

Unternehmensnachfolge vorplanen

Für jeden Unternehmer stellt sich die überaus wichtige Aufgabe, zu gegebener Zeit seine Unternehmensnachfolge zu planen, zu regeln und schließlich auch – allenfalls in Schritten – umzusetzen.

Die gedankliche Auseinandersetzung mit diesem Thema sollte schon vor Erreichung des 60. Lebensjahres beginnen. Vielfach wird dies jedoch hinausgeschoben. Dies hat mannigfaltige Gründe: eine Lösung drängt sich nicht auf; mögliche emotionale Belastung der Familie durch dieses Thema; man will dem Kind, das für die Nachfolge nicht geeignet ist, nicht „weh tun“ etc. Dennoch zeigt die Erfahrung, dass in aller Regel sinnvolle Lösungen gefunden werden können, wenn man diese Aufgabe konsequent „angeht“.

Die Möglichkeiten im Grundsätzlichen

Grundsätzlich sind folgende Möglichkeiten in Betracht zu ziehen:

- Die Unternehmensnachfolge kann schon vertraglich zu Lebzeiten einer Regelung zugeführt werden.
- Die andere Möglichkeit besteht darin, die Nachfolge im Unternehmen durch ein Testament zu regeln.
- Schließlich kann es eventuell Sinn machen, in die Gestaltung der Nachfolge auch eine zu errichtende Privatstiftung miteinzubeziehen.

Vertragliche Regelung

Wenn der Unternehmer bereits ein entsprechendes Alter erreicht hat und sich, was die Person des Nachfolgers anbelangt, eine Lösung abzeichnet, ist eine vertragliche Regelung dem Testament jedenfalls vorzuziehen. Dies liegt darin begründet, dass die Nachfolge im Unternehmen eine verantwortungsvolle und schwierige Aufgabe ist, in die der Nachfolger hineinwachsen soll. Von ihm erwartet man unternehmerischen Einsatz; dann ist es aber auch legitim, wenn er –



Umfassende Beratung durch Ihren Notar.

Bild: Shutterstock

mittelfristig betrachtet – wissen will, wie die Unternehmensnachfolge endgültig geregelt wird. Bei einer solchen Vertragsgestaltung sind einige wesentliche Aspekte zu berücksichtigen:

Wenn neben dem Betriebsvermögen ausreichendes Privatvermögen vorhanden ist, ist es jedenfalls empfehlenswert, jene Kinder, die nicht fähig und wilens sind, im Betrieb mitzuarbeiten, mit Privatvermögen abzufinden. Dies ist deshalb wichtig, da die im Unternehmen tätigen Kinder in Bezug auf die Gewinnausschüttungspolitik andere Interessen verfolgen als die nicht mitarbeitenden Nachkommen. Wo diese Trennung mangels ausreichendem Privatvermögen nicht möglich ist, kann eine Betriebsaufspaltung in eine Besitz- und in eine Betriebsgesellschaft angedacht werden. Die wichtigen operativen Entscheidungen fallen in der Betriebsgesellschaft, an welcher lediglich die im Unternehmen tätigen Kinder beteiligt sind. Hingegen können Gesellschafter der Besitzgesellschaft auch die übrigen Kinder werden, sodass auch diese ihren Anteil am Vermögen erhalten. Das Unternehmen kann, wenn die Voraussetzungen gegeben sind, in einem Schritt übergeben werden. In vielen Fällen wird es

jedoch Sinn machen, den Nachfolger in das Unternehmen „hineinwachsen“ zu lassen, indem er beispielsweise vorerst lediglich zum Co-Geschäftsführer bestellt wird. In weiterer Folge kann er im Schenkungsweg mit einem Gesellschaftsanteil an der Firma beteiligt werden, wobei sich der Unternehmer jedoch noch wesentliche Entscheidungsbefugnisse vorbehält. In einem weiteren Schritt kann der Nachfolger sodann die Anteilsmehrheit und schlussendlich die gesamten Anteile erhalten. Durch entsprechende Gestaltung der Stimmrechte im Gesellschaftsvertrag kann sich der Seniorsgesellschafter/die Seniorsgesellschafterin mehr oder weniger weitreichende Mitentscheidungsrechte vorbehalten. Das Stimmrecht muss mit der Kapitalbeteiligung nicht synchron laufen, sondern kann von dieser entkoppelt werden. Hier sind maßgeschneiderte Regelungen unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse zu erarbeiten. Bei einer solchen Übergabe ist erforderlichenfalls auch die finanzielle Versorgung der Eltern des Nachfolgers sicherzustellen (beispielsweise durch eine Versorgungsrente oder ein Fruchtgenussrecht).

Pflichtteilsrecht

Wichtig in diesem Zusammenhang sind auch flankierende Maßnahmen in Bezug auf das Pflichtteilsrecht der übrigen Familienmitglieder. Das gesetzliche Pflichtteilsrecht sichert den Kindern und dem Ehepartner (mangels Kindern auch den Eltern) eine gewisse wertmäßige Mindestquote am Vermögen des Erblassers. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch zu Lebzeiten erfolgte Schenkungen in der Regel in die Pflichtteilsbemessungsgrundlage miteinzubeziehen sind. Es empfiehlt sich, im Zuge der Unternehmensübergabe die Pflichtteilsabfindung mit allen Kindern zu regeln. Idealerweise erhalten auch die anderen Kinder entsprechende Zuwendungen, sodass sie erklären können, im Pflichtteilsrecht abgefunden zu sein. Ein solcher Pflichtteilsverzicht bedarf zu seiner Gültigkeit der Aufnahme eines Notariatsaktes oder eines gerichtlichen Protokolls. Dadurch ist gesichert, dass nicht nach dem Tod des Erblassers Pflichtteilsstreitigkeiten ausgetragen werden müssen. Schließlich ist wichtig, dass auch mit dem Ehepartner des Unternehmers eine Pflichtteilsregelung (Zuwendung eines bestimmten Vermögensteils ge-

gen Pflichtteilsverzichtungsvertrag) getroffen wird. Dabei ist zu bedenken, dass der überlebende Ehepartner auf Grund widriger Umstände (z. B. Unfall, Schlaganfall, Demenz) eines Tages nicht mehr geschäftsfähig sein kann und somit, wenn keine Vorsorgevollmacht besteht, für ihn ein Sachwalter bestellt wird. Dieser muss die gesetzlichen Pflichtteilsansprüche geltend machen. Wird hingegen in gesunden Tagen ein solcher Pflichtteilsverzichtungsvertrag abgeschlossen, so ist auch ein Sachwalter daran gebunden.

die Betriebsnachfolge in Frage kommt. Hier müssen Lösungen individuell, und an den konkreten Fall angepasst, gesucht werden.

Sinnhaftigkeit der Nachfolge-Regelung über eine Privatstiftung?

Privatstiftungen können in Österreich seit ca. 20 Jahren errichtet werden. Die Privatstiftung ist eine juristische Person, welcher vom Stifter Vermögen gestiftet wird. Die Grundlage der Privatstiftung ist die Stiftungserklärung (bestehend aus der Stiftungsurkunde und gegebenenfalls aus einer Stiftungszusatzurkunde). Sie hat einen Stiftungsvorstand, der aus mindestens 3 Personen bestehen muss, die mit den Begünstigten nicht verwandt sein dürfen. Die Begünstigten erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen in der Stiftungserklärung Zuwendungen aus den Erträgen bzw. allenfalls auch aus dem Vermögensstamm der Privatstiftung.

In den Anfangszeiten der österreichischen Privatstiftung waren mit dieser noch erhebliche Steuervorteile verbunden. Diese wurden jedoch sukzessive beseitigt, sodass steuerlich motivierte Privatstiftungen heute kaum mehr errichtet werden. Außerdem wird die Führung mittelständischer Unternehmen durch eine Privatstiftung gewöhnlich etwas komplizierter. Aus diesem Grund kommt die Privatstiftung bei der Nachfolge in kleinen bzw. mittelständischen Unternehmen heute eher selten zum Einsatz. Freilich macht die Privatstiftung in gewissen Situationen nach wie vor Sinn: Insbesondere bei größeren Unternehmen können dadurch die Unternehmensanteile zusammengehalten (gebündelt) werden. Der Notar wird Sie als in diesen Fragen mit großer Erfahrung ausgestatteter Jurist gerne beraten und den Nachfolgeprozess begleiten.



Univ.-Doz. Dr. Manfred Umlauf
öffentlicher Notar in Dornbirn

Jeder Unternehmer sollte es als seine „Pflicht“ ansehen, seine Unternehmensnachfolge rechtzeitig zu planen, zu regeln und schließlich auch – allenfalls in Schritten – umzusetzen.

Testamentarische Regelung

Wer sich zu einer vertraglichen Regelung (noch) nicht verstehen will, tut gut daran, wenigstens ein provisorisches Testament in Bezug auf die Unternehmensnachfolge zu errichten. Dies kann insbesondere dann sinnvoll sein, wenn die Nachfolge in persönlicher Hinsicht noch nicht feststeht. Beispielsweise können die Kinder noch in der Ausbildung stehen; eventuell befinden sich Kinder, was sehr zu begrüßen ist, auf wichtiger Erfahrungssammlung in fremden Betrieben, sodass noch nicht feststeht, ob bzw. welches Kind in das elterliche Unternehmen zurückkehren wird. Die Gestaltung solcher Testamente stellt daher eine gewisse Herausforderung dar, da eben noch nicht klar ist, welches Kind für

Ihr Notar ist für Sie da. 22 x in Vorarlberg

BEZIRK BLUDENZ

Dr. Alfred Bachmann
Schruns, 05556 74682
Dr. Herbert Kessler
Bludenz, 05552 63187
Dr. Gilbert Splinter
Substitution
Bludenz, 05552 665760

BEZIRK BREGENZ

Dr. Nikolaus Ender
Bregenz, 05574 58402
Dr. Ivo Fussenegger
Bregenz, 05574 52051
Mag. Valentin
Huber-Sannwald
Bregenz, 05574 44311
Dr. Ehrenreich Michel
Bregenz, 05574 44311
Mag. Paul Thoma
Bezau, 05514 4122
Dr. Kurt Zimmermann
Bregenz, 05574 47271

BEZIRK DORNBIRN

Dr. Heinz Egger
Lustenau, 05577 87143
Dr. Walter Gögele
Dornbirn, 05572 225070
Dr. Johannes Häusler
Hohenems, 05576 76672
Univ.-Doz.
Dr. Manfred Umlauf
Dornbirn, 05572 20 7040
Dr. Klaus Winsauer
Dornbirn, 05572 23 3940
Dr. Günter Wurzer
Dornbirn, 05572 208383

BEZIRK FELDKIRCH

Dr. Johannes Egel
Feldkirch, 05522 72792
Dr. Richard Forster, MBL
Feldkirch, 05522 816660
Dr. Josef Fürhapter
Götzis, 05523 65366
Dr. Michael Gamsb
Feldkirch, 05522 31770
Mag. Wolfgang Götze
Feldkirch, 05522 816660
Dr. Daniel Malin
Feldkirch, 05522 72792
Mag. Clemens Schmölz

