

Wie Betriebsübergaben gelingen

GRÜNDERABEND am 15. November zeigt drei erfolgreiche Beispiele

Von Volker Nies

Wie gelingt eine Unternehmensnachfolge? Das ist ein Thema des Gründerabends am 15. November bei der IHK Fulda (19 Uhr). Dabei präsentiert Unternehmensberaterin Tanja Ebbing drei gelungene Beispiele, die sie zum Teil selbst begleitet hat.

Horst Johannes und Ehefrau Barbara Leibold-Johannes führen die Firma Josef Leibold Karosserie- und Fahrzeugbau GmbH in vierter Generation. Das Unternehmen in Künzell hat sich auf Fahrzeugaufbauten spezialisiert, bietet Reparaturen und einen 24-Stunden-Notdienst an. Das Paar mussten den Betrieb überstürzt übernehmen, als ihr Vater krank wurde.

Ihr Sohn Florian Johannes konnte die Entscheidung, ob er die Firma übernehmen will, in Ruhe treffen. Er hat sich mittlerweile auf die Führungsaufgaben vorbereitet und ist als Werkstattleiter mit Personalverantwortung tätig. 2018 wird er die Ausbildung zum Karosserie- und Fahrzeugbaumeister abschließen und den Betrieb übernehmen.

Die Firma Stahl- und Metallbau Bösch GmbH & Co.KG in Fulda entwickelte sich über Jahrhunderte von einer kleinen Schmiede zu einem renommierten Stahl- und Me-



Gelungener Wechsel bei Bösch Metallbau in Fulda (von links): Johannes Bösch, Tanja Ebbing und Stephan Nolte. Fotos: Robert Gross, privat

taillbauunternehmen. Bereits als Kind machte Johannes Bösch die Werkstatt seines Vaters Matthias Böschens unsicher. Johannes Böschens schloss seine Ausbildung als Metallbauer Fachrichtung Konstruktionstechnik 2002 sowie 2007 sein Studium zum Dipl. Ing. (FH) für Stahl- und Metallbau ab. Es war klar, dass er anschließend seinen Vater im elterlichen Betrieb unterstützen würde. 2012 im Alter von 67 Jahren begann Matthias Bösch seinen Ruhestand zu

planen. Schließlich wurde sein Sohn in achter Generation 2014 sein Nachfolger. Eine konkrete Planung erfolgte vorher nicht. Johannes Bösch stellt fest: „Themen wie Strategische Unternehmensplanung, Personalentwicklung und Unternehmensführung blieben auf der Strecke.“

Ungewöhnlich und spontan verlief die Betriebsübergabe von Edgar Paul an Peter van den Tol. 1989 gründete der Industrie- und Drechslermeister Edgar Paul sein Unternehmen

zum An- und Verkauf von Holzbearbeitungsmaschinen in Hettenhausen. Entstanden ist eine bei Insidern international bekannte Firma mit mehr als 3000 Quadratmetern Hallenfläche an vier Standorten im Kreis Fulda, die 400 Holzbearbeitungsmaschinen beherbergen. Peter van den Tol kam 2016 kam als Techniker über einen Auftrag als IT-Berater bei der EDAG in die Region Fulda. Auf der Suche nach einer Unterstellmöglichkeit für seinen Oldtimer lernte er Edgar Paul

TIPPS

Tanja Ebbing nennt diese Erfolgsfaktoren einer Unternehmensnachfolge: 1. **Klärung der Erwartungen:** Wird der Nachfolger aus freien Stücken selbstständig? Will er die Firma übernehmen oder lieber eine Firma nach eigenen Ideen gründen? 2. **Voraussetzungen schaffen:** Ist die Firma zukunftsfähig – von ihren Mitarbeitern, Produkten und Strukturen, Technik und Standort? 3. **Finanzielle Tragfähigkeit der Firma prüfen.** 4. **Wechsel frühzeitig planen,** mindestens fünf Jahre vor Übergabe. 5. **Berater nutzen.** Sie zeigen Brennpunkte auf. Für sie gibt es Zuschüsse.

kennen. Dieser suchte einen Nachfolger, Peter van den Tol wollte in der Region Fulda bleiben und sich hier selbstständig machen. Im Frühjahr 2017 übernahm er den operativen Geschäftsbetrieb. Unterstützt wird Bash von seiner Partnerin Martina. Paul hilft als Senior-Experte, so dass die Übernahme gleitend erfolgt.

Die Teilnahme am Gründerabend ist gratis. Um eine Anmeldung wird gebeten.

WEB region-fulda.de



Markt-Platz

Verwöhnt

Beim Wettbewerb um die alljährlich gekürten drei Hessen-Champions sind ostthessische Firmen erfolgreich verwöhnt. In den vergangenen vier Jahren kam stets mindestens ein Sieger aus dem Kreis Fulda. 2015 gingen sogar alle Titel in den Kategorien Jobmotor, Innovation und Weltmarktführer in den Kreis Fulda.

In diesem Jahr sind zwei Unternehmen aus der Region für den Titel nominiert: die Hünfelder Schreinerei Kiefer für eine bahnbrechende Innovation im Türereinbau, der Schlitzer Internethändler Lampenwelt für sein Wachstum. Schlitz im Osten des Vogelsbergkreises gehört zwar zum Vogelsbergkreis, ist aber zweifellos Teil der Wirtschaftsregion Fulda.

Die Erfolge der vergangenen Jahre könnten den Beobachter dazu verleiten, die Messlatte für die Bewerber aus der Region zu hoch zu legen. Schon die Nominierung für das Hessen-Champion-Finale ist ein gewaltiger Erfolg, denn der Preis ist höchst begehrt. Der Vergleich zum Sport passt gut: Schon die Qualifikation für die Olympischen Spiele ist eine Hürde, die die wenigsten schaffen. Auch der Kreis der Nominierten für den Hessen-Champion ist klein und fein.

Deshalb darf man den beiden Teilnehmern aus der Region heute schon zum Finale gratulieren – und ihnen trotzdem zugleich für noch mehr die Daumen drücken.

Volker Nies



Firmenübergabe in Hettenhausen: Peter van den Tol (links) übernahm die Firma Edgar Paul und benannte sie in Peter Bash Industry 4.0 GmbH um.



Erfolgreicher Wechsel bei Josef Leibold Karosserie- und Fahrzeugbau (von links): Horst Johannes, Barbara Leibold-Johannes, Florian Johannes,

Hat der Schuldner Arbeit, freut das den Gläubiger

LOHNPFÄNDUNGEN lassen dem betroffenen Arbeitgeber kaum Handlungsspielraum

Von Anna Franziska Hauer

„Einem nackten Mann greift man nicht in die Tasche“, sagt der Volksmund. Wenn Gläubiger wegen einer Geldforderung die Zwangsvollstreckung betreiben, sind meist keine Vermögensgegenstände (mehr) vorhanden, die sich „ver-silbern“ ließen. Aber wie kommt man als Gläubiger an sein Geld, wenn beim Schuldner keine werthaltigen Gegenstände vorhanden sind, auf die der Gerichtsvollzieher seinen „Kuckuck“ kleben kann?

Es lassen sich nicht nur Gegenstände pfänden, sondern auch Forderungen, die der Schuldner gegen einen Dritten hat. Deshalb ist die Pfändung von Arbeitsentgelt – als sichere Einnahmequelle des Schuldners – eines der häufigsten Mittel der

Zwangsvollstreckung. Der Gläubiger greift auf die Entgeltforderung direkt beim Arbeitgeber zu: Die Vergütung wird dem Konto des Schuldners erst gar nicht gutgeschrieben. Der Arbeitgeber überweist nur noch die nicht pfändbaren Einkommensbestandteile auf das Konto des Schuldners.

Die Lohn- oder Gehaltspfändung ist beim zuständigen

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Amtsgericht zu beantragen. Die Pfändung wird bewirkt, indem dem Drittschuldner, also dem Arbeitgeber, der sogenannte Pfändungs- und Überweisungsbeschluss zugestellt wird. Er beinhaltet grundsätzlich das Verbot, das Gehalt an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Ignoriert der Arbeitgeber dieses Verbot, bleibt er gegenüber dem Gläubiger weiter zur Zahlung verpflichtet. Für den Arbeitgeber bedeutet eine

Lohnpfändung vor allem eines: organisatorischer und finanzieller Aufwand. Er ist verpflichtet, an der Zwangsvollstreckung mitzuwirken. Der Arbeitgeber hat den pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens selbst zu ermitteln und dem Gläubiger zu überweisen.

Dem Vollstreckungsschuldner muss aus sozialen Gründen ein Mindesteinkommen verbleiben („Pfändungsfreigrenze“). Die Pfändung von Arbeitseinkommen ist daher nicht uneingeschränkt möglich. Zur Ermittlung der jeweiligen Höhe der Freigrenze stellt die Zivilprozessordnung eine tabellarische Übersicht zur Verfügung. Bestimmte Einkommensbestandteile sind zudem von vornherein unpfändbar, etwa Aufwandsentschädigungen, Erziehungsgelder und Studienbeihilfen.

Auf Verlangen des Gläubigers muss der Arbeitgeber binnen zwei Wochen nach Erhalt des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses eine Drittschuldnererklärung abgeben.



Anna Franziska Hauer

Darin muss er unter anderem die Entgeltansprüche des Arbeitnehmers und die sich hieraus ergebenden pfändbaren Beträge aufführen und erklären, ob er die Forderung anerkennt und zur Zahlung bereit ist, ob noch andere Personen Ansprüche auf das Arbeitseinkommen des Schuldners geltend machen oder bereits andere Pfändungen vorliegen.

Sind die Auskünfte falsch oder verweigert der Arbeitgeber die Auskunft, kann er sich gegenüber dem Gläubiger schadensersatzpflichtig machen. Haben mehrere Gläubiger das Arbeitseinkommen gepfändet, muss der Arbeitgeber die Pfändungen in der Reihenfolge der Zustellung der Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse berücksichtigen.

Verweigert der Arbeitgeber die Zahlung an den Gläubiger, kann dieser eine Zahlungsklage gegen ihn erheben. Das Vollstreckungsgericht prüft nämlich vor Veranlassung der Pfändung nicht, ob die vom Gläubiger behauptete Forderung auch wirklich besteht. Hierüber haben sich vielmehr Gläubiger und Arbeitgeber (gerichtlich) auseinanderzusetzen.

Die privaten Vermögensverhältnisse des Arbeitnehmers haben grundsätzlich keine kündigungsgrechtliche Relevanz. Wird ein Arbeitnehmer allerdings in einer Vertrauensstellung in einem finanziell sensiblen Bereich tätig und ist

die private Verschuldung nicht durch eine Notlage verursacht, kann dies möglicherweise die Eignung für die vertraglich geschuldete Tätigkeit entfallen lassen. In diesen Fällen kann deshalb in Ausnahmefällen eine personenbedingte Kündigung des Arbeitnehmers und Schuldners in Betracht kommen. Ob die Pfändung von Arbeitseinkommen auch eine verhaltensbedingte Kündigung begründen kann, ist umstritten. Allenfalls kommt sie in Betracht, wenn im Einzelfall zahlreiche Lohnpfändungen einen derartigen Arbeitsaufwand des Arbeitgebers verursachen, dass dies – nach objektiver Beurteilung – zu wesentlichen Störungen im Arbeitsablauf (etwa in der Lohnbuchhaltung oder in der Rechtsabteilung) oder in der betrieblichen Organisation führt.

Anna Franziska Hauer ist Rechtsanwältin bei Greenfort Rechtsanwälte in Frankfurt.