

Nachfolgesuche: Für viele Betriebe ein zentrales Thema

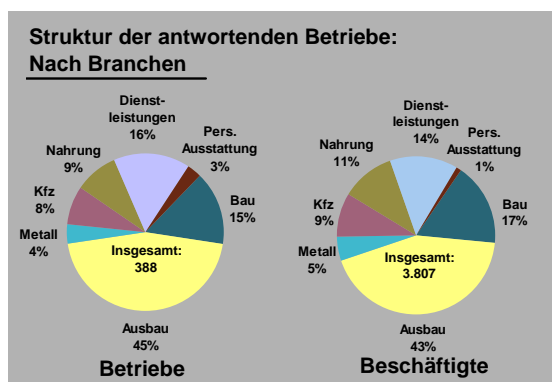
In den nächsten zehn Jahren dürften sich im Kammerbezirk Aachen schätzungsweise zwischen 40 und 45% der Betriebsinhaber auf ihr Altenteil zurückziehen und nach eine(m) geeignete(n) Nachfolger(in) suchen. Zumeist wird die Betriebsnachfolge durch Familienmitglieder oder Mitarbeiter im Betrieb sichergestellt. Bei 44% ist die Nachfolge jedoch noch nicht geklärt. Viele der Chefs sehen sich auch mit zahlreichen Schwierigkeiten bei der Nachfolgeregelung konfrontiert. Als Hindernisse wirken das Steuerrecht und die Steuerhöhe, die fehlende Bereitschaft zur Nachfolge im Familienkreis oder im Betrieb und die Finanzierungsproblemen der Übernehmer.

Bei all den zentralen, hinsichtlich der Nachfolge zu diskutierenden Fragen bildet die Familie in den Handwerksbetrieben des Kammerbezirks eine gewichtige Entscheidungsinstanz.

Dies sind die Kernergebnisse der Sonderumfrage „Betriebsnachfolge im Handwerk“, die im Rahmen der Herbstumfrage zur Einschätzung der Geschäftslage des Handwerks im Kammerbezirk Aachen bei rund 1.600 Unternehmen durchgeführt wurde

Branchenstruktur der befragten Betriebe

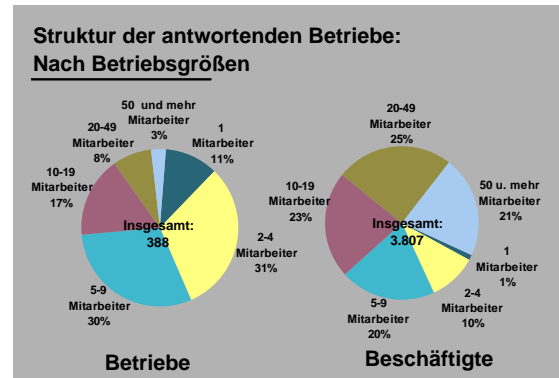
Insgesamt haben 3,8% aller Vollhandwerksbetriebe im Kammerbezirk Aachen die Sonderumfrage „Betriebsnachfolge im Handwerk“ beantwortet.



Die Branchenstruktur der Handwerksunternehmen, die sich an der Befragung beteiligt haben, entspricht weitestgehend der tatsächlichen Struktur im Kammerbezirk. Die Ergebnisse dieser Sonderumfrage sind demnach von einer hohen Aussagekraft. Die knapp 390 antwortenden Betriebe repräsentieren insgesamt eine Beschäftigtenzahl von 3.000 Mitarbeitern. Es ist ein annäherndes Gleichgewicht zwischen der Beschäftigten- und der Betriebsverteilung nach Branchen festzustellen. Nach Betriebsgrößen unterschieden sind die anteilig größten Gruppen der Handwerksunternehmen den Betrieben mit 2 bis 4 bzw. 5 bis 9 Mitarbeitern zuzuordnen. Sie machen insgesamt einen Anteil von 61% aller Be-

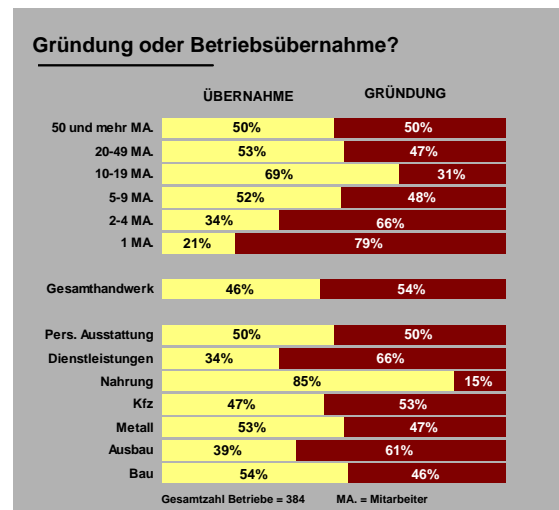
triebe aus. Allerdings stellen sie mit 30% der Mitarbeiter nur einen unterdurchschnittlichen Prozentsatz der Gesamtbeschäftigten im Handwerk.

Betriebe mit Beschäftigten ab 10 Mitarbeitern aufwärts haben einen Anteil von 28% an der Gesamtzahl der Betriebe, geben jedoch 69% aller Beschäftigten Lohn und Brot. Vor dem Hintergrund des Themas Betriebsnachfolge ist demnach der Situation in diesen Betrieben besondere Beachtung zu schenken.



Nahezu Gleichgewicht bei Übernahme oder Gründung

Bei der Art des Betriebsstarts gibt es in der Betrachtung des Gesamthandwerks kein ausgewiesenes Schwergewicht:



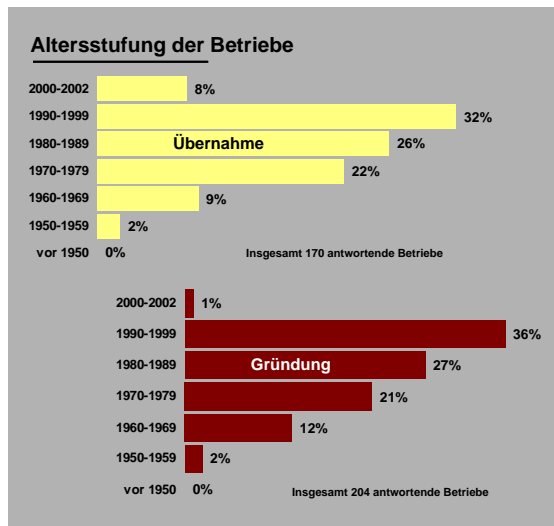
Knapp die Hälfte der Handwerksunternehmen wurden von ihren jetzigen Chefs übernommen. Etwas mehr als die Hälfte hat das Risiko einer eigenen Unternehmensgründung gewagt. Markante Abweichungen gibt es im Bereich der Nahrungsmittelbranche, der Ausbaugewerke und der Dienstleistungsbetriebe. Bei erstgenannten haben 85% der 33 antwortenden Betriebsinhaber das Unternehmen übernommen und nur 15% es selbst gegründet. Von den 176 antwortenden Chefs aus der Ausbaubranche haben hingegen 61% selbst gegründet und 39% den Betrieb übernommen. Eine ähnliche Gewichtung kann auch bei den Handwerksbetrieben des Dienstleistungsbereiches beobachtet werden.

SONDERUMFRAGE „BETRIEBSNACHFOLGE IM HANDWERK“

Altersstruktur der Betriebe

Rund ein Drittel der Betriebe wurde in den letzten 10 Jahren übernommen oder gegründet, rund ein weiteres Viertel zwischen 1980 und 1989. Der Anteil der Unternehmen, der tendenziell aufgrund des Alters des Betriebsinhabers bereits jetzt für eine Übernahme in Frage käme, liegt demnach schätzungsweise bei etwa 30%. Mit Hinblick auf die nächsten 10 Jahre dürfte dieser Anteil auf etwa 40 bis 45% steigen.

Die Altersstruktur übernommener oder selbst gegründeter Handwerksunternehmen ist im Kammerbezirk Aachen nahezu gleich verteilt. Einzige Ausnahme in der Altersstufung bilden Betriebe, die zwischen den Jahren 2000 und 2002 gegründet wurden.

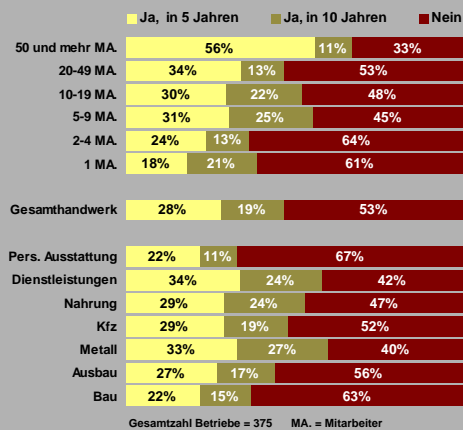


Hier bevorzugen junge Handwerkschefs die Übernahme vor der Gründung. Sie machen 8% an der Gesamtzahl der Übernahmen aus. Der Anteil neu gegründeter Unternehmen lag im gleichen Zeitraum lediglich bei 1%. Aufgrund der z.T. geringen Zahl der Nennungen sind gewisse Abstriche hinsichtlich der Aussagekraft zu machen. Von einer Trendtendenz kann jedoch gesprochen werden. D.h. die jüngsten Betriebslenker setzen derzeit eher auf die Fortentwicklung bereits am Markt bestehender Betriebe und die Übernahme eines gesicherten Kundenstamms. Neugründungen scheinen in den Augen der neuen Chefs derzeit mit zu vielen Risiken behaftet zu sein.

Viele Betriebe vor Nachfolgefrage

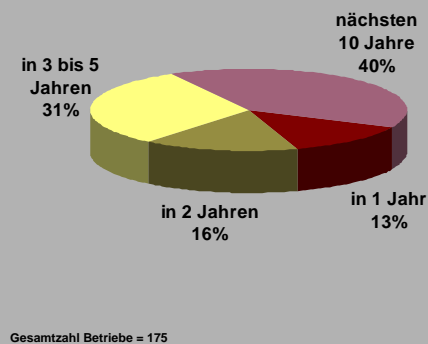
Bei etwa 47% der antwortenden Betriebe steht eine Betriebsübergabe im Zeitraum der nächsten 10 Jahre an. In etwa 13% der Fälle steht die Betriebsnachfolge bereits im nächsten Jahr ins Haus; bei weiteren 16% zumindest in den nächsten 2 Jahren, d.h. relativ zeitnah. Fast 30% der Handwerksbetriebe, die eine Diskussion um die Betriebsnachfolge führen, haben immerhin noch 3 bis 5 Jahre Zeit, sich darauf vorzubereiten.

Steht eine Betriebsübernahme an?



Aus dem Blickwinkel der Unternehmensgröße sind es insbesondere große Betriebe mit 50 und mehr Mitarbeitern, bei denen die Nachfolgefrage ansteht. Bei 65% will sich der Betriebsinhaber in den nächsten Jahren auf sein Altenteil zurückziehen. Die Gruppe der antwortenden Betriebe ist mit 9 zwar vergleichsweise klein, vor dem Hintergrund der Beschäftigungspotenziale jedoch keineswegs unbedeutend.

Wann stehen Betriebsübergaben an?



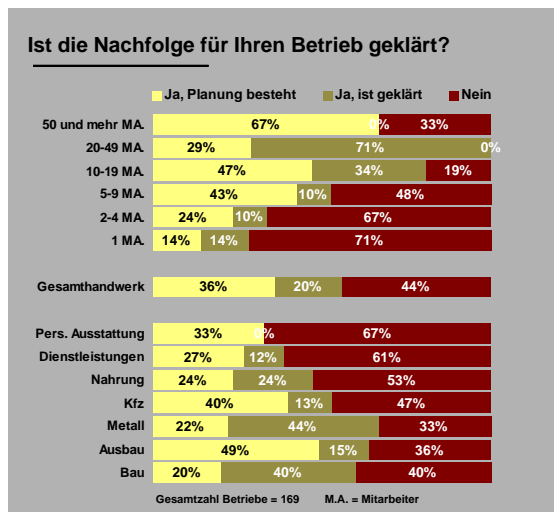
Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen jedoch, dass für viele die Nachfolge im Handwerk tendenziell unabhängig von der Betriebsgröße und mit wenigen Ausnahmen auch der Branchen von zentraler Bedeutung ist. Auch Chefs kleiner Betriebe mit einem bzw. 2 bis 4 Mitarbeitern sagen zu mehr als einem Drittel, dass sie die Übergabe ihres Betriebes in den nächsten zehn Jahren zu regeln haben.

Aus dem Blickwinkel der Branchen betrachtet, steht bei überdurchschnittlich vielen Meisterbetrieben aus dem Metall- und Dienstleistungsbereich die Betriebsübergabe auf der mittel- bis langfristigen Agenda.

Nachfolge oftmals nicht geklärt

Je nachdem, ob man das Glas als halb voll oder halb leer betrachten möchte, ist die Tatsache zu bewerten, dass 56% der Chefs mit der Planung der Nachfolge begonnen haben bzw. die Betriebsübergabe bereits geklärt haben. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch einen Anteil von 44% der Betriebe, bei denen dies noch ungeklärt ist. Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskraft sowie der Mitarbeiterzahl in diesen Handwerksbetrieben ist dies aus Sicht der Handwerkskammer Aachen nicht unproblematisch.

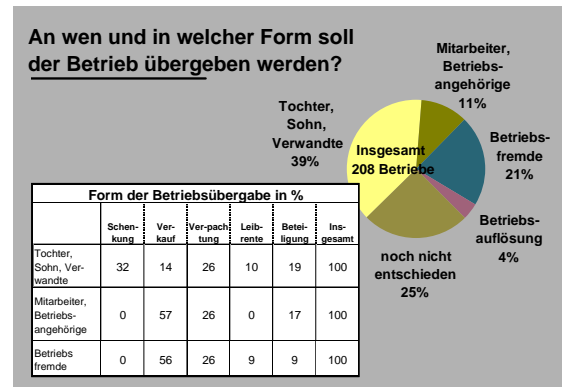
Generell verdeutlichen die Umfrageergebnisse einen zunehmenden Grad der Regelung der Nachfolge in Verbindung mit der zunehmenden Größe der Handwerksbetriebe. Ein Sachverhalt, der vor dem Hintergrund des großen Anteils ungeklärter Fälle eine geringe Entwarnung gibt. In den Kleinstbetrieben bis 4 Mitarbeitern besteht der größte Klärungs- und Beratungsbedarf.



Branchenbezogen betrachtet, ist vor allem bei den Chefs aus den Bereichen der persönlichen Ausstattung und der Dienstleistung sowie der Nahrungsmittelhandwerke die Nachfolge noch nicht geklärt. Ein Erklärungsansatz ist möglicherweise die Tatsache, dass es sich oftmals um Handwerk mit Handelsfunktionen handelt, der auch die ständige Präsenz an Samstagen bzw. Nachtarbeit zur Folge hat.

Betriebsübergaben: An wen und in welcher Form?

Dass lediglich 4% der Handwerksunternehmer, bei denen aus Alters- oder anderen Gründen die Nachfolgefrage auftritt, ihren Betrieb auflösen wollen, verdeutlicht das große Verantwortungsgefühl dieser Handwerkschefs gegenüber der nachfolgenden Generation und gegenüber ihren Mitarbeitern.



Jeder vierte Meister mit Übergabeabsicht hat hingegen noch nicht entschieden, wie es in seinem Betrieb weitergehen soll. Ein deutlicher Hinweis sowohl auf die derzeit schwierige wirtschaftliche Lage als auch auf die oftmals fehlende direkte Nachfolge der Tochter oder des Sohnes in den elterlichen Betrieb.

Bei jedem zweiten Betriebslenker kann die Nachfolge hingegen aus dem direkten Umfeld rekrutiert werden: Bei 39% sind es die Tochter, der Sohn oder Verwandte und bei weiteren 11% der Fälle Mitarbeiter aus dem eigenen Betrieb. Nachfolge im Handwerk speist sich somit immer noch überwiegend aus seinem direkten Umfeld. Jeder fünfte Chef lässt jedoch auch einen Betriebsfremden das Steuer übernehmen.

Die Art der Unternehmensübergabe erfolgt in den meisten Fällen in Form des Verkaufs oder der Verpachtung. Bei Familienmitgliedern spielt auch die Schenkung eine große Rolle. Die Leibrente ist von eher untergeordneter Bedeutung und die Beteiligung wird nur bei Familienmitgliedern oder bei Betriebsangehörigen zu einem gewissen Prozentsatz der Fälle als Alternative gesehen.

Betriebsnachfolge: Familie als wichtigste Entscheidungsinstanz

Nach den Aktivitäten, die zur Entscheidungsfindung über die Nachfolge unternommen wurden, befragt, steht das Gespräch im engsten Familienkreis deutlich an erster Stelle, gefolgt von der Einbeziehung des hauseigenen Rechtsanwaltes oder Steuerberaters.

Mit Abstand folgen Gespräche mit Betriebsangehörigen, die sich spiegelbildlich im Anteil der an diese Gruppe zu übergebenden Betriebe wiederfindet.

SONDERUMFRAGE „BETRIEBSNACHFOLGE IM HANDWERK“



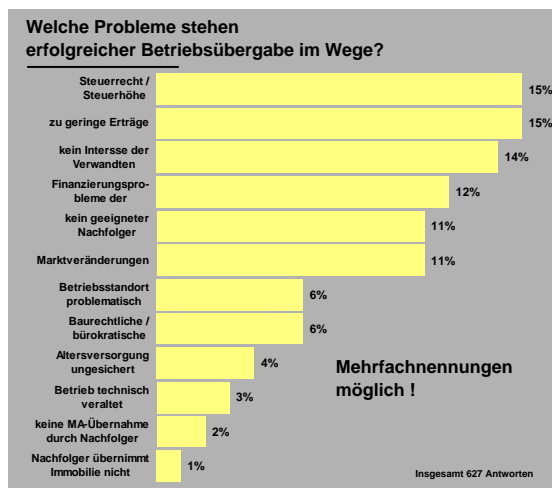
Marketingelemente wie Anzeigen, Teilnahme an Börsen oder der Eintrag in die Betriebsbörse CHANGE sind nahezu bedeutungslos für die Suche nach geeigneten Nachfolgern.

Der Bericht kann unter www.hwk-aachen.de/ Wirtschaftsdaten aus der Region herunter geladen werden.

Herausgeber: Handwerkskammer Aachen
 Verantwortlich für den Inhalt: Referat Öffentlichkeitsarbeit u. Marketing
 Erschienen: Oktober 2002
 Adresse: Sandkaulbach 21 - 52062 Aachen
 Tel.: 0241-471-115
 Fax: 0241-471-101
 E-mail: nicole.tomys@hwk-aachen.de
 Homepage: www.hwk-aachen.de

Zahlreiche Probleme erschweren die Nachfolgeklärung

Die Zahl der gegebenen Antworten ist mit 627 bei der Frage nach den Problemen bei der Betriebsübergabe außerordentlich hoch. Es erfolgt auch eine relativ breite Streuung über die verschiedenen Problemfelder.



An erster Stelle stehen steuerliche Hemmnisse bzw. die Steuerhöhe gleichauf mit den zu geringen Erträgen der Unternehmen, die ggf. deshalb für eine Nachfolge oder Übernahme uninteressant sind. Mit 14% der Nennungen wird ebenfalls deutlich, dass das geringe Interesse in der Familie ein Problem für so manchen Meister ist, der sich langsam auf sein Altenteil zurückziehen möchte. Finanzierungsprobleme der Übernehmer, den grundsätzlichen Mangel an einem geeigneten Nachfolger sowie Marktveränderungen sind ebenfalls Hemmnisse, mit denen die Chefs zu kämpfen haben.