Spitze bei Strom, Gas und Wasser

RHÖNENERGIE FULDA erneut als Top-Lokalversorger ausgezeichnet

Gute Nachricht für die Kunden der RhönEnergie Fulda: Das unabhängige Energieverbraucherportal hat das Unternehmen in seinem lokalen Versorgungsgebiet erneut zum TOP-Lokalversorger gekürt. Das Siegel bescheinigt ausgezeichnete Ergebnisse in Bereichen wie Qualität, Nachhaltigkeit und Service.

Wie in den Vorjahren erhält die RhönEnergie Fulda das Qualitätssiegel gleich für drei Sparten: Strom, Erdgas und Trinkwasser. „Die neuerliche Auszeichnung bestätigt uns darin, unsere kundenorientierte Ausrichtung konsequent weiterzuverfolgen“, erklärt Martin Heun, Sprecher der Geschäftsführung der RhönEnergie Fulda. „Besonders freuen wir uns, dass uns neben einem fairen Preis-Leistungsverhältnis auch ein guter Kundenservice sowie ein starkes Engagement für die Umwelt und die Region bescheinigt werden.“ vn

Bei Strom wird die RhönEnergie im achten Jahr in Folge prämiert, bei Erdgas im vierten Jahr in Folge. Darüber freuen sich (von links): Vertriebsleiter Klaus Moll, Geschäftsführer Martin Heun und Abteilungsleiter Christoph Hau. Foto: RhönEnergie

Einer der besten Arbeitgeber Deutschlands

TEGUT im Wettbewerb „Great Place to Work“ 2019 ausgezeichnet

Günter Ledermann (links) und Karl-Heinz Brand nehmen die Auszeichnung entgegen. Foto: Great Place to Work

Der Lebensmitteleinzelhändler tegut zählt zu den besten Arbeitgebern Deutschlands. Das Fuldaer Unternehmen wurde jüngst im Rahmen der Initiative „Great Place to Work“ 2019 in Berlin ausgezeichnet und belegt in der Unternehmensgröße 2001 bis 5000 Mitarbeitende den dritten Platz.

„Wir freuen uns sehr über die Auszeichnung in diesem renommierten Wettbewerb“, sagt Karl-Heinz Brand, Leiter Personelles und Mitglied der tegut-Geschäftsleitung, der mit dem Betriebsratsvorsitzenden Günter Ledermann den Preis für tegut entgegennahm. „Unser positives Abschneiden würdigt unsere besondere Unternehmens- und Mitarbeiterkultur, die durch gute Kommunikation und größtmögliche Transparenz im Verhältnis Arbeitgeber zu den Mitarbeitenden geprägt ist. Das sind wichtige Voraussetzungen für die Mitarbeiterzufriedenheit“, erklärt Brand. In diesem Jahr wurden bereits zum 17. Mal die Auszeichnungen zu „Great Place to Work“ vergeben. Bei dem Wettbewerb werden Unternehmen aller Größen, Branchen und Regionen für ihre besonderen Leistungen bei der Gestaltung attraktiver und zukunftsorientierter Arbeitsbedingungen gewürdigt.

Eine Besonderheit bei tegut: Die Firma verzichtet auf kurzfristige Dienstpläne im Wochenrhythmus, organisiert stattdessen in einem Zeitfenster von drei Wochen die Einsätze der Mitarbeiter in den Filialen. Das erlaubt den Angestellten, ihre Freizeit besser zu planen und im Vorfeld Wünsche für freie Tage anzumelden – etwa, wenn ein Familiengeburtstag oder ein privater Termin ansteht. Besonders gelobt wurde, dass Mitarbeitern viel Verantwortung übertragen wird, dass Führungskräfte auf die Arbeitsqualität der Mitarbeiter vertrauen, im Unternehmen eine freundliche Arbeitsatmosphäre herrsche und ein faires Miteinander gelebt werde. vn

Markt-Platz

Nicht so schlecht

Zuerst war der Schock groß, als Kristina Stabernack verkündete: Sie will ihr Unternehmen STI Group verkaufen. Stabernack, STI, Vogelsberg – das war über Jahrzehnte eine Einheit, die für einen soliden Wohlstand und einen fürsorglichen Arbeitgeber stand. Damit soll jetzt Schluss sein?

Seit dem Verkünden der überraschenden Nachricht ist eine Woche vergangen. Je länger man nachdenkt, desto mehr positive Aspekte einer Übernahme werden deutlich: Ja, ein Verkauf – vermutlich an einen Branchenriesen – würde sehr wahrscheinlich Einschnitte bei der Zahl der Mitarbeiter bedeuten. Aber: Dem Unternehmen würden frisches Kapital für Investitionen in moderne Maschinen und ein professionelles Management gut tun. Denn der Wettbewerb wird schärfer. Alles hat seine Zeit. Vielleicht ist die Zeit der Mittelständler in der Verpackungsbranche vorbei.

Ein persönlicher Aspekt kommt hinzu. Alleineigentümerin Kristina Stabernack wird in diesem Jahr 60 Jahre alt. Sie ist kinderlos. Die Frage, was nach ihr mit STI passieren soll, stellt sich jedes Jahr dringender – unabhängig von den Fragen Kapital und Management. Auch diese Frage würde ein Verkauf beantworten.

Volker Nies

Wenn ein Unternehmer stirbt, wird es kompliziert

UNTERNEHMENSNACHFOLGE muss vorausschauend und genau geplant werden

Von **JAN-FELIX KUMKAR**

Deutschland ist ein Unternehmerland. Der Ruf mittelständischer Unternehmen ist von vorausschauendem Handeln geprägt. Nicht selten stellen jedoch unvorhergesehene Nachfolgesituationen Unternehmen vor Herausforderungen. Vorausschauendes unternehmerisches Handeln sollte dabei auch die eigene Nachfolge im Blick haben. Doch viele Unternehmen – gerade Gesellschaften – sind auf einen plötzlichen Todesfall rechtlich nicht ausreichend vorbereitet.

Laut Statistik-Portal „Statista“ waren in Deutschland 2017 3,5 Millionen Unternehmen tätig. 2,8 Millionen davon waren in der Rechtsform einer sogenannten Personengesellschaft oder als Einzelunternehmen organisiert. Die damit verbundene Übernahme persönlicher Haftung, also persönlichem Risiko, wird einerseits als löblich angesehen, andererseits sind mit dieser Organisationsform besondere Probleme verbunden, wenn ein Unternehmer verstirbt.

Personengesellschaften existieren in verschiedenen Formen. Die verbreitetsten sind die „Gesellschaft bürgerlichen Rechts“ (GbR), die „Offene Handelsgesellschaft“ (OHG) und die „Kommanditgesellschaft“ (KG). Sie haben gemeinsam, dass entweder alle Gesellschafter mit ihrem persönlichen Vermögen für das Unternehmen einstehen (im Fall der GbR und der OHG) oder aber mindestens ein Gesellschafter persönlich haftet (im Fall der KG). Dabei geht das Gesetz davon aus, dass die Verbindung mehrerer Personen in einer solchen haftungsrechtlichen „Schicksalsgemeinschaft“ von derart besonderer Bedeutung ist, dass die Gesellschaften im Todesfall eines Gesellschafters nicht einfach mit den Erben fortgeführt werden.

Die verbleibenden Gesellschafter sollen sich grundsätzlich genau überlegen können, ob und mit wem sie die Gesellschaft fortführen wollen: Ihnen sollen nicht allein durch den Erbfall eines Mitgesellschafters andere Gesellschafter aufgezwungen werden.

Aus diesem Grund führt der Todesfall eines Gesellschafters im Fall der GbR im Zweifel zur Auflösung der Gesellschaft oder im Falle der OHG zum Ausscheiden des verstorbenen Gesellschafters aus der OHG.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Dabei mag es kurios anmuten, dass das Gesetz anordnet, dass man im Todesfall aus einer Gesellschaft ausscheidet – gemeint ist vom Gesetz nicht, dass man im Todesfall kein aktives Mitglied mehr in einem Unternehmen ist. Die Figur über das Ausscheiden eines Gesellschafters im Todesfall führt vielmehr dazu, dass die Erben einen Abfindungsanspruch gegen die Gesellschaft haben. Sie werden also nicht selbst Gesellschafter, sondern erhalten einen Zahlungsanspruch gegen die Gesellschaft. Entsprechendes gilt im Falle der KG, sollte ein persönlich haftender Gesellschafter versterben.

Diese gesetzliche Ausgangslage entspricht nicht immer den Interessen der Gesellschafter, und so gibt es vielfach Gestaltungsbedarf in betroffenen Gesellschaftsverträgen. So kann es sein, dass etwa eine als GbR organisierte Arztpraxis nach dem Todesfall eines Gesellschafters unter den übrigen Ärzten fortgeführt werden soll, oder aber, dass der Sohn eines Handwerkermeisters als Gesellschafter in eine bestehende OHG einrücken soll. Notwendig ist in beiden Fällen, dass alle Gesellschafter hierzu genaue Regelungen im Gesellschaftsvertrag treffen.

Dabei haben sie zwei verschiedene Optionen: Entweder verwenden sie eine sogenannte Eintrittsklausel oder eine „Nachfolgeklausel“. Mit einer Eintrittsklausel können die Gesellschafter einer beliebigen anderen Person die Option einräumen, in die Gesellschaft einzutreten. Verstirbt ein Gesellschafter, dann können diese Personen wählen (und zwar unabhängig davon, ob sie Erben sind, oder nicht), ob sie in die Position des Verstorbenen einrücken wollen. In der Praxis ist diese Option kaum verbreitet, da die Gesellschaft lange im Unklaren darüber bleiben kann, ob die potentiell einrückende Person in die Firma tatsächlich einsteigen wird. Zudem ist diese Gestaltung nicht mehr so leicht einseitig änderbar, so dass nur noch sehr eingeschränkt (etwa testamentarisch) über einen Gesellschaftsanteil verfügt werden kann.

Dr. Jan-Felix Kumkar

Verbreiteter sind daher Nachfolgeklauseln, die es im Gesellschaftsvertrag den einzelnen Gesellschaftern gestatten, testamentarisch über ihren Anteil zu verfügen. Solche Klauseln im Gesellschaftsvertrag erlauben den einzelnen Gesellschaftern, ihre Anteile zu vererben. Allein durch den Todesfall wird der Anteilsübergang aber noch nicht wirksam.

Zwar kann es sein, dass durch eine sogenannte einfache Nachfolgeklausel schlicht „die Erben“ eintreten – möglich ist aber auch, dass nur spezielle Erben in die Gesellschaft eintreten sollen. In diesem Fall muss der Gesellschafter selbst (gesetzlich, testamentarisch oder erbvertraglich) dafür sorgen, dass diese Person tatsächlich Erbe wird. Der Vorteil der sogenannten qualifizierten Nachfolgeklauseln ist, dass einerseits die Gesellschaft vertraglich begrenzen kann, welcher der möglichen Erben Gesellschafter werden kann, zugleich es aber auch der einzelne Gesellschafter in der Hand hat, frei über seinen Nachlass (inklusive Gesellschaftsbeteiligung) zu verfügen.

Dr. Jan-Felix Kumkar ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt.