DEUTSCHE UNTERNEHMERBÖRSE

BRL

WWW.DUB.DE

DUB SPEZIAL

FACHWISSEN KOMPAKT

Exklusivinterview mit Dr. Daniel Mundhenke

5 Schlüsselfragen zur Unternehmensnachfolge

Exklusivinterview

5 Fragen an Daniel Mundhenke zur Unternehmensnachfolge

Dr. Daniel Mundhenke, Rechtsanwalt und Mediator bei BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUESEN erläutert in diesem Interview, worauf bei einer Unternehmens-nachfolge zu achten ist, welche Formen diese haben kann und welche Rolle dabei eine gute Vorbereitung und die Unterstützung durch einen Berater spielt.

1. Wann ist der ideale Zeitpunkt um die Unternehmensnachfolge zu planen?

Ein „zu früh“ gibt es hierbei im Prinzip nicht. Zum einen ist man nicht vor einem plötzlichen Todesfall gefeit, so dass für diesen Fall frühzeitig eine Regelung getroffen werden sollte, in der Regel durch Testament. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass eine sorgfältige Unternehmensnachfolge, innerhalb der Familie oder auch im Wege der Veräußerung an Dritte, im Vorfeld ein erhebliches Maß an Zeit für die Interessenklärung innerhalb der Familie, erforderlichenfalls Suche nach einem Nachfolger sowie die inhaltliche Vorbereitung und Umsetzung der Unternehmensnachfolge erfordert.

Sofern man das Unternehmen nicht alleine betreibt, sondern es z.B. mehrere Gesellschafter gibt, sollten grundsätzlich bereits bei Eintritt in die Gesellschaft und Gestaltung der Gesellschaftsverträge Nachfolgeoptionen und Übertragungsmöglichkeiten berücksichtigt werden, um eine mögliche spätere Blockade der gewünschten Nachfolgegestaltung durch den Mitgesellschafter zu vermeiden.

2. Die Unternehmensnachfolge in Familienunternehmen – was sind hier die größten Herausforderungen?

Zunächst einmal gilt es herauszufinden, welche Familienmitglieder für die Nachfolge überhaupt charakterlich und nach Ausbildungsstand geeignet sind und zudem Lust auf die Nachfolge haben. Dann geht es selbstverständlich darum, die wechselseitigen Emotionen, insbesondere die der eventuell nicht bedachten Familienmitglieder einzufangen. Unterschiedliche Interessen, nicht zuletzt auch wirtschaftliche, sollten nach Möglichkeit im Einvernehmen bedacht und geregelt werden.

Sowohl bei der Umsetzung der Unternehmensnachfolge durch ganzheitliche oder teilweise Übertragung des Unternehmens auf Familienmitglieder wie auch für den Fall der Erbfolge stellt sich stets die Frage, wie eine gerechte Aufteilung des Vermögens unter den Familienmitgliedern, insbesondere dem Ehepartner und den Kindern erfolgen kann, ohne den Fortbestand des Unternehmens zu gefährden und nachfolgende erbrechtliche Streitigkeiten herauf zu beschwören.

Wenn diese Stolpersteine gemeistert sind und die Nachfolger bereitstehen, stellt die tatsächliche Übergabe der Unternehmensführung zu Lebzeiten den Unternehmer sowie Nachfolger oftmals vor Herausforderungen in der tagtäglichen Zusammenarbeit und Ausrichtung des Unternehmens. Der Unternehmer muss sein Lebenswerk ein Stück weit loslassen und in den Nachfolger vertrauen. Der Nachfolger muss seinen eigenen Weg der Unternehmensführung finden, ist andererseits oftmals gut beraten, Hilfestellungen und Ratschläge des Unternehmers anzunehmen.

3. Wie begleitet BRL Unternehmer in dem Prozess der Nachfolge?

BRL berät die Mandanten als multidisziplinäre Sozietät in den Bereichen Rechtsberatung, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung umfassend bei der Vorbereitung und Durchführung der Unternehmensnachfolge, sei es bei der Gestaltung der familieninternen Nachfolge oder im Rahmen eines M&A-Prozesses bei einem Verkauf an Dritte. Ein besonderer Fokus liegt auf der gesellschaftsrechtlichen Vorbereitung und Umsetzung der Nachfolge.

Bei der familieninternen Nachfolge bedürfen in besonderem Maße z.B. auch erbrechtliche Folgen der Berücksichtigung. Die Umsetzung bedarf stets der steuerlichen Überprüfung und Gestaltung, nicht zuletzt um nach Möglichkeit Steuerbelastungen zu vermeiden. Häufig

beginnt unsere Beratung bereits bei der Gründung des Unternehmens bzw. im Rahmen des laufenden Geschäftsbetriebs, sodass wesentliche Weichenstellungen und Strukturierungen für eine spätere Nachfolge frühzeitig vorbereitet und umgesetzt werden können.

4. Welche Bedeutung hat „Mitarbeiterbeteiligung“ als Element der Unternehmensfortführung?

Gerade wenn der Unternehmer ausscheidet, ist der Erhalt leitender Angestellter sowie weiterer wichtiger Mitarbeiter regelmäßig unerlässlich, um die erfolgreiche Fortführung des Unternehmens zu gewährleisten. Eine Möglichkeit, die Mitarbeiter zum Verbleib zu bewegen und für die Zukunft zu motivieren, ist, sie an dem Unternehmenserfolg zu beteiligen. Hierfür bieten sich ganz unterschiedliche Optionen an, z.B. erfolgsabhängige Bonusbestandteile in der Vergütung, die an den Umsatz oder Gewinn des Unternehmens oder individuelle Leistungserfolge anknüpfen.

Für besonders wichtige Mitarbeiter, insbesondere auf Leitungsebene, kann sich sogar eine gesellschaftsrechtliche Beteiligung an dem Unternehmen anbieten. Durch unterschiedliche Spielarten lassen sich hier je nach Konstellation und Wunsch der Beteiligten die geeigneten Mitarbeiterbeteiligungsmodelle entwickeln, ohne dass hierdurch die unternehmerische oder wirtschaftliche Unabhängigkeit des Unternehmers erheblich beeinträchtigt wird.

5. Und jetzt mal auf dem Nähkästchen: Welcher Nachfolgeprozess, den Sie begleitet haben, ist Ihnen besonders in Erinnerung geblieben?

Da gibt es einige. In der Gesamtschau sind die Fragen und Besonderheiten so vielgestaltig wie individuell. Den standardmäßigen Nachfolgeprozess gibt es daher eher nicht. Mal hakt es ganz zu Beginn, wenn der Unternehmer Pläne für seine Kinder gemacht hat, diese aber zuvor noch nie wirklich gefragt hat, was sie eigentlich selbst wirklich wollen. Da gibt es dann erstaunte Gesichter. Mitunter kann es sehr zielführend sein, die Wünsche und Interessen der Familienmitglieder in einem professionell begleiteten Moderations- oder Mediationsverfahren herauszuarbeiten.

Völlig andere Herausforderungen stellen sich, wenn die rechtliche und steuerliche Umsetzung an die Zustimmung von Mitgesellschaftern gekoppelt ist, das anfangs gute gesellschafterliche Miteinander über die Jahre aber verloren gegangen oder sogar richtig streitig geworden ist. Auch hier ist viel Fingerspitzengefühl in der Beratung erforderlich, um eine unnötige Eskalation, häufig ausgelöst durch Kleinigkeiten, zu vermeiden. Ein solcher Streit ist in der Regel von Nachteil für alle Beteiligten. Umso erfüllender ist es, wenn im Ergebnis alle Beteiligten gemeinsam eine für sie zufriedenstellende Lösung finden, um das Unternehmen mit seiner Geschichte und seinen Mitarbeitern in die nächste Generation zu führen.

Deutschlands größte Onlineplattform für Unternehmenstransaktionen

Die Deutsche Unternehmerbörse DUB.de ist seit 2011 die reichweitenstärkste und unabhängige Onlineplattform für Unternehmenstransaktionen in Deutschland. Mit einer ambitionierten Community von über 60.000 registrierten und aktiven Nutzern, knapp 1.500 Inseraten und einer unvergleichlich hohen crossmedialen Reichweite in unserer Zielgruppe von Entscheidern und Premiumberatern sorgen wir gemeinsam dafür, dass sowohl Unternehmensverkäufer als auch kompetente Nachfolger ihre Ziele erreichen.

Jetzt mehr erfahren!