

RINGEN UMS VERMÄCHTNIS:

So gelingt Unternehmensnachfolge

Neben Kandidaten-Flaute und konservativem Kontinuitätsmanagement bildet bei der Unternehmensnachfolge der Mangel an individuell zugeschnittenen Regelungen das größte Handicap. Professionelle Begleitung schafft Abhilfe ... | VON FELIX KORTEN

Senior sucht Jungunternehmer, um Fortbestand des Lebenswerks zu sichern? Was so einfach klingt, wird in der Realität zur Bewährungsprobe – insbesondere für kleinere und mittlere Firmen (KMU) im Handwerk. Laut einer aktuellen Umfrage des Zentralverbands des Deutschen Handwerks steht bei bis zu 125.000 Betrieben in den nächsten fünf Jahren eine Übergabe an. Als zentrale Herausforderungen gelten neben der Kandidatensuche und der Ermittlung des Unternehmenswerts insbesondere die rechtlichen sowie steuerlichen Aspekte. Um solche möglichen Stolpersteine geschickt zu umgehen, muß der Generationenwechsel gründlich vorbereitet und professionell begleitet werden.

Auf los geht's los?

Um die Zukunft des Betriebs zu sichern, sollten rückzugswillige Unternehmer die Weichen für eine Stabsübergabe möglichst früh stellen. Ein Königsweg mit einfachen, linearen Lösungen existiert dabei jedoch nicht. Jede Firma ist anders, daher gestaltet sich auch die Konzeption der Nachfolge individuell. In einer Bestandsaufnahme heißt es daher zunächst Fragen nach Vermögensverteilung und Übertragungsart sowie der Sicherung des eigenen Lebensunterhalts berücksichtigen. Kann ein Familienmitglied die Firma fortführen? Soll diese in Form einer Schenkung übertragen werden? Eignet sich ein Mitarbeiter? Kommt ein externer Verkauf infrage? Reicht das bisher erwirtschaftete Geld oder ein möglicher Erlös, um den eigenen Ruhestand zu finanzieren? Erst wenn hier Antworten gefunden sind, läßt sich ein individuelles Konzept entwickeln, das auf einem rechtlich soliden Fundament steht.

La famille oblige

Für zahlreiche KMUs gilt die Übergabe innerhalb der eigenen Verwandtschaft als Idealfall. In der Praxis scheitern solche Vorhaben zu-

meist allerdings daran, daß sich im Kreis der Familie keine geeigneten Anwärter finden lassen. Und selbst wenn ein möglicher neuer Chef in der Verwandtschaft existiert, gestaltet sich diese Form der Unternehmensübergabe durch das enge Zusammenwirken von Familie und Betrieb als besondere Herausforderung. Private Rollenbilder vermischen sich mit beruflichen.

Emotionale Komponenten überlagern rationale Überlegungen. In der Folge brechen Stellvertreterkonflikte aus, worunter schlimmstenfalls sogar das Unternehmen leidet. Damit es so weit nicht kommt, lohnt es, offen über Erwartungen zu sprechen, Gegensätze konstruktiv im Interesse aller Parteien auszugleichen und maßgeschneiderte Lösungen für eine möglichst dynamische Übergabe zu finden.

Erbe, wer kann

Bei der rechtlichen Gestaltung einer familieninternen Nachfolge gibt es verschiedene Varianten – jede mit ihren eigenen Besonderheiten. Erbliche Nachfolgeregelungen hängen stark von der Rechtsform des Unternehmens ab. So muß etwa bei Gesellschaften bürgerlichen Rechts, bei offenen Handelsgesellschaften oder bei Kommanditgesellschaften



Korten RA AG

Felix Korten ist Rechtsanwalt und Vorstand der Kanzlei Korten Rechtsanwälte AG mit Standorten in Hamburg, München und Göttingen. Darüber hinaus verfügt er über langjährige Erfahrung als Geschäftsführer mehrerer Gesellschaften. 2021 wurde er in den Senat der Wirtschaft berufen. (© Korten Rechtsanwälte AG)

zunächst sichergestellt werden, daß der Gesellschafteranteil überhaupt vererbbar ist. Erst dann läßt sich dieser durch eine einfache oder eine qualifizierte Nachfolgeklausel übertragen. Sind die möglichen Erben noch zu jung, besteht als Zwischenlösung die Option einer Verpachtung des Betriebs. In diesem Fall wechselt nicht der Inhaber, nur die Führung. Sie wird auf einen Pächter übertragen. Dabei gilt es zum Beispiel festzuhalten, in welchem Umfang dieser verpflichtet ist, die Wirtschaftsgüter des Betriebs zu erhalten. Um die gewünschte Struktur der Nachfolge nicht zu gefährden, sollten Firmen darüber hinaus bestehende Abmachungen prüfen. Unternehmensrechtliche Verträge spielen hier ebenso eine Rolle wie gesellschafts- oder sogar eherechtliche Vereinbarungen. Nicht zuletzt werden bei der Vererbung und Schenkung von Unternehmen steuerrechtliche Fragestellungen relevant. Für den Mittelstand hat der Gesetzgeber jedoch Ausnahmen geschaffen, die unter gewissen Voraussetzungen eine weitgehend unbelastete Übernahme innerhalb der Familie ermöglichen sollen. Gelingt es dem Nachfolger etwa, den Betrieb für sieben Jahre fortzuführen, ohne die Lohnausgaben zu senken, können Schenkungs- beziehungsweise Erbschaftssteuer entfallen oder sich zumindest erheblich reduzieren.

Alle Wege führen nach Rom

Steht der Verkauf der Firma an, dürfen Inhaber auch in diesem Fall die Komplexität des Themas nicht unterschätzen. Im Rahmen einer „Due Diligence“ heißt es die Unternehmensübergabe sorgfältig prüfen und vorbereiten. Ist der Verkäufer überhaupt der Eigentümer der Gesellschaftsanteile beziehungsweise der Vermögensgegenstände? Darf er sie verkaufen? Liegen gegebenenfalls notwendige Zustimmungserklärungen vor? Sind alle Verbindlichkeiten bekannt? Hat das Unternehmen ausreichend qualifizierte Mitarbeiter, um den Geschäftsbetrieb fortzuführen? Reichen die finanziellen Mittel des Käufers? Besteht die Möglichkeit einer Ratenzahlung? Neben diesen juristischen Gesichtspunkten stehen auch Geschäftsmodell, steuerliche Risiken und Themen wie die technische Ausstattung auf dem Prüfstand.

Wo Geld vorangeht

Wird der Betrieb durch eine Personen- oder Kapitalgesellschaft betrieben, können im Rahmen eines „Share Deals“ alle oder ein Großteil der Gesellschaftsanteile erworben werden. Der Vorteil? Nach außen ändert sich der Betreiber der Firma nicht. Es gibt nur einen anderen Inhaber der Gesellschaftsanteile. Soll nur ein Teil des Betriebs veräußert werden oder wird die Firma als Einzelunternehmen betrieben, läßt sich ein Unternehmen auch durch einen „Asset Deal“ übertragen. Hier gehen alle Gegenstände und Rechtsbeziehungen, die in ihrer Gesamtheit das Unternehmen bilden, durch Einzelrechtsnachfolge an den Erwerber. Allerdings müssen hier Kunden, Lieferanten und alle sonstigen Vertragspartner dem Übergang ihrer Geschäftsbeziehungen zustimmen. <<

Weitere Informationen: <http://www.korten-ag.de/>



Wir machen
NRW
INNOVATIVER

„Wir haben mit einer Idee
unser Start-up sauber ins
Rollen gebracht.“

Fördern, was NRW bewegt.

Tanja Zirnstein und Katharina Obladen, Gründerinnen von UVIS, entwickeln innovative Technologien und Services für mehr Hygiene. Den Start finanzierte ein Business Angel zusammen mit dem NRW.SeedCap der NRW.BANK. Jetzt wächst UVIS in den Mittelstand.

Die ganze Geschichte unter: nrwbank.de/uvis



NRW.BANK
Wir fördern Ideen