



Ein Positivbeispiel:
Gegründet im Jahr 1675
stieg im Hammerwerk
Müller in Frantschach-St.
Gertraud in Kärnten
kürzlich die 14. Generation
in die Geschäftsführung
ein – in Gestalt von Lisa-
Marie Müller, die nun ge-
meinsam mit ihrem Vater
Wolfgang Müller das
Unternehmen leitet.

Foto: Himmelsberger Zeughammerwerk Leoschard Müller & Söhne GmbH/Selma Suljic

Alles schon geregelt?

Wenn sich die ältere Unternehmergeneration dem Pensionsalter nähert, stellen sich viele Fragen: Werden die Jungen übernehmen? Und wie organisiert man das Ganze rechtlich und steuerlich optimal?

VON SUSANNE KOWATSCH

Viele Jahre lang ein Unternehmen mit Schweiß und Herzblut aufgebaut und jahrzehntelang geführt zu haben, macht es nicht unbedingt leichter, beizeiten loszulassen. Dennoch: „Die schlechteste Variante ist es, sich nichts zu überlegen und es dem gesetzlichen Erbrecht zu überlassen. Denn Erbrecht ist Teilungsrecht“, betont Susanne Kalss, Universitätsprofessorin für Unternehmensrecht an der WU Wien. Da werden dann die Geschwister „im erb- und sachenrechtlichen Eigentum gleichbehandelt. Das ist für ein Unternehmen jedoch selten optimal“, warnt Kalss. Gibt es zumindest ein Testament, „sieht die Situation oft schon etwas besser aus. Noch besser ist es aber, den Hauptteil des Vermögens schon zu Lebzeiten zu übertragen oder zumindest zu regeln.“

Auch in steuerlichen Belangen kann sich mangelnde Planung negativ

auswirken: „Am liebsten ist es uns als Beratern, wenn die Betriebsübergabe nicht ungeplant auf dem Erbweg erfolgt“, schildert Steuerberater Florian Meindl, Partner bei BDO, „denn hier ist nichts mehr gestaltbar.“ Dennoch ist es leider gar nicht so selten, dass erst nach einem Todesfall die jüngere Generation ans Ruder kommt – gänzlich unvorbereitet, teils „sind nicht einmal Passwörter bekannt oder welche Zahlungen schnell geleistet werden müssen“, weiß Unternehmensberater Michael Feier von Kern Unternehmensnachfolge. Als Mindestlösung rät er dringend, zumindest ein Notfallkonzept vorzubereiten: „Da geht es um eine Art Checkliste: Sind verschiedene Kontenberechtigte vorhanden, wo sind die Passwörter zu finden, wer ist zu benachrichtigen etc.“

Rechtzeitig planen!

Zwar planen laut der letzten Studie zu Unternehmensübergaben und -nachfolgen der KMU Forschung Austria immerhin 47 Prozent der Familienunternehmen eine familieninterne Übergabe. Bei der Umsetzung hapert es aber dann häufig: „Beteiligte wollen nicht wahrhaben, dass der Prozess nur funktionieren kann, wenn man alle in der Familie mit abholt. Sowohl den Übergebenden, den, der übernimmt, aber vor allem auch die Familienmitglieder, die nicht direkt ins Unternehmen eingebunden sind. Sonst droht massive Unzufriedenheit in der

Familie“, schildert Unternehmensberater Feier. Besonders wenn es sich bei der älteren Generation um die Gründer handelt, tut sie sich schwer beim Loslassen. „Da ist der 84-jährige Gründer immer noch drin und will alle wichtigen Entscheidungen vorgeben, während die Kinder auch schon Mitte 50 und massiv frustriert sind“, hat Feier erlebt. Möglichst offen mit allen zu sprechen und das Hinzuziehen externer Experten sind hier ratsam.

Und der Blick auf Positivbeispiele. Ein solches ist das Hammerwerk Müller in Frantschach-St. Gertraud in Kärnten, das nun bereits in der 14. Generation erfolgreich läuft. Gegründet im Jahr 1675, „war in unserer Familie die Kommunikation über die Zukunft des Unternehmens immer sehr offen und transparent“, schildert Lisa-Marie Müller, die erst im Frühjahr 29-jährig in die Geschäftsführung des Familienunternehmens eingestiegen ist. Dieses leitet sie nun gemeinsam mit ihrem Vater, nachdem der bisherige Co-Geschäftsführer Josef Müller, ein Cousin von Vater Wolfgang Müller, in Pension gegangen ist. „Mein Vater hat mich nie in die Richtung gedrängt, die Firma zu übernehmen. Er hat mich auch immer ermutigt, meine eigenen Vorstellungen klar zu formulieren“, schildert Lisa-Marie Müller, die schon als Ferialpraktikantin und als Teilzeitkraft während ihres Studiums im Unternehmen mitgearbeitet hat. Müller war bereits in den letzten Jahren als ►

Assistenz der Geschäftsführung maßgeblich in wichtige Entscheidungsprozesse eingebunden. Deshalb „sind mein Vater und ich schon ein sehr gutes und eingespieltes Team. Dennoch haben wir klare Verantwortungsbereiche und Zuständigkeitsbereiche definiert. Mein Vater konzentriert sich hauptsächlich auf die Produktion und den Vertrieb, mein Fokus liegt insbesondere im HR-Bereich, bei den Finanzen sowie bei Verhandlungen und Kommunikation mit Großkunden und Lieferanten“, schildert Müller. Neben der Führungsrolle wurden der Tochter auch Anteile an der GmbH unentgeltlich übertragen.

GmbH verschenken

Genau das ist in Familienunternehmen üblich, wie auch die Studie der KMU Forschung Austria aufzeigt: Familieninterne Übergaben sind zu 70 Prozent als Schenkungen geplant. „Handelt es sich um eine inländische GmbH, die zu 100 Prozent den Eltern gehört und an ihr Kind verschenkt wird, ist der Vorgang steuerlich grundsätzlich unspektakulär. Die Gesellschaftsanteile werden übertragen, und es muss eine Schenkungsmeldung abgegeben werden“, schildert Steuerberater Meindl. „Man muss noch darauf achten, ob Grundstücke im Gesellschaftsvermögen sind, denn deren Schenkung kann Grunderwerbsteuer auslösen.“

Werden Anteile an einer inländischen Kapitalgesellschaft nur teilweise (nicht zu 100 Prozent) verschenkt, „ist das genauso unkompliziert. Wenn in der GmbH Grundstücke vorhanden sind, kommt es darauf an. Bekommt man beispielsweise nur 30 Prozent der Anteile übertragen, löst das keine Grunderwerbsteuer aus. Erhält man dagegen mehr als 95 Prozent der Anteile, sehr wohl“, so Meindl.

Wie viel wird als Grunderwerbsteuer (GrESt) fällig? Gilt ein Erwerb als unentgeltlich (Schenkungen, Erbschaft bzw. generell Erwerb unter Lebenden im Familienverband), ist der sogenannte Stufentarif fällig. Er beträgt für die ersten 250.000 Euro 0,5 Prozent, für die nächsten 150.000 Euro zwei Prozent und darüber hinaus



„Die schlechteste Variante ist, sich nichts zu überlegen und es dem gesetzlichen Erbrecht zu überlassen. Denn Erbrecht ist Teilungsrecht“, warnt Univ.-Prof. Susanne Kalss (WU Wien).

3,5 Prozent des Grundstückswerts (bzw. des gemeinen Werts).

Die gute Nachricht hinsichtlich Umsatzsteuer, wenn GmbHs im Spiel sind: „Die Übertragung von GmbH-Anteilen ist umsatzsteuerbar, aber umsatzsteuerbefreit“, merkt Meindl an.

Einzelunternehmen verschenken

Ein Einzelunternehmen hat im Gegensatz zu einer Kapitalgesellschaft keine eigene Rechtspersönlichkeit, die Vermögensgegenstände gehören dem Unternehmer selbst. „Ein Einzelunternehmen besteht daher aus vielen einzelnen Vermögensgegenständen. Steuerlich muss man schauen, was das Kind mit dem Unternehmen macht – fortführen, beenden oder verpachten“, erklärt Meindl. Das kann jeweils unterschiedliche Steuerfolgen auslösen und ist in der Planung zu berücksichtigen.

„Beim Einzelunternehmen muss steuerlich auch immer die Umsatzsteuer mitbedacht werden“, betont Meindl. „Hier werden ja einzelne Wirtschaftsgüter übertragen – es könnte daher eine Eigenverbrauchsbesteuerung zur Anwendung kommen, wenn ein Wirtschaftsgut verschenkt wird, von dem zuvor Vorsteuer abgezogen wurde.“ Und wird ein Grundstück mitgeschenkt, etwa eine Betriebsliegenschaft als Büro, „ist auch hier die Grunderwerbsteuer zu prüfen“, so Meindl (siehe oben).

Umgründen?

Vor der Übergabe sollte man sich überlegen: „Wenn man als Gründer nicht mehr derjenige ist, der das Unternehmen selbst führt und mitbestimmt, ist zu hinterfragen, ob eine GmbH nicht mehr Sinn macht“, so



„Beteiligte wollen nicht wahrhaben, dass der Prozess nur funktionieren kann, wenn man alle in der Familie mit abholt“, schildert Unternehmensberater Michael Feier von Kern Unternehmensnachfolge.

Meindl. „Da bei Personengesellschaften das Vermögen vermischt ist, es also keine Trennung zwischen persönlichem und Gesellschaftsvermögen gibt“, erklärt Rechtsanwalt Hannes Havranek, Partner bei FSM Rechtsanwälte, „ist eine Umgründung in eine GmbH bei jedem ernst zu nehmenden Unternehmen die empfohlene Vorgehensweise.“ Gerade im Zuge einer Übergabe, wenn es mehr als einen Nachkommen gibt und nicht alle gleichberechtigt im Unternehmen mitarbeiten.

Auch Haftung spricht für GmbH

Für die Wahl einer GmbH spricht auch das Thema Haftung. „Bei der GmbH ist es leichter, nur Eigentümer zu sein und jemand Fremden als Geschäftsführer einzusetzen. Als Gesellschafter haften ich dann grundsätzlich nicht für Verbindlichkeiten der Gesellschaft“, so Meindl. Und nicht zuletzt sind steuerliche Aspekte zu erwähnen. „Als Einzelunternehmer erwartet mich Einkommensteuer von bis zu 55 Prozent im progressiven Stufentarif. In der GmbH werden aktuell 23 Prozent KÖSt fällig – zwar schon ab dem ersten Euro, aber auch mit über einer Million Einkünfte. Freilich kommen bei einer Ausschüttung noch einmal 27,5 Prozent KEST dazu. In der GmbH habe ich also zwei Ebenen“, erläutert Meindl.

Allerdings hat eine GmbH auch Nachteile: „Die Gründung ist etwas komplizierter. Nicht vergessen darf man auch die Verpflichtung zur Offenlegung des Jahresabschlusses einmal jährlich an das Firmenbuch sowie gewisse Unterschiede in der Sozialversicherung bei Gesellschafter-Geschäftsführern“, erklärt Meindl. Sein Resümee: „Man muss immer abwägen,



„Handelt es sich um eine inländische GmbH, die zu 100 Prozent den Eltern gehört und an ihr Kind verschenkt wird, ist der Übertragungsvorgang steuerlich unspektakulär“, so Steuerberater Florian Meindl von BDO.



„Eine Variante, um Streit aus dem Unternehmen herauszuhalten, wäre die Einräumung eines Fruchtgenussrechts an Familienmitglieder“, so Rechtsanwalt Hannes Havranek, Partner bei FSM Rechtsanwälte.

was das Ziel ist, wie die Konstellation im Unternehmen und in der Familie aussieht. Es gibt keine Pauschallösung.“

Neue FlexCo

Die neue FlexCo ist eine Art moderne Mischung aus GmbH und Aktiengesellschaft (mehr dazu siehe auch GEWINN 1/2024). Bekannt ist sie bisher in erster Linie als Rechtsform für Start-ups. Dabei: „Eine FlexCo ist viel breiter verwendbar, gerade für Familienunternehmen ist sie sehr gut einsetzbar“, betont Kalss und ergänzt: „Freilich ist es schade, dass die Steuervorteile, die gleichzeitig eingeführt wurden, nur für Start-ups und nicht auch für arrivierte Unternehmen gelten.“ Einige der Vorteile, die eine FlexCo gerade für Familienunternehmen interessant machen können, sind laut Kalss: „Der Rückerwerb eigener Anteile ist in sehr liberaler Form möglich. Man kann einzelne Gesellschafter so sehr vereinfacht absichten, die rauswollen. Die anderen Gesellschafter zahlen denjenigen dann gemeinsam aus, dabei können die Beteiligungsverhältnisse stabil gehalten werden.“ Somit sei die FlexCo auch gut geeignet für Entflechtungen oder bei Teilung des Unternehmens. Hat man den Vertrag von Anfang an gut gestaltet, „gibt es auch die Möglichkeit einer Zwangseinziehung“. Bei der FlexCo könnte man auch die übernehmende Generation zunächst mit (stimmrechtslosen) Unternehmenswertanteilen einsteigen lassen, die später in Geschäftsanteile umgewandelt werden. Ein wichtiger Vorteil der FlexCo ist auch, „dass man einen Fremdgeschäftsführer temporär beteiligen kann, zudem natürlich auch seine Mitarbeiter“. Zwar benötigt die FlexCo

auch schon bei mittelgroßen Kapitalgesellschaften einen Aufsichtsrat. „Das halte ich aber für keine große Hürde, sondern es sollte als Chance gesehen werden“, meint Kalss.

Etwas zurückbehalten

Bloß aus Sorge, irgendwann könnte wieder eine Schenkungs- oder Erbschaftssteuer zuschlagen, alles schnell den Nachkommen zu übertragen, ist dennoch der falsche Weg. „Niemals mit warmer Hand alles übergeben“, mahnt Kalss, „man sollte jedenfalls sicherstellen, dass die übergebende Generation ein ordentliches Auskommen hat. Entweder mit einer Rentenlösung oder einer fixen Zahlung, das heißt, die Übergabe zum Teil als Schenkung, zum Teil als Kauf. Oder man behält sich eine Liegenschaft zurück, um damit Mieteinnahmen gegenüber der Betriebsgesellschaft zu lukrieren“, zählt Kalss die üblichen Möglichkeiten auf. Weitere Lösungen wären die Einräumung eines Wohnrechts (etwa in einer Betriebsimmobilie) oder auch die Einräumung eines Fruchtgenussrechts. Vereinbart man eine Leibrente, „hat das, je nachdem, wie hoch man die Rente ansetzt, unterschiedliche steuerliche Konsequenzen“, erklärt Meindl. Grob gesagt gilt stets: Sobald der Rentenbarwert den Wert des übertragenen Vermögens übersteigt, wird man steuerpflichtig.

Was, wenn man sich ein wenig Kontrolle im Unternehmen zurückbehalten möchte? „Beispielsweise kann man sich ein Prozent Anteil zurückbehalten für das Recht, den Geschäftsführer zu bestellen“, so Havranek.

Nicht immer herrscht Einigkeit in den Familien. Was, wenn nur ein oder

zwei Kinder das Unternehmen weiterführen, es aber noch weitere Kinder gibt? Kalss wirbt auch diesbezüglich für die FlexCo: „Pflichtteile sind zwar grundsätzlich in bar auszuzahlen. Wenn man es als Erblasser aber testamentarisch regelt, kann man auch einen anderen Vermögenswert vorsehen. Somit könnte ich sogar mit einem Unternehmenswert-Anteil der FlexCo, ohne dass derjenige dann ein Mitsprache- oder Stimmrecht hätte, den Pflichtteil abgelden.“ Eine weitere Variante, um Streit aus dem Unternehmen herauszuhalten, wäre ein Fruchtgenussrecht, mit dem andere Familienmitglieder nur am Gewinn des Unternehmens beteiligt werden. Denn bei einem Fruchtgenussrecht „handelt es sich um rein zivilrechtliche Ansprüche der Fruchtgenussnehmer, womit diesen keine Gesellschafterrechte zukommen“, erklärt Havranek. Wollen alle Kinder im Unternehmen aktiv sein, können sich aber nicht zusammenraufen, kommt freilich „auch eine Unternehmensteilung, eine Spaltung in Betracht, wenn Geschäftsteile separat überlebensfähig sind“, so Havranek.

Verkauf

Auch die Verkaufsoption sollte kein Tabu sein, sind sich alle befragten Experten einig. „Mir kommen auch Fälle unter, wo man zum Ergebnis kommt, dass die junge Generation doch nicht übernimmt, etwa weil der Vater es ihr nicht zutraut oder sich die junge Generation eigentlich nicht als Unternehmer fühlt“, schildert Feier. In Betracht bei einem größeren Unternehmen kommt dann etwa, dass das Unternehmen in eine Stiftung eingebracht wird, der Stiftungsvorstand fortan die Entscheidungen trifft und die Familie nur als Begünstigte aus der Stiftung bedacht wird. „Allerdings verlagert man hier die Konflikte mitunter bloß in die Stiftung“, gibt Havranek zu bedenken. Ansonsten rät er: „Am wenigsten konfliktträchtig ist sicherlich ein Verkauf.“ Und zwar lieber früher als später, nicht erst, wenn schon lange gestritten wurde und der Wert des Unternehmens womöglich gesunken ist.