

Nachfolgeplanung im Familienunternehmen

*Ayesha Curmally**

Ein Familienunternehmen zeichnet sich durch eine enge Verflechtung zwischen Familie und Unternehmen aus. Der Wunsch, die Weiterführung des Unternehmens durch Mitglieder der Familie sicherzustellen oder zumindest zu gewährleisten, dass Familienmitgliedern dauerhaft eine beherrschende Stellung im Unternehmen zukommt, führt bei der Planung der Nachfolge in Familienunternehmen zu besonderen Herausforderungen. Die Nachfolgeplanung ist ein vielschichtiger Prozess, bei dem es wirtschaftliche, güterrechtliche, erbrechtliche, gesellschaftsrechtliche und steuerliche Elemente sowie die Interessen der Eigentümer und der Nachfolger zu berücksichtigen gilt. Sie gehört in jede sorgfältige, langfristige Unternehmensstrategie.

Verstirbt ein Unternehmer ohne ein **Testament** oder einen **Erbvertrag** zu hinterlassen, fällt sein Nachlass an die gesetzlichen Erben, die diesen bis nach erfolgter Erbteilung als Erbengemeinschaft gemeinsam verwalten und nur gemeinsam darüber verfügen dürfen. Da die Erbengemein-

schaft ihre Entscheide grundsätzlich einstimmig zu fällen hat, kann die Führung des Unternehmens oder die Ausübung von Aktionärsrechten durch eine uneinige oder gar zerstrittene Erbengemeinschaft blockiert werden. Zur Vermeidung solcher Situationen, die für die Erben sehr belastend sein können, und zur Sicherung der Handlungsfähigkeit des Unternehmens, sollte stets eine **Nachfolgeregelung** für den Fall des Ablebens des Unternehmers bestehen. Dabei sind die güterrechtlichen Ansprüche des Ehegatten und die Pflichtteile der Erben zu wahren, oder aber durch rechtsgültige Vereinbarung entsprechender Eheverträge, Erbverträge oder Erbverzichtsverträge auszuschliessen.

Findet sich eine geeignete Nachfolge und wird das Unternehmen **zu Lebzeiten** der Eigentümerin an einen Sohn oder eine Tochter übertragen, geschieht dies regelmässig ganz oder teilweise unentgeltlich. Sind mehrere Nachkommen vorhanden, ist zu beachten, dass das geltende Erbrecht die Gleichbehandlung der Nachkommen

vorsieht. Die Übernahme des Unternehmens durch ein Kind muss deshalb im Rahmen der Erbteilung oftmals gegenüber anderen Erben **ausgeglichen** werden, was eine erhebliche finanzielle Belastung bedeuten kann. Im Rahmen der Nachfolgeplanung kann ein Erblasser, der tatsächlich einen Nachkommen bevorzugen möchte, einseitig und ohne Mitwirkung der Erben entsprechende Dispositionen treffen, wobei in solchen Fällen das Pflichtteilsrecht zu beachten ist.

Werden die Erben frühzeitig in den Prozess der Nachfolgeplanung eingebunden, kann durch die Gründung einer **Familienholding** in Form einer Aktiengesellschaft die Beteiligung aller Erben am Familienunternehmen ermöglicht werden. Ein Augenmerk ist hier auf die divergierenden Interessen der in der Geschäftsführung tätigen und der «passiven» Familienmitglieder zu richten. Zur Vermeidung von Konflikten unter den Familienmitgliedern empfiehlt sich der Abschluss eines **Aktionärbindungsvertrags**, in welchem die

Rechte und Pflichten der Aktionäre untereinander geregelt und den einzelnen Interessen Rechnung getragen werden kann.

Im Rahmen der Übertragung des Familienunternehmens an die nächste Generation dürfen die Prüfung und Sicherung der **Altersvorsorge** der Eigentümer nicht vernachlässigt werden, damit der Lebensstandard im Ruhestand beibehalten werden kann.

**Ayesha Curmally, Fachanwältin SAV Erbrecht, ist Anwältin und Notarin in der Wirtschaftskanzlei WENGER PLATTNER mit Büros in Basel, Zürich und Bern (www.wenger-plattner.ch)*

Kennung:
Wenger_Plattner_10x100_1610

WENGER PLATTNER