



# Familieninterne Unternehmensnachfolge

## Familieninterne Unternehmensnachfolge – Wer übernimmt das Unternehmen?

(München, 01. April 2015) Wer ein Unternehmen über viele Jahre erfolgreich aufgebaut hat, kann zufrieden auf diese Zeit zurückblicken. Doch sobald darüber nachgedacht wird, wie es nach Eintritt in den eigenen Ruhestand mit dem Unternehmen weitergehen soll, werden oftmals die anstehenden Herausforderungen nicht erkannt. Vielfach erlebt man die Denke: „Ich habe das Unternehmen aufgebaut, also ist die Übertragung auf die Nachfolgeneration nur noch ein Leichtes“. Allerdings ist das neben dem Start und der Überwindung fordernder Zeiten ein weiterer Meilenstein. Auch hier gilt es, die Weichen richtig zu stellen.

### **Eine Unternehmensnachfolge sollte frühzeitig geplant werden**

Neben der Ausnutzung steuerlicher Freibeträge, die eine rechtzeitige Gestaltung erfordern, sind die gesellschafts- und erbrechtlichen Auswirkungen zu beachten. Das gilt umso mehr, wenn mehrere Kinder vorhanden sind. Um das Unternehmen nicht handlungsunfähig werden zu lassen, ist eine klare Kompetenzverteilung und Regelung zur Entscheidungsfindung festzulegen. Auch wenn anfänglich die Geschwister in Vorfreude auf die spannenden Herausforderungen der Unternehmensführung geeint sind, erweist sich eine eindeutige Struktur bereits kurz- bis mittelfristig als unausweichlich. Nicht selten leiden die Betriebe wenige Jahre nach ihrer Übertragung unter Kompetenzgerangel innerhalb der Nachfolgeneration. Damit ist die Gefährdung der erarbeiteten Familientradition und Arbeitsplätze regelmäßig verbunden. Aber auch die konstruktiv geplante Ausrichtung des Unternehmens scheitert, wenn sich die Nachfolger nicht auf eine Strategie einigen können. Dies gilt selbst dann, wenn jede einzelne Ausrichtung für sich genommen erfolgversprechend ist.

### **Erstellen einer Gesamtvereinbarung für eine Gleichbehandlung der Unternehmensnachfolger**

Liegen die Interessen und Fähigkeiten der Nachkommen in unterschiedlichen Bereichen, wird man nicht umherkommen, eine Entscheidung zu treffen, welchem bzw. wessen Nachkommen das Unternehmen übergeben werden soll. In dieser Situation ergeben sich erbrechtliche Konsequenzen. Regelmäßig löst die Bevorzugung eines Nachkommens Ausgleichsansprüche (sogenannte „Pflichtteilsergänzungsansprüche“) aus. Um eine interessensgerechte Kompensation zwischen dem Fortführungsbestreben und der Gleichbehandlung der Nachkommen – aber auch der Liquiditätsschonung der übergebenden Generation – zu erreichen, ist es ratsam eine Gesamtvereinbarung zu erzielen. Diese verlangt gesellschafts-, erb- und steuerrechtliche Abstimmungen. Hierbei spielt die Bewertung des Unternehmens mitunter eine maßgebliche Rolle. Häufig ist die Entwicklung des eigenen Betriebs aber nicht vorherzusehen. Streben die Eltern als

Unternehmensinhaber eine nachhaltige Gleichbehandlung ihrer Nachkommen an, müssen sie bereits am Tag der Unternehmensübertragung einen Ausgleich für den aktuellen und den zukünftigen Firmenwert finden. Das ist in der heutigen, stark inflationär geprägten Zeit eine große Herausforderung. So kann die Übertragung von Sachwerten gegenüber einer beachtlichen Einmalzahlung in nur kurzer Zeit zu einer unvorhergesehenen Ungleichbehandlung führen. Deswegen sollte eine individuelle, an der persönlichen Zielsetzung ausgerichtete Lösung für jedes Unternehmen getroffen werden. Eine offene und vertrauensvolle Kommunikation sowohl zwischen der Familie und den Nachfolgern als auch den externen Geschäftspartnern und Banken ist dabei grundlegend. Nur so kann Verlässlichkeit geschaffen und erhalten werden.

Wir beraten Sie gern!

Dr. Matthias Bender, Rechtsanwalt

Kontakt für Rückfragen oder weitere Informationen:

**Cramer Bender Rechtsanwälte**

Romanstr. 22

80639 München

Telefon: 089 139977-90

E-Mail: [muenchen@cramerbender.de](mailto:muenchen@cramerbender.de)