

GHR FactSheet - Nachfolge

Familieninterne Unternehmensnachfolge

Einleitung

Irgendwann stellt sich für jeden Geschäftsinhaber die Frage, wie es mit dem eigenen Unternehmen weitergehen soll. Es ist deshalb zentral, sich frühzeitig mit der Thematik der Unternehmensnachfolge auseinanderzusetzen. Dabei eröffnen sich verschiedene Möglichkeiten. Der vorliegende Beitrag liefert einen kurzen Einblick in die rechtlichen Aspekte der familieninternen Unternehmensnachfolge.

Allgemeines zur familieninternen Nachfolge

Damit die familieninterne Unternehmensnachfolge möglichst reibungslos vonstattengehen kann, muss der Nachfolger erstens zur Nachfolge geeignet und zweitens bereit sein, das Geschäft zu übernehmen. Insbesondere sollte vermieden werden, dass die Übernahme einzig aufgrund moralischen oder finanziellen Drucks erfolgt. Eine Übergabe muss weiter sorgfältig geplant und vorbereitet werden. Um Konflikte, insbesondere bei der künftigen erbrechtlichen Auseinandersetzung, zu vermeiden, ist es förderlich, dass die ganze Familie hinter der gefundenen Lösung steht.

Die familieninterne Nachfolge kann bereits zu Lebzeiten des Unternehmers oder erst nach dessen Tod erfolgen. Im Folgenden sollen die Vor- und Nachteile dieser Varianten kurz dargestellt werden.

Unternehmensnachfolge zu Lebzeiten

Bei dieser Form der Unternehmensnachfolge werden die Gesellschaftsanteile zu Lebzeiten des Unternehmers auf den Nachfolger übertragen. Dies kann durch Verkauf oder Schenkung der Anteile, oder auch in Form eines Erbvorbezugs erfolgen.

Die Nachfolge zu Lebzeiten ermöglicht eine gezielte Nachfolgeplanung. Wie vorab bereits erwähnt, ist ein Augenmerk darauf zu richten, dass es sich beim Nachfolger um eine geeignete Person für die Führung des Unternehmens handelt. Insofern muss eine gewisse Objek-

tivität beibehalten werden. So ist es beispielsweise empfehlenswert, dass der potentielle Nachfolger vor der Übernahme Erfahrung in anderen Unternehmen sammelt. Der Nachfolger kann dann schrittweise in die Führung und die Geschäfte des Unternehmens eingebunden werden. Dies führt sowohl gegen innen als auch gegen aussen zu einem nahtlosen Übergang in der operativen Tätigkeit des Unternehmens.

Nach erfolgter Übergabe ist es sodann wichtig, dass sich der Unternehmer aus den operativen Geschäften zurückzieht. Ansonsten drohen möglicherweise Probleme in der Abgrenzung der Kompetenzen. Aus Gründen der Kontinuität ist es jedoch empfehlenswert, dass der Unternehmer dem Nachfolger weiterhin als strategische Ansprechperson, beispielsweise als Verwaltungsratspräsident, zur Verfügung steht.

Unternehmensnachfolge im Todesfall

Diese Alternative bietet insbesondere für den Nachfolger wenig Vorteile. Da die Gesellschaftsanteile beim Todesfall des Geschäftseigentümers in die Erbmasse fallen, kann es insbesondere bei fehlender letztwilliger Verfügung bei der Erbteilung zu Unklarheiten und Streit kommen. Aufgrund des Ehegüter- und Erbrechts kommt dem überlebenden Ehegatten, sofern vorhanden, der grösste Teil der Erbmasse zu. Soll ein Nachkomme des Unternehmers als Nachfolger in der Gesellschaft eingesetzt werden, muss eine entsprechende letztwillige Verfügung verfasst werden. Dabei sind jedoch die Pflichtteile der übrigen Erben zu beachten (vergleiche nachfolgende Ausführungen). Bei letztwilligen Verfügungen gilt es weiter zu bedenken, dass die Miterben die Möglichkeit haben, rechtlich gegen eine solche vorzugehen. Eine schnelle Erbteilung sowie die rasche Übernahme des Unternehmens sind dadurch gefährdet, und es droht die Gefahr einer Führungsvakanz.

Zu treffende Vorkehren

In jedem Fall ist somit auch bei einer familieninternen Unternehmensnachfolge eine umfassende Planung notwendig, welche die ehedüter-, erb-, gesellschafts- und steuerrechtlichen Aspekte berücksichtigt.

Nach dem Vorgesagten empfiehlt sich eine Nachfolgeplanung zu Lebzeiten des Geschäftsherrn. Stets zu beachten ist das erbrechtliche Pflichtteilsrecht, sowohl bei der lebzeitigen Nachfolge als auch bei der Nachfolge im Todesfall. Unter Pflichtteilerben sind der Ehegatte und die direkten Nachkommen bzw. bei deren Fehlen die Eltern zu verstehen. Der Pflichtteilsschutz greift im Todesfall des Erblassers auch dann, wenn die Rechtsgeschäfte der Nachfolgeregelung unter Lebenden abgeschlossen worden sind.

Um späteren allfälligen Streitigkeiten vorzubeugen, sind idealerweise auch im Falle einer lebzeitigen Nachfolge alle Pflichtteilerben mittels eines Erbvertrages – inklusive Erbschafts- oder Erbverzichtsverträge – in die Nachfolgeplanung miteinzubeziehen. Weiter können mittels eines Ehevertrages die Verhältnisse zwischen den Ehegatten entsprechend den Bedürfnissen des Unternehmens geregelt werden.

In jedem Fall ist eine frühe, gezielte und transparente Kommunikation innerhalb der Familie von zentraler Bedeutung, um eine familieninterne Zerrüttung zu vermeiden.

Unternehmensbewertung und Finanzierung

Ein besonderes Augenmerk ist bei der Übernahmeplanung auf den Kaufpreis, das heisst auf die Bewertung des Unternehmens zu richten. Der Übernahmepreis wird in der Regel mittels einer Due Diligence festgelegt.

Der Wert eines Unternehmens wird oftmals durch den Umstand in die Höhe getrieben, dass angelaufene Gewinne nicht ausgeschüttet, sondern im Unternehmen belassen wurden. Unter Umständen wird durch den hohen Unternehmenswert ein Kauf erschwert oder gar verunmöglicht. Gewinne und nicht betriebsnotwendige Vermögen sollten somit dem Unternehmen, wenn möglich vor der Übertragung, entnommen werden. Allfällig vorhandene Gewinne oder nicht betriebsnotwendige Vermögen können weiter für die Abgeltung von Pflicht-

teilerben verwendet werden. Die Finanzierung des Übernahmepreises kann durch Gewähren eines Erbvorbezuges an den übernehmenden Nachkommen oder durch einen Barkauf erfolgen. Bei der Entscheidung, ob eine Finanzierung mittels Erbvorbezug oder mittels Barkauf vorgenommen werden soll, stehen insbesondere folgende Fragen im Raum: Benötigt der verkaufende Geschäftsherr flüssige Mittel zur Finanzierung seines weiteren Lebensunterhalts sowie für die Ausgleichung der übrigen Erben?

Damit wird klar, wie wichtig eine frühzeitige Planung unter Einbezug all dieser Punkte ist. Kontaktieren Sie uns. Wir beraten Sie gerne.

Ihr Ansprechpartner



Gerhard Roth

Rechtsanwalt/Partner

✉: gerhardroth@ghr.ch

GHR Rechtsanwälte AG

Bern: Tavelweg 2
Postfach CH-3074 Bern Muri
T +41 58 356 50 50
F +41 58 356 50 59

Zürich: Seidengasse 13
Postfach CH-8021 Zürich
T +41 58 356 50 00
F +41 58 356 50 09

www.ghr.ch ghr@ghr.ch

Member of LAW
Lawyers Associated Worldwide
Eingetragen im Anwaltsregister