

Firmenkiller SCHEIDUNG

Verliebt, verlobt, verheiratet – geschieden.

Nehmen Unternehmeherehen diesen Verlauf, ist oft auch der Betrieb in der Krise. Wer den Bestand seines Unternehmens sichern möchte, schließt frühzeitig gute Verträge, die für einen Interessensausgleich zwischen den Ex-Partnern sorgen.

Anwälte sagen, wie das geht.

Scheidung schmerzt – doch Betrieb und Mitarbeiter sollten nicht unter der Trennung leiden müssen.



Autorin **Kristina Wollseifen**



Viele Jahre läuft alles glatt: Während er als SHK-Meister mit Gesellen und Auszubildenden auf den Baustellen unterwegs ist, erledigt sie im Büro alle kaufmännischen Angelegenheiten. Sie sind ein gutes Team, der Umsatz stimmt und er plant, in den Betriebsausbau zu investieren.

Doch fast unbemerkt beginnt es, beim Unternehmerpaar zu kriseln. Streit und Frust werden größer, dauern länger an und bleiben ungeklärt. Im Privaten und im Betrieb. Irgendwann liegen dann die Scheidungspapiere auf dem Tisch des Handwerksunternehmers. Sie markieren das Ende einer langen Ehe – und den Beginn einer gerichtlichen Auseinandersetzung zwischen den Ex-Partnern, die die Existenz des Betriebes gefährdet.

Maren Ulbrich hat den Trennungsprozess des SHK-Ehepaares begleitet. Sie berät mit ihrer Firma „Handwerksmensch“ Betriebe in Sachen Personalmanagement. Namen nennen darf sie nicht. Die Geschichte erzählen schon.

REGELUNGEN FÜR DEN TRENUNGSFALL FINDEN UND FESTSCHREIBEN

Ein Ehe-Aus ist oft eine schwere persönliche Krise. Damit diese nicht voll auf das Unternehmen durchschlägt, können Unternehmerpaare früh handeln. Das wichtigste ist: Reden – im Gespräch bleiben. Solange die Beziehung in Ordnung ist, ist es einfach, Regelungen für den Trennungsfall zu finden und festzuschreiben.

Tatsächlich bleibt das Thema aber für viele Unternehmerpaare ein Tabu. Im Glück einer funktionierenden Beziehung an das Unglück einer Trennung zu denken fällt offenbar schwer. Auch der SHK-Meister hatte über den Trennungsfall nie sprechen wollen. Cornelia Maetschke-Biersack, Fachanwältin für Familienrecht

bei der Kanzlei Taylor Wessing in Düsseldorf, kennt das aus vielen Fällen: „Das ist immer noch ein Tabuthema. Viele Unternehmer wissen nicht oder wollen gar nicht wissen, welches Risiko eine Scheidung für ein Familienunternehmen darstellt.“ Immerhin 75 Prozent aller Handwerksbetriebe werden von Paaren geleitet. Statistisch betrachtet wird jede dritte Ehe geschieden. Auf fast 450.000 Eheschließungen kamen im vergangenen Jahr 148.000 Scheidungen. Durchschnittliche Ehedauer bis zur Scheidung: 15 Jahre. Dennoch denken viele Handwerkerpaare, die Unternehmen und Privatleben im Team führen: Eine Scheidung? Das passiert den anderen – uns nicht.

FAIRE VERTRÄGE NEHMEN DRUCK AUS KONFLIKTEN

In guten Zeiten für die schlechten vorzusorgen ist aber wichtig. Und Verträge schließt man am besten, solange man sich verträgt: Beide Partner wollen dann noch Gutes für den anderen – Unternehmenserhalt, Vermögensschutz und Versorgung des weniger einkommensstarken Ehepartners stehen im Fokus. So werden Regelungen getroffen, die fair sind und im Trennungsfall für Frieden sorgen können.

Für Unternehmerehepaare ist ein Vertrag auch deshalb besonders wichtig, weil sie Verantwortung für ihre Mitarbeiter tragen. Sie und ihre Familien sind davon abhängig, dass die monatliche Gehaltsgutschrift zuverlässig erfolgt. Marko Oldenburger, Fachanwalt für Familienrecht bei der Hamburger Kanzlei Rose & Partner, weiß: „Laute und hitzige Konflikte stehen oft auf dem Eheprogramm, und sie werden häufig auch im Betrieb ausgeglichen.“ Die Folge: Die zuvor reibungslos verlaufenden und eingespielten Abläufe im Unternehmen können immens beeinträchtigt werden. Mitarbeiter werden verunsichert und verlassen den Betrieb, Lieferanten und Kunden wenden sich ab, Aufträge bleiben aus, Umsätze brechen ein – während der Kostendruck hoch

bleibt und der persönliche Aufwand für den Zusammenhalt der Firma zu einer Herkulesaufgabe wird. „Im schlimmsten Fall führen diese, nicht nur wirtschaftlich äußerst belastenden Machtkämpfe von Eheleuten im Zuge einer Scheidung dazu, dass Betriebe geschlossen oder verkauft werden müssen“, berichtet Oldenburger.

Dieser Verlauf lässt sich verhindern, wenn die Partner vorsorgen. Entweder durch einen Ehevertrag oder durch eine Trennungs- oder Scheidungsfolgenvereinbarung (Info-Kasten auf Seite 18). Alle drei Vertragsarten haben im Wesentlichen die Aufgabe, Regelungen für gemeinsamen Besitz und gemeinsame Verantwortlichkeiten nach der Trennung festzulegen.

GETRENNT LEBEN UND TROTZDEM GUT ZUSAMMEN ARBEITEN

Im Fall des SHK-Meisters lag eine besonders knifflige Situation vor: Denn trotz des Scheidungsverfahrens und schwieriger Kommunikation zwischen den Eheleuten arbeiteten beide weiterhin im Betrieb. „Dass trotz Trennung nach wie vor zwei Ansprechpartner in der Chefetage verfügbar waren – die kaum miteinander sprachen –, hat die Mitarbeiter sehr verunsichert“, berichtet Maren Ulbrich und erzählt weiter: „Ein Teil der Probleme des Paares war aus fehlender Klärung der Arbeitsteilung im Betrieb entstanden.“ Um Ruhe in den Betrieb zu bekommen und den Mitarbeitern Sicherheit in Bezug auf ihre Arbeitsplätze und die Arbeitsabläufe zu geben, brauchte der Unternehmer eine Klärung und fand eine gute Lösung im Gespräch mit Maren Ulbrich: „Wir vereinbarten, dass sich seine Ex-Frau eine neue Stelle sucht und die Büroarbeit für den SHK-Betrieb bis dahin im Home Office erledigt.“ Ihr Tipp für Unternehmer: „Ex-Partner können nach einer Trennung weiterhin im gleichen Betrieb arbeiten, wenn sie komplett autarke Aufgabenfelder bearbeiten und sich so organisieren, dass Privates außen vor bleibt.“ >

Doch es ist nicht immer einfach, eine klare Aufgabentrennung herbeizuführen, das weiß auch Cornelia Maetschke-Biersack. Die Anwältin ist auch Expertin für Verhandlung und Konzeption von Eheverträgen und sagt: „Je gleichberechtigter Unternehmerpaare im Betrieb aufgetreten sind, desto komplexer ist die Rechtslage im Fall einer Scheidung.“ Und desto aufwendiger ist die Definition und Abgrenzung von Aufgaben – es geht um Loslassen und Verteilen, das ist oft schwierig. Vergleichsweise gut zu verhandeln sollen hingegen Fälle sein, in denen ein Partner der Chef im Betrieb war und der andere Partner zugearbeitet und weniger Verantwortung getragen hat.

RISIKO: RECHT AUF SOFORTIGE GELDAUSZAHLUNG

Doch diese Fälle, in denen Chef und Zuarbeit klar definiert sind, bergen ein anderes erhebliches Risiko für den Betrieb: Der Gesetzgeber sieht in diesen Konstellationen ein Recht auf sofortige Geldauszahlung an den zuarbeitenden Ex-Partner vor. Und dabei wird auch auf das Betriebsvermögen zugegriffen.

Ein Beispiel: Die Eheleute haben keine individuellen vertraglichen Regelungen für ihre Ehe getroffen. Der Chef hat seinen Betrieb geleitet, der zuarbeitende Partner ist einer außerbetrieblichen Tätigkeit nachgegangen oder hat die gemeinsamen Kinder großgezogen. Trennen sie sich, muss der Inhaber seinen Vermögenszuwachs seit Eheschließung hälftig teilen. Denn sie leben in Zugewinnsgemeinschaft – sie ist der gesetzliche Regelfall, wenn es keinen Ehevertrag gibt. Der Zuwachs ergibt sich aus der Differenz aus dem Vermögen vor der Ehe und dem Vermögen zum Zeitpunkt der Scheidung.

Daraus ergeben sich zwei Probleme: Der Zugewinn basiert nicht nur auf liquiden Mitteln, sondern auch auf Vermögenswerten, wie Gebäuden, Fahrzeugen oder Maschinen. Und die Auszahlung in Geld muss umgehend erfolgen. „Der Anspruch auf Zugewinnausgleich ist immer ein Anspruch auf eine Geldzahlung, und zwar mit einer sofortigen Fälligkeit mit Beendigung des Güterstandes“, erklärt Rechtsanwältin und Mediatorin Anke Beyer vom Institut für Mediation, Streit-



»Miteinander reden führt zu Kompromissen, die Konflikte auflösen.«

Maren Ulbrich, Inhaberin von „Handwerksmensch“, berät beim Personalmanagement.

Verträge Arten und Inhalte

Verträge kommen zum Tragen, wenn man sich nicht mehr verträgt: Ist die Kommunikation zwischen den Ex-Partnern gestört, regeln Verträge die faire Trennung von Ansprüchen und gemeinsamen Verantwortlichkeiten sowie Besitztümern.

EHEVERTRAG

- # Ein Ehevertrag wird vor oder während der Ehe bei einem Notar schriftlich geschlossen.
- # Der Vertrag sieht eine Gütertrennung vor, jeder behält sein Vermögen, das er erarbeitet hat. Ein Zugewinnausgleich findet im Scheidungsfall nicht statt.
- # Es sollten Regelungen zum Hausrat, zur Nutzung von Immobilien und anderem Besitz getroffen werden.
- # Unterhaltsansprüche sollten geregelt werden, der Gesetzgeber schützt dabei aber den nicht so gut gestellten Ehepartner und setzt der Gestaltung Grenzen. Wird der Vertrag geschlossen, wenn die Partner noch keine gemeinsamen Kinder haben, kann ein möglicher Unterhaltsverzicht unwirksam sein, wenn bis zum Trennungszeitpunkt eigene Kinder auf die Welt gekommen sind.
- # Der gesetzliche Versorgungsausgleich (Rentenanwartschaften) sieht eine hälftige Teilung vor. Wer dieses ändern möchte, muss die gewünschte Regelung vom Familiengericht

absegnen lassen. Geprüft wird, ob bei der neuen Regelung der Ausgleich angemessen bleibt.

TRENNUNGSVEREINBARUNG

- # Sie regelt schriftlich die gegenseitigen Rechte und Pflichten, wenn sich zwei Ehepartner trennen, aber nicht scheiden lassen. Im besten Fall wird sie notariell beurkundet.
- # In der Trennungsvereinbarung wird meist der Trennungsunterhalt, das Sorge- und Umgangsrecht sowie der Unterhalt für die gemeinsamen Kinder geregelt.
- # Auch die Nutzung der gemeinsamen Wohnung, des Autos und die Betreuung von Haustieren kann geregelt werden.

SCHEIDUNGS(FOLGEN)VEREINBARUNG

- # Hat das betroffene Paar bereits eine schriftliche und notariell beglaubigte Scheidungsvereinbarung, muss kein Familiengericht eine Regelung treffen.
- # Geregelt werden die gleichen Inhalte wie in der Trennungsvereinbarung.

schlichtung und Konfliktmanagement e.V. in München.

Das ist ein riesiges Problem für Unternehmer. Denn wer hat schon die Hälfte seiner Vermögenswerte flüssig oder kann sie innerhalb kürzester Zeit zu Geld machen? „Es kann tatsächlich passieren, dass Unternehmer ihren Betrieb oder Teile davon veräußern müssen, um den Zugewinn begleichen zu können“, erklärt Beyer. „Auch eine Zwangsversteigerung kann dann zur Debatte stehen“, fügt sie an. Hinzu kommt: Geschäftspartner und Lieferanten, die von der Scheidung hören und wissen, dass es diesen Zahlungsanspruch gibt, können Zweifel an der Zahlungsfähigkeit des Unternehmers bekommen und bei der Zusammenarbeit zurückhaltend werden.

Da die Rechtslage den finanziell weniger gut gestellten Ex-Partner, aber nicht das Unternehmen schützt, rät Beyer in Streitfällen zu einem Mediationsverfahren (Kasten Seite 19). „Wir können oft erreichen, dass die Betroffenen die Auszahlung des Zugewinns in mehreren Tranchen vereinbaren. Das hilft, wichtiges Vermögen an den Betrieb zu binden. Außerdem gibt es dem Betriebsinhaber

eine gewisse Planungssicherheit für die nächsten Jahre“, erzählt Beyer.

DER EHEVERTRAG SICHERT DEN BESTAND DES UNTERNEHMENS

Wer vor oder während seiner Ehe einen Ehevertrag schließt, kann sein Unternehmen im Falle einer Scheidung vor dem Zugewinnausgleich schützen. Im Vertrag können die Ehepartner zum Beispiel vereinbaren, dass Betriebsvermögen bei einer Scheidung trotz Zugewinnausgleichs nicht mitbewertet werden soll – modifizierte Zugewinnngemeinschaft genannt.

Ehevertrag oder Trennungs- und Scheidungsfolgenvereinbarung können auch die Altersvorsorge schützen. „Denn bei Scheidung kommt es zu einem Ausgleich der Rentenanswartschaften“, erklärt Experte Oldenburger. Dann werden die während der Ehe erworbenen Anwartschaften, zum Beispiel aus der gesetzlichen Rentenversicherung, einer Riester- oder einer Betriebsrente, zu gleichen Teilen auf die Ex-Partner verteilt. Wenn das nicht gewünscht ist, kann ein Ausschluss dieses Wertausgleichs, auch in Teilen, vereinbart werden.

Mediation Was die außergerichtliche Einigung bringt

Kochen die Emotionen bei einer Trennung hoch, sind vernünftige Verhandlungen oft schwierig. „Dann kann es helfen, anstehende Regelungen im Rahmen einer Mediation zu erarbeiten“, sagt Anke Beyer, Rechtsanwältin und selbst Mediatorin.

1 Die Ex-Partner können unter Anleitung und Beratung eines neutralen Mediators ihre Vermögensverhältnisse sortieren.

3 Die Ex-Partner vermeiden hohe Anwalts- und Gerichtskosten und sparen Zeit, da Gerichtsverfahren lange dauern.

2 Die Ex-Partner haben selbst in der Hand, wie sie Vermögen und Betrieb aufteilen. Ohne Einigung entscheidet ein Familienrichter.

4 Ein Mediator kostet meist zwischen 130 Euro und 150 Euro pro Stunde. Das Erstgespräch ist meist kostenlos.

Darüber hinaus lassen sich in einem Vertrag Unterhaltszahlungen oder eine Gütertrennung festhalten. „Eheverträge werden vorwiegend zum Schutz des Unternehmens und des betrieblichen Vermögens geschlossen und sollten Standard bei Unternehmern sein“, fasst Oldenburger zusammen. „Trotzdem fehlt vielen Inhabern das Bewusstsein dafür, frühzeitig mit solchen Vereinbarungen vorzusorgen.“ Vermögensrelevante Fragen während einer Scheidung zu klären sei keine

gute Idee. „Denn dann sind die Beteiligten oft so emotional, dass Sachargumente ungehört bleiben und aus Wut sogar die Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz der Mitarbeiter, nicht nur des Ex-Gatten selbst, in Kauf genommen wird.“

VERÄNDERTE BEDINGUNGEN ERFORDERN AKTUALISIERTE VERTRÄGE

Doch selbst ein sehr gut formulierter und im Sinne des Unternehmenserhalts geschlossener Ehevertrag schützt den >



Damit das Lebenswerk nicht in 1.000 Teile bricht, sollten Unternehmer den Trennungsfall frühzeitig vertraglich regeln.

Fortbestand eines Handwerksbetriebes nicht immer: „Eheverträge müssen laufend aktualisiert und an veränderte Lebenssituationen, wie zum Beispiel die Geburt gemeinsamer Kinder oder geänderte wirtschaftliche Verhältnisse, angepasst werden“, erklärt Maetschke-Biersack und erzählt von einem Fall, bei dem die Aktualisierung ausblieb: Ein Handwerker und seine Frau heirateten in den 1970er-Jahren und schlossen damals einen Ehevertrag, der die Unterhaltsansprüche der Ehefrau regelte. Die Ehefrau

wurde Hausfrau und zog die gemeinsamen Kinder groß, während der Mann seinen Handwerksbetrieb führte. Nach über 30 Jahren Ehe entschlossen sie sich zur Trennung. Da die Ehefrau kein eigenes Einkommen hatte, musste ihr Ex-Partner Unterhalt zahlen. „Zeitgleich mit der Scheidung sank der Umsatz des Unternehmens aufgrund eines Nachfragerückgangs“, berichtet Maetschke-Biersack. Die Ehepartner hatten ihren Ehevertrag und die darin beschlossenen Regelungen nie an sich ändernde Marktsituationen gekoppelt oder angepasst. „Wenn die Ehefrau damals auf ihre Ansprüche laut Vertrag gepocht hätte, hätte der Betrieb vor dem Aus gestanden.“



»Wird vergessen, Verträge zu aktualisieren, birgt das hohe Risiken für Betriebe.«

Cornelia Maetschke-Biersack,
Fachanwältin für Familienrecht, Kanzlei Taylor Wessing in Düsseldorf.

Kosten einer Scheidung

Wie teuer eine Scheidung wird, lässt sich im Internet grob mit einem Scheidungsrechner ermitteln, etwa auf scheidung.org/tools oder bei fachanwalt.de/scheidungsrechner. Auf Basis des Nettoeinkommens und der Rentenversicherung von Ehemann und Ehefrau sowie des gemeinsamen Vermögens sowie der Anzahl der Kinder werden die Scheidungskosten und der Unterhalt für Ex-Partner und Kinder überschlagsmäßig berechnet.

EIN BEISPIEL:

Nettoeinkommen Ehemann:	3.500 €
Nettoeinkommen Ehefrau:	2.000 €
Vermögen:	350.000 €
Anzahl der Kinder:	zwei
Rentenversicherung Ehemann:	gesetzlich
Rentenversicherung Ehefrau:	gesetzlich
Verfahrenswert*	rund 34.000 €
Anwaltskosten:	rund 3.000 €
Gerichtskosten:	rund 900 €
Gesamtkosten:	rund 3.900 €

ACHTUNG:

- # Online-Rechner können keine individuellen Aspekte kalkulieren. Sie berücksichtigen meist nur das Hauptsacheverfahren und den Versorgungsausgleich bei einvernehmlicher Scheidung.
- # Familienrechtsanwälte arbeiten oft auch auf Stundenhonorarbasis. Umso strittiger ein Verfahren ist, desto länger dauert es und desto höher sind die Kosten.
- # Ein umfangreiches Scheidungsverfahren mit einem sich über mehrere Jahre hinziehenden gerichtlichen Verfahren zu Unterhalt und Zugewinn kann inklusive Gerichts- und Sachverständigenkosten eine sechsstellige Summe kosten.
- # Verfahrenswert: Summe der Nettoeinkommen pro Quartal plus 5 % des Vermögens. Vereinfachtes Verfahren, ohne Berücksichtigung von Kindergeld.

KONFLIKTFALL: ZWEI GLEICHBERECHTIGTE INHABER

Die Fälle, in denen beide Ex-Partner gemeinsam einen Betrieb führen und gleichberechtigt weisungsbefugt sind, sind eine besondere Herausforderung für die sich trennenden Partner – und ihre beratenden Anwälte. „In der Praxis fehlt es dann oft an einer klaren Führung, denn die Inhaber verlieren sich in Machtkämpfen, statt eine ordentliche Betriebsorganisation zu gewährleisten“, erklärt Maetschke-Biersack.

Das kann nicht nur das Verhältnis der Chefs zu den Mitarbeitern belasten, sondern auch die Stimmung unter den Mitarbeitern im Büro oder auf der Baustelle negativ beeinflussen. Während die einen versuchen, zwischen den Ex-Partnern zu vermitteln, positionieren sich andere klar aufseiten eines Inhabers und ziehen Kollegen in Loyalitätskonflikte hinein, berichtet Konfliktmanagerin Beyer von ihren Erfahrungen. Da kann es leicht passieren, dass Mitarbeiter keine Lust auf all den Ärger haben und kündigen. Sie sagen sich: Bevor meine Chefs den Betrieb zerschlagen und ich auf der Straße sitze, suche ich mir lieber jetzt einen neuen Arbeitgeber. „Und in Zeiten des Fachkräftemangels finden gut ausgebildete Handwerker schnell einen neuen Job“, weiß Beyer. „Die streitenden Ex-Chefs verlieren gute Arbeitskräfte und wichtiges Know-how.“

Beyer rät Unternehmern: „Wer vermeiden will, dass der private Konflikt das Unternehmen belastet, sollte im Trennungsfall transparent und offen kommunizieren, wie die künftige Arbeitsteilung aussehen wird – und um das Vertrauen der Mitarbeiter bitten.“ Dafür sollte den

Angestellten vermittelt werden, dass bereits an Regeln gearbeitet wird, die einen Fortbestand des Betriebes gewährleisten. „Es ist wichtig, dass Inhaber weiterhin ihre Führungsrolle einnehmen und verantwortungsbewusst handeln“, so Beyer. Ob die gefundenen Regelungen dann eine Dauerlösung sind oder nur den Übergang organisieren, ist unterschiedlich. Mit Blick auf ihre Erfahrungen sagt Anwältin Maetschke-Biersack: „Nach einer Trennung weiter jeden Tag gemeinsam in der Firma zu arbeiten, gemeinsam Entscheidungen zu treffen – das gelingt nur den allerwenigsten Paaren.“

EX-PARTNER WIRD EX-INHABER - DER GESELLSCHAFTERVERTRAG HILFT

Den Fall, dass aus einem Ex-Partner auch ein Ex-Inhaber wird, sollten Unternehmerpaare im Gesellschaftervertrag frühzeitig regeln. Andernfalls kann es etwa passieren, dass sich die Partner gegenseitig in ihren Entscheidungen blockieren, weil sie zu gleichen Teilen Gesellschaftsanteile am Unternehmen halten. Und es besteht die Gefahr, dass ein Ex-Partner die Auszahlung seiner Gesellschafts-

06:00 UHR

09:00 UHR

18:00 UHR

21:00 UHR

00:00 UHR

EIN ECHTER PROFI IST IMMER EIN PROFI RUND UM DIE UHR PERFEKT AUSGERÜSTET



FIATPROFESSIONAL.DE

MIT SEINEM NEUEN 9-GANG-AUTOMATIKGETRIEBE UND 6D-TEMP-MOTOR SORGT
DER NEUE FIAT DUCATO 2020 FÜR EIN EFFIZIENTERES UND ENTSPANNTES
FAHRERLEBNIS.

JETZT ALS EASY ANGEBOT AB **16.990 €¹** ODER **AB 229 € LEASEN²**, ZZGL. MWST.

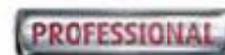
ANGEBOT NUR FÜR GEWERBLICHE KUNDEN.

¹ UPE des Herstellers i.H.v. 27.140,00 € abzgl. Fiat Professional- und Händler-Bonus i.H.v. 10.150,00 €, zzgl. MwSt. und Überführungskosten, für den Fiat Ducato Kastenwagen 2,8 t 2.3 MultiJet (Diesel) 88 kW (120 PS) (Version 290.SL4.7). Nachlass, keine Barauszahlung.

² Ein unverbindliches Leasingbeispiel der FCA Bank Deutschland GmbH, Salzstraße 138, 74076 Heilbronn, für Gewerbekunden, für den Fiat Ducato Kastenwagen 2,8 t 2.3 MultiJet (Diesel) 88 kW (120 PS) (Version 290.SL4.7), zzgl. MwSt. und Überführungskosten; 48 Monate Laufzeit, 40.000 km Gesamtleistung, 229 € Monatsrate (exkl. MwSt.) inkl. GAP-Versicherung, ohne Leasingsonderzahlung.

³ 2 Jahre Fahrzeuggarantie und 2 Jahre Funktionsgarantie „Maximum Care Flex 100“ der FCA Germany AG bis maximal 100.000 km gemäß deren Bedingungen. Optional als „Maximum Care Flex“ auf bis zu 250.000 km Gesamtleistung und um das 5. Fahrzeugjahr erweiterbar.

Angebot nur für gewerbliche Kunden, gültig für nicht bereits zugelassene Neufahrzeuge bis 31.03.2020. Nicht kombinierbar mit anderen Aktionen. Nur bei teilnehmenden Fiat Professional Partnern. **Beispielfoto zeigt Fahrzeug der Baureihe, die Ausstattungsmerkmale des abgebildeten Fahrzeugs sind nicht Bestandteil des Angebots.**



PROFIS WIE SIE

anteile verlangt – und damit möglicherweise den Fortbestand des Betriebs gefährdet. „Um das zu verhindern, sollten Inhaber nicht nur einen Ehevertrag schließen, sondern in ihrem Gesellschaftsvertrag auch gleich die gemeinsame Führungssituation für den Trennungsfall eindeutig festlegen“, rät Maetschke-Biersack. Ihr Tipp: „Unternehmerpaare sollten insbesondere Rückforderungsansprüche der Anteile regeln und einen Kündigungsschutz einbauen.“

ZUGWINNAUSSCHLUSS GREIFT NICHT BEI GLEICHBERECHTIGTEN PARTNERN

Wenn beide Partner in den Betrieb investiert haben, lässt sich das Unternehmen nicht aus dem Zugewinn herausnehmen. „Dann muss derjenige, der das Unternehmen alleine weiterführen möchte, den ausscheidenden Partner auszahlen“, erklärt Maetschke-Biersack. Dabei lassen sich Ratenzahlungen oder ähnliche flexible Konstrukte erstellen, um den Fortbestand des Betriebes sicherzustellen. Solche Regelungen müssen spätestens bei der Scheidung verhandelt und zum Beispiel in einer Scheidungsfolgenvereinbarung vertraglich festhalten werden. Wenn sich Unternehmerpaare nicht einig können, entscheidet andernfalls ein Familienrichter darüber, wie es mit dem Unternehmen weitergeht. „Und das ist nie die beste Lösung für den Betrieb“, ist Maetschke-Biersack überzeugt.

Fazit: Ganz gleich, in welcher Konstellation Handwerker und ihre Ehepartner im Betrieb und daheim Verantwortung und Aufgaben teilen: Als Unternehmer gehen sie ein sehr großes Risiko für sich und ihre Mitarbeiter ein, wenn sie das Thema Scheidung in guten Zeiten ausklammern oder sich darauf verlassen, dass man sich im Fall der Fälle schon einig wird. „Auch wenn viele das nicht hören wollen: Die Erfahrung zeigt, dass kaum jemand in einer Scheidungssituation so rational, besonnen und weitsichtig agiert, wie er sich das vorher vorgestellt hat“, sagt Maetschke-Biersack. Nur ein Vertrag sorgt wirklich für Sicherheit. **hm**

yvonne.doebler@handwerk-magazin.de



Thema Scheidung & Betrieb

Beiträge und Rechtswissen zum Thema Scheidung und Betrieb finden Sie auf unserer Themenseite: handwerk-magazin.de/scheidung

Güterstände in der Ehe – und ihre steuerliche Wirkung

Die vermögensrechtlichen Verhältnisse der Ehegatten untereinander werden durch das eheliche Güterrecht in den §§ 1363 ff. BGB geregelt. Der gesetzliche Güterstand ist die Zugewinnngemeinschaft. Wer anderes möchte, benötigt einen Vertrag.

1. ZUGEWINNGEMEINSCHAFT

Was ist das?

Wenn Paare heiraten, aber keinen Ehevertrag geschlossen haben, leben sie automatisch in einer Zugewinnngemeinschaft. Die Eheleute verwalten ihr eigenes Vermögen jeweils selbst und haften auch nicht für die Schulden des Partners. Trotzdem ist in manchen Fällen die Zustimmung des Ehepartners erforderlich. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn der Ehegatte, dem das Wohnhaus oder das Unternehmen gehört, dieses verkaufen möchte.

Was passiert im Falle einer Scheidung?

Vermögen, das Ehepartner während der Ehe erwirtschaften oder erwerben, gehört dem jeweiligen Ehegatten. Bei einer Scheidung kann aber derjenige, der den geringeren Vermögenszuwachs zu verzeichnen hat, von dem anderen den sogenannten Zugewinnausgleich verlangen. Dafür werden die Vermögenszuwächse, also der Zugewinn jedes Ehegatten ins Verhältnis gesetzt und eine sich etwa ergebende Differenz halbiert. Wer einen Ehevertrag abschließt, kann darin weitere Details festlegen. Zum Beispiel, dass der Zugewinnausgleich nur beim Todesfall, aber nicht bei einer Scheidung ausgeführt werden soll.

Steuerliche Bedingungen

Den Zugewinn, den ein Partner an den anderen zahlt, muss nicht versteuert werden. Das gilt auch, wenn die Ehe durch den Tod eines Ehegatten beendet wird.

2. GÜTERTRENNUNG

Was ist das?

Die Vermögen beider Eheleute bleiben während und nach einer Ehe getrennt. Jeder Ehegatte kann zudem ohne Zustimmung des anderen über sein Vermögen verfügen. Wer Gütertrennung vereinbaren möchte, muss einen Ehevertrag erstellen und dieses darin festhalten.

Was passiert im Falle einer Scheidung?

Es fällt kein Zugewinnausgleich an. Nur in krassen Ausnahmefällen kommen andere Ausgleichsansprüche in Betracht. So zum Beispiel, wenn ein Betrieb formal nur einem Ehepartner gehört, der Aufbau aber gemeinsam und parallel zur Familiengründung erfolgte. Hier benachteiligt die Gütertrennung den Ehepartner, der wegen der gemeinsamen Kinder weniger Vermögen erwirtschaften oder erwerben konnte, sodass ihm ein Ausgleich zusteht.

Steuerliche Bedingungen

Da kein Partner Anspruch auf Zugewinn erheben kann, kommt es auch zu keinen möglicherweise steuerrelevanten Zahlungen. Überdies: Wenn ein Ehegatte stirbt, muss der gesamte Vermögenserwerb des überlebenden Ehegatten nach Abzug etwaiger Freibeträge versteuert werden. Die Gütertrennung hat gegenüber der Zugewinnngemeinschaft also steuerliche Nachteile.

3. GÜTERGEMEINSCHAFT

Was ist das?

Bei einer Gütergemeinschaft wird das Vermögen der Eheleute – auch das, was sie vor der Heirat alleine besaßen – zu einem gemeinschaftlichen Vermögen. Damit müssen Eheleute grundsätzlich auch für die Schulden des jeweils anderen einstehen. Wer eine Gütergemeinschaft vereinbaren möchte, muss einen Ehevertrag erstellen und dieses darin festhalten.

Was passiert im Falle einer Scheidung?

Es erfolgt kein Zugewinn. Oft lässt sich nur in Gerichtsverfahren klären, wer welchen Anteil vom gemeinsamen Vermögen erhält – und welche Ausgleichszahlungen an den Ex-Partner fließen.

Steuerliche Bedingungen

Wenn ein Ehegatte stirbt, muss das gesamte Vermögen der Eheleute nach Abzug des Freibetrags versteuert werden.

4. MODIFIZIERTE ZUGEWINNGEMEINSCHAFT

Was ist das?

Es gelten die gleichen Regeln wie bei einer Zugewinnngemeinschaft. Jedoch lassen sich diese im Rahmen eines Ehevertrags in Teilen ändern oder ausschließen. Bestimmte Vermögenspositionen, wie zum Beispiel das Betriebsvermögen, können so vom Zugewinnausgleich ausgenommen werden.

Was passiert im Falle einer Scheidung?

Der Zugewinn fällt nur auf das im Ehevertrag definierte Vermögen an. Zudem kann dort festgehalten werden, dass der Zugewinn nur nach einer bestimmten Dauer der Ehe oder nur im Falle des Todes eines Ehegatten geteilt werden muss.

Steuerliche Bedingungen

Der Zugewinn, den ein Partner dem anderen zahlt, muss nicht versteuert werden. Das gilt auch, wenn die Ehe durch den Tod eines Ehegatten beendet wird. Und in diesem Fall auch ohne die im Ehevertrag vereinbarten Einschränkungen.