

Abstract für ein Policy Paper für den TRACK #2: Vielfalt organisieren: Solidarische Strategien und Perspektiven

Die treuhändische Unternehmensform - Organisation ohne privates Eigentum?¹

Eine allgemeine Management-Weisheit lautet, dass wer in Organisationen Veränderungen sehen will, diese *in* der Organisation anstoßen muss. Dass dies nicht in Gänze stimmt, wird an den Herausforderungen augenfällig, die sich stellen, wenn es um die Nachfolge an der Unternehmensspitze geht. Allein in Deutschland werden im Zeitraum 2016 bis 2018 620.000 Unternehmen vor dieser Herausforderung stehen.² Die Herausforderungen, die sich hier darstellen, bestehen nicht nur darin, dass kapitalistisch interessierte Eigentümer möglichst steuerfrei das Unternehmen in der einen oder anderen Form weiter führen möchten. Sie besteht vor allem auch darin, dass die Übergabe auch die Frage nach der Unternehmensform stellt: In welcher Form soll also das Unternehmen weitergeführt werden? Gibt es willige und/oder fähige Familienmitglieder? Sollte das Unternehmen über den Kapitalmarkt veräußert werden?

Ob als Personengesellschaft oder Kapitalgesellschaft, und wenn ja, welche, ist die grundsätzliche Rahmenschaffende Frage darüber, wie Eigentumsseite und Binnenverhältnisse der Organisation in ein Verhältnis gesetzt werden. Dass hierzu im deutschsprachigen Raum in erster Linie Kapital- oder Personengesellschaften genutzt werden, stellt eine Vielfaltslosigkeit dar, die ihrerseits problematisch ist: Denn in beiden vorherrschenden Modellen driftet das Interesse am Unternehmenszweck auseinander in eine eigentumsseitige Fremdbestimmung und eine unternehmensinterne Selbstbestimmung.

Das Modell der treuhändischen Unternehmensform stellt hier eine Alternative zur Verfügung, die in ersten Ansätzen heute in erster Linie über gemeinnützige Stiftungen strukturiert werden. Wie auch immer sie konkret ausgestaltet werden, wird in und durch diese Unternehmensform das Eigentum am Unternehmen von unmittelbaren Familien-/Kapital-Interessen getrennt.³

Dieser Beitrag soll darstellen, wie diese Unternehmensform zu bewerten ist. Dafür wird die Frage gestellt, welchen Unterschied diese veränderten Rahmenbedingungen für das Wirtschaften und Arbeiten durch und im Unternehmen machen und welche Folgen diese Veränderungen in der Meso-Ebene für Volkswirtschaften auf der Makro-Ebene haben würden. Wie erste Forschung zeigt und im Beitrag begründet werden soll, ist diese Unternehmensform aus einer Reihe von Gründen anderen Unternehmensformen vorzuziehen.

¹ Verfasser: Maximilian Locher, Maximilian.Locher@uni-wh.de.

² Leifels (2016).

³ Vgl. zu den verschiedenen Modellen Wagner (2015).

Abstract für ein Policy Paper für den TRACK #2: Vielfalt organisieren: Solidarische Strategien und Perspektiven

Auf dieser Grundlage thematisiert der Beitrag konsequenterweise, wie sich die heute vorherrschende Kopplung zwischen der Organisation von Wirtschaft, Politik und Recht so gestaltet, dass eine Präferenzierung von Personen- und Kapitalgesellschaften zu beobachten ist. Davon ableitend werden politische Gestaltungsempfehlungen dazu ausgearbeitet, was nötig wäre, um den treuhändischen Unternehmenstyp in seiner Attraktivität für anstehende Welle an Nachfolgeentscheidungen zu steigern und so die Vielfalt der Organisation von Wirtschaft in einem positiven Sinne vielfältiger zu gestalten. Denn die Vielfalt von und in Organisation, so soll dieser Beitrag formulieren, findet ihre erste Weichenstellung nicht in der Organisation selbst, sondern in der Gestaltung ihres Eigentumsverhältnisses.

Literatur:

Leifels, S. (2016), Alterung treibt Nachfolgerbedarf im Mittelstand: 620.000 Übergaben bis 2018, Kfw Research: Fokus Volkswirtschaft.

Wagner, T. (2015), Zum grundlegenden Verständnis treuhändischer Unternehmensorganisation, in: Sorpetaler Unternehmerforum (hrsg.): Dokumentation zur Tagung des Sorpetaler Unternehmerforums 2014 in Witten, S. 5-23.