

Serie: Gesellschaftsrecht, Teil 2

Die Nachfolgeplanung sollte früh beginnen

Aufwand bei Firmenübergabe wird oft unterschätzt



Oliver Schmidt,
Fachanwalt für Steuerrecht,
Partner bei Menold Bezler
Rechtsanwälte Stuttgart

STUTT GART. Auf den Mittelstand rollt eine Nachfolgewelle zu – Hunderttausende Betriebe stehen bundesweit vor der Übergabe. In der Regel unterschätzen Chefs allerdings Aufwand und Schwierigkeiten für Familie und Unternehmen. Spätestens ab dem 55. Lebensjahr sollten sie sich mit dem Thema beschäftigen und die Planung beginnen. Eine frühe Vorbereitung hilft, Konflikte vorab zu erkennen und Lösungsmechanismen einzubauen.

Das Vorhaben lässt sich in drei Schritte gliedern. Schritt eins: An wen will ich übergeben? Gibt es einen passenden Nachfolger in der Familie oder im Unternehmen? Um den Familienfrieden zu wahren, ist es wichtig, die Familie rechtzeitig in die Überlegungen einzubeziehen. Ist ein passender Kandidat gefunden, braucht er ausreichend Einarbeitungszeit. So lässt sich auch herausfinden, ob er oder sie zum Betrieb passt. Bleibt die Suche erfolglos, rückt ein Verkauf des Unternehmens an Externe in den Fokus.

Schritt zwei: Wie will ich übergeben? Soll die Selbstständigkeit des Unternehmens im Wege eines Management-Buy-Outs gesichert werden, bei dem eine Führungskraft das Unternehmen erwirbt? Oder ist eine Stiftung sinnvoll, die den Fortbestand des Unternehmens langfristig sichert? Dabei ist zu entscheiden, ob das Unternehmen beispielsweise als vorweggenommene Erbfolge an ein Familienmitglied übertragen oder an eine Führungskraft oder Externe verkauft werden soll. Als Gegenleistung können Renten, Raten oder wiederkehrende Leistungen vereinbart werden.

Schritt drei: Es geht an die Umsetzung: Komplex ist die Stabübergabe vor allem, weil verschiedene rechtliche Ebenen ineinandergreifen. Beispielsweise müssen Testament oder Erbvertrag des Firmenchefs und der Gesellschaftsvertrag des Unternehmens aufeinander abgestimmt und verzahnt werden. Auch die Vorgaben des Ehevertrags sind zu beachten. Vor allem dürfen die Erbschaft- und Schenkungsteuer oder Pflichtteilsansprüche von Familienmitgliedern nicht die Substanz des Unternehmens gefährden.

Nicht zu unterschätzen sind mögliche Probleme im menschlichen Bereich. Es bedarf Fingerspitzengefühls, Einfühlungsvermögens und einer klaren Kommunikation, um neben der Familie auch Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten von der Nachfolgelösung zu überzeugen.

MEHR ZUM THEMA

In der kommenden Ausgabe lesen Sie:
Compliance: Wie eine wirksame Prävention im Mittelstand aussieht.