



# Mythen in Unternehmerfamilien

#01

„Das Unternehmen geht immer vor!“



# Was steckt hinter dem Mythos?

- Das **Familienunternehmen** als größter Vermögenswert jedes Gesellschafters soll nicht durch Einzelinteressen gefährdet werden.
- Darum sollen auch die **Ausschüttungsinteressen** der Gesellschafter hinter den Finanzierungsinteressen des Unternehmens zurückstehen.
- Die **Verantwortung für das Vermögen** soll am besten durch die Familie selbst wahrgenommen werden. Deshalb soll mindestens einer dazu bereit und in der Lage sein.
- Die **Geschlossenheit des Gesellschafterkreises** ist elementar für die Identifikation der Familie mit dem Unternehmen. Daher
  - soll die persönliche Mobilität zurückstehen, wenn sie wegen der Wegzugsteuer zum Verkauf von Anteilen nötig ist, und
  - sind bei der **Eheschließung** Pflichtteils- und Zugewinnausgleichsverzichte notwendig.



# Was spricht gegen den Mythos?

- Das Unternehmensinteresse und damit das Interesse des Familienkollektivs über das persönliche Interesse zu stellen, widerspricht dem Streben nach **Individualität** insbesondere jüngerer Gesellschafter.
- **Ausschüttungen** können sinnvoll sein, um
  - das Vermögen in andere Assetklassen zu diversifizieren,
  - Gesellschafter (auch kleinere) ökonomisch und emotional an das Unternehmen zu binden,
  - Steuern für Anteilsübertragungen zu zahlen.
- Muss ein Familienmitglied eine **Funktion übernehmen**, die ihm nicht liegt, ist damit weder der Familie noch dem Betroffenen gedient.
- Die **Akzeptanz der Gesellschafterstellung** leidet gerade in der jüngeren Generation, wenn damit Mobilitätseinschränkungen sowie familien- und erbrechtliche Zwänge verbunden sind.

# Ist der Mythos richtig?



Nein. „Immer“ geht das Unternehmen nicht vor.

- Für jedes der genannten Beispiele und weitere **Interessenkonflikte** sollte innerhalb der Familie ein Kompromiss erarbeitet werden. So können z.B. vereinbart werden
  - eine alle Interessen berücksichtigende Ausschüttungspolitik,
  - Governance-Strukturen, die den Familieneinfluss auf passende Weise auch dann sichern, wenn der CEO familienfremd ist,
  - Strukturen, die eine Wegzugsteuer vermeiden,
  - Regelungen darüber, wer Gesellschafter werden darf und welche Familienrechte andere Angehörige ausüben dürfen.
- Damit diese Kompromisse dauerhaft stabil sind, sollten sie in einem **inhaberstrategischen Prozess** sorgfältig von allen Familienmitgliedern diskutiert und idealerweise in einer Familienverfassung niedergelegt werden.



Eine ausführlichere Textfassung zum Thema dieses Sliders finden Sie unter <http://fidubonum.de/Mythen/>.



Interesse an weiteren Mythen in Unternehmerfamilien?

- Siehe unter <http://www.fidubonum.de/Mythen/> oder
- melden Sie sich unter [kontakt@fidubonum.de](mailto:kontakt@fidubonum.de) zum Versand an.

## Kontakt



**Dr. Henning Schröer**  
Geschäftsführer

 [hs@fidubonum.de](mailto:hs@fidubonum.de)  
 0172 3530078