Fälle als wenn meist nur ein kleiner Teil im Unternehmen gebunden ist.

⁴ Unsere Abschätzung der potenziell problematischen Fälle weist die folgenden Unsicherheiten auf: Wir wissen nicht wie hoch der Anteil der Fälle ist, bei denen das Unternehmen an das einzige Kind übergeben werden soll und kein erbberechtigter Ehegatte vorhanden ist. In diesem Fall sollten erbrechtliche Probleme nicht von Bedeutung sein. Weiterhin wissen wir nicht, ob und wie viele erbberechtigter Kinder bzw. ob ein Ehepartner vorhanden ist, wenn das Unternehmen an ein Mitglied der erweiterten Familie (z.B. Nichte, Neffe oder Enkel) übergeben werden soll.

| | Anzahl Mitarbeitende | | | | | |
|--|----------------------|---------|--------|--------|--------|---------|
| | max. 2 | 3-9 | 10-49 | 50-249 | 250+ | Total* |
| Anzahl Unternehmen insgesamt (BfS) | 377'326 | 142'371 | 35'213 | 7'003 | 1'265 | 563'178 |
| Anteil der Unternehmen, die vermutlich nicht übergeben, sondern stillgelegt werden sollen. (CS 2016) | 28.4% | 8.9% | 1.4% | 0.0% | 0.0% | 21.1% |
| Anzahl Unternehmen, die (irgendwann) übergeben werden sollen. | 270'316 | 129'657 | 34'720 | 7'003 | 1'265 | 444'122 |
| Nachfolgequote 5 Jahre (CS 2016) | 12.6% | 22.6% | 28.3% | 17.9% | 17.4% | 17.1% |
| Nachfolgequote 1 Jahr | 2.5% | 4.5% | 5.7% | 3.6% | 3.5% | 3.4% |
| Anzahl Unternehmen, die pro Jahr übergeben werden sollen | 6834 | 5850 | 1967 | 251 | 44 | 15153 |
| <u>Beabsichtigte</u> Übergabe des Eigentums an: | | | | | | |
| Enge Familie (FBO) | 58.5% | 36.6% | 51.5% | 60.9% | (***) | 51.8% |
| Erweiterte Familie (FBO) | 2.4% | 2.4% | 4.4% | 8.7% | (***) | 2.7% |
| Verkauf (MBO, MBI, anderes Unt., PE) | 39.0% | 61.0% | 44.1% | 30.4% | (***) | 45.5% |
| | | | | | | |
| Anzahl Unternehmen mit <u>beabsichtigtem</u> FBO (enge Familie) pro Jahr | 4000 | 2140 | 1012 | 153 | (***) | 7847 |
| Davon: 4.4% ohne Kinder (d.h. Weitergabe an Ehe/Lebenspartner) | 176 | 94 | 45 | 7 | (***) | 345 |
| Davon: 7.4% mit einem Kind | 296 | 158 | 75 | 11 | (***) | 581 |
| Davon: 51.1% mit zwei Kindern | 2044 | 1132 | 536 | 81 | (***) | 4151 |
| Davon: 25.4% mit drei Kindern | 1016 | 544 | 257 | 39 | (***) | 1993 |
| Davon: 11.7% mit vier o. mehr Kindern | 468 | 250 | 118 | 18 | (***) | 918 |
| | | | | | | |
| Anzahl Unternehmen mit <u>beabsichtigtem</u> FBO (erweiterte Familie) pro Jahr | 167 | 143 | 87 | 22 | (***) | 409 |
| | | | | | | |
| <i>Durchschnittliche Anzahl Mitarbeitende (in VZÄ) der Unternehmen dieser Kategorie</i> | 0.85 | 4.22 | 20.28 | 99.23 | 870.83 | 6.10 |

Hinweise:

- * Aufgrund von Rundungsdifferenzen weicht die Summe der Einzelwerte zum Teil vom Totalwert ab.
- Bei den Angaben zur beabsichtigen Übergabe des Eigentums handelt es sich um korrigierte Werte (ohne Berücksichtigung von 'noch unbekannt'; Mehrfachnennungen angepasst auf 100%)
- (**): Wert kann nicht angegeben werden.
- **Gelb markiert** sind die Fälle, bei denen es potenziell am ehesten zu Finanzierungsproblemen aufgrund erbrechtlicher Regelungen kommen kann.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Daten von BFS bzw. Fueglistaller et al. (2016) und Credit Suisse / CFB-HSG (2016)

Tabelle 2: Abschätzung der Anzahl der beabsichtigen familieninternen Unternehmensnachfolgen

3 Schwierigkeiten bei der Unternehmensnachfolge nach geltendem Recht

Die Übergabe eines Unternehmens an einen Nachfolger erfolgt in der Regel noch zu Lebzeiten des Unternehmers. Bei einem Verkauf des Unternehmens an eine oder mehrere familien-externe Person(en) oder anderen Unternehmen oder Investoren ergeben sich keine erbrechtlichen Probleme. In diesem Fall geht der Erlös aus dem Verkauf in das Vermögen des Verkäufers ein und wird nach dessen Tod entsprechend Testament und erbrechtlichen Regelungen aufgeteilt. Bei einer Übergabe des Eigentums am Unternehmen an ein oder mehrere Familienmitglieder kann es allerdings zu erbrechtlichen Herausforderungen kommen. In Abbildung 1 sind in Anlehnung an Bader & Seiler (2017) die typischen Probleme bei den gängigen Formen der familieninternen Nachfolge im Überblick dargestellt.

Für den Fall, dass der familieninterne Nachfolger den vollen Marktpreis für das Unternehmen bezahlt, ergibt sich die gleiche Situation wie beim familienexternen Verkauf; es entstehen keine erbrechtlichen Probleme. Zu übergebende Unternehmen haben aber häufig einen hohen Wert, und in aller Regel ist ein familieninterner Nachfolger nicht in der Lage, den vollen Marktpreis für das Unternehmen zu bezahlen. In diesem Fall kommt es zu einem Erbvorbezug, das heisst die Anteile am Unternehmen werden der oder dem familieninternen Nachfolger(in) geschenkt oder zu einem Preis unter dem Marktpreis übergeben. Beim Tod des Erblassers haben dessen Ehegatte oder Lebenspartner, allfällige Kinder sowie z.T. auch dessen Eltern einen Anspruch auf einen bestimmten Teil des Erbes (Pflichtteilschutz). In Bezug auf das Erbrecht ergibt sich die zentrale Schwierigkeit dann daraus, dass häufig ein grosser Teil des Vermögens des Erblassers im Unternehmen gebunden ist. Damit ist oft nicht ausreichend freies Vermögen vorhanden, um die anderen Pflichterben bedienen zu können.

Pflichtteilsregelungen werden als ein wichtiges bzw. das zentrale Problem bei der familieninternen Unternehmensnachfolge in der Schweiz angesehen (Bader & Seiler, 2017; Hösly & Ferhat, 2016). Vor dem Hintergrund, dass das Vermögen von Unternehmerinnen und Unternehmern häufig in hohem Masse im Unternehmen gebunden ist, ist es in vielen Fällen schwierig, das Unternehmen an einen Nachfolger weiterzugeben, da aus dem restlichen Vermögen die Pflichtteilsansprüche nicht befriedigt werden können. Hierdurch werden Ausgleichszahlungen notwendig, die vom Übernehmer des Unternehmens häufig nicht ohne Weiteres getragen werden können. Im ungünstigsten Fall kann es dazu kommen, dass eine familieninterne Übernahme nicht möglich ist und das Unternehmen extern verkauft oder sogar liquidiert werden muss. Durch eine Reduktion der Pflichtteilsansprüche von Ehepartner und Kindern erhofft man sich, einen grösseren Teil der Erbmasse bzw. das Unternehmen gesamthaft an einen familieninternen Nachfolger übergeben zu können (vgl. Kapitel 4.1).

1. Übertragung zu Lebzeiten zum Marktpreis (familienintern oder –extern)

- Keine erbrechtlichen Probleme
- Allerdings: Familieninterne (und auch externe) Nachfolger können häufig nicht den vollen Marktpreis bezahlen. Daher ist diese Art der Übertragung innerhalb der Familie selten. Das Problem wird in der Regel über ein Verkäuferdarlehen gelöst. Die personelle Verbindung und damit auch emotionale Abhängigkeit bleiben über den ganzen Amortisationszeitraum bestehen.

2. Übertragung zu Lebzeiten an einen direkten Nachkommen (teilweise) unentgeltlich («Erbvorbezug»)

- Falls Ehegatte vorhanden: Falls kein Ehevertrag geschlossen wurde gilt die Errungenschaftsbeteiligung, d.h. der Ehegatte hat einen Anspruch auf die Hälfte der Errungenschaft.
- Falls Ehegatte vorhanden: Pflichtteilsanspruch des Ehegatten muss berücksichtigt werden.
- Falls es neben dem Nachkommen, der das Unternehmen übernommen hat, noch einen oder mehrere weitere direkte Nachkommen gibt, müssen deren Pflichtteilsansprüche ebenfalls berücksichtigt werden.

3. Übertragung zu Lebzeiten an einen entfernten Verwandten (keinen gesetzlichen Erben)

- Falls Ehegatte vorhanden: Falls kein Ehevertrag geschlossen wurde gilt die Errungenschaftsbeteiligung, d.h. der Ehegatte hat einen Anspruch auf die Hälfte der Errungenschaft.
- Falls Ehegatte vorhanden: Pflichtteilsanspruch des Ehegatten muss berücksichtigt werden.
- Falls ein oder mehr direkte(r) Nachkomme(n) existieren: Pflichtteilsansprüche der direkten Nachkommen müssen berücksichtigt werden.

4. Übertragung auf Erbenholding

- Falls Ehegatte vorhanden: Errungenschaftsbeteiligung bzw. Pflichtteilsanspruch müssen berücksichtigt werden.
- Bei einer gleichmässigen Beteiligung der Nachkommen an der Holding ist deren Pflichtteilsanspruch gewährleistet.
- Höherer administrativer Aufwand, da eine zusätzliche Gesellschaft zu erreichen und zu führen ist.

Quelle: Erstellt auf Basis von Bader & Seiler (2017)

Abbildung 1: Typische erbrechtliche Probleme bei der Unternehmensnachfolge

Diese Schwierigkeiten gibt es nicht nur in der Schweiz sondern auch in vielen anderen Ländern mit Pflichtteilregelungen Ellul, Pagano, & Panunzi (2010, S. 2448) schreiben hierzu in einer international vergleichenden Untersuchung: *“Indeed, restrictive inheritance rules are seen as an obstacle to the generational transfer of control. In the likely case where the designated (controlling) heir does not have enough wealth to compensate the other heirs, generational transfer would be possible only if the family firm had a large borrowing capacity.”* Die Auswirkungen des Erbrechts bei der Unternehmensnachfolge haben sich in den vergangenen Jahren tendenziell noch erhöht, da

traditionelle Familienmodelle zunehmend an Bedeutung verlieren und neue Familienmodelle mit Kindern aus verschiedenen Ehen oder nichtehelichen Partnerschaften häufiger geworden sind. Vor diesem Hintergrund erscheint es angemessen und notwendig, dem Erblasser mehr Flexibilität bei der Vererbung seines Unternehmens bzw. Vermögens allgemein einzuräumen. (Ellul et al., 2010).

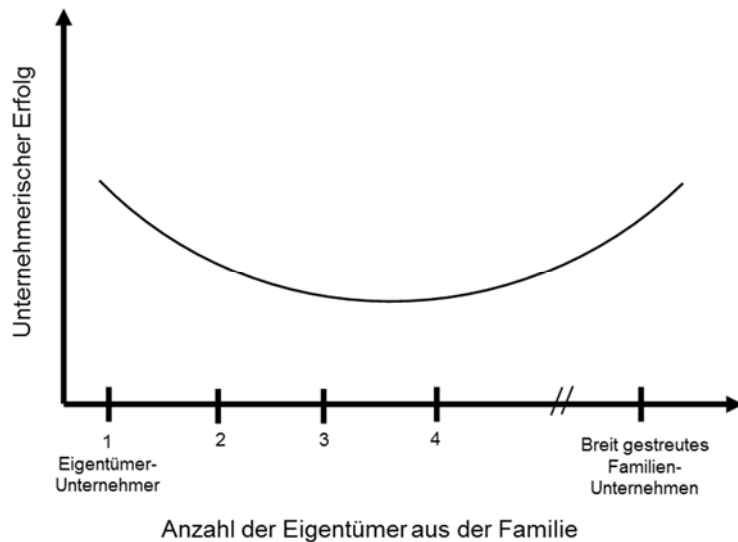
An dieser Stelle soll noch erwähnt werden, dass die Schweiz zu den Ländern des kontinental-europäischen Rechtskreises (civil law countries) gehört, bei denen es häufig Pflichtteilsregelungen bei der Vererbung gibt. Im Unterschied hierzu herrscht in Ländern des anglo-amerikanischen Rechtskreises (common law countries) eine grössere Freiheit bei der Verteilung des Erbes. In Ländern wie Grossbritannien und den USA kann ein Erblasser beispielsweise frei entscheiden, was mit seinem Vermögen geschehen soll und ist hierbei nicht an Pflichtteil-Regelungen gebunden (Ellul et al., 2010).

Die angeführten Schwierigkeiten der Finanzierung von Pflichtteilsansprüchen und einer Unternehmensnachfolge generell spiegeln sich auch den Ergebnissen der Befragungen von Unternehmern in der Schweiz wieder. Der wichtigste Grund, warum ein Unternehmen nicht familienintern weitergeführt wird, ist am häufigsten das fehlende Interesse der Kinder (52%), gefolgt von fehlenden finanziellen Mitteln (29%) (PWC / CFB-HSG, 2005, S. 20f). Bei den Gründen für gescheiterte Nachfolgelösungen stehen Schwierigkeiten bei der Finanzierung sogar an erster Stelle (32%) (PWC / CFB-HSG, 2005, S. 21f). Auch die Festlegung einer gerechten Erbfolge kann sich als problematisch erweisen. Dies gilt vor allem dann, wenn in Bezug auf Führung und Eigentum nicht alle Kinder gleich berücksichtigt werden können. Eine solche Gleichberechtigung ist nicht immer möglich, soll die unternehmerische Handlungsfreiheit des operativ tätigen Nachfolgers nicht zu stark eingeschränkt werden (Credit Suisse / CFB-HSG, 2009, S. 20).

Die Finanzierung einer Unternehmensübergabe erfolgt vor diesem Hintergrund typischerweise folgendermassen: Vor allem bei den familienexternen Unternehmensnachfolgen kommt der Finanzierung mit Eigenmitteln des Übernehmers die höchste Bedeutung zu (84 %), wobei diese Finanzierungsform auch bei den familieninternen Lösungen von sehr hoher Bedeutung ist (62 %). Für die Deckung allfälliger weiterer Finanzierungslücken sind unterschiedliche Ansätze möglich, wobei im Durchschnitt die Darlehensgebung durch den Übergeber (41 %), Fremdfinanzierung mittels Bankkrediten (33 %), Mittel aus dem persönlichen Umfeld (14 %) oder Mitarbeiterbeteiligungen (6 %) am häufigsten angegeben werden. Bei differenzierterer Betrachtung kann festgestellt werden, dass bei der familieninternen Unternehmensnachfolge vor allem das Darlehen an die nächste Generation im Zentrum steht (58 %). (Credit Suisse / CFB-HSG, 2009, S. 26f)

Schwierigkeiten bei der Erfüllung von Pflichtteilsansprüchen und die damit verbundene Unmöglichkeit der Vererbung des Unternehmens an nur einen Nachkommen kann dazu führen, dass ein Unternehmen nicht nur an einen, sondern anteilig an mehrere Nachfolger weitergegeben wird. Unabhängig vom Erbrecht kann eine solche Aufteilung auch aus dem Wunsch heraus entstehen, die eigenen Nachfolger in gleichem Masse am Erbe teilhaben zu lassen. Auf Seiten des Erblassers besteht häufig der Wunsch, die Führung des Unternehmens an den fähigsten Nachfolger zu übergeben (Unternehmenslogik), das Eigentum aber möglichst gleich auf die Nachkommen aufzuteilen (Familienlogik). Während Gründungsunternehmen daher meist vom Eigentümer geführt werden, kommt es bei einer Übergabe des Unternehmens an die nächste Generation daher häufig zu einer mehr oder weniger starken Aufteilung von Eigentum und Führung des Unternehmens.

Modelltheoretisch wird davon ausgegangen, dass Unternehmen in ihrer Entwicklung verschiedene Phasen durchlaufen und sich von einem Eigentümer-geführten Unternehmen, über Geschwister-geführte Unternehmen hin zu einem Familienunternehmen mit mehreren Eigentümern und zunehmend ausgefeilten Governance-Mechanismen in Bezug auf die Führung des Unternehmens und die Verwaltung des Eigentums entwickeln (Zellweger, 2017, S. 59ff). Problematisch bei einer solchen Entwicklung ist allerdings, dass es bei einer Verteilung des Eigentums am Unternehmen auf nur sehr wenige Familienmitglieder zu Blockaden und Machtkämpfen kommen kann, die die Entwicklung des Unternehmens negativ beeinflussen. Geschäftsführende (Mit-)Eigentümer eines Unternehmens können ganz andere Motive und Risikoneigungen haben als Miteigentümer, die ihre Anteile am Unternehmen geerbt haben und diese vor allem aus Renditegründen halten. Insbesondere eine 50/50 oder eine 33/33/33-Verteilung des Eigentums können ein Unternehmen träge und schwerfällig machen, da sich jeweils vergleichsweise starke Eigentümer(gruppen) gegenüberstehen, die bei Meinungsunterschieden wichtige Entscheidungen blockieren können. Unternehmen mit nur einem Eigentümer und auch Unternehmen mit breit gestreuten Anteilen und sorgfältig ausgearbeiteten Steuerungsmechanismen weisen in empirischen Untersuchungen daher häufig einen höheren unternehmerischen Erfolg auf als Unternehmen mit vergleichsweise wenigen, gleich starken Eigentümer-Gruppen (50/50 bzw. 33/33/33) (vgl. Abbildung 2).



Quelle: Zellweger (2017), S. 62

Abbildung 2: Zusammenhang zwischen Familien Governance Strukturen und unt. Erfolg

Gerade bei kleinen Unternehmen ist die Führung durch nur einen Eigentümer damit vermutlich die beste Art der Governance, da es keinerlei Interessenkonflikte zwischen Eigentümer und Geschäftsführer gibt. Hierdurch können diese Unternehmen flexibel und schnell auf die Herausforderungen des Marktes reagieren. Der geschäftsführende Inhaber des Unternehmens trägt die unternehmerische Verantwortung und hat einen hohen Anreiz, sein Unternehmen erfolgreich zu führen (Zellweger, 2017). Vor diesem Hintergrund gibt es gute Gründe dafür, dass das Eigentum eines Unternehmens an nur eine Person weitergegeben wird und nicht Familienmitglieder, die nicht im Unternehmen mitarbeiten, zu Miteigentümern gemacht werden. Gleichwohl sollten auch Inhaber-geführte Unternehmen eine gewisse Kontrolle und Aussicht auf das Unternehmen zulassen und beispielsweise den Verwaltungsrat mit Unternehmens- und Familien-externen Personen besetzen (Bergmann & Fueglistaller, 2017).

4 Wirksamkeit der vorgeschlagenen Massnahmen

4.1 Herabsetzung der Pflichtteile

Wie vorne dargelegt gelten Pflichtteilregelungen in der Schweiz als ein zentrales Problem bei der familieninternen Unternehmensnachfolge. Durch eine Verringerung der Ansprüche von Pflichterben soll dieses Problem entschärft werden, da hierdurch der Erblasser die Möglichkeit erhält, einen höheren Anteil seines Vermögens an nur einen Erben zu vergeben. In der nachfolgenden Tabelle 3 sind die Anteile der Erbmasse angegeben, die ein Erblasser – in unterschiedlichen Familienkonstellationen - maximal einem Kind hinterlassen kann. Wir geben in der Tabelle die Werte für die Weitergabe des Unternehmens an ein Kind des Erblassers an, da es sich hierbei um die häufigste Form der familieninternen Nachfolge handelt (vgl. Tabelle 2). Angegeben sind die Werte, die sich auf Basis der bisher gültigen Regelungen und der neu vorgeschlagenen Regelungen im Fall einer Unternehmensübergabe ergeben. Die vorgeschlagene Reduktion der Pflichtteile führt dazu, dass bei einer Unternehmensnachfolge neu ein grösserer Teil der Erbmasse an ein Kind als Nachfolger weitergegeben kann. Die Differenzen zwischen der alten und der vorgeschlagenen neuen Regelung liegen im Bereich von keiner Änderung (bei nur einem Kind und Ehepartner) bis hin zu + 16.67% bei keinem Ehepartner und insgesamt drei erbberechtigten Kindern.⁵ Die grössten Unterschiede ergeben sich falls kein Ehepartner vorhanden ist.

Zum Vergleich sind in der Tabelle auch die jeweiligen Durchschnittswerte einer Gruppe anderer Länder einer international vergleichenden Untersuchung angegeben. Da es in vielen Ländern mit angelsächsischer Rechtstradition keinerlei Pflichtteilregelungen gibt, d.h. häufig 100% des Vermögens an ein Kind vererbt werden kann, ergeben sich im Durchschnitt aller Länder Werte, die deutlich über denen der Schweiz liegen. Wenn man nur andere europäische Länder (ohne Grossbritannien und Irland) betrachtet, liegen die Werte der bisherigen Regelung in der Schweiz leicht oder deutlich unter denen der anderen kontinentaleuropäischen Länder. Die vorgeschlagene neue Regelung führt zu Werten, die auf dem Niveau bzw. leicht über dem Durchschnittswert dieser Länder liegen. Die vorgeschlagene Reform würde daher insgesamt eine Angleichung an die Situation in anderen kontinentaleuropäischen Ländern darstellen.

⁵ Bei mehr erbberechtigten Kindern würden sich noch höhere Werte ergeben. Wir beschränken uns hier allerdings auf den Bereich bis 3 Kindern.

| | Anteil der Erbmasse, die ein Erblasser maximal <u>einem</u> Kind hinterlassen kann | | | | |
|---------------------------|--|---------------------------|-----------|---|---|
| | Schweiz | | | Durchschnitt aller anderen bei Ellul et al. (2010) untersuchten Länder ⁶ | Durchschnitt aller anderen bei Ellul et al. (2010) untersuchten europäischen Länder (ohne UK und Irland) ⁷ |
| | bisherige Regelung | neue Regelung (Vorschlag) | Differenz | | |
| Kein Ehepartner, 2 Kinder | 62.50% | 75.00% | +12,50% | 80.62% | 71.99% |
| Kein Ehepartner, 3 Kinder | 50.00% | 66.67% | +16.67% | 73.74% | 61.94% |
| Ehepartner, 1 Kind | 75.00% | 75.00% | 0.00% | 81.59% | 79.07% |
| Ehepartner, 2 Kinder | 56.25% | 62.50% | +5.75% | 70.93% | 59.74% |
| Ehepartner, 3 Kinder | 50.00% | 58.33% | +8.33% | 66.64% | 52.14% |

Quelle: eigene Berechnung (Schweiz) und Ellul et al. (2010)

Tabelle 3: Anteil der Erbmasse, die ein Erblasser maximal einem Kind hinterlassen kann

Im Folgenden versuchen wir, die ökonomischen Auswirkungen dieser geplanten Änderungen abzuschätzen. Zunächst analysieren wir die international vergleichende Literatur bevor wir anschliessend beispielhafte Fälle für die Schweiz durchrechnen.

Ergebnisse der international vergleichenden Literatur

Die Auswirkungen von Pflichtteilsregelungen auf die Nachfolge in Familienunternehmen wird auch im internationalen Kontext thematisiert. In ihrem Artikel "Inheritance Law and Investment in Family Firms" in der renommierten Zeitschrift *American Economic Review* untersuchen Andrew Ellul, Marco Pagano und Fausto Panunzi den Zusammenhang von Pflichtteilsregelungen im Erbrecht und den Investitionen in Familien- und Nicht-Familienunternehmen. Bei der Vererbung eines Unternehmens kann es notwendig sein, einen hohen Teil des Vermögens auf einen Nachkommen zu konzentrieren. In den wichtigsten Volkswirtschaften der Erde gibt es unterschiedliche Regelungen darüber, ob und welchen Anteil der Erbmasse ein Verstorbener nahen Verwandten, insbesondere Ehegatten und Kindern vererben muss.

⁶ Hierbei handelt es sich um die folgenden Länder: Australien, Belgien, Brasilien, Kanada, Chile, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Hong Kong, Island, Indien, Irland, Israel, Italien, Japan, Kolumbien, Mexiko, Niederlande, Neuseeland, Norwegen, Österreich, Peru, Philippinen, Portugal, Südafrika, Südkorea, Spanien, Schweden, Taiwan, Thailand, Uruguay, USA, Venezuela.

⁷ Hierbei handelt es sich um die folgenden Länder: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Island, Italien, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Spain, Schweden.

Während es in vielen Ländern des anglo-amerikanischen Rechtskreises keinerlei Beschränkungen gibt und ein Unternehmer auch bei Vorhandensein von Ehegatte und mehreren Kindern sein gesamtes Vermögen (einschliesslich des Unternehmens) an einen einzigen Nachkommen vererben könnte, müssen in vielen kontinentaleuropäischen Ländern Pflichtteilsregelungen eingehalten werden, welche den Anteil des maximal an einen Nachkommen (Unternehmensnachfolger) zu vererbenden Vermögens beschränkt. Falls ein hoher Anteil des Vermögens im Unternehmen gebunden ist kann er hierdurch schwierig werden, ein Unternehmen innerhalb der Familie zu vererben.

Auf der Basis von Daten aus 38 Ländern, unter anderem auch der Schweiz, finden die Autoren der Studie, dass restriktivere Regelungen beim Erbrecht, d.h. ein höherer Pflichtteil, zu geringeren Investitionen in Familienunternehmen führen. Der Grund hierfür ist, dass Unternehmen in Ländern mit einem höheren Pflichtteil einen höheren Anteil von zukünftigen Erträgen für die Befriedigung von Pflichtteilsansprüchen zurückstellen müssen, was die Möglichkeit der Kreditaufnahme für Investitionen einschränkt. Ein solcher Effekt zeigt sich nur bei Familienunternehmen und nicht bei Nicht-Familienunternehmen und zeitlich auch nur dann, wenn Familienunternehmen von einer Nachfolge betroffen sind (Ellul et al., 2010). Die Autoren der Studie folgern daher, dass tatsächlich die Pflichtteilsregelungen der Grund für die Unterschiede im Investitionsverhalten sind. In einem Land mit einer strengen Pflichtteilregelung (d.h. hohen Pflichtteilen) hat eine familieninterne Unternehmensnachfolge daher im Durchschnitt einen negativen Effekt auf die Investitionen direkt vor und nach einer Übergabe, was sich negativ auf das Wachstum dieser Unternehmen auswirken kann. In Familienunternehmen in einem Land mit strikten Pflichtteilregelung wird 16% weniger investiert als in Ländern mit weichen Pflichtteilsregelung. (Ellul et al., 2010). Die genannten Effekte gelten auch unter Kontrolle einer Reihe von anderen Faktoren, die Investitionen und Wachstum beeinflussen.

Eine weitere Untersuchung verweist darauf, dass die unterschiedlichen nationalen erbrechtlichen Regelungen möglicherweise auch dazu führen, dass die Überlebensfähigkeit von Familienunternehmen beeinflusst wird: Carney, Gedajlovic, & Strike (2014) argumentieren, dass die Unterschiede im Erbrecht zumindest teilweise dafür verantwortlich sind, dass es in Deutschland einen starken Mittelstandssektor gibt wohingegen in Frankreich kaum entsprechende mittelgrosse Unternehmen zu finden sind.⁸ "When entrepreneurs are free to settle their inheritance on a single individual, they provide a cohesive body of capital to stabilize and finance the firm" (Carney et al., 2014, S. 1264). Im Unterschied dazu können hohe Pflichtteilsansprüche dazu führen, dass das Eigentum am Unternehmen an verschiedene Personen in der Familie verteilt wird, wodurch eine einheitliche Leitung des Unternehmens verloren geht.

⁸ Die Schweiz war nicht Gegenstand der Untersuchung in dieser Studie.

(Soleimanof, Rutherford, & Webb, 2017). Alternativ können hohe Ausgleichszahlungen zur Notwendigkeit einer Aufspaltung oder Belastung des Unternehmens mit Krediten führen, die ein Unternehmen destabilisieren können.

Ein hohe erbrechtliche Freiheit (testamentary freedom) kann auch dazu beitragen, dass potenzielle Nachfolger einen höheren Abschlag gegenüber dem Marktwert des Unternehmens erwarten, wenn Sie ein Unternehmen familienintern übernehmen (Zellweger, Richards, Sieger, & Patel, 2016).

Zusammenfassend zeigen die genannten Untersuchungen, dass Pflichtteilsregelungen nicht nur die Wahrscheinlichkeit der Unternehmensnachfolge innerhalb der Familie beeinflussen, sondern auch dynamische Effekte auf Familienunternehmen haben können. Hohe Pflichtteilsansprüche können dazu führen, dass weniger investiert und das Eigentum am Unternehmen unter den erbberechtigten Familienmitgliedern stärker gestreut wird, was Unternehmen destabilisieren und in ihrem Wachstum einschränken kann.

Wirkungen der neuen Pflichtteilsregelungen bei unterschiedlichen Familienkonstellationen

Die in Tabelle 3 genannten Anteilswerte der Erbmasse, die ein Erblasser bei der Unternehmensnachfolge maximal einem Kind hinterlassen kann, zeigen allerdings nicht unmittelbar an ob und wie stark es bei einer familieninternen Nachfolge zu einem Problem kommt oder nicht. Wichtig ist nämlich weiterhin, welcher Anteil des Vermögens des Erblassers im Unternehmen gebunden ist und welcher Anteil nicht. Falls ein Erblasser neben dem Unternehmen noch ein grosses anderes Vermögen hatte, stellt die Vererbung eines Unternehmens auch bei hohen Pflichtteilsansprüchen kein Problem dar, da genügend anderes Vermögen vorhanden ist um diese Ansprüche der anderen erbberechtigten Personen zu befriedigen. Aus diesem Grund betrachten wir die diesbezügliche Situation genauer für den Fall der Vererbung eines Unternehmens an eine Tochter oder einen Sohn, bei gleichzeitigem Vorhandensein eines Ehepartners und eines weiteren erbberechtigten Kindes (d.h. Ehepartner, 2 Kinder). Hierbei handelt es sich vermutlich um die typischste Familienkonstellation bei der Vererbung eines Unternehmens (Ellul et al., 2010). Bei dieser Familienkonstellation kann der Erblasser derzeit maximal 56,25% der Erbmasse an ein Kind als Unternehmensnachfolger vererben. Nach neuem Vorschlag steigt der Anteil auf 62.5%.

Deutlich wird, dass durch diese geplante Erhöhung geringere Ausgleichszahlungen an andere Erben notwendig werden bzw. eine ausgleichzahlungsfreie Übertragung des Unternehmens auch dann möglich ist, wenn ein höherer Anteil der Erbmasse im Unternehmen gebunden ist.

| Anteil der Erbmasse, der im Unternehmen gebunden ist. | Gesamte Erbmasse im Vergleich zum Unternehmenswert | Unternehmenswert: CHF 1 Mio. | | Unternehmenswert: CHF 10 Mio. | | Unternehmenswert: CHF 100 Mio. | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | | <i>Bisher</i> (max. 56.25% an ein Kind) | <i>Neu</i> (max. 62.5% an ein Kind) | <i>Bisher</i> (max. 56.25% an ein Kind) | <i>Neu</i> (max. 62.5% an ein Kind) | <i>Bisher</i> (max. 56.25% an ein Kind) | <i>Neu</i> (max. 62.5% an ein Kind) |
| 100% | 100% | 0.438 | 0.375 | 4.375 | 3.750 | 43.750 | 37.500 |
| 90% | 111% | 0.375 | 0.306 | 3.750 | 3.056 | 37.500 | 30.556 |
| 80% | 125% | 0.297 | 0.219 | 2.969 | 2.188 | 29.688 | 21.875 |
| 70% | 143% | 0.196 | 0.107 | 1.964 | 1.071 | 19.643 | 10.714 |
| 60% | 167% | 0.063 | 0 | 0.625 | 0 | 6.250 | 0 |
| 50% | 200% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Die angegebenen Werte wurden für den Fall von einem Ehepartner und zwei Kindern berechnet, von denen ein Kind das Unternehmen komplett übernehmen soll. **Grün**: keine Ausgleichszahlung erforderlich.

Lesebeispiel und Beispielrechnung: Bei einem Unternehmenswert von 1 Mio. und einem Anteil von 70% der Erbmasse, die im Unternehmen gebunden ist, beträgt die gesamte Erbmasse 1,43 Mio. Nach der bisherigen Regelung können hiervor max. 56.25% an ein Kind (Nachfolger(in)) vererbt werden, was 0.804 Mio. entspricht. Da dieses Kind das gesamte Unternehmen im Wert von 1.0 Mio. erhalten soll, sind Ausgleichszahlungen in Höhe von 0.196 Mio. an die anderen Pflichterben erforderlich. Quelle: eigene Berechnung.

Tabelle 4: Höhe der erforderlichen Ausgleichszahlungen (in Mio. CHF)

Unseres Wissens gibt es keine Daten dazu, wie hoch bei einer Unternehmensnachfolge innerhalb der Familie in der Schweiz der Anteil des Vermögens des Erblassers ist, der im Unternehmen gebunden ist. Untersuchungen für die USA zeigen, dass Unternehmerhaushalte durchschnittlich etwa 82% ihres Vermögens in ihrem Unternehmen gebunden haben (Moskowitz & Vissing-Jørgensen, 2002). Bei einer Berücksichtigung und entsprechenden Gewichtung des Umfangs der Vermögen ergibt sich ein Wert von 73%. Der geringere Anteilswert bei einer Berücksichtigung des Umfangs der Vermögen deutet darauf hin, dass bei hohem Vermögen typischerweise nur ein kleinerer Teil des Vermögens durch das Unternehmen gebildet wird. Unternehmerhaushalte, denen ein wertvolles (und damit vermutlich grosses) Unternehmen gehört, haben ihr gesamtes Vermögen daher etwas stärker diversifiziert als Unternehmerhaushalte, denen ein weniger wertvolles (und damit vermutlich kleineres) Unternehmen gehört.

Unter der Annahme, dass diese Werte in der Schweiz auf einem ähnlichen Niveau liegen, gehen wir im Folgenden von einem typischen Wert von 80% bei Unternehmenswerten von 1 Mio. und 10 Mio. aus und von einem Wert von 70% bei einem Unternehmenswert von 100 Mio. Hierbei ergeben sich folgende Ergebnisse: Bei einem Unternehmenswert von CHF 1 Mio. (80% im Unternehmen gebunden) sind bislang Ausgleichszahlungen von CHF 297'000,- an die anderen Mitglieder der engen Familie notwendig. Nach neuer Regelung wäre dieser Betrag mit CHF 219'000,- um mehr als ein Viertel kleiner. Bei einem Unternehmen mit Wert 10 Millionen (80% im Unternehmen gebunden) reduziert sich der Umfang der notwendigen Ausgleichszahlungen von knapp CHF 3.75 Mio. auf etwas mehr 3 Mio. Die entsprechenden Zahlen für grosse Unternehmen mit Wert CHF 100 Mio. (70% im Unternehmen gebunden) betragen

CHF 19.6 Mio. und CHF 10.7 Mio. Trotz einer vergleichsweise geringen Erhöhung des maximalen Anteils, der an einen Nachfolger vererbt werden kann von 56.25 auf 62.5%, halbieren sich die notwendigen Ausgleichszahlungen also in diesem Beispiel fast.

Die beispielhaften Berechnungen zeigen aber auch, dass es bei einem hohen Anteil des Vermögens, das im Unternehmen gebunden ist (70% oder mehr), auch bei einer Verringerung der Pflichtteile zu Problemen bei der Unternehmensnachfolge kommen kann. Sobald ein grosser Teil des Vermögens des Erblassers im Unternehmen gebunden ist, sind Ausgleichszahlungen des Übernehmers an die anderen Pflichterben erforderlich, was die familieninterne Nachfolge erschweren oder sogar verunmöglichen kann.

Da nicht genau bekannt ist, welchen Anteil ihres Vermögens Erblasser im Unternehmen gebunden haben und wie häufig welche familiären Konstellationen sind, kann hier nicht abgeschätzt werden, wie hoch die Anzahl der Unternehmensnachfolgen ist, die von den Veränderungen profitieren würden. In unseren Beispielrechnungen ergibt sich keine Veränderung, wenn maximal 56.25% des Vermögens des Erblassers im Unternehmen gebunden ist. In allen anderen Fällen erhöht sich der Handlungsspielraum für den Erblasser, da er die Möglichkeit erhält, einen höheren Anteil seines Vermögens (und damit mit einer höheren Wahrscheinlichkeit alle oder viele Anteile am Unternehmen) an einen Nachfolger zu übergeben.

4.2 Stundung der Ausgleichsverpflichtungen bei Pflichtteilsansprüchen

Wie im vorangegangenen Kapitel dargelegt, kann es – vor allem abhängig vom Umfang des Vermögens, das nicht im Unternehmen gebunden ist - auch bei einer Verringerung der Pflichtteilsansprüche zu Problemen bei der Unternehmensnachfolge kommen. Sobald ein grosser Teil des Vermögens des Erblassers im Unternehmen gebunden ist, können mehr oder weniger umfangreiche Ausgleichszahlungen des Übernehmers an die anderen Pflichterben erforderlich werden, die im Fall von einem Ehepartner und 2 Kindern bis zu 37.5% des Unternehmenswertes betragen können (Tabelle 4). Wenn der Übernehmer nicht selbst über entsprechende Mittel verfügt, was gerade bei grossen Unternehmen unwahrscheinlich ist, gibt es nur noch die Möglichkeit der Kreditaufnahme durch das Unternehmen selbst und die nachfolgende eigene Erwirtschaftung der Gelder für die Ausgleichszahlungen. Auf die Möglichkeit der Kreditaufnahme des Unternehmens zur Bezahlung von Ausgleichszahlungen wird bereits heute zurückgegriffen.

Die vorgeschlagenen Massnahmen zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge sehen vor, dass der Übernehmer auf Antrag eine Zahlungsfrist von höchstens fünf Jahren erhalten kann, ihn die sofortige Bezahlung von Forderungen der Erben in ernsthafte Schwierigkeiten bringen würde. Eine solche Stundung der Pflichtteile hätte die folgenden Effekte:

- **Generelle Möglichkeit der Stundung von Ausgleichszahlungen:** Die vorne angesprochene Studie von Ellul et al. (2010) hat gezeigt, dass in Familienunternehmen kurz vor und nach einer Unternehmensübergabe weniger investiert wird als in Nicht-Familienunternehmen. Vermutlich werden aufgrund der Schwierigkeit der Finanzierung der Nachfolge und den Pflichtanteilsansprüchen ökonomisch sinnvolle Investitionen nicht getätigt oder verschoben, d.h. es kommt zu einem Investitionsstau. Die Möglichkeit der Stundung von Pflichtteilen würden es dem Übernehmer generell erleichtern, einen solchen Investitionsstau zu vermeiden oder zumindest zeitlich zu strecken, da die Zahlung der Pflichtanteilsansprüche über einen längeren Zeitraum bzw. auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden kann. Zudem kann der Fall vorliegen, dass das Unternehmen seine Verschuldungskapazität bereits erreicht hat und kurzfristig keine weiteren Kredite zur Bezahlung der Pflichtteile aufnehmen kann.
- **Durchführung von Umstrukturierungen und Ausgliederungen:** Eine Stundung der Pflichtteilszahlungen gibt einem Unternehmen die Möglichkeit, Umstrukturierungen durchzuführen um Ausgleichszahlungen zu stemmen. Beispielsweise können Teile der Geschäftstätigkeit in ein separates Unternehmen ausgelagert und verkauft werden. Insbesondere bei einem plötzlichen Tod des Erblassers kann das Unternehmen eine Struktur aufweisen, die sich nicht für eine schnelle Bezahlung von Pflichtteilen eignet.

Eine schnelle Veräusserung von Unternehmensteilen kann ein Unternehmen destabilisieren (Carney et al., 2014). Durch eine Stundung der Pflichtteile erhalten Unternehmen die Möglichkeit, solche Umstrukturierungen in ökonomisch sinnvoller Form und angemessener zeitlicher Frist durchzuführen.

- **Ausgleich von konjunkturellen Schwächephasen:** Eine Stundung der Pflichtteile hat weiterhin den Vorteil, dass in auch in konjunkturabhängigen Branchen die Wirtschaftskraft des Unternehmens besser zur Erwirtschaftung der Ausgleichszahlung genutzt werden kann. Konjunkturzyklen hatten in der Schweiz in den vergangenen Jahrzehnten eine Dauer von etwa fünf bis acht Jahren (Moskowitz & Vissing-Jørgensen, 2002). Aus diesem Grund kann es einige Jahre dauern, bis eine konjunkturelle Schwächephase vorbei ist und ein Unternehmen wieder ausreichend Erträge erwirtschaften kann, aus denen man Pflichtteilsansprüche von anderen Erben bedienen könnte. Beispielsweise genannt werden kann hier die Maschinenbauindustrie, die durch starke konjunkturelle Schwankungen geprägt ist. Nach der Finanzkrise und durch den anhaltend starken Franken haben sich insbesondere die KMU dieser Branche für mehrere Jahre unterdurchschnittlich bzw. sogar rückläufig entwickelt. In einer solchen Schwächephase zusätzlich zu den konjunkturellen Belastungen auch noch Ressourcen für eine Ausgleichszahlung zu erwirtschaften, wäre bei den meisten KMU nicht möglich gewesen. Auch die Kreditvergabe an diese Unternehmen war in den vergangenen Jahren eingeschränkt (Swissinfo, 2017).

Bezüglich einer sinnvollen Dauer einer Stundung von Pflichtteilen lassen sich die folgenden Aussagen treffen: Generell bieten längere Fristen dem Nachfolger besser die Möglichkeit, Pflichtteilzahlungen im Unternehmen zu erwirtschaften. Andererseits steigt mit zunehmender Dauer auch die Gefahr, dass das Unternehmen - bedingt durch den Strukturwandel oder betriebswirtschaftliche Fehler – nicht mehr ausreichend Erträge erwirtschaften kann und damit Ausgleichszahlungen schwieriger werden. Vor dem Hintergrund, dass das Unternehmen gerade neu übernommen wurde, ist diese Gefahr nicht von der Hand zu weisen. Immerhin etwa ein Drittel aller Personen, die ein Unternehmen familienintern übernommen haben, schätzen die Performance des Unternehmens zum Befragungszeitpunkt schlechter als zum Übergabezeitpunkt ein (Credit Suisse / CFB-HSG, 2013, S. 39).

Beispielhaft lässt sich folgende Rechnung anstellen. Der grobe Wert eines Unternehmens kann in einfacher Form über sogenannte Multiplikatorverfahren ermittelt werden. Bei einem ange-

nommenen EBITDA-Multiple von 6 beträgt der Unternehmenswert das Sechsfache des EBITDA (earnings before interest, taxes, depreciation and amortization) (KMU Portal, 2016).⁹ Vereinfacht bedeutet das, dass ein Unternehmen ohne Berücksichtigung von Zinsen, Steuern und Abschreibungen bereits 6 Jahre benötigen würde, um seinen Unternehmenswert aus der eigenen betrieblichen Tätigkeit zu erwirtschaften. Unter Berücksichtigung von Zinsen, Steuern und Abschreibungen ergibt sich ein Zeitraum, der um einige Jahre länger ist. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Frist von 5 Jahren als angemessen.

Angemerkt sei, dass in vielen Ländern mit Erbschaftssteuern auch die Möglichkeit der Stundung dieser Steuern besteht. Die Spannweite der Stundung der Steuern reicht hierbei von 3 Jahren (Türkei) bis hin zu 15 Jahren (Frankreich, Japan). In der Regel wird hierbei eine Verzinsung der gestundeten Steuern verlangt (van Rij, Zellweger, Groh, & Weber, 2017).

Insgesamt lässt sich sagen, dass eine Stundung von Pflichtteilen den Handlungsspielraum für eine unternehmerisch sinnvolle Nachfolgelösung erhöht, da Übernehmer eine bessere Möglichkeit erhalten, allfällige Pflichtteilzahlungen an andere Erben aus der unternehmerischen Tätigkeit heraus zu finanzieren. Ähnlich wie bei der Verringerung der Pflichtteile (vorheriges Kapitel) können Unternehmen damit mit einer höheren Wahrscheinlichkeit innerhalb der Familie an einen einzigen Unternehmensnachfolger weitergegeben werden. Eine Quantifizierung der Wirkung (im Sinne einer Anzahl an betroffenen Unternehmen) ist allerdings vor dem Hintergrund der unzureichenden Datenlage nicht möglich.

⁹ Die Höhe des EBITDA-Multiplikators hängt in hohem Masse von der Branche und Grösse des Unternehmens ab, daher kann hier kein Durchschnittswert für alle Unternehmen oder KMU in der Schweiz angegeben werden.

4.3 Massgeblichkeit des Unternehmenswerts zum Zeitpunkt der Übertragung

Typischerweise erfolgt die Übergabe eines Unternehmens zu Lebzeiten des Unternehmers. Eine Bewertung der betriebsnotwendigen Vermögensteile eines Unternehmens zum Zeitpunkt der Übergabe anstatt zum Todeszeitpunkt des Übergebers erscheint aus ökonomischer Sicht sinnvoll und notwendig. Die bisherige Regelung der Bewertung des Unternehmens zum Todeszeitpunkt des Übergebers kann zu Fehlanreizen führen, da der neue Inhaber in bestimmten Fällen keinen Anreiz hat, den Unternehmenswert zu steigern. Eine Steigerung des Unternehmenswertes zwischen der Übergabe des Unternehmens und dem Tod des Erblassers kann nämlich zu höheren Ausgleichszahlungen an die anderen Pflichterben führen. Umgekehrt hat ein Übernehmer bei einer schlechten Unternehmensentwicklung zwischen dem Zeitpunkt der Übernahme und der Bewertung des Unternehmens die Möglichkeit, allfällige Ausgleichszahlungen zu reduzieren und damit Verluste quasi unter den Erben 'aufzuteilen'. Aus ökonomischer Sicht sind diese Anreizstrukturen nicht zielführend. Der geschäftsführende Eigentümer eines Unternehmens sollte auch das volle unternehmerische Risiko tragen.

Gerade vor dem Hintergrund einer steigenden Lebenserwartung ist es von zentraler Bedeutung, den Unternehmenswert verbindlich bei der Unternehmensübernahme zu bestimmen und damit frühzeitig Klarheit über die Höhe allfälliger Ausgleichszahlungen zu schaffen. Eine Bewertung des Unternehmens zum Todeszeitpunkt des Erblassers führt zu Unsicherheit und kann ein Unternehmen bei einer unerwartet hohen Bewertung destabilisieren. Zudem kann Unsicherheit über die Höhe von zukünftigen Ausgleichszahlungen im Sinne der Argumentation von Ellul et al. (2010) auch dazu führen, dass Externe keine Kredite an solche Unternehmen vergeben wollen, was deren Wachstum negativ beeinflusst.

Ähnlich wie bei den zuvor diskutierten und analysierten Massnahmen ist eine Quantifizierung der Anzahl der betroffenen Unternehmen oder der Stärke des Effekts nur ansatzweise möglich. Eine eigene Analyse der Daten der Studie von Credit Suisse / CFB-HSG (2016) zeigt, dass immerhin 35% der Unternehmer, die das Eigentum am Unternehmen in den kommenden fünf Jahren übergeben wollen, jünger als 60 Jahre und immerhin 13% jünger als 55 Jahre sind. Bei diesen Personen liegt mit hoher Wahrscheinlichkeit eine erhebliche Zeitspanne zwischen dem Zeitpunkt der Unternehmensübergabe und ihrem Tod.

Es stellt sich die Frage, ob zwischen dem Zeitpunkt der Unternehmensbewertung und dem Zeitpunkt der Berechnung allfälliger Ausgleichszahlungen die Teuerung zu berücksichtigen werden sollte.

5 Fazit

Das vorliegende Gutachten schätzt die volkswirtschaftlichen Auswirkungen von drei vorgeschlagenen Bestimmungen zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge im Erbrecht ab. Unsere Analysen zeigen, dass alle drei vorgeschlagenen Massnahmen den Handlungsspielraum des Erblassers bzw. Unternehmensnachfolgers erhöhen und daher positive Effekte auf familieninterne Nachfolgeprozesse haben sollten. Mit den vorgeschlagenen Massnahmen, insbesondere der Reduktion der Pflichtteile, hat der Erblasser in höherem Masse die Möglichkeit, Nachfolgelösungen umzusetzen, die ihm aus betriebswirtschaftlicher Sicht sinnvoll erscheinen. Untersuchungen zeigen, dass dies auch positive Wachstumseffekte und damit volkswirtschaftliche Wirkungen zur Folge hat.

Ob der erweiterte Handlungsspielraum vom Erblasser in der Realität immer ausgenutzt werden wird, kann hier nicht gesagt werden. Allerdings ermöglichen die neuen Regelungen - da wo es aus Sicht des Erblassers sinnvoll erscheint - eine stärkere Konzentration des Eigentums am Unternehmen auf nur einen Nachfolger. Aus ökonomischer Sicht gibt es gute Gründe für eine Konzentration des Eigentums auf den Geschäftsführer des Unternehmens, da damit Fehlansätze vermieden und Agency Probleme vermieden werden.

Die Stundung von Ausgleichsverpflichtungen und die Bewertung des Unternehmens zum Zeitpunkt der Zuwendung wiederum erleichtern die Unternehmensnachfolge vor allem aus der Sicht des Nachfolgers, da Übernahmeprozesse und Ausgleichsverpflichtungen besser planbar werden und das übernommene Unternehmen besser für die Erwirtschaftung allfälliger verbleibender Ausgleichszahlungen genutzt werden kann. Zudem werden auch hier Fehlansätze vermieden. Auch hieraus sollten sich mittelfristig positive Wachstumseffekte für die gesamte Volkswirtschaft ergeben, die allerdings nicht quantifiziert werden können.

Da die Wirkung der drei vorgeschlagenen Massnahmen nur ansatzweise quantifiziert werden kann, ist auch deren Priorisierung nicht einfach. Aus ökonomischer Sicht ist es zentral, die Bewertung des Unternehmens zum Zeitpunkt der Übernahme durchzuführen, um Unsicherheiten zu vermeiden und dem Übernehmer den Anreiz zu geben, den Unternehmenswert zu steigern. Obgleich eine Priorisierung nicht einfach ist, erscheint uns diese Massnahme sogar noch wichtiger als die angesprochene Reduktion der Pflichtteile. In der Literatur werden restriktive Pflichtteilsregelungen als Hauptproblem der familieninternen Unternehmensnachfolge angesehen, sowohl in der Schweiz (Bader & Seiler, 2017) als auch im internationalen Vergleich (Carney et al., 2014; Ellul et al., 2010). Vor diesem Hintergrund erscheint die Reduktion der Pflichtteile ebenfalls als sehr wichtige Massnahme zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge, welche den Handlungsspielraum des Erblassers erhöht. Bei einer Reduktion

der Pflichtteile kommt auch der Stundung von Ausgleichszahlungen eine geringere Bedeutung zu.

6 Literaturverzeichnis

- Bader, D., & Seiler, C. (2017). Unternehmensnachfolge bei Familienunternehmen. *Expert Focus*, 90(3), 146–151.
- Bergmann, H., & Fueglistaller, U. (2017). BDO Verwaltungsratsstudie 2017. St.Gallen / Solothurn: KMU-HSG / BDO.
- BfS. (2017). Statistik der Unternehmensstruktur 2015: Beschäftigung nimmt dank dem tertiären Sektor erneut zu. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bisnode D&B. (2017). *Nachfolge-Studie KMU Schweiz 2017*. Urdorf.
- Carney, M., Gedajlovic, E., & Strike, V. M. (2014). Dead Money: Inheritance Law and the Longevity of Family Firms. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 38(6), 1261–1283. <https://doi.org/10.1111/etap.12123>
- Credita. (2012). *Nachfolge-Studie: KMU Schweiz*. Urdorf.
- Credit Suisse / CFB-HSG. (2009). *Erfolgreiche Unternehmensnachfolge. Studie mit KMU-Unternehmern zu emotionalen und finanziellen Aspekten*. Zürich / St.Gallen.
- Credit Suisse / CFB-HSG. (2013). *Erfolgsfaktoren für Schweizer KMU. Unternehmensnachfolge in der Praxis*. Zürich / St.Gallen.
- Credit Suisse / CFB-HSG. (2016). *Unternehmensnachfolge in der Praxis – Herausforderung Generationenwechsel*. Zürich / St.Gallen.
- Eitel, P. (2011). Eigentumstransfer an Familienunternehmen in der Schweiz – erbrechtliche Aspekte. In I. Stamm, P. Breitschmid, & M. Kohli (Eds.), *Doing Succession in Europe: Generational Transfers in Family Businesses in Comparative Perspective* (pp. 271–298). Zürich et al.: Schulthess.
- Ellul, A., Pagano, M., & Panunzi, F. (2010). Inheritance Law and Investment in Family Firms. *American Economic Review*, 100(5), 2414–2450. <https://doi.org/10.1257/aer.100.5.2414>
- Fueglistaller, U., Fust, A., Brunner, C., & Althaus, B. (2016). *Schweizer KMU. Eine Analyse der aktuellsten Zahlen - Ausgabe 2016*. St. Gallen.
- Hösly, B., & Ferhat, N. (2016). Unternehmensnachfolge im Erbrecht - Vorschläge de lege ferenda. *Successio - Zeitschrift Für Erbrecht*, 10(2), 100–130.
- KMU Portal. (2016). Multiplikatorverfahren. Retrieved February 16, 2018, from <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/nachfolge-betriebseinstellung/uebertragung-des-unternehmens/unternehmensbewertung/multiplikatorverfahren.html>
- Moskowitz, T. J., & Vissing-Jørgensen, A. (2002). The Returns to Entrepreneurial Investment:

- A Private Equity Premium Puzzle? *American Economic Review*, 92(4), 745–778. <https://doi.org/10.1257/00028280260344452>
- PWC / CFB-HSG. (2005). *Nachfolger gesucht! Empirische Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen für die Schweiz*. Zürich / St.Gallen.
- Soleimanof, S., Rutherford, M. W., & Webb, J. W. (2017). The Intersection of Family Firms and Institutional Contexts: A Review and Agenda for Future Research. *Family Business Review*, 89448651773644. <https://doi.org/10.1177/0894486517736446>
- Swissinfo. (2017, September 5). Viele KMU leiden laut Swissmechanic unter Kreditklemme. *SWI Swissinfo.ch*.
- van Rij, M., Zellweger, T., Groh, M., & Weber, W. (2017). 2017 Global Family Business Tax Monitor. Retrieved February 13, 2018, from <http://www.familybusinessstaxindex.com/>
- Zellweger, T. (2017). *Managing the Family Business. Theory and Practice*. Cheltenham, UK / Northampton, MA: Edward Elgar.
- Zellweger, T., Richards, M., Sieger, P., & Patel, P. C. (2016). How Much Am I Expected to Pay for My Parents' Firm? An Institutional Logics Perspective on Family Discounts. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 40(5), 1041–1069. <https://doi.org/10.1111/etap.12161>

Kurzportrait des KMU-HSG

Unsere zentralen Tätigkeitsfelder sind

- Forschung
- Lehre
- Weiterbildung
- Consulting & Services

Unsere zentralen Themenfelder sind

- KMU
- Entrepreneurship
- Familienunternehmen (Center for Family Business - CFB-HSG)



KMU-HSG

Schweizerisches Institut für Klein- und Mittel-
unternehmen an der Universität St. Gallen
Dufourstrasse 40a
CH - 9000 St. Gallen

+41 71 224 71 00 (Telefon)

+41 71 224 71 01 (Fax)

www.kmu.unisg.ch



KMU-HSG