

Unternehmensnachfolge, Teil 1 von 3

Nachfolge ist nicht gleich Nachfolge: fünf Möglichkeiten

Wenn Sie Ihr Unternehmen übergeben möchten, stehen fünf Möglichkeiten (Modelle) zur Verfügung:

1. Nachfolge in der Familie
2. unternehmensinterne Nachfolge (Mitarbeiter oder Mitgesellschafter)
3. Verkauf an externe Dritte
4. Übertragung auf eine Stiftung
5. sonstige (Börsengang, Unternehmensverpachtung, Teilverkauf, etc.)

Diese Modelle unterscheiden sich erheblich hinsichtlich ihrer Prozeßverläufe, der für sie typischen rechtlichen Regelungsbedarfe und der jeweils maßgeblichen steuerlichen Rahmenbedingungen.

Zunächst wollen wir einen Blick auf die idealtypischen Prozeßverläufe bei den einzelnen Modellen werfen, weil sie die Rahmenbedingungen für die rechtliche und steuerliche Gestaltung beeinflussen.

Die Nachfolge in der Familie: oft eine bevorzugte Möglichkeit

An eine Nachfolgeregelung innerhalb der Familie wird meist als erstes gedacht. Sie ist häufig lange als Option vorhanden und wird dann bei bestimmten Anlässen umgesetzt. Meist kommt sie zum Zuge, wenn der Senior (plötzlich) aus gesundheitlichen Gründen ausscheiden will oder muß, oder der Junior zu einem bestimmten Zeitpunkt seine Karriere im eigenen Unternehmen fortsetzen möchte. Trotz abnehmender Tendenzen findet rund die Hälfte aller Übergaben immer noch innerhalb der Familie statt.

Der Vorzug einer familieninternen Lösung besteht darin, daß die Beteiligten das Unternehmen kennen und einander vertrauen. Hinzu kommt noch, daß häufig keine harten Schnitte gemacht werden, wie beim Verkauf an Dritte, sondern der Übergang fließend erfolgt. Allerdings gibt es bei familieninternen Lösungen rechtlich eine Reihe von besonderen Regelungen, die zu beachten sind. Da die Übertragung in den meisten Fällen jedenfalls zum Teil unentgeltlich erfolgt, ist steuerrechtlich das Erbschafts- und Schenkungssteuerrecht einschlägig. Familien- und erbrechtlich sind eventuell Pflichtteilsrechte und Unterhaltspflichtverpflichtungsrechte zu beachten. Auch die Versorgung des Ehepartners ist in den meisten Fällen regelungsbedürftig.

Insgesamt geht es hier bei der Vertragsgestaltung eher darum, klare Regelungen zu finden, die in der Familie konsensfähig sind, als um die gerichts feste Absicherung, die bei Dritten im Vordergrund steht.

Unternehmensinterne Nachfolge: am besten als strategisch geplanter Prozeß

Eine unternehmensinterne Option wird von vielen Unternehmen dann in Betracht gezogen, wenn eine Familienlö-

sung von vorne herein ausscheidet oder aber gescheitert ist. Die firmeninterne Lösung ist in den meisten Fällen ein strategisch geplanter, langfristiger Prozeß. Die Mitarbeiter werden nicht selten bereits danach ausgesucht, ob sie auch als potentielle Nachfolger in Betracht kommen. Dabei kann natürlich auch die Nachfolge innerhalb der Familie als strategischer Prozeß lange geplant sein und umgekehrt auch die unternehmensinterne Lösung als potentiell immer denkbare Option „spontan“ aus einem konkretem Anlaß heraus realisiert werden.

In beiden Fällen, den familien- wie den unternehmensinternen Lösungen, handelt es sich aber in der Regel um kontinuierliche, längerfristige Übergabeprozesse.

Bei der Mitarbeiter- oder Mitgesellschafterlösung ist die rechtliche und steuerliche Ausgangssituation formal wie bei Dritten. Auch hier ist der Veräußerungsgewinn zu versteuern. Bei der rechtlichen Gestaltung wirkt sich – ähnlich wie innerhalb der Familie – aus, daß der Nachfolger das Unternehmen bereits kennt, also weiß, worauf er/sie sich einläßt. Auch besteht durch die bisherige Zusammenarbeit ein Vertrauen auf beiden Seiten. Vertraglich steht daher nicht so sehr die Absicherung auf beiden Seiten im Vordergrund, sondern die Frage, wie der Übergang (gemeinsam) optimal gestaltet werden kann. Durch die Kontinuität in der Zusammenarbeit ergeben sich dabei oft flexiblere Lösungen als zwischen fremden Dritten.

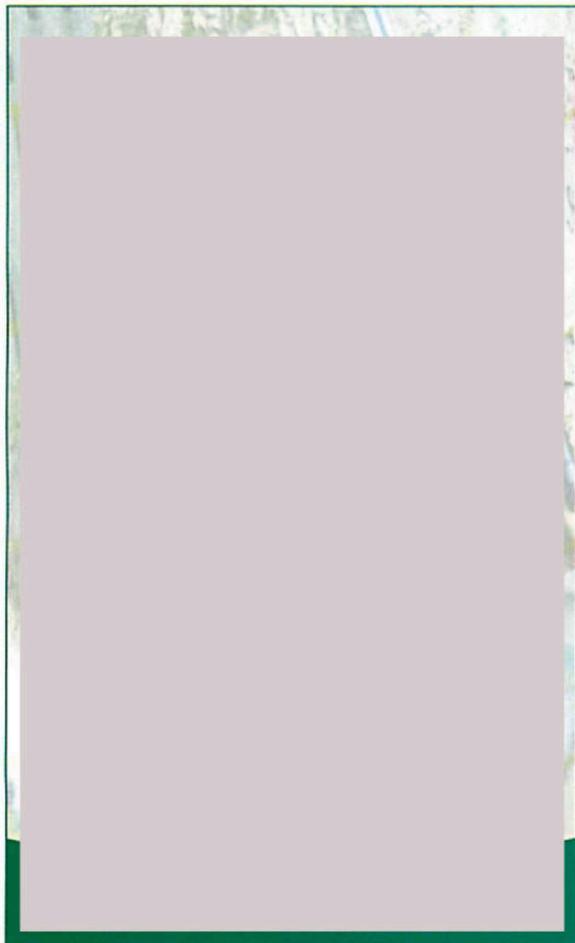
Verkauf an Dritte: häufig ein strukturierter Verkaufsprozeß

Der Verkauf an Dritte ist demgegenüber eher ein punktueller, meist sehr strukturierter Prozeß mit einem klarem Anfang und einem klarem Ende. Er verläuft idealtypisch in mehreren Phasen.

- Strategie und Planungsphase: Sensibilisierung für das Thema, rechtliche

Kontakt

DASV Deutsche
Anwalts- und
Steuerberater-
vereinigung
für die mittel-
ständische
Wirtschaft e. V.
Walkerdamm 1
24103 Kiel
Tel (0431) 974 3020
Fax (0431) 974 3055
www.mittelstands-
anwaelte.de



und wirtschaftliche Vorbereitung und Planung.

- Kontakt- und Sondierungsphase: Suche, Kontaktaufnahme, erste Gespräche.
- Sollte im Idealfall mit einem „Letter of Intent“ abschließen.
- Analyse- und Verhandlungsphase, in der das Unternehmen bewertet wird (Due Dilligence) und die eigentlichen Verkaufsverhandlungen stattfinden.
- Abschlußphase, in der die Verträge abgeschlossen (Closing) und die Übergabe formal vollzogen wird.
- Überleitungs- und Sicherungsphase, in der sichergestellt werden soll, daß der Übergang vom bisherigen auf den neuen Eigentümer möglichst reibungslos erfolgt.

Der Verkauf an Dritte wird häufig erst dann in Betracht gezogen, wenn interne Lösungen (Familie, Mitarbeiter, Mitgesellschafter) sich nicht anbieten oder gescheitert sind.

Beim Verkauf an Dritte ist der Blick auf die Verträge, insbesondere den Kaufvertrag, gerichtet. Sie bilden die einzige Grundlage, auf der die Beziehungen zwischen den Parteien fußt. Käufer und Verkäufer haben, anders als bei den internen Lösungen (Familie oder Mitarbeiter, bzw. Mitgesellschafter), vorher nicht zusammen gearbeitet und auch nachher nichts mehr miteinander zu tun. Das rechtliche Absicherungsbedürfnis ist deshalb groß.

Dieser Umstand spiegelt sich auch in dem Regelungsbedarfe bei den Verträgen wieder. Bei „externen Verkäufen“ spielen insbesondere Garantie- und Haftungsfragen eine große Rolle.

Steuerliche Auswirkungen: Zu versteuern ist der sog. Veräußerungsgewinn, also verkürzt gesagt das, was Sie mehr erzielen als Ihr Unternehmen buchmäßig Wert ist. Allerdings gibt es einige Erleichterungen, auf die wir später noch näher eingehen werden.

Sonderfall Stiftungsmodelle

Bei der Stiftung stehen der Werterhalt und die Sicherung des Lebenswerks im Vordergrund. Als Nachfolgeoption ist

sie daher ein Sonderfall.

Die Stiftung als Nachfolgemodell findet meist im Familienkontext statt. Deshalb sind, wie bei der Familienlösung, das Familienrecht und das Erbrecht zu beachten. Zusätzlich gilt das Stiftungsrecht, das in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich ausgestaltet ist.

In Folge der Erbschaftsteuerreform 2009 werden vermehrt wieder verschiedenen Stiftungsmodelle zur Nachfolgeregelung diskutiert. Rechtlich sind diese Konstruktionen (Beteiligungsmodelle, Doppelstiftung, etc.) meist eher aufwendig.

Als Steuersparmodell ist die Stiftungslösung nur bedingt attraktiv, weil allein die gemeinnützige Stiftung steuerbegünstigt ist. Um den Gemeinnützigkeits-Status zu erlangen bzw. zu erhalten, dürfen lediglich ein Drittel der Vermögenserträge für den „angemessenen“ Unterhalt des Stifters und seiner nächsten Angehörigen (Kinder und Enkelkinder) sowie die Pflege ihres Andenkens und ihrer Gräber verwendet werden.

Eine Stiftungslösung setzt außerdem voraus, daß genügend Vermögen vorhanden ist, um den Unternehmenszweck und die Versorgung der Angehörigen nachhaltig zu sichern.

In den nächsten Ausgaben des „Büchsenmacher“ lesen Sie mehr darüber, was Sie bei den benötigten Rechtsformen beachten müssen und was die Besonderheiten von familieninternen Übergaben sind.

**Rechtsanwältin Monika Born,
Hamburg**

