

L+C

LOHR +  
COMPANY

UNTERNEHMEN

STIFTUNGEN  
ALS GARANTEN  
FÜR „VEREWI-  
GUNG“?

## EINE KRITISCHE BESTANDSAUFNAHME

Die selbständige Stiftung ist eine juristische Person und Träger von Rechten und Pflichten. Soweit, so gut und nichts Neues. Nach wie vor ist diese Form der Stiftung die statistisch häufigste, wenn es darum geht, den Wunsch nachhaltigen Wirkens in die Tat umzusetzen. Es spricht auch grundsätzlich nichts dagegen, sich dieser Form zu bedienen. Allerdings wird von vielen Stiftern den Mechanismen zur Besetzung der Stiftungsorgane nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Sind es zu Beginn der Stifter und seine Ehefrau, welche die Organe besetzen, so ist schon fraglich, ob man nach deren Ausscheiden wieder Familienangehörige für eine Tätigkeit im Vorstand der Stiftung begeistern kann. Werden die hierfür notwendigen Gespräche nicht frühzeitig geführt oder werden die Kinder nicht noch zu Lebzeiten der Stifter aktiv in die Stiftungsarbeit eingebunden, so schwinden die Chancen für eine Nachfolge im Familienkreis signifikant. Und selbst, wenn sie hier noch gelingt – wer kommt danach?

Es ist deshalb unabdingbar, bereits bei Errichtung der Stiftung Anforderungsprofile und Prozesse zu etablieren, die dafür Sorge tragen, dass auch nach Abbruch des Engagements der Stifterfamilie die richtigen Personen für eine Nachfolge in den Organen identifiziert werden können.

Hinsichtlich des Anforderungsprofils ist zu empfehlen, dass – je nach Größe der Stiftung – ein Mitglied des Vorstands die berufsrechtliche Qualifizierung als Rechtsanwalt oder Steuerberater besitzen sollte. Auf diese Weise ist sicher gestellt, dass rechtliche oder steuerliche Themen frühzeitig erkannt und fachgerecht abgearbeitet werden. Es sollte darüber hinaus festgelegt sein, dass bei den han-



delnden Personen ein bestimmtes Mindestmaß an Berufs- oder Managererfahrung vorhanden ist (Textvorschlag: „... vier Jahre in einer Kanzlei oder in der Rechtsabteilung eines Unternehmens gearbeitet...“ oder „... mindestens vier Jahre in entscheidungserheblicher Position eines mittelständischen Unternehmens mit mindestens 60 Mitarbeitern gearbeitet...“). Vollständige Sicherheit, den oder die richtigen gefunden zu haben, geben solche Klauseln freilich nicht; sie liefern aber zumindest Anhaltspunkte, dass Personen, welche diese Kriterien erfüllen, nach allgemeiner Kenntnis und Erfahrung als geeignete Kandidaten anzusehen sind.

”

**Mit zunehmendem Zeitablauf erhöht sich die Gefahr, dass das Werken der Stiftung und der ursprüngliche Stifterwille auseinanderfallen. Deshalb ist eine „Charta“, welche die Grundwerte festschreibt, so wichtig.**

Unabdingbar sind darüber hinaus Vorschriften, welche die „Hygiene“ in den Prozessen für die Zeit nach dem Ausscheiden des Stifters und seiner Familie sicherstellen. Man könnte diesen Abschnitt auch mit „Checks & Balances“ überschreiben. Gemeint sind gegenseitige Kontrollen innerhalb desselben aber auch zwischen ggf. verschiedenen Organen, um Interessenkonflikte der handelnden Personen zu vermeiden (Compliance). Man sollte bei der Implementierung derartiger Vorschriften ein gesundes Augenmaß walten lassen; ob eine „Whistle-Blowing“-Klausel erforderlich ist, sei deshalb ausdrücklich dahin gestellt. Ist aber kein Familienmitglied mehr vorhanden, so können gute

„DER GESELLSCHAFT  
ETWAS ZURÜCKGEBEN“

Philanthropie, Stifterberatung und Stiftungsmanagement gehören bei uns zum täglichen Geschäft.  
Bitte sprechen Sie uns an.

## ■ Kontaktdaten Düsseldorf

LOHR + COMPANY GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Dr. Maximilian A. Werkmüller  
Rochusstraße 47  
40479 Düsseldorf  
Tel.: 00 49 (2 11) 16 45 11 00  
Fax: 00 49 (2 11) 16 45 11 11  
E-Mail: mwerkmueller@lctax.de

## ■ Kontaktdaten Wien

LOHR + COMPANY GmbH  
Wirtschaftsprüfungs- und  
Steuerberatungsgesellschaft  
Dr. Franz Kleinbauer  
Kärntner Ring 5–7  
A-1015 Wien  
Tel.: 00 43 (1) 3 36 00 77 10  
Fax: 00 43 (1) 3 36 00 77 99  
E-Mail: fkleinbauer@lctax.at

L+C

LOHR +  
COMPANYGmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

■ Düsseldorf ■ Wien

Gründe dafür sprechen, einen externen Dritten, z. B. den beauftragten Wirtschaftsprüfer, als „neutrale Instanz“ mit einzubinden. Bei steuerbegünstigten Stiftungen hat ohnehin die Stiftungsbehörde ein Auge auf die Vorgänge – bei Familienstiftungen jedoch in der Regel nicht. Deswegen dürfte der Katalog der Wohlverhaltensregeln dort auch entsprechend umfangreicher ausfallen. Sofern gewünscht, können diese „corporate governance“-Regeln auch vor nachträglichen Eingriffen geschützt werden, etwa daruch, dass im Rahmen einer „Verewigungs-Klausel“ unter anderem diese Vorschriften als unabänderbar festgeschrieben werden. Um den Stifterwillen hierzu noch deutlicher zu dokumentieren, wäre anzuraten, dass dieser im Rahmen einer „Charta“ festschreibt, warum er bestimmte Mechanismen für unabänderbar erklären wollte. Anhand dieser Charta wird man dann prüfen müssen, ob – sollte es erforderlich sein – nicht doch eine Anpassung an geänderte Verhältnisse möglich ist.

Bei allem gilt auch hier: die künftige Entwicklung der Stiftung und der rechtlichen, wirtschaftlichen und tatsächlichen Verhältnisse um die Stiftung herum sind für niemanden vorhersehbar. Um so mehr gilt es, jedenfalls diejenigen Szenarien, deren Funktionweise vital für das Fortbestehen der Stiftung sind, detailliert niederzulegen und zwar von Beginn an.

## KONTAKT

LOHR + COMPANY GMBH  
Dr. Maximilian A. Werkmüller  
LL.M. Rechtsanwalt

mwerkmueller@lctax.de

