



Erfolgreich navigieren durch Tradition und Transformation

Ein Generationenwechsel im Familienunternehmen wirft viele Fragen auf. Neben der Entscheidung, wer den Betrieb fortführt, ist eine ganze Reihe von rechtlichen Punkten zu klären.

TEXT | KATHARINA BINDER UND MARTIN BRODEY



Woran gilt es bei der Übertragung des Unternehmens zu denken? Anfangs steht meist die Entscheidung, ob das Unternehmen familienintern weitergeführt, (teilweise) verkauft oder Dritte in das operative Geschäft eingebunden werden sollen. Dieser Entschluss hängt wesentlich davon ab, ob in der Familie geeignete und motivierte Nachfolger vorhanden sind. Dabei sollten alle möglichen zukünftigen Rollen und Positionen einzelner Familienmitglieder angedacht werden: Wer möchte operativ fortführen? Einer? Mehrere? Gibt es jemanden, der beratend und unterstützend, zum Beispiel in einem Beirat, agieren möchte?

Gibt es familienintern keine Nachfolger für das operative Geschäft, kann sich die Familie auf die Eigentümerebene zurückziehen, familienfremde Personen mit der Geschäftsführung betrauen und so weiterhin für Kontinuität und Stabilität im Unternehmen sorgen. Ist auch das keine tragfähige Option oder bedingen äußere Einflüsse das Hinzuziehen eines Dritten, ist der Verkauf des Unternehmens an einen geeigneten Außenstehenden oftmals die beste Lösung.

Grundlagen

Jeder Unternehmensübergang erfordert sorgfältige Planung und die Berücksichtigung verschiedener rechtlicher Anforderungen. Relevant sind primär gesellschaftsrechtliche und steuerliche Aspekte, aber – je nach Betrieb – oft auch Fragestellungen rund um die Übernahme von

Kund*innen und Mitarbeiter*innen oder auch die Finanzierung. Scheidet der bzw. die Gründer*in und bisher federführende Verantwortliche aus dem Unternehmen aus, gewinnen diese Punkte zusätzlich an Relevanz.

Ein potenzieller Käufer von dritter Seite wird für die Unternehmensbewertung eine Due-Diligence-Prüfung durchführen wollen, um die finanzielle und rechtliche Situation des Unternehmens sowie potenzielle Risiken zu identifizieren und zu bewerten. Demgegenüber wird der potenzielle Verkäufer das Lebenswerk nur an den für ihn persönlich passendsten Nachfolger übergeben wollen und eine Minimierung der eigenen Steuerlast anstreben. Sind die Rahmenbedingungen geklärt, ist das wichtigste Instrument der Übertragungsvertrag, der die Bedingungen, wie insbesondere den Kaufpreis samt Zahlungsmodalitäten sowie Garantien und Zusicherungen von beiden Seiten, festlegt. Eine Grundsatzentscheidung bei der Gestaltung des Deals ist, ob in einem Share Deal Anteile an der Trägergesellschaft, oder im Rahmen eines Asset Deals der Betrieb mit seinen Vermögenswerten, übertragen werden sollen. Bei einem Asset Deal sieht das Gesetz für bestimmte Sachen zusätzlich zum Kaufvertrag separate Übertragungsschritte vor: Dazu zählen insbesondere Kunden- und Lieferantenvträge, bei denen das Gesetz dem jeweiligen Vertragspartner ein Widerspruchsrecht einräumt, und Immobilien, deren Übertragung jedenfalls eine Eintragung im Grundbuch erfordert. Für die Übertragung der Arbeits- und Dienstverhältnisse sowie für die Haftung für Verbindlichkeiten des



Erben ohne Streit

Bei einer Übergabe im Familienkreis spielt zusätzlich zu den genannten rechtlichen Themenkreisen das Erbrecht eine Rolle, und zwar auch dann, wenn das Unternehmen bereits zu Lebzeiten übergeben wird.

1 Pflichtteilsberechtigte

WER Nachkommen sowie der Ehe- oder eingetragene Partner haben Pflichtteilsansprüche. Bei der Nachfolgeplanung ist es daher essenziell, für die Erfüllung dieser Ansprüche vorzusorgen, ohne den Bestand des Unternehmens zu gefährden.

2 Pflichtteilsanspruch

WANN Der Pflichtteilsanspruch ist ein Geldanspruch in Höhe des halben gesetzlichen Erbteils. Pflichtteilsberechtigte können die Erfüllung ihres Geldpflichtteils ein Jahr nach dem Tod des Erblassers fordern. Das Gesetz sieht jedoch die Möglichkeit der Stundung oder Ratenzahlung vor.

3 Pflichtteilsverzicht

WIEVIEL Pflichtteilsberechtigte müssen sich jeden Vermögenswert, den sie vom Erblasser zu dessen Lebzeiten oder von Todes wegen erhalten, auf ihren Pflichtteilsanspruch anrechnen lassen. Auch – unter Umständen individuell zugeschnittene – Pflichtteilsverzichtsvereinbarungen können Abhilfe schaffen.

übertragenen Unternehmens, kommen bei einem Asset Deal zu dem zwingende gesetzliche Regelungen zur Anwendung. Bei einem Share Deal übernimmt der Erwerber hingegen »nur« die rechtliche und wirtschaftliche Stellung des veräußernden Gesellschafters; die das Unternehmen ausmachenden Rechtsverhältnisse mit Mitarbeitenden, Kunden etc. bleiben davon in der Regel unberührt.

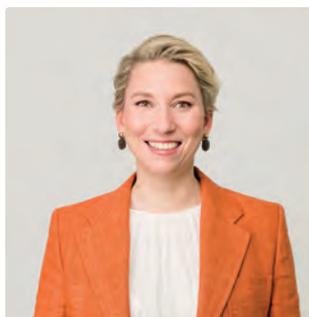
Herausforderungen

Eine bevorstehende Weitergabe in der Familie ist eine Herausforderung, die weit über rein unternehmerische und recht-

→ DIE AUTOR*INNEN



Dr. Martin Brodey, LL.M., ist seit 2018 Managing Partner der DORDA Rechtsanwälte GmbH und in den Bereichen M&A und CEE führend tätig.



Mag. Katharina Binder, LL.M., ist Rechtsanwältin und seit 2014 Mitglied des Private Client and Tax Teams in der Kanzlei DORDA.

liche Überlegungen hinausgeht. Die nahtlose Übergabe von einer Generation an die nächste erfordert strategische Planung und kommunikative Kompetenz, weil dieser Prozess häufig bis dahin schlummernde Spannungsfelder in der Familie offenlegt. Einerseits strahlen lebenslang gewachsene innerfamiliäre Konflikte in dieser Situation besonders aus, andererseits bestehen meist unterschiedliche Vorstellungen über die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens.

Eine ideale Planung bezieht alle Beteiligten auf Augenhöhe ein. Dies ist für eine frühzeitige Identifizierung potenzieller Nachfolger entscheidend. Je nach Familiensituation kann hier die Einbindung externer Berater wie Mediatoren helfen, objektive Einschätzungen vorzunehmen und die bestmögliche Lösung für das Unternehmen zu finden.

Um allen Interessen möglichst gerecht zu werden, ist es oft ratsam, gemeinsam eine Familienverfassung zu erarbeiten, in der die familiären Grundprinzipien für die Teilhabe am Unternehmen definiert und festgehalten werden. Dabei geht es oft um die Erarbeitung von Grundprinzipien der Unternehmensführung als Leitlinie für das familieninterne Unternehmensbild, aber auch um die Bedingungen für einen etwaigen Verkauf.

Eine Familienverfassung ist Richtschnur für alle Beteiligten, die ihre Verfügungen sodann in den jeweiligen relevanten rechtlichen Instrumenten (Testament, Syndikatsvertrag etc.) entsprechend ausrichten und so den Fortbestand als Familienunternehmen gewährleisten. ■