

OBJEKTE DER WOCHE

Drei ausgewählte Unternehmen, die zum Verkauf stehen. Details und weitere Angebote unter: www.dub.de

01

THERMISCHE BESCHICHTUNGSTECHNOLOGIE

Branche	Produktion
Umsatz	6 Mio. Euro
Mitarbeiter	25
Gewinn	1,3 Mio. Euro
Preis	7 Mio. Euro
Vermittler	Sattler&Partner/ www.sattlerundpartner.de

02

ELEKTRONIKGERÄTEHERSTELLER

Branche	Produktion
Umsatz	1,4 Mio. Euro
Mitarbeiter	18
Gewinn	100.000 Euro
Preis	4 Mio. Euro
Vermittler	Eigeninserat

03

METALLBEARBEITUNG

Branche	Produktion
Umsatz	15 Mio. Euro
Mitarbeiter	60
Gewinn	3,5 Mio. Euro
Preis	15 Mio. Euro
Vermittler	IFW Karl A. Niggemann/ www.ifwniggemann.de

Nachfolge strategisch planen

Unternehmer sollten die rechtlichen und steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten einer Firmenübergabe frühzeitig ausloten. Familieninterne Aspekte spielen eine große Rolle.

Von Dr. Ulrich Möhrle, MDS Möhrle & Partner

Für viele Unternehmer stellt die Nachlassplanung ein Tabuthema dar. Dabei besteht ein emotionaler Widerwillen, sich mit den Folgen des eigenen Ablebens auseinanderzusetzen. Zum einen bereitet es Schwierigkeiten, die eigenen Kinder auf die Unternehmensnachfolge hin richtig zu beurteilen, zum anderen besteht eine Scheu davor, die Kinder, die nicht Unternehmensnachfolger werden, in der Erbberechtigung zu beschränken. Diese Zurückhaltung in eigenen Angelegenheiten beruht häufig auch auf der Komplexität der Planung der eigenen Vermögens- und Unternehmensnachfolge. Die Nachlassplanung bedeutet nämlich nicht nur die Auseinandersetzung mit dem eigenen Vermögen und dessen Struktur, sondern auch mit den Interessen der beteiligten Personen und deren Eigenarten. Dabei spielen gerade auch die familieninternen Aspekte eine gewichtige Rolle, die anderen Regeln als den unternehmerischen Gesetzmäßigkeiten unterliegen. In diesem Zusammenhang



Gut geregelt: Die familieninterne Firmenübergabe ist Maßarbeit

geht es darum, Entscheidungen auf den Gebieten des Gesellschaftsrechts, Erbrechts und Familienrechts zu treffen. Und schließlich sind gerade auch die sich ständig im Wandel befindlichen steuerlichen Gestaltungsüberlegungen zu berücksichtigen.

Krönung des Berufslebens

Um die Unternehmensnachfolge als Krönung des beruflichen Lebenswerkes erfolgreich umzusetzen, sollten Regelungen gefunden werden, die einen Streit innerhalb der Familie, der sich erfahrungsgemäß auch auf

das Unternehmen überträgt, zu verhindern. Nicht selten kann sich ein Familienstreit existenzgefährdend auf das Unternehmen auswirken, etwa dann, wenn nicht genügend Liquidität für Steuerzahlungszwecke oder aber zur Abfindung von Pflichtteilsansprüchen zur Verfügung steht. Um eine größtmögliche Rechtssicherheit zu schaffen, ist dringend anzuraten, sich rechtzeitig mit der Nachfolge zu befassen und insbesondere auch die beteiligten Personen in den Prozess miteinzubeziehen. Nur durch eine frühzeitige und aktive Gestaltung der

Foto: fotolia

Unternehmens- und Vermögensnachfolge können auch steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten optimal genutzt werden.

Spezialisten hinzuziehen

Wichtig ist schließlich, dass bestehende Regelungen jährlich überprüft werden, um diese an gegebenenfalls geänderte Lebenssituationen anzupassen. Die Praxis zeigt, dass einmal getroffene Entscheidungen sehr schnell überholt sein können und damit der gewünschte Willen des Unternehmers nicht umgesetzt werden kann. Vor diesem Hintergrund sollte sich der Unternehmer auch mit der ihm fremden Materie vertraut machen und einen Spezialisten hinzuziehen, um eine auf ihn und seine Familie maßgeschneidert zugeschnittene Lösung zu finden und rechtlich abzusichern.



Dr. Ulrich Möhrle, Partner bei MDS Möhrle & Partner, ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht und Steuerberater. u.moehrle@mds-moehrle.de

Sinnvolle Weichenstellung

Der Kodex für Familienunternehmen ist die Basis für ein erfolgreiches Miteinander der Gesellschafter – auch beim teilweisen Börsengang.

Von Dr. Christian Orth, Ernst & Young

Vor zehn Jahren hat eine von der Bundesregierung beauftragte Kommission den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) für börsennotierte Aktiengesellschaften eingeführt. Dahinter stand das Ziel, Grundsätze verantwortungsvoller Unternehmensführung zu etablieren. Zwei Jahre später entwickelte ein Kreis aus namhaften Unternehmern und Wissenschaftlern im Rahmen einer Privatinitiative einen Kodex für Familienunternehmen. Dieser steht inhaltlich in bewusster Abgrenzung zum DCGK.

Erfolgreiches Konzept

Der Familienkodex – zuletzt im Juni 2010 aktualisiert – verfolgt im Grundsatz zwar die gleichen Ziele wie der DCGK. Der Unterschied liegt jedoch in seiner Ausrichtung auf die Spezifika von Inhaberfamilien sowie auf die Bedürfnisse von Familienunternehmen. Das Konzept der speziellen Ausrichtung kommt an: In Deutschland hat bereits rund ein Viertel aller Familienunternehmen eine Familienverfassung erarbeitet. Eine überwiegende Mehrheit plant, dies in den nächsten Jahren ebenfalls zu tun. Als optimale Corporate Governance – bestehend aus Family Governance und Business Governance – definiert

der Kodex die Führung und Kontrolle des Familienunternehmens. Diese sollte sich vor allem an der Sicherstellung des langfristigen Erfolgs sowie am langfristigen Verbleib des Unternehmens im Familienbesitz ausrichten.

Die Richtlinien führen dazu, dass die Mitglieder der Inhaberfamilie und alle weiteren involvierten Akteure die wesentlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit der Firma aufgreifen, im Konsens regeln und verbindlich beachten. Dies betrifft zum Beispiel die Unternehmensstrategie und -führung, die Gewinn- und Entgeltverteilung sowie alle Aspekte der Nachfolgeplanung. Im Ergebnis zieht der Familienkodex Entscheidungsbedarfe zeitlich vor, indem bei seiner Erstellung Grundsatzentscheidungen sowie Konfliktpotenziale vorab geregelt werden.

Klare Strukturen

Erwägen die Familienmitglieder, ihr Unternehmen auch Dritten gegenüber öffnen zu wollen, stellt sich die Frage, ob ein Familienkodex dem Vorhaben zuträglich ist. Zunächst erscheint dies zweifelhaft, da per Definition der langfristige Verbleib des Unternehmens im Familienbesitz angestrebt wird. Doch die Vorbehalte sind unbegründet: Der Famili-

enkodex kann das Rahmenkonzept für einen partiellen Börsengang liefern und besonders die Fragen der Positionierung der Inhaberfamilie im Verhältnis zu Dritten regeln und offenlegen.

Investoren im Blick

Aufgrund der im Familienkodex enthaltenen Teilkomponenten der Family Governance sowie der Business Governance lassen sich klare Strukturen erarbeiten, die für potenzielle Investoren nachvollziehbar und im Idealfall mit ihren Zielsetzungen in Einklang zu bringen sind. Hier zeigt sich die Stärke des Familienkodex gegenüber dem DCGK: Er bildet ein flexibles Rahmenkonzept, dem sich die involvierten Parteien mit einer freiwilligen Selbstverpflichtung unterwerfen. Anders als beim DCGK steht es diesen Parteien frei zu regeln, ob und wie Verstöße sanktioniert und welche Mediationsprozesse ergriffen werden. Mit einem Familienkodex können sie somit die Weichen für den Gang an den Kapitalmarkt frühzeitig stellen.



Dr. Christian Orth, Head of Corporate Governance, ist Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner bei Ernst & Young. christian.orth@de.ey.com

NACHFOLGE IN GEFAHR?



Mit einem Inserat auf DUB.de erreichen Sie bis zu 1,2 Millionen potenzielle Nachfolger – einfach, sicher und schnell.

WWW.DUB.DE

Ein Partner von