

Checkliste Ruhestandsplanung / Nachfolgeregelung

Die Ruhestandsplanung sollte mindestens 4-5 Jahre vor dem geplanten Termin angefangen werden.

1) Ausscheidungszeitpunkt:

- Sollte i.d.R. der 01.02. eines Jahres sein. Dadurch stehen noch einmal alle steuerlichen Freibeträge zur Verfügung
- Weiterhin sollte der Bestand seit mindestens 20 Jahren übertragen sein, so dass die höchste Stufe des Ausgleichsanspruches erreicht wird

2) Ausgleichsanspruch und U-Kasse

Der Ausgleichsanspruch wird zum o.g. Termin fällig. Hier bietet der VSV eine Prüfung bzw. eine eigene Berechnung für seine Mitglieder an.

In der Regel ist es sinnvoll, zumal bei der aktuellen Zinslage, das Kapital zu nehmen und von der 5tel-Regelung Gebrauch zu machen. Dadurch werden die Erträge auf 5 Jahre verteilt und können durch steuermindernde Effekte nochmal reduziert werden. Diese können z.B. Investitionen in ein Mietobjekt sein, welches sich bereits länger als 3 Jahre im eigenen Besitz befindet.

Eine Verrentung ist von der Zustimmung der WP abhängig, wird jedoch regelmäßig auch durchgeführt. Aufgrund der Zinslage und des BRSG resultiert dies aktuell nur in sehr geringe Rentenzahlungen (ca. 230 € pro 100.000 €). Der Ausgleichsanspruch ist Gewerbe- und Einkommenssteuerpflichtig.

Die U-Kasse (auch mehrere) sind hier flexibler. Auf Wunsch verlängert die WP die Versorgungszusage, so dass Ausgleichsanspruch und U-Kasse nicht unbedingt in das gleiche Jahr fallen müssen.

Für U-Kassen bis 2009 gelten nur Kapitalwahlrechte. Eine Verrentung erfolgt auf Basis des alten Rechnungszinses.

Alle U-Kassen jüngerer Datums (2010 ff.) beinhalten bereits ein Rentenwahlrecht, wodurch die Verrentung mit dem damaligen Rechnungszins und Sterbetafeln oftmals sinnvoll ist.

Weiterhin wird auf die Rentenzahlung, sofern sie innerhalb des Gewerbesteuerfreibetrages liegt, keine Gewerbesteuer fällig. Bei einer Kapitalauszahlung wird der Freibetrag natürlich überschritten.

Zusätzlich fällt natürlich die Einkommensteuer an.

Eine detaillierte steuerliche Betrachtung unter Berücksichtigung der persönlichen Einzelsituation ist immer mit dem Steuerberater zu besprechen.

Die Gewerbesteuer ist bei einer oHG, im Nachgang der Festlegung, an die neue oHG zu erstatten.

3) Rückstellungen (LV, Storno oder sonstige)

Die Rückstellungen sollten mit Augenmaß in den Jahren vor dem Ausscheiden sukzessive aufgelöst werden, um eine mögliche Steuer Mehrbelastung zu vermeiden. Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung eines Nachfolgers, die Rückstellungen zu übernehmen oder hierfür einen Ausgleich zu zahlen.

Eine detaillierte steuerliche Betrachtung unter Berücksichtigung der persönlichen Einzelsituation ist immer mit dem Steuerberater zu besprechen.

4) Aufhebungsvertrag

Die WP wird einen Aufhebungsvertrag aufsetzen. Grundsätzlich enthält der Vertrag Regelungen zu:

Ausscheidedatum

Provisionszahlung (VP) des Jahres des Ausscheidens

Provisionskonto allgemein - Stornohaftung - Abrechnung,

Übergabe des Ladenlokals, der Rufnummern, etc

Datenschutz und Betriebsgeheimnisse

Unbedingt prüfen:

individuelle Vereinbarungen, die zu Beginn der Tätigkeit verhandelt wurden, sind nun einzuhalten.

Je nach individueller Situation können noch weitere Regelungen enthalten sein. Hier bietet der VSV an, diesen auf Marktüblichkeit zu überprüfen.

5) Einarbeitung / Übergabe

Die Einarbeitung des Nachfolgers gehört vielfach zu den besprochenen Details der Ruhestandsregelung. Hier sollte aus unserer Erfahrung bis zum tatsächlichen Ausscheiden (meist ein Zeitraum von max. 1 Jahr) nur eine GL-Nummer verwendet werden, um „Bestandsunklarheiten“ bei Ausscheiden zu vermeiden.

6) Inventar / Betriebseinrichtung

Hier muss mit dem Nachfolger eine individuelle Einigung erfolgen. Bei einem abgeschriebenen CD-Konzept ist kaum eine Werthaltigkeit für eine „Abschlagszahlung“ gegeben. Bitte immer die Frage beantworten: Was würde ich selber dafür bezahlen?

Alternativ hätte ein Nachfolger immer die Möglichkeit sich mit dem neuesten CD-Konzept und eigener Bezuschussung neu auszustatten.

Zur Disposition sollten werthaltige individuelle Anschaffungen stehen.

7) Verträge

Alle bestehenden Verträge sollten mit dem Nachfolger einmal besprochen werden. Miete, Telefon, Strom etc. werden i.d.R. übernommen. Beim Thema Mietvertrag muss sich der neue GL genau überlegen, ob er die Nachmietvereinbarung der WP akzeptiert.

Werbeverträge oder sonstige Verbindlichkeiten sind, sofern die nicht übernommen werden sollen, fristgerecht zu kündigen.

8) Betriebsübergang / Arbeitsverträge

In der Regel ist der Nachfolger bestrebt das Team zu übernehmen, so dass auch ein echter Betriebsübergang mit Übernahme der Arbeitsverträge (aber auch sonstigen Verträge) besteht.

Falls Grund zur Annahme besteht, dass kein Betriebsübergang gegeben ist, muss der Fall individuell geprüft werden. Hier bietet der VSV, insbesondere auch dem Nachfolger, Unterstützung an.

9) Weiterbeschäftigung

Eine Weiterbeschäftigung auch nach dem Ausscheiden ist vielfach für einen gewissen Zeitraum noch vom Nachfolger gewünscht. Hier werden in der Regel VA-Verträge geschlossen. Alternativ sind auch Verträge für geringfügig Beschäftigte üblich. Dies ist immer individuell mit dem Nachfolger zu besprechen.

10) Boni des Vorjahres - Manchmal gibt es einen Passus der bei einer Einzelfirma verhindert, dass die Boni nach Ausscheiden noch gezahlt wird? zB. Es muss zum 01.03. ein ungekündigter Vertrag bestehen !!!