

- Wichtiges richtig tun -

Der Generationswechsel im mittelständischen Familienunternehmen

1)

Planung und Regelung des Betriebsübergangs stellt eine der wichtigsten Aufgaben für den Unternehmer dar.

Nicht unterschätzt werden sollte auch, neben den zentralen wirtschaftlichen und juristischen Fragen der Unternehmensnachfolge, die menschliche Tragweite.

Fehlende oder fehlerhafte Nachfolgeregelungen führen in vielen Fällen dazu, daß Unternehmen verkauft oder liquidiert werden müssen.

Wesentliche Ursache für eine missglückte Übergabe ist die Tatsache, dass die Nachfolge nicht rechtzeitig vorbereitet und gestaltet wird.

Nach Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung steht derzeit jährlich in rund 75.000 (mittelständischen) Familienunternehmen ein Generationswechsel an. Hiervon sind Hunderttausende Arbeitsplätze betroffen.

Wesentliche Gesellschaftsformen sind die Personengesellschaften (z. B. OHG und KG) und die Kapitalgesellschaften(z. B. GmbH).

Knapp die Hälfte werden in die Hände von Familienmitgliedern übergehen. Im Folgenden geht es um die Besonderheiten, die bei der Vererbung dieser Gesellschaftsanteile zu berücksichtigen sind.

2)

Die gesetzliche Erbfolge kann sich nachteilig auf den Weiterbestand eines Unternehmens auswirken, sofern mehrere gesetzliche Erben (z. B. mehrere Kinder) vorhanden sind. Nach §§1931, 2032 BGB entsteht eine Erbengemeinschaft, die zu Bruchteilen am Geschäftsanteil - je nach Gesellschaftsform - beteiligt sein kann.

Damit besteht erhebliche Gefahr für die Liquidität des Unternehmens durch Erbauseinandersetzung und Abfindungsansprüche.

Es empfiehlt sich daher die Abfassung eines Testaments oder Erbvertrages.

Erheblicher Bedeutung kommt dabei der Abstimmung solcher Regelungen mit dem Gesellschaftsvertrag zu. Mit einem Testament kann nicht in den Gesellschaftsvertrag eingegriffen werden.

Ein Widerspruch zwischen beiden hat, sofern keine Einigung zwischen den übrigen Gesellschaftern und den Erben zustande kommt, die Beendigung der Beteiligung an der Gesellschaft zur Folge – in der Regel mit den dafür vorgesehenen Abfindungsfolgen.

Festzuhalten ist, daß derartige letztwillige Anordnungen niemals zu früh verfasst werden können, sondern nur zu spät!

Aus Sicht des Gesellschafters wird die Sicherung des Fortbestands des Unternehmens im Vordergrund stehen. Die nachfolgenden Punkte skizzieren die Grundvoraussetzungen für eine Nachfolgegestaltung:

- Fixierung des Eintrittstermins des Nachfolgers
- Fixierung der Dauer der Begleitung des Nachfolgers durch den Übergeber
- Definition der Vollmachten der Beteiligten
- Fixierung des Zeitpunktes der Übergabe der Geschäftsführung/der Geschäftsanteile
- Fixierung des Zeitpunktes des Austritts des Seniors aus der Firma

Weiter sind steuerrechtliche Aspekte sowie mögliche Pflichtteilsansprüche zu berücksichtigen.

So steht Abkömmlingen, Eltern und Ehegatten des Erblassers nach § 2303 BGB ein Pflichtteilsrecht in Höhe der Hälfte des Wertes des gesetzlichen Erbteils zu, wenn diese durch Testament von der Erbfolge ausgeschlossen sind.

Dazu ist zu beachten, dass das Gesetz durch verschiedene Regelungen, die hier nicht erörtert werden können, den Erhalt des Pflichtteilsrechts vorsieht. Dieses kann nur in bestimmten Ausnahmefällen gänzlich ausgeschlossen werden.

Daraus resultierende Abfindungsansprüche von Pflichtteilsberechtigten können zu erheblichen Liquiditätsengpässen des Unternehmens führen.

3)

Hinsichtlich der oben angesprochenen Abstimmung von Testament und Gesellschaftsvertrag sind besonders gesellschaftsvertragliche Nachfolgeklauseln zu beachten..

Sieht der Gesellschaftsvertrag beispielsweise vor, daß nur derjenige Abkömmling Nachfolger werden kann, der auch Erbe wird, so kann die Ehefrau des Übergebers nicht als Erbe des Gesellschaftsanteils eingesetzt werden, da sie nicht als Abkömmling anzusehen ist.

Dies hat der BGH 1995 für den Fall einer Kommanditgesellschaft entschieden.

Vorab ist also zu prüfen, inwieweit der Gesellschaftsanteil vererblich gestellt ist oder aber ein Einziehungsrecht der übrigen Gesellschafter besteht.

4)

Anteile an Kapitalgesellschaften, wie beispielsweise der für den Mittelstand bedeutsamen GmbH, sind frei vererblich und fallen ohne weiteres in den Nachlass. Eine Erbengemeinschaft nimmt die Mitgliedschaftsrechte in der Gesellschaft gemeinsam war. Allerdings kann die Satzung der GmbH hier anderes bestimmen.

Differenzierende Regelungen bestehen bei Personengesellschaften.

So ist für die OHG bestimmt, daß der Tod zum Ausscheiden aus der Gesellschaft führt und diese mit den übrigen Gesellschaftern allein fortgesetzt wird, sofern der Gesellschaftsvertrag nichts anderes bestimmt.

Dieses gilt bei der KG grundsätzlich für den Komplementärsanteil.

Für den Kommanditistenanteil ergibt sich die gesetzliche Besonderheit, daß bei Tod mangels abweichender vertraglicher Anordnungen die Gesellschaft seitens der übrigen Gesellschafter mit den Erben fortgeführt wird.

Die gesetzlichen Regelungen werden den Interessenlagen oft nicht gerecht.

Deshalb sehen Gesellschaftsverträge in aller Regel Klauseln für den Nachfolgefalle vor. Diese können vielfältig ausgestaltet sein.

Die größte Steuerungsmöglichkeit bietet dem Unternehmen wohl die Aufnahme einer sog. „qualifizierten Nachfolgeklausel“ in den Gesellschaftsvertrag.

Hier erfolgt die Übergabe des gesamten Gesellschaftsanteils zweckmäßigerweise auf den Erben.

Sofern der Unternehmer einen bestimmten Erben zum Nachfolger seines Gesellschaftsanteils bestimmt hat, wird dieser allein Vollnachfolger bezüglich des Gesellschaftsanteils, auch wenn bezüglich des sonstigen Vermögens Miterben vorhanden sind.

Den „weichenden“ Miterben kann allerdings – so vom Bundesgerichtshof entschieden – ein Wertausgleichsanspruch zustehen, da der Wert des Gesellschaftsanteils zum Nachlass zählt.

Rechtlich ist diese Konstruktion als Teilungsanordnung des Erblassers zu qualifizieren. Zur Sicherheit der Abstimmung von Testament und Gesellschaftsvertrag kann also nur dringend dazu geraten werden, die vermögensmäßige Zuweisung des Geschäftsanteils unbedingt in eine Verfügung von Todes wegen gleichlautend wie im Gesellschaftsvertrag aufzunehmen.

Um Zersplitterungen zu vermeiden, empfiehlt es sich, mögliches Betriebsvermögen aus einer Hand in eine Hand an einen Nachfolger zu geben.

Zugunsten von ausgeschlossenen Erben bietet sich beispielsweise dann an, diesen Zuwendungen aus dem Privatvermögen zukommen zu lassen.

Hinsichtlich der steuerrechtlichen Probleme in diesem Bereich ergibt sich, daß diesbezüglich noch großzügige Vergünstigungen gelten.

Diese entfallen für den Betriebsnachfolger nach § 13 a ErbStG allerdings, sofern innerhalb von fünf Jahren nach Übergabe der Betrieb anteilig oder komplett veräußert wird oder seine Aufgabe erfolgt.

Um möglichen Erbstreit schon im Vorfeld zu entschärfen ist in der Regel dringend zu empfehlen, zwischen Eltern und Kindern ein übergreifendes „Generationengespräch“ zu führen.

Zweckmäßig sollte sich der Betriebsinhaber darauf durch vorausgegangene eingehende Rechts- und Steuerberatung durch Aufbereitung des Problemkreises vorbereiten.

Dazu dient das offene und ehrliche Gespräch in erster Linie zur maßgeblichen Orientierung, aber auch zur Beruhigung zu Lebzeiten das Notwendige getan zu haben, um zu einer friedfertigen Regelung zu gelangen.

So kann dann der Generationswechsel zum Ende des langen Arbeitslebens zu einem für die Familie freudigen Ereignis führen, sofern er rechtzeitig geplant und gestaltet worden ist.