

Die familieninterne Übergabe eines Unternehmens an die nächste Generation geht in rechtlicher Hinsicht meist mit komplexen güterrechtlichen, erbrechtlichen und gesellschaftsrechtlichen Fragen einher. Insbesondere in Fällen, in denen ein Unternehmen das Hauptaktivum der Familie darstellt, bedarf es abgestimmter nachlassplanerischer Vorkehrungen, um den Generationenwechsel zu ermöglichen.

 TOBIAS SOMARY

 JUANA VASELLA

NACHLASSPLANUNG UND FAMILIENINTERNE UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Ehegüter- und erbrechtliche Fragen*

1. EINLEITUNG

Die Mehrzahl der schweizerischen Unternehmungen zählt zu den *kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)* [1], deren Leitung einen Grossteil des Betriebskapitals aufgebracht hat und zugleich das wirtschaftliche Risiko trägt. Wo die Unternehmensführung durch die starke Hand eines Kapital und Leitung vereinigenden Patrons [2] geprägt ist, stellt der Generationenwechsel regelmässig eine grosse Herausforderung dar. Es empfiehlt sich, das Thema Nachfolge frühzeitig anzugehen und die Familie miteinzubeziehen.

Eine sorgfältige Vorsorge bezieht sowohl die Vermögens- und Geschäftsplanung zu Lebzeiten des Erblassers als auch die Erbschaftsplanung für die Zeit nach seinem Tode mit ein. Hierbei sollten nicht nur die eigenen Ziele, sondern auch die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Nachfolger berücksichtigt werden. Zudem sind die privaten und betrieblichen Vermögenswerte klar voneinander zu trennen. Die familieninterne Unternehmensnachfolge ist freilich nur eine von mehreren Formen eines Betriebsübergangs. Daneben kann der abtretende Unternehmer sein Geschäft an einen aussenstehenden Dritten verkaufen, an die übrige Unternehmensleitung übertragen (Management Buy-Out) oder durch Liquidation auflösen. Diese Möglichkeiten bleiben im Folgenden zugunsten der familieninternen Nachfolgeregelung ausser Betracht [3].

Die Nachfolgeregelung gestaltet sich einfach, wenn ein alleinstehender Erblasser nur einen Nachkommen hat, dem er sein Privatvermögen und sein Unternehmen übertragen kann und will. In diesem Fall ist der Planungsbedarf gering: Der Unternehmer wird ohne weiteres aufgrund des Gesetzes

seinen Nachlass an sein einziges Kind übertragen können. Die einzige Schwierigkeit bei einem solchen Vorgang kann aus erbschaftssteuerlicher Sicht erwachsen, namentlich wo der Fiskus die Erbschaftssteuern so hoch ansetzt, dass ein ungeschmälerter Erhalt des Familienvermögens bzw. die Fortführung des Familienunternehmens durch den Nachfolger nicht möglich ist. In der Schweiz besteht die komfortable Situation, dass die Ehegatten in allen Kantonen und die direkten Nachkommen in den meisten Kantonen von der Erbschaftsteuer befreit sind [4].

Die skizzierte Idealsituation ist in der Realität selten anzutreffen. Vielmehr ist es in den meisten Fällen so, dass der Unternehmer mehrere Nachkommen hat und sowohl mit den Kindern als auch mit seinem Ehepartner in einem Familienverband steht. Die Gestaltungsmöglichkeiten bei der Nachfolgeplanung sollen daher an der klassischen Modellfamilie dargestellt werden: Der Unternehmer hat in jungen Jahren geheiratet. Das Paar hat drei Kinder. Die Ehefrau hat die Kinder erzogen und war dem Mann eine Stütze beim Aufbau seines Unternehmens, welches er nach der Eheschliessung mit seinem ersten Erwerbseinkommen und etwas angespartem Vermögen gegründet hat. Das Unternehmerehepaar besitzt keine substantiellen Mittel ausserhalb des Unternehmens, ausser vielleicht einem Eigenheim, einem kleinen Wertschriftenportfolio und einem Bankkonto. Das Unternehmen verfügt über angemessene liquide Mittel, nicht aber über grosse finanzielle Polster, denn über Jahrzehnte hinweg wurde laufend in die Expansion des Betriebs investiert. Die Nachfolgeplanung erweist sich daher als nicht ganz einfach, weil einerseits mehrere Pflichtteilsberechtigte (Ehefrau



TOBIAS SOMARY,
LL.M., RECHTSANWALT UND
FACHANWALT SAV
ERBRECHT, PARTNER,
CMS VON ERLACH
HENRICI AG, ZÜRICH



JUANA VASELLA,
MAG. IUR.,
CMS VON ERLACH
HENRICI AG,
ZÜRICH

und drei Kinder) existieren und andererseits die Erbschaft im wesentlichen aus den Aktien des Unternehmens besteht.

In einem solchen Fall liegt der Fokus auf mehreren Pfeilern der Nachlassplanung, die ins richtige Zusammenspiel gebracht werden müssen: Damit der Erbgang nach den Vorstellungen des Erblassers vonstatten gehen kann, gilt es zunächst, die Möglichkeiten des Erb- und Familienrechts auszuschöpfen (hier vornehmlich durch Ehevertrag, Erbvertrag und Testament). Zudem kann der Erblasser seine Nachlassplanung mithilfe schuld- und gesellschaftsrechtlicher Vorkehrungen optimieren (z. B. Aktionärbindungsvertrag zwischen den Familienaktionären, Nachfolge- und Abfindungsklauseln im Gesellschaftsvertrag sowie Unternehmensrestrukturierungen)^[5].

2. EHE- UND ERBRECHTLICHE GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN

2.1 Ehevertrag. Eine wesentliche Rolle für die Nachlassplanung spielt der jeweilige Güterstand des Ehepaares. Beim Tod eines Ehepartners wird die Ehe aufgelöst und eine güterrechtliche Auseinandersetzung vorgenommen, bevor der Nachlass festgestellt und unter den Erben verteilt werden kann.

Ehegatten unterstehen dem ordentlichen Güterstand der Errungenschaftsbeteiligung (Art. 181 *Zivilgesetzbuch*, ZGB), sofern sie weder durch Ehevertrag etwas anderes vereinbart haben noch der ausserordentliche Güterstand eingetreten ist. Bei der Errungenschaftsbeteiligung (Art. 196 ff. ZGB) bestehen vier Gütermassen: die jeweilige Errungenschaft und das jeweilige Eigengut. Bei Auflösung des Güterstandes wird jeder Ehegatte zur Hälfte am Vorschlag, d. h. dem positiven Saldo der Errungenschaft, des anderen beteiligt. Ungeteilt bleibt demgegenüber das jeweilige Eigengut, d. h. im wesentlichen jene Vermögenswerte, die ein Ehegatte bereits vor der Heirat besass oder die er während der Ehe unentgeltlich erhalten hat.

Ehevertragliche Vereinbarungen können sowohl bei Begründung als auch während der Ehe getroffen werden (Art. 182 Abs. 1 ZGB). So kann der ordentliche Güterstand der Errungenschaftsbeteiligung durch ehevertragliche Regelungen in bestimmten Grenzen angepasst werden. Beispielsweise lässt sich die gesetzliche Vorschlagszuteilung zu Gunsten oder zu Lasten des überlebenden Ehegatten abändern (Art. 216 Abs. 1 ZGB). Eine weitere Möglichkeit zur Anpassung der Errungenschaftsbeteiligung besteht darin, bestimmte Vermögenswerte der Errungenschaft dem Eigengut eines Ehegatten zuzuweisen (Art. 199 Abs. 1 ZGB; z. B. Vermögenswerte, die für das Geschäft notwendig sind). Zudem können im kombinierten Ehe- und Erbvertrag Teilungsvorschriften vereinbart und für den überlebenden Ehegatten Wahlrechte vorgesehen werden. Die radikalste und klarste ehегüterrechtliche Gestaltung besteht in der Vereinbarung der Gütertrennung (Art. 247 ff. ZGB), mit welcher eine Aufteilung der während der Ehe zum Hauptaktivum angewachsenen Unternehmensbeteiligung vermieden werden kann.

Haben nun in unserem Modellfall der Unternehmer und seine Ehefrau keinen Ehevertrag abgeschlossen, so leben beide im ordentlichen Güterstand der Errungenschaft. Beim Tod des Unternehmers gehen rund 50% des während der Ehe erarbeiteten Vermögens kraft Güterrechts an die überle-

bende Ehefrau. Zudem stehen ihr nach der erbrechtlichen Verteilung weitere Vermögenswerte zu. Sie erlangt somit aufgrund der ehегüter- und erbrechtlichen Aufteilung die Mehrheit am Unternehmen. Eine solche Situation wird den Bedürfnissen der Beteiligten dann nicht gerecht, wenn der Wunsch nach einer Nachfolgeregelung im Sinne eines Generationenwechsels besteht. Diese Ausgangslage spricht für den Abschluss eines Ehevertrages (allenfalls kombiniert mit einem Erbvertrag).

2.2 Erbvertrag. Der Nachlass des erstversterbenden Ehegatten besteht aus jenem Vermögen, welches nach der güterrechtlichen Auseinandersetzung übrigbleibt. Wurde kein Ehevertrag abgeschlossen, so besteht der Nachlass im wesentlichen aus dem Eigengut und der Hälfte des Errungenschaftsvermögens. Der überlebende Ehegatte erbt davon nach Gesetz die Hälfte, wenn gemeinsame Kinder vorhanden sind (Art. 462 Ziff. 1 ZGB).

Wie beim Ehevertrag ist es aber auch im erbrechtlichen Bereich möglich, vertraglich von der gesetzlichen Grundordnung abzuweichen. Durch Erbvertrag (gegebenenfalls kombiniert mit einem Ehevertrag) könnte in unserem Modellfall der unternehmerische Generationenwechsel sichergestellt und zugleich Vorsorge getroffen werden, dass die Ehefrau auch nach dem Ableben des Unternehmers in guten finanziellen Verhältnissen weiterleben kann. So könnten der Ehefrau beispielsweise die liquiden Mittel ausserhalb des Unternehmens und das gemeinsam benutzte Eigenheim vertraglich zugewiesen werden. Ferner könnte für gewisse Vermögenswerte eine Nutzniessung vereinbart werden. Dadurch erhielte die Frau beim Tod ihres Mannes – neben dem Eigentum an einem Teil des Nachlasses – das Recht, einen zusätzlichen Teil des Nachlassvermögens nutzniessersicher zu verwenden (z. B. Dividenden), während das Eigentum daran bereits auf die Kinder überginge (Art. 473 ZGB). Eine ergänzende Begünstigung durch eine Lebensversicherung ist ebenfalls denkbar. Bei Bedarf könnten zur finanziellen Sicherstellung des Lebensunterhalts der Ehefrau ferner nicht-betriebsnotwendige, liquide Mittel aus dem Unternehmen genommen werden, was allerdings zu Ertragssteuern im Unternehmen führen kann (bei Auflösung von stillen Reserven) und Einkommenssteuern nach sich zieht.

Im Gegenzug zur vertraglichen Begünstigung durch die Übertragung der liquiden Mittel und des Eigenheims, die Nutzniessung oder andere Begünstigungen kann die Ehefrau in unserem Modellfall durch ehevertragliche Modifikation des Güterstandes (z. B. Gütertrennung oder Vorschlagsänderung) und einen Erbvertrag (z. B. teilweiser Pflichtteilsverzicht) einer Vermögens- und Nachlassaufteilung zustimmen, welche den Übergang der Aktien des Unternehmens auf die nächste Generation ermöglicht.

2.3 Testament. In einem Testament kann der Erblasser einseitig Vorschriften zum Umgang mit seinem Nachlass aufstellen. Dazu gehören nicht nur Verfügungen über den Umfang der Erbberechtigungen und den Kreis der Erben, sondern beispielsweise auch Auflagen und Bedingungen, Teilungsvorschriften, Vor- und Nacherbenregelungen, Ver-

mächtnisanordnungen und die Einsetzung eines Willensvollstreckers. Wo ein Erbvertrag vorhanden ist, kann der Erblasser durch Testament nur über jenen Bereich verfügen, über den er nicht bereits mit vertraglicher Bindung verfügt hat.

Hat der Unternehmer in unserem Beispielfall einen kombinierten Ehe- und Erbvertrag abgeschlossen, in dessen Rahmen über die Vermögenswerte der Ehepartner verfügt wird und Aktien unter Ausschluss der Ansprüche der Ehefrau in den Nachlass des Ehemannes fallen, so stehen die Aktien den drei Kindern zu gleichen Teilen (je $\frac{1}{3}$) zu. Was aber, wenn sich nur eines der Kinder für die Unternehmensleitung eignet? $\frac{3}{4}$ des Erbteils jedes Kindes ist pflichtteilsrechtlich geschützt, sodass jedem von ihnen mindestens $\frac{1}{4}$ der Aktien zusteht. Teilt der Unternehmer im Testament nun dem designierten Nachfolger den freien Viertel der Aktien zu, so wird dieser mit 50% und einer Aktie das Unternehmen führen können (vorausgesetzt, die zusätzliche Aktie wird durch Ausgleichszahlungen kompensiert).

Allerdings hat das beschriebene Testament zwei Pferdefüsse: Erstens dürfte es den Pflichtteilsanspruch der zwei Geschwister mit Minderheitsbeteiligung verletzen. Denn ein 50,1%-Mehrheitspaket am Unternehmen ist aufgrund des Kontrollzuschlags in aller Regel wertvoller als 50,1% des Unternehmenswerts, und damit würde der Wert der 25%-Aktien der beiden anderen Geschwister unter ihre Pflichtteilsquote fallen. Die vorgeschlagene Lösung wird nur dann durchführbar sein, wenn genügend betriebsfremde Aktiven vorhanden sind, um den Pflichtteil der Minderheitsaktionäre zu befriedigen. Der zweite Nachteil des beschriebenen Testaments liegt darin, dass die Herabsetzung auf den Pflichtteil von den betroffenen Nachkommen oft als verletzend betrachtet wird und die Rücksetzung aus menschlicher und familiärer Sicht nicht befriedigt.

Der Unternehmer wird also versuchen, sich mit seinen Kindern im Rahmen eines Erbvertrags über die Zuteilung der

Aktien einvernehmlich zu einigen. Oder er wird im Testament eine ausgeglichene Aufteilung des Nennwerts des Aktienkapitals vorsehen, aber durch Teilungsvorschriften einen Unternehmensteil oder Stimmrechtsaktien seinem Nachfolger zuhalten (z. B. durch eine Restrukturierung des Unternehmens), ohne damit den Pflichtteil seiner anderen Kinder zu verletzen. Glaubt der Unternehmer, dass sein Unternehmen nur effizient geführt werden kann, wenn der designierte Unternehmensnachfolger die Aktienmehrheit in der Generalversammlung hält, muss er weitere Massnahmen treffen, die anschliessend erläutert werden (vgl. Ziff. 3).

2.4 Weitere Regelungsmöglichkeiten

2.4.1 Willensvollstreckung. Durch Verfügung von Todes wegen kann der Erblasser eine Willensvollstreckung anordnen (Art. 517 f. ZGB). Die Aufgabe eines Willensvollstreckers besteht im wesentlichen darin, den Nachlass gemäss den Anordnungen des Erblassers, nach Massgabe des Gesetzes und der schuldrechtlichen Ansprüche Dritter auf die einzelnen Rechtssubjekte zu übertragen [6]. Er ist insbesondere verantwortlich für die Verwaltung des Nachlasses, die Bezahlung der Schulden des Erblassers, die Ausrichtung der Vermächtnisse sowie die Vorbereitung der Erbteilung und deren Vollzug nach Abschluss des Teilungsvertrags.

2.4.2 Auflagen und Bedingungen. Seine Vorstellungen von der Nachfolge kann der Erblasser weiter durch Auflagen und Bedingungen absichern (Art. 482 ZGB). Falls eine Erbschaft mit einer Bedingung verknüpft ist, erbt der Erbe erst, wenn diese Bedingung erfüllt ist. Wird eine Erbschaft mit einer Auflage verbunden, erbt der Erbe auch dann, wenn er die Auflage nicht einhält. Durch Auflagen kann der Erblasser gegenüber den Erben oder Vermächtnisnehmern bestimmte Verhaltensweisen, d. h. Tätigkeiten oder Unterlassungen verschiedenster Art, anordnen (z. B. Nutzungsanweisungen, Veräusserungs-

verbote oder Anbieterspflichten zugunsten von Miterben). Durch Bedingungen kann er den Vollzug seiner letztwilligen Verfügungen von der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen abhängig machen (z. B. Abschluss eines Studiums).

2.4.3 Teilungsvorschriften. Der Erblasser kann testamentarisch auch Zuweisungen von Gegenständen oder Verbindlichkeiten des Nachlasses anordnen (Art. 608 ZGB). Solche Teilungsvorschriften können positiv (z. B. Zuweisung von Nachlassanteilen an bestimmte Erben) oder negativ (z. B. Teilungsausschluss) ausgestaltet werden. Sie sind auch im Bereich des Pflichtteils möglich, weil das Pflichtteilsrecht nur die Erbquote, nicht aber bestimmte Erbobjekte garantiert.

2.4.4 Vor- und Nacherbschaft. Der Erblasser hat ferner die Möglichkeit, einen Nacherben einzusetzen (Art. 488 und 545 ZGB). So könnte der Unternehmer in unserem Beispiel etwa sicherstellen, dass eine bestimmte Enkelin, die wirtschaftliches Interesse und Verständnis mitbringt, das Erbe nach dem vorerbberechtigten Sohn antritt.

2.4.5 Vermächtnis. Mit einem Vermächtnis kann der Erblasser einer Person einen Vermögensvorteil zuwenden, ohne diese als Erben einzusetzen (Art. 484 ZGB). Der Vermächtnisnehmer erlangt mit dem Tod des Erblassers lediglich einen schuldrechtlichen Anspruch gegen den Nachlass. Auch den Erben kann zusätzlich zur Nachlassquote ein Vermögensvorteil im Wege des Vermächtnisses zugewandt werden. Zudem kann der Erblasser wie bei der Nacherbeneinsetzung ein Vermächtnis als Nachvermächtnis ausrichten.

2.4.6 Erbverzicht. Die Pflichtteilsrechte der gesetzlichen Erben beschränken die Verfügungsfreiheit des Erblassers. Grundsätzlich darf der Erblasser also nur im Rahmen der verfügbaren Quote andere Erben einsetzen, Vermächtnisse ausrichten oder Auflagen und Bedingungen vorsehen. Ansonsten bleibt dem Erblasser nur, mit dem oder den Pflichtteilerben einen (partiellen) Erbverzicht im Rahmen eines Erbvertrags zu vereinbaren. Durch einen gesamthaften Erbverzicht verliert der Erbe sowohl seinen Anspruch auf die wertmässige Beteiligung am Nachlass als auch seine Erbenstellung, d. h. seine Mitwirkungsrechte in der Erbengemeinschaft. Oft wird der Erbverzicht gegen ein Entgelt abgegeben (Erbschaftkauf). In der Praxis finden sich zudem häufig Pflichtteilsverzichtsverträge, mit denen ein Erbe nicht auf seine Erbschaft, sondern nur auf die Geltendmachung seines Pflichtteils verzichtet und so dem Erblasser freie Hand lässt.

3. ERGÄNZENDE GESELLSCHAFTSRECHTLICHE GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN

3.1 Aktionär- und Stimmverbindungsverträge bei Kapitalgesellschaften. Oft werden unter Aktionären eines Familienunternehmens Aktionärbindungsverträge abgeschlossen. Eines oder mehrere Familienmitglieder betätigen sich dabei operativ, und die anderen bleiben im Hintergrund. Aktionärbindungsverträge enthalten in aller Regel Vereinbarungen über Stimmrechtsbindungen und Verfügungsbeschränkungen bezüglich der Aktien.

In unserem Modellfall bietet sich der Abschluss eines Aktionärbindungsvertrags zwischen den Kindern an, in welchem die Rollenverteilung unter den Aktionären im Unternehmen, das Stimmverhalten der Aktionäre und die Ausstiegsszenarien geregelt werden. Aktionärbindungsverträge funktionieren in der Praxis jedoch nur so lange, bis die Familienmitglieder in Streit geraten. Wenn die im operativen Geschäft tätigen Nachkommen keine Mehrheit haben und auf die Kooperation der Geschwister angewiesen sind, kann ihnen der Aktionärbindungsvertrag keinen wirklichen Schutz bieten. Stimmrechtsbindungen und Verfügungsbeschränkungen bezüglich Aktien nützen wenig, wenn familiäre Spannungen unüberbrückbar werden. Ein Aktionärbindungsvertrag ist daher nur so gut wie seine Beendigungsklausel. Es braucht eine klare und durchsetzbare Exit-Möglichkeit, Bewertungsregeln für den Ausstieg und Lösungsmechanismen für den Streitfall.

3.2 Nachfolge- und Abfindungsklauseln bei Personengesellschaften. Personengesellschaften werden ohne anderslautende Regelung mit dem Tod eines Gesellschafters aufgelöst. Um dies zu vermeiden und die Fortführung der Gesellschaft zu gewährleisten, stehen den Gesellschaftern verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung: Mittels einer Fortsetzungsklausel kann bestimmt werden, dass die Gesellschaft unter den verbleibenden Gesellschaftern weitergeführt wird. Aufgrund einer Eintrittsklausel erhalten sämtliche oder nur bestimmte Erben das Recht, beim Ableben eines Gesellschafters in die Gesellschaft einzutreten. Im Gegensatz zur Eintrittsklausel wird durch die Nachfolgeklausel sämtlichen oder bestimmten Erben die Gesellschafterstellung zugewiesen. Mit einer Abfindungsklausel wird eine Berechnung und Auszahlung des Anteils des verstorbenen Gesellschafters festgelegt. In der Praxis ist bei der Gestaltung solcher Klauseln – u. a. aufgrund der jeweiligen Formvorschriften – darauf zu achten, ob es sich dabei im Einzelfall um eine Verfügung unter Lebenden oder von Todes wegen handelt.

3.3 Restrukturierung des Unternehmens. Ist eine Übertragung des Unternehmens als Einheit mithilfe der vorstehend dargestellten Mittel nicht möglich, so stellt sich die Frage einer Unternehmensrestrukturierung im Hinblick auf den Nachlassfall.

Der Inhaber kann in Vorbereitung der Unternehmensnachfolge sein Geschäft in zwei (oder mehr) überlebensfähige Betriebsteile aufteilen, entweder durch Spaltung oder durch Übertragung von Aktiven und Passiven auf eine Schwestergesellschaft. Sein Nachfolger wird dann aufgrund testamentarischer Teilungsvorschrift oder durch Erbvertrag eine der Schwestergesellschaften übernehmen können. Die andere Schwestergesellschaft kann entweder vom Unternehmer zu Lebzeiten oder von seinen Erben an Dritte verkauft werden, wodurch Liquidität für Ausgleichszahlungen unter den Erben geschaffen wird.

Die Lösung kann aber auch in einer blossen Restrukturierung des Kapitals und der Unternehmensbeteiligungen liegen. Der Unternehmer kann in Vorbereitung der Nachfolge beispielsweise Stimmrechtsaktien schaffen. Er wird dann

testamentarisch in Form einer Teilungsvorschrift festlegen, dass der designierte Unternehmensnachfolger so viele Stimmrechtsaktien erhält, dass er 51% der Stimmkraft erreicht oder überschreitet. Die drei Geschwister kontrollieren dann im Beispielfall zwar je einen Drittel des Nennwerts und erhalten damit je einen Drittel der Dividenden, die Aktienstimmen sind jedoch unterschiedlich verteilt.

Will der Unternehmer den designierten Nachfolger vor allen Einmischungen seiner Geschwister in der Generalversammlung schützen, so ist auch an die Schaffung von Partizipationsscheinkapital zu denken, welches zwar Dividendenrechte, aber keine Stimmrechte genießt. Allerdings darf das Partizipationsscheinkapital nicht mehr als das Doppelte des Aktienkapitals betragen. Damit könnten die drei Geschwister in unserem Fall je $\frac{1}{3}$ des Nennwerts des Kapitals und damit je $\frac{1}{3}$ der Dividendenberechtigung erhalten, wobei die nicht im operativen Geschäft tätigen Geschwister Partizipationsscheine zugeteilt bekommen.

Anmerkungen: * Leicht überarbeiteter und gekürzter Text des Vortrags «Die lange Hand des Erblassers» anlässlich des Educaris-Seminars «Steuer- und Vermögensplanung für Privatpersonen» am 27. Oktober 2010 in Zürich. Der Vortragsstil wurde beibehalten. 1) Nach der aktuellen Erhebung «Marktwirtschaftliche Unternehmen und Beschäftigte nach Grössenklassen, Betriebszählung 2008» (Stand: 29. März 2010) des Bundesamtes für Statistik (BFS) machen die KMU 99,6% der schweizerischen Unternehmungen aus. Als KMU werden Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten bezeichnet (Mikrounternehmen: ≤ 9 Personen, kleine Unternehmen: 10–49 Personen, mittlere Unter-

nehmen: 50–249 Personen). 2) Zur einfacheren Lesbarkeit wird hier lediglich die männliche Form verwendet; Unternehmerinnen sind selbstverständlich ebenfalls stets gemeint. 3) Zu diesen Gestaltungsmöglichkeiten siehe z. B. Büchler/Horlacher, Nachfolgeplanung, in: Krauss (Hrsg.), Financial Planning in der Praxis, Wiesbaden 2006, S. 421, 427 f. 4) Eine Zusammenstellung der kantonalen Regelungen findet sich in Eidg. Steuerverwaltung (Hrsg.), Steuermäppchen der Schweiz, Teil III: Erbschafts- und Schenkungssteuern, Bern 2010, S. 109 ff. 5) In komplexeren Fallkonstellationen ist auch an die Errichtung einer Unternehmensstiftung oder eines Trusts zu denken, was hier jedoch

nicht thematisiert werden soll. Für die Einzelheiten siehe z. B. Zeiter, Errichtung einer Unternehmensstiftung, Der Schweizer Treuhänder, 2004/10, S. 841 ff.; Jakob/Picht, Der Trust in der Schweizer Nachlassplanung und Vermögensgestaltung, AJP 7/2010, S. 856 ff. 6) Die Anordnung einer Dauerwillensvollstreckung ist – anders als z. B. in Deutschland (sog. Dauertestamentsvollstreckung, § 2209 BGB) – nicht möglich; siehe hierzu Künzle, (Deutsche) Testamentsvollstreckung und (schweizerische) Willensvollstreckung, successio 4/2010, S. 224, 229 f.

4. FAZIT

Die Nachlassplanung für im Familienverbund stehende Unternehmer ist komplex, wenn die Unternehmensführung und -beteiligung auf einen familieninternen Nachfolger übertragen werden soll, da die Rechte des überlebenden Ehepartners und der übrigen Nachkommen berücksichtigt werden müssen. Die dargestellten Grundinstrumente sind in ein stimmiges Verhältnis zueinander zu bringen, damit die Nachlassplanung möglichst reibungslos umgesetzt werden kann.

In der Praxis ist die Planung freilich oft vielschichtiger, da viele Unternehmerfamilien nicht der hier vorgestellten Modellfamilie entsprechen und auch biographische Brüche (Scheidung, Zweit- oder Drittehe, Patchworkfamilie usw.) erfahren können. Zudem sind meist internationale Komponenten (Sitz von Unternehmensteilen oder Wohnsitz von Familienangehörigen im Ausland) und damit das internationale Recht mit einzubeziehen. All diese Faktoren sollten ebenfalls in die Erbplanung einfließen. ■

RÉSUMÉ

Planification successorale et remise de l'entreprise au sein de la famille

La reprise d'une entreprise par des membres de la famille soulève des questions complexes sur les plans du régime matrimonial, de la succession et du droit des sociétés. À l'aide d'un exemple, les auteurs commentent différents modèles de planification successorale.

La prévoyance est un point essentiel lorsque le propriétaire de l'entreprise est marié et qu'il a plusieurs enfants, que l'entreprise représente une grande partie de l'héritage et qu'elle doit être remise à un seul descendant. Car il n'existe alors aucune substance patrimoniale à partager équitablement entre les héritiers réservataires hormis les parts de l'entreprise.

Un contrat de mariage permet tout d'abord de régler les droits du conjoint conformément au régime matrimonial choisi (p. ex. participation aux acquêts modifiée, directives en matière de partage, droits de vote, séparation de biens).

Un pacte successoral permet la dévolution au conjoint de liquidités ou d'autres valeurs patrimoniales extérieures à l'entreprise au conjoint, ou d'un aménagement d'un usufruit en sa faveur sur une partie de l'héritage. En contrepartie, le

conjoint visé peut donner son accord à un partage de la succession prévoyant la remise de l'entreprise à l'héritier ou aux héritiers désignés.

Une autre façon de planifier sa succession consiste à rédiger un testament, par lequel le testateur dispose unilatéralement de sa succession. Le testament permet non seulement de prendre des dispositions sur le statut des héritiers et sur la vocation successorale, mais aussi d'instituer un exécuteur testamentaire, des charges et conditions, un ordre des héritiers ainsi que des legs.

Pour compléter le dispositif mis en place sur le plan du droit matrimonial et successoral, des mesures ressortissant au droit des sociétés sont également à conseiller (p. ex. pacte d'actionnaires, clauses successorales, clauses d'indemnisation, restructuration de l'entreprise).

Grâce aux différents instruments juridiques évoqués, l'entrepreneur pourra prendre les dispositions qui conviennent le mieux à sa situation pour permettre un transfert – si possible en douceur – de l'entreprise à la génération suivante. TS/JV/PB