

FESTAKT

zum zehnjährigen Bestehen von
P + P Pöllath + Partners

P+P Pöllath + Partners

in Verbindung mit dem Max-Planck-Institut für
Geistiges Eigentum, Wettbewerbs- und Steuer-
recht und dem Institut für Steuerrecht der
Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

lädt ein zu einem

wissenschaftlichen Symposium:

VERDIENT – UNVERDIENT

**Unternehmerische
Arbeit und Vermögen**

RECHT UND STEUERN

ab
11.00 Empfang mit Imbiss

12.00 Johannes Brahms, Klaviertrio c-moll, op. 101
Albena Danailova, Violine; *Anja Fabricius*, Violoncello
Massimiliano Muralli, Klavier

12.30 Begrüßung und Präsentation der Festschrift
„Transaktionen, Vermögen, Pro Bono“
Prof. Dr. Dieter Birk

12.45 UNTERNEHMENS- UND VERMÖGENSÜBERGANG IM ERBFALL

1. Erbschaft als unverdientes Vermögen und
als Kapital für Investitionen und Arbeitsplätze
Prof. Dr. Jens Beckert
2. Schutz von Unternehmen gegen Zerschlagung
durch Pflichtteil oder Zugewinn
Prof. Dr. Georg Crezelius
3. Erbschaftsteuer zwischen verfassungsrechtlichem
Unternehmensschutz und Gleichheitsgeboten
Vorsitzender Richter am BFH Hermann-Ulrich Viskorf

13.45 Podiumsdiskussion mit den Referenten und *Prof. Dr. Detlev Piltz*,
Richter des BVerfG Dr. h. c. Rudolf Mellinghoff, *Prof. Dr. Wolfgang Schön*
Diskussionsleitung: *Dr. Andreas Richter*

15.00 Kaffee und Kuchen

16.00 LEISTUNGS- ODER ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG UND VERMÖGENSBILDUNG

1. Vergütungen für Unternehmer, Manager und Berater:
Lohn, Leistungsanreiz oder Interessengleichlauf-Mechanik
Prof. Dr. Reinhard Pöllath
2. Boni für Manager aus zivil- und strafrechtlicher Sicht
Prof. Dr. Michael Hoffmann-Becking, *Dr. Sven Thomas*
3. Kapitaldisproportionale Gesellschafterbeiträge und Besteuerung
Dr. Andreas Rodin

17.00 Podiumsdiskussion mit den Referenten und
Prof. Dr. Ingo Saenger, *Dr. Thomas Töben*
Diskussionsleitung: *Dr. Matthias Bruse*

18.30 Abendempfang in den Räumen der Max-Planck-Gesellschaft
Begrüßung durch deren Präsidenten *Prof. Dr. Peter Gruss*

MANAGEMENT VON HÖCHSTLEISTUNG AM BEISPIEL EINES FORSCHUNGSINSTITUTS

Gespräch mit dem Physik-Nobelpreisträger
Prof. Dr. Theodor W. Hänsch

Themenblock 1:**“Unverdient?: Unternehmens- und Vermögensübergang im Erbfall“****Zum 1. Thema: Erbschaft als unverdientes Vermögen und Kapital für Investitionen und Arbeitsplätze**

Erbschaft als unverdientes Vermögen wird kritisch gesehen, vor allem verteilungspolitisch und als Problem sozialer Gerechtigkeit. Kapitalansammlung (Sparen, Erben) wird positiv gesehen; Kapital schafft Investition und Innovation. Kapitalkonzentration allerdings wird kritisch gesehen, gerade von Mittelstand, Familienunternehmen und auch Private Equity: kleiner/fokussierter ist besser.

Hat Erbschaft gesellschafts- und wirtschaftspolitisch positive Wirkungen? Unter welchen Bedingungen?

Zum 2. Thema: Schutz von Unternehmen gegen Zerschlagung durch Pflichtteil oder Zugewinn

Unternehmen (wie Vermögen) droht Zerschlagung nicht nur durch Steuern, sondern zunächst durch Zivilrecht:

- Pflichtteil: in Deutschland in der Mitte zwischen französischem Recht mit seinem Pflichterbrecht und angelsächsischem Recht ohne Pflichtteil und
- Zugewinnausgleich: in Deutschland der Regelgüterstand, aber frei abdingbar, in der Mitte zwischen den Regelgüterständen Gütergemeinschaft (selten) und Gütertrennung (z.B. Österreich) in anderen Ländern.

Zugewinnausgleich und Ehegatten-Pflichtteil sind abdingbar und werden regelmäßig abbedungen. Wie schränkt die neuere Rechtsprechung die Vertragsfreiheit ein?

Pflichtteile von Kindern (und selten: Eltern) sind nicht ohne weiteres abdingbar, weil der Zustand „Eltern-Kind-Verhältnis“ entsteht, bevor Verträge möglich sind. Das deutsche Pflichtteilsrecht soll reformiert werden, auch durch Reduzierung (Stundung?) von Pflichtteilen? Kann die Überführung der Vermögenswerte in die Gemeinnützigkeit ein Unternehmen auch gegen Pflichtteile schützen? Geschieht das in der Praxis 10 Jahre im Voraus? Würden die Bestrebungen, Gemeinnützige stärker gegen Pflichtteilsberechtigte zu schützen, auch Unternehmen helfen, und sollte man das befördern? Welchen anderen Schutz gibt es für Unternehmen?

Wie verhalten sich Pflichtteil, Kapitalkonzentration und „Versteinerung von Strukturen“ (vgl. das Fideikommißverbot)?

Zum 3. Thema: Erbschaftsteuer zwischen verfassungsrechtlichem Unternehmensschutz und Gleichheitsgeboten

Erbschaftsteueranfall belastet und bedroht Unternehmen. Trotzdem sind seit 1945 große Vermögen in Unternehmerfamilien entstanden und gewachsen. Das Bundesverfassungsgericht entschied, Erbschaftsteuer dürfe Unternehmen nicht zerschlagen; Unternehmen haben eine schützenswerte Funktion für Arbeitsplätze und Wohlstand. Das Bundesverfassungsgericht entschied auch, die Erbschaftsteuerwerte müssten „gleich“ sein, Schutz- und andere Vergünstigungszwecke müssten also explizit verfolgt und begründet werden, nicht in Bewertungen versteckt.

Ist das das Ende der Erbschaftsteuer, weil Bewertungsgleichheit und -genauigkeit praktisch unerträgliche Streithäufigkeit schafft? Man denke nur an eine Übertragung dieser Grundsätze auf die Einkommensteuer: Abkehr vom Buchwert und vom steuerfreien Aufbau stiller Reserven? Liegt das Vorbild in der Abschaffung der Erbschaftsteuer in Schweden, Österreich, Italien u.a.? Oder führt eine reformierte Erbschaftsteuer zu einer Renaissance von Steuergerechtigkeit bei den Substanzsteuern? Wie wird die alte oder neue Erbschaftsteuer angewendet?

Themenblock 2:

“Verdient?: Leistungs- oder erfolgsabhängige Vergütung und Vermögensbildung“

**Zum 1. Thema: Vergütungen für Unternehmer, Manager und Berater:
Lohn, Leistungsanreiz oder Interessengleichlauf-Mechanik**

Unternehmer erzielen Gewinn, ihre Arbeit ist nur variabel vergütet, unabhängig von dem oft erheblichen Kapitaleinsatz und immer unabhängig vom Zeiteinsatz. „Hauptlohn“ der Unternehmerleistung aber ist die Steigerung des Unternehmenswerts, der auch immer häufiger realisiert werden kann. Manager und Dienstleister werden zunehmend variabel vergütet, anknüpfend an Messgrößen meist kurzfristiger Leistungserfolge (zwischen “Bonus nach Guts herrenart“ und genauen mathematischen Formeln). Manager mit Private Equity-Berührung werden zunehmend am Unternehmenswert beteiligt; das gilt als angemessener als Aktienoptionen (stock options).

Wo liegen die Unterschiede? Ist die Vergütung vorrangig

- Lohn für vergangene und laufende Leistung / Zeiteinsatz (so beim normalen Arbeitnehmer) oder
- Anreiz für laufende und künftige Leistung (so zunehmend bei Erbringern "höherer" Dienste) oder
- Mechanik zur Sicherung eines Interessen-Gleichlaufs zwischen Eigentümer (z.B. Aktionär) und Entscheider (z.B. Unternehmens-Manager, Private-Equity-Fonds-Initiator/-Manager)?

Zum 2. Thema: Boni für Manager aus zivil- und strafrechtlicher Sicht

Boni und andere variable Formen der Vergütung von Managern und Beratern nehmen an Bedeutung zu. Börsennotierte wie Familienunternehmen müssen auch der Erfolgsbeteiligung von Managern in Private-Equity-Unternehmen etwas Attraktives entgegensetzen; sie können das aber, da ihre Unternehmen nicht laufend veräußert werden, nicht ohne weiteres durch eine Beteiligung am Unternehmenswert bewirken. Aktienbeteiligungs- und Aktienoptionsprogramme sind ein oft als ungeeignet kritisierter Ersatz.

Welche Boni dürfen und sollen Unternehmen gewähren? Wie bemisst sich Angemessenheit? Ist ein nachträglicher (Ermessens-)Bonus per se verboten, vielleicht sogar strafbar? Gilt das für jegliches Ermessen? Gilt es auch für die übliche discretionary success fee einer Investmentbank oder für das freiwillige Zusatzhonorar an einen Anwalt oder Berater? Wie sichern sich Manager (Vorstand / Geschäftsführer) und Entscheider (Aufsichtsrat, Gesellschafter)?

Zum 3. Thema: Kapitaldisproportionale Gesellschafterbeiträge und Besteuerung

Der Leistungsbeitrag eines Gesellschafters kann in der bloßen Zurverfügungstellung von Kapital bestehen und kapitalproportional an Gewinn und/oder Entnahme/Ausschüttung teilnehmen. Ist der Leistungsbeitrag proportional zu einer anderen Größe (z.B. Arbeitseinsatz wie bei einem Nichtgesellschafter), liegen Vereinbarung und Vergütung wie bei einem Dienstverhältnis außerhalb des Gesellschafterverhältnisses nahe. Zum Leistungsanreiz oder Interessengleichlauf ist aber auch ein kapital-disproportionaler Gesellschafter-Gewinnanteil möglich und (z.B. bei Managementbeteiligungen und Private Equity-Fonds) verbreitet (sog. Carried Interest oder kurz Carry genannt).

Wie wird so etwas vertraglich geregelt, und wie wird es besteuert? Die Regelungen orientieren sich an angelsächsischen Mustern, im Ergebnis auch die Besteuerung (z.B. §18 Abs. 1 Nr. 4 EStG). Was tut die Praxis und auf welchen systematischen Grundlagen?