

UNTERNEHMENSRECHT

Ausfall des Chefs – Krisenmanagement zur Sicherung des Unternehmens

Jede dritte Unternehmensaufgabe geht darauf zurück, dass für den plötzlichen Ausfall des Chefs keine Vorsorge getroffen wurde. Zwei Drittel aller kleinen und mittelständischen Unternehmen haben keinen Plan für den etwaigen zeitweisen oder gänzlichen Ausfall der zentralen Person. Verantwortlich dafür ist aber in erster Linie der Chef selbst.

Längere Ausfälle sind oft nicht geplant und treten völlig überraschend aufgrund unvorhergesehener Ereignisse ein. Eine solche Situation ist unerfreulich, sehr komplex, wenig durch persönliche Erfahrungen angereichert und betriebswirtschaftlich und juristisch kompliziert. Wenn die Vertreter nicht unmittelbar Bescheid wissen, die entsprechenden Vollmachten und Informationen fehlen, Kunden, Banken, das Finanzamtsangelegenheiten oder die Sozialversicherung bzw. Krankenkasse nicht bedient werden kann, steht das Unternehmen schnell vor dem Aus.

Ein Notfallplan sollte die notwendigen Vorsorgemaßnahmen für einen zeitweisen oder kompletten Ausfall des Chefs enthalten.

Folgende Fragen sind zu entscheiden:

- Wer soll dem Krisenstab angehören?
- Wer soll welche Aufgaben, Verantwortung und Weisungsbefugnisse wahrnehmen?
- Wie ist der EDV-Zugang zu betrieblichen Prozessen sichergestellt?
- Ist der Stellvertreter zu jeder Zeit über alles Notwendige informiert, damit der Betrieb bei Bedarf von diesem fortgeführt werden kann?
- Liegen die notwendigen Vollmachten vor?
- Wo befinden sich wichtige Passwörter, Pins, Verträge, persönliche und betriebliche Versicherungspoliceen?
- Wo befinden sich wichtige Schlüssel für Tresor, Betriebsräume, Fahrzeuge etc.?
- Wie ist die Kommunikation zu Kunden, Banken, Lieferanten etc. gesichert?

Die Weiterführung des Unternehmens ist auf verschiedenen Wegen möglich. Ob ein Ehepartner, Familienangehörige, Mitarbeiter oder ein externer Notgeschäftsführer die richtige Wahl

ist, hängt von den ganz unterschiedlichen individuellen Gegebenheiten ab. Wenn Emotionen oder andere starke Belastungen infolge des Ausfalls die Fortführung des Betriebes belasten, sind externe Interims-Chefs die bessere Variante. Für diesen Fall kann aber ein „Vieraugenprinzip“ festgelegt werden, wonach die Zustimmung eines Familienangehörigen bei wichtigen Entscheidungen notwendig ist.

Auch ein Notfallordner für den persönlichen Bereich ist wichtig:

- Wo sind Daten und Dokumente für den Ernstfall aufbewahrt?
- Wer ist zu verständigen? Wer kann helfen?
- Sind die Krankenkassen- und Versicherungsdaten parat?
- Sind notwendige Urkunden verfügbar?
- Welche laufenden Verpflichtungen sind zu erfüllen?

Auch erbrechtliche Fragen können im Zusammenhang mit einer Betriebsfortführung beizeiten geregelt werden. Die Gestaltung der Betriebsnachfolge muss bei unmündigen Kindern anders ausgestaltet werden, als bei einem mündigen potentiellen Übernehmer. Unklare Regelungen würden nach sich ziehen, dass z. B. Vormundschaftsgerichte die Interessen unmündiger Kinder wahrnehmen und vor diesem Hintergrund in betriebliche Belange eingreifen. Wenn Ehepartner den Betrieb übernehmen sollen, können Doppelbesteuerungen z. B. durch das sog. „Berliner Testament“ vermieden werden. Es sollten auch Anweisungen über die Testamentsvollstreckung getroffen werden. Unter Umständen stellt sich auch die Frage der Umwandlung in eine GmbH oder AG oder GmbH & Co. KG. Bei Umwandlung können Kinder Eigentümer bleiben, haben aber die Wahl, selbst das Unternehmen zu leiten oder eine Fremdgeschäftsführung einzurichten. Haftungsrisiken werden verringert oder zumindest teilweise ausgeschlossen.

Vermeiden Sie durch Vorsorge, dass Sie oder Ihre Angehörigen im Ernstfall nicht wissen was Sie tun sollen und müssen. Treffen Sie beizeiten Regelungen zu einer etwaigen Fortführung des Unternehmens.

Gern beraten wir Sie zu den rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten und bereiten mit Ihnen gemeinsam einen Notfallplan vor.