



INFORMATIONSBRIEF FAMILIENUNTERNEHMEN: DIESE JURISTISCHEN FALLEN SOLLTEN SIE UNBEDINGT VERMEIDEN

Nachfolge: Warum Sie sofort ran müssen

Familienunternehmen sind oft auf einen alleinigen Entscheidungsträger zugeschnitten. Entsprechend rasch geraten sie in Turbulenzen, wenn diese Person überraschend ausscheidet oder dauerhaft an der Unternehmensführung gehindert ist. Unternehmerfamilien sind häufig mangelhaft vorbereitet auf den plötzlichen Tod, eine schwere Krankheit oder ein Unglück, das die Unternehmensleitung lähmt. Es kann daher nicht eindringlich genug geraten werden: Klären Sie rechtzeitig, wer die Nachfolge an der Spitze Ihres Familienunternehmens antreten kann und soll.

Was aber bedeutet „rechtzeitig“? Soll ein vitaler Mitdreißiger sich bereits Gedanken machen um Ersatz für sich selbst? Wo doch die Kinder gerade eingeschult sind und sich erst zeigen muss, welches von ihnen das Zeug zum späteren Firmenchef hat? Solche Einwände klingen zwar im ersten Moment plausibel, verraten aber eine sehr riskante Haltung in einem Familienunternehmen: Es wird schon nichts passieren – wenn die Zeit reif ist, findet sich auch eine Lösung. Mit dieser Einstellung sind Nachfolgeprobleme programmiert. Wer nur gelegentlich über das Thema nachdenkt, übersieht womöglich wichtige Aspekte, kommt nicht auf entscheidende Fragen und lässt Wichtiges am Ende ungetan. Rechtzeitig bedeutet also ab sofort!

Setzen Sie sich ab sofort mit den wichtigsten Fragen auseinander, die Ihre Nachfolge betreffen:

1. Wenn mir heute etwas passiert, wer führt mein Unternehmen?
2. Wer erbt im Falle meines Todes das Unternehmen, das derzeit mir und vielleicht weiteren Verwandten gehört?
3. Wenn Verwandte sterben sollten, wohin wandern deren Anteile am Familienunternehmen?
4. Wie stelle ich sicher, dass meine Erben sich die Unternehmenserbschaft steuerlich leisten können?

Ohne vorsorgliche Regelungen treten im Falle der Unternehmensnachfolge vorrangig zwei Probleme auf: Die gesetzliche Erbfolge führt oftmals nicht zu einer interessengerechten Lösung. Zudem wird der Unternehmensnachfolger mit finanziellen Ansprüchen (z.B. Pflichtteilsansprüche, Abfindung weichender Erben) konfrontiert, die das Unternehmen belasten. Noch zu Lebzeiten muss daher eine Koordination der künftigen Ansprüche auf Grund des Erbfalls erfolgen, deren Durchführung durch begleitende Maßnahmen (Testamentsvollstreckung) abgesichert werden müssen. Dabei sind Testament, Ehevertrag und Gesellschaftsvertrag voneinander abhängig. Zu beachten ist hierbei, dass unterschiedliche Rechtsformen unterschiedlichen Abstimmungsbedarf hervorrufen.

Bei den zu koordinierenden Ansprüchen handelt es sich um solche

- nach Pflichtteilsrecht (anspruchsberechtigt sind die Abkömmlinge, die Eltern und der Ehegatte des Erblassers, soweit diese auch gesetzliche Erben geworden wären),
- auf Zugewinnausgleich,
- von Miterben bei Auseinandersetzung,
- des unehelichen Kindes und
- Gesellschaftsvertragliche Abfindungsansprüche.

All diese Ansprüche beeinträchtigen das Unternehmen, aus dessen Ertragskraft oder gar Substanz sie in der Regel erbracht werden müssen. Eine interessengerechte Lösung erfordert es, den Unternehmensnachfolger vor derartigen Ansprüchen zu schützen.

Ein probates Mittel zur Koordinierung dieser Ansprüche ist das „dynamische“ Unternehmertestament, das in Abhängigkeit von der jeweiligen Unternehmensform (Einzelunternehmen, Personengesellschaft, Kapitalgesellschaft) und in Abstimmung mit den gesellschaftsvertraglichen Regelungen nebst Ehevertrag die spezifischen rechtlichen Aspekte berücksichtigt, die für den Fortbestand des Unternehmens notwendig sind und das kontinuierlich an die sich wandelnden Interessen je nach Lebenssituation des Unternehmers angepasst wird.

Wichtig ist hierbei darauf zu achten, dass die erbrechtlichen Bestimmungen des Gesellschaftsvertrages und das privatrechtliche Testament aufeinander abgestimmt sind. Der Erblasser muss schon zu Lebzeiten darauf achten, dass im Testament lediglich Maßnahmen aufgeführt werden, die auch dorthin gehören. Entsprechendes gilt für den Gesellschaftsvertrag. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass der im Testament bestimmte Erbe nach dem Gesellschaftsvertrag nicht der Nachfolger sein kann, so dass in diesem Fall z.B. die GmbH-Anteile des Erblassers an der Gesellschaft, je nach Regelung im Gesellschaftsvertrag, abzutreten sind oder eingezogen werden.

Neue Familienmitglieder: Wie die Firma in der Familie bleibt

Besonders mit Blick auf neue und auf angeheiratete Familienmitglieder empfiehlt es sich, deren Nachfolge- und Mitspracheberechtigung von vornherein zu klären.

Dies geschieht am besten gleich mit der Heirat per Ehevertrag, wo Gütertrennung oder Vorbehalte über die in die Ehe eingebrachten Unternehmensanteile vereinbart werden. Was aber, wenn das heiratende Familienmitglied keinen solchen Ehevertrag schließt, etwa, weil es selbst oder sein künftiger Ehepartner dies nicht will? Hier zeigt sich, warum Unternehmerfamilien gut beraten sind, mit großer Voraussicht zu Werke zu gehen und bereits im Gesellschaftsvertrag festzulegen, unter welchen Voraussetzungen wer nachfolgeberechtigt ist und wer nicht.

Üblich sind in diesem Zusammenhang entweder Fortsetzungs-, Nachfolge- oder Eintrittsklauseln. Sehr bewährt hat sich dabei eine Einziehungsregelung im Gesellschaftsvertrag, die es den Gesellschaftern ermöglicht, die an eine nicht nachfolgeberechtigte Person vererbten Geschäftsanteile einzuziehen: Wer als Familienmitglied Anteile am Unternehmen hält und ohne entsprechenden Ehevertrag heiratet, läuft Gefahr, dass er seine Anteile abgeben muss und hierfür in der Regel nur eine Abfindung erhält. Auch durch Vinkulierungsklauseln, die Verfügungen über Geschäftsanteile von der Zustimmung der Gesellschafter abhängig machen, können Familienunternehmen bestens dafür sorgen, dass ihr Unternehmen nicht in ungebetene Hände fällt.

Operatives Geschäft: So eliminieren Sie heimliche Risiken

Tücken birgt aber auch das operative Geschäft. Besonders Familienunternehmen mit langer Tradition sollten ihre Standard-Geschäftsvorgänge regelmäßig rechtlich überprüfen lassen. Entsprechen die Jahrzehnte lang gebrauchten Vertragsformulare und die Allgemeinen Geschäftsbedingungen noch dem aktuellen Recht? Gerade wenn Geschäfte über lange Zeit unbeanstandet ablaufen, geraten Änderungen in Gesetzen und in der Rechtsprechung leicht aus dem Blick. Wenn sich dann doch einmal ein Streit ergibt und sich zeigt, dass alte Vertragsklauseln inzwischen nichtig sind, lässt sich der Schaden oft nicht mehr abwenden. Eine nichtige Klausel ist übrigens mitunter sogar schlimmer als gar keine. Denn wenn beispielsweise eine Haftungsausschlussklausel teilweise nichtig ist, so ist die Klausel insgesamt unwirksam. Der Unternehmer haftet dann nach den gesetzlichen Vorschriften beispielsweise auch für leichte Fahrlässigkeit, obwohl diese Haftung grundsätzlich wirksam hätte ausgeschlossen werden könnten.

Überhaupt Verträge: Selbst in Kreisen, in denen ein Handschlag und das kaufmännische Ehrenwort noch etwas gelten, gehört ein Bestätigungsschreiben nach mündlichen Absprachen zur guten kaufmännischen Praxis. Wer ehrenvolle Absichten hat, sollte kein Problem damit haben, sie auch schriftlich festzuhalten. Dies ist doppelt ange raten bei Auslandsgeschäften. Unterschiedliche kulturelle Gepflogenheiten bergen bei rein mündlichen Absprachen ein enormes Risiko von Missverständnissen. „Get it in writing“ ist daher ein international bewährter Leitsatz.

Geschäftsführer: Wie Sie angestellte Chefs auf Familienkurs halten

Das laufende Geschäft legen Eigentümerfamilien öfter auch in die Hände angestellter Geschäftsführer. Solange beide Seiten einander vertrauen und die Geschäfte gut laufen, werden die Eigentümer einen kreativen Geschäftsführer zu schätzen wissen. Das Gesetz setzt seiner Entscheidungsbefugnis für das Unternehmen kaum Grenzen. In Familien herrschen aber eigene Gesetze, was dazu führen kann, dass Entscheidungen des Geschäftsführers in Kreisen der Eigentümerfamilie kritisch gesehen werden. Auch hier ist ein gutes Maß an Voraussicht geboten. Wer die Angelegenheiten seines Unternehmens nicht völlig aus der Hand geben oder gewisse Traditionen wahren möchte, tut gut daran, dem Vertrag mit dem Geschäftsführer nicht nur einen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte beizulegen, sondern auch ein Controlling und Berichtswesen zu etablieren, das gewährleistet, dass die Gesellschafter über die wesentlichen Angelegenheiten des Unternehmens Bescheid wissen.

Überlegenswert ist auch, die mittlerweile standardmäßige Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot für Geschäftsführer im Einzelfall auf ihre Notwendigkeit hin zu überprüfen. Nicht immer verlangt das operative Geschäft eines Geschäftsführers eine solche Befreiung von dem gesetzlichen Verbot, mit sich selbst keine Verträge schließen zu dürfen also beispielsweise firmeneigene Immobilien für sich selbst oder nahe Angehörige anzumieten.

Ebenso gehören auch in vielen Standardverträgen zu findende nachvertragliche Wettbewerbsverbote auf den Prüfstand. Diese Wettbewerbsverbote sind zwar bei Geschäftsführern und (leitenden) Angestellten sinnvoll und notwendig, wenn die begründete Gefahr besteht, dass schützenswertes Knowhow zur Konkurrenz abwandert. Nicht jeder Geschäftsführer und erst recht nicht jeder Angestellte ist aber in einem Bereich tätig, der es rechtfertigt, als Kehrseite für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot noch für mindestens ein Jahr nach dem Ausscheiden eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte des zuletzt verdienten Bruttogehalts an den ausgeschiedenen Mitarbeiter zu zahlen. Ein einseitiger Verzicht des Unternehmers auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot ist ebenfalls nur mit einer Frist von 12 Monaten möglich. Das kann durchaus teuer werden. Hinzukommt, dass häufig in den (Geschäftsführer-)Anstellungsverträgen auch nicht hinreichend definiert wird, welche Unternehmen als Wettbewerber zu qualifizieren sind.



Rechtsanwälte ■ Wirtschaftsprüfer ■ Steuerberater ■ Notare ■ Avocats à la Cour

GGV Grützmaker Gravert Viegener Partnerschaft mbB

60486 Frankfurt am Main
WestendGate
Hamburger Allee 2 – 4,
Tel. + 49 069 97961-0
Fax + 49 069 97961-100
frankfurt@gg-v.de

20459 Hamburg
Herrengaben 3
Tel. + 49 049 369633-0
Fax + 49 049 369633-33
hamburg@gg-v.de

Mitglied von

TAGLaw® A Worldwide Alliance of Independent Law Firms www.taglaw.com und
TIAG® A Worldwide Alliance of Independent Accounting Firms www.tiagnet.com

www.gg-v.com