

# Die liechtensteinische Unternehmensstiftung - ein sehr geeignetes Instrument für die Nachfolgeplanung

## Von der Idee zur Umsetzung

Ein Unternehmen erfolgreich, langfristig und nachhaltig zu führen, ist das Ziel des Unternehmertums. Gerade als Gründer eines Familienunternehmens ist das «Vorausdenken» («wie setzte ich mein Unternehmen auf?») essentiell, damit das Lebenswerk über Generationen erfolgreich bestehen kann.

Die zu berücksichtigenden Schlüsselthemen sind dabei: »Wie involviere und motiviere ich Familienglieder, aktuell und zukünftig«, «Wie sichere ich das Unternehmen vor eventuell aufkommenden Streitigkeiten zwischen Familienmitgliedern ab», «Wie erhalte ich die Unternehmensphilosophie als Herzstück über Generationen» und «Welche Unternehmensstruktur ist notwendig, um den Willen des Gründers nachhaltig zu manifestieren, aber trotzdem genug Flexibilität zu haben, auf Entwicklungen reagieren zu können».

## Gestaltungsfreiheit ist ein wichtiger Pluspunkt der Stiftung

Aufgrund der großen Gestaltungsfreiheit, welche die Rechtsform der liechtensteinischen Stiftung bietet, ist diese ein erprobtes Rechtsinstrument, mit dem effektiv sichergestellt werden kann, dass ein Vermögen langfristig erhalten, zweckgebunden eingesetzt und zugunsten mehrerer Familiengenerationen ver-

waltet wird. Aber wie kann die Stiftung konkret für den langfristigen Erhalt eines operativ tätigen Unternehmens eingesetzt werden?

## Die liechtensteinische Unternehmensstiftung

Von einer Unternehmensstiftung spricht man, wenn die Stiftung rechtlich mit einem Unternehmen verbunden ist. Dabei ist zu beachten, dass der unmittelbare Betrieb eines Unternehmens durch eine privatnützige Stiftung (sogenannte unmittelbare Unternehmensträgerstiftung) nach liechtensteinischem Recht nicht zulässig ist.

Die Stiftung kann jedoch in ihrem Vermögen Anteile an der operativ tätigen Gesellschaft halten (sogenannte Holdingstiftung). Das Halten von Unternehmensbeteiligungen ist als solches auch ein zulässiger Stiftungszweck, solange der Betrieb des operativen Unternehmens nicht der einzige Zweck der Stiftung ist (Stichwort «nicht erlaubter Selbstzweck»), sondern auch ein nach außen gerichteter Zweck vorhanden ist (das heißt z.B. keine bindende Thesaurierung von Vermögenswerten). Durch die Einbindung einer Holdingstiftung als Gesellschafterin des operativ tätigen Unternehmens können somit unter anderem die Nachfolgeplanung und das Verhältnis von Familie und Unternehmen im Stiftungszweck definiert werden. Ein dabei ausreichend offen formulierter Stiftungszweck

gewährleistet sowohl Raum für Entwicklungen im Geschäftsbereich des Unternehmens als auch im Umfeld der Stiftung.

Das Konfliktpotenzial unter den Familienmitgliedern oder den Erben wird durch die «Entpersonalisierung der Eigentümerstruktur» wesentlich entschärft, und insbesondere wird durch diese eine Zersplitterung des Unternehmens vermieden. Da diese «Entpersonalisierung» aber nicht der grundsätzlichen Möglichkeit einer Einbindung des Stifters oder der Familienmitglieder in die Stiftung oder das operative Unternehmen entgegensteht, kann durch eine geeignete Einbindung das Zugehörigkeitsgefühl der Familienmitglieder zum Unternehmen bewusst gestärkt werden, ohne das Unternehmen durch familiäre Auseinandersetzungen zu gefährden. Der Stifter hätte zudem die Möglichkeit, sich durch das Einräumen von Änderungs- und Widerrufsrechten Einflussmöglichkeiten auf die Stiftung vorzubehalten. Inwiefern dieses jedoch im Einzelfall ratsam ist, ist sorgfältig zu prüfen.

Bei der Ausarbeitung einer geeigneten Struktur des Familienunternehmens sollte daher sehr bewusst darauf geachtet werden, das Potenzial für Konflikte, insbesondere Interessenkonflikte, weitestgehend zu minimieren und die bewusst gewählte Institutionalisierung durch Einbindung der

Stiftung nicht durch zu starke Kontrollrechte oder Machtstellungen von Organen ad absurdum zu führen.

## Fazit

Der Einsatz einer Holdingstiftung als Gesellschafterin eines operativen Unternehmens bietet sehr gute Bedingungen für eine langfristige und nachhaltige Nachfolgeplanung für Familienunternehmen. Der große Gestaltungsspielraum bedeutet jedoch auch Verantwortung für eine sorgfältige Ausübung und durchdachte Planung, damit die Kontinuität und die Werte des Unternehmens langfristig im Sinne des Gründers und seiner Unternehmensidee über Generationen gesichert werden können.



*Susan Schneider-Köder, Geschäftsführerin der Liechtensteinischen Treuhandkammer*