Wirtschaft

Dana Gehler

Die Unternehmensnachfolge in sächsischen Handwerksbetrieben unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung

Diplomarbeit

GRIN

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT

- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit

- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops

- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen und kostenlos publizieren

GRIN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de/ abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2010 GRIN Verlag
ISBN: 9783640750245

Dieses Buch bei GRIN:

https://www.grin.com/document/159513

Dana Gehler

Die Unternehmensnachfolge in sächsischen Handwerksbetrieben unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung

GRIN Verlag

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

http://www.grin.com/

http://www.facebook.com/grincom

http://www.twitter.com/grin_com

Gehler, Dana

Die Unternehmensnachfolge in sächsischen Handwerksbetrieben unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung

eingereicht als:

Diplomarbeit

an der

Fachhochschule Mittweida

University of Applied Sciences

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Einreichedatum: 14. September 2010

Bibliografische Beschreibung

Gehler, Dana

Die Unternehmensnachfolge in sächsischen Handwerksbetrieben unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung

Diplomarbeit an der Fachhochschule Mittweida, Fakultät Wirtschaftswissenschaften, September 2010

Seitenzahl : 120

Kurzreferat

Das Zusammenfinden von übergabeinteressierten Eigentümern und übernahmeinteressierten Unternehmensnachfolgern ist im Freistaat Sachsen – ebenso wie in den anderen vier neuen Bundesländern – durch besondere Merkmale im Gegensatz zu den Altbundesländern gekennzeichnet. Im Freistaat ist seit der politischen Wende im Jahr 1989 ein enormer Bevölkerungsrückgang und seit Mitte der 1990er Jahre eine große Abwanderung besonders junger und qualifizierter Menschen zu beobachten.[1] Dieser Umstand verschärft die Folgen der allgemeinen demografischen Entwicklung, die Schrumpfung und Alterung der Gesamtbevölkerung, in Ostdeutschland im Vergleich mit Westdeutschland zusätzlich.[2]

Diese Entwicklung führt zum einen zu einer schwächeren Binnennachfrage im Osten. Unternehmen, die vorwiegend regional tätig sind (insbesondere die kleinen und mittelständischen), haben im Allgemeinen größere Probleme, Gewinne zu erwirtschaften. In der Konsequenz haben sie es auch schwerer, einen Nachfolger für ihr Unternehmen zu finden. Zum anderen gibt es im Osten Deutschlands und somit auch in Sachsen weniger Personen als im Westen, die zum aktuellen Zeitpunkt und auch in Zukunft als potenzielle familienexterne Nachfolger zur Verfügung stehen werden.[3] Die Anzahl an Nachfolgern kann im Zuge des demografischen Wandels nur in einem begrenzten Rahmen erhöht werden. Vor allem Eigentümer der Kleinst- und Kleinunternehmen müssen daher im Freistaat Sachsen zunehmend an die Möglichkeiten und Vorteile einer Betriebsübergabe herangeführt werden.

Der Freistaat Sachsen steht vor einer großen Herausforderung, denn bis zum Jahr 2020 stehen hier über 25.000 übergabefähige mittelständische Unterneh-

[1] Vgl.: Behr, Michael; Geissler, Ulrich: (2005): Entwicklung des Fachkräftebedarfs in ausgewählten Branchen und regionalen Clustern in der Wirtschaftsregion Chemnitz- Zwickau In: ifo Dresden berichtet 06/2005, Dresden (2005) S. 15-24

[2] Vgl. o.V.: Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Presseexemplar; Wiesbaden, 2006

[3] Vgl. o.V.: Unternehmensnachfolge im sächsischen Mittelstand In: Mittelstandsbericht 2005/2006, Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit, Dresden (2006) S. 53-54

men mit einem Umsatz von circa 16 Milliarden Euro und 330.000 Arbeitsplätzen zur Übergabe an.[4] Bis dahin wird allerdings auch die Altersgruppe der 26- bis 46-jährigen als Folge des demographischen Umbruchs überproportional stark zurückgehen. Doch besonders diese Personen kommen aufgrund ihres Alters vorrangig als Nachfolger in Betracht, so dass mit einem zunehmenden Wettbewerb um geeignete Nachfolger zu rechnen ist.

Neben den volkswirtschaftlichen Risiken infolge ungelöster Unternehmensnachfolgen bestehen ebenso Vermögensrisiken der Inhaber. Deshalb ist aus einzel- und gesamtwirtschaftlicher Perspektive die Regelung der Nachfolge von enormer Bedeutung. Die negativen Konsequenzen scheiternder Unternehmensnachfolgen lassen sich nur vermeiden, wenn sich beide Parteien - Übergeber und Übernehmer - frühzeitig und umfassend darüber informieren. Momentan ist das in nicht ausreichendem Maß der Fall. Viele sächsische Unternehmen haben die verschiedenen Informationsquellen noch nicht genutzt, obwohl in absehbarer Zeit deren altersbedingte Nachfolge bevorsteht.

[4] Vgl. o. V.: Mittelstandsbericht 2005/2006, a.a.O.2006, S. 9

Inhaltsverzeichnis

Kurzreferat I
Inhaltsverzeichnis III
Abbildungsverzeichnis IV
Abkürzungsverzeichnis V
I Einführung 1
1. Ausgangslage und Ziel der Untersuchung 1
2. Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit 2
II Grundlagen 5
1. Merkmale und Hintergründe des Nachfolgeprozesses 5
1.1 Die Bedeutung der Unternehmensnachfolge 5
1.2 Anlässe für Unternehmensnachfolgen 8
1.3 Personenkreise von potenziellen Nachfolgern 10
1.4 Möglichkeiten des Eigentumsübergangs und der Finanzierung 12
1.5 Der idealtypische Prozess einer erwarteten Unternehmensnachfolge 14
2. Die Besonderheiten von Unternehmensnachfolgen im Handwerk 16
3. Der Einfluss des demografischen Wandels auf den Nachfolgeprozess 20
4. Merkmale des deutschen Handwerks 24
4.1 Die volkswirtschaftliche Stellung des Handwerks im Gesamtsystem 24
4.2 Die Legaldefinition des Handwerks 25
III Die Unternehmensnachfolge in sächsischen Handwerksbetrieben 30
1. Der Freistaat Sachsen 30
2. Das Handwerk im Kammerbezirk Chemnitz 36
3. Die empirische Untersuchung 47
3.1 Vorgehensweise 47
3.2 Allgemein erfasste Daten 49
3.3 Die wesentlichen Ergebnisse der Umfrage im Überblick 54
4. Auswertung der Ergebnisse im Einzelnen 58
5. Zusammenfassung 98
6. Handlungsempfehlungen für die Unternehmer 100
Literaturverzeichnis VI

Anlage: Fragebogen XIV

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Anlässe für Unternehmensnachfolgen in Sachsen ... *10*
Abb. 2: Wahrscheinliche und tatsächliche Nachfolger in sächsischen Unternehmen ... *11*
Abb. 3: Einarbeitung von Nachfolgern in sächsischen mittelständischen Unternehmen ... *16*
Abb. 4: Bevölkerung nach Altersgruppen 2008 und 2060 ... *21*
Abb. 5: Bevölkerung nach Altersgruppen 2008, 2020 und 2060 ... *23*
Abb. 6: Einteilung des Handwerks ... *26*
Abb. 7: Entwicklung der Bevölkerung nach Altersgruppen in Sachsen bis zum Jahr 2020 ... *30*
Abb. 8: Altersstruktur sächsischer Beschäftigter nach Wirtschaftsbereichen ... *31*
Abb. 9: Bevölkerungsentwicklung in Sachsens Landkreisen ... *32*
Abb. 10: Alterspyramide Sachsen ... *33*
Abb. 11: Bevölkerung am 1.1.1990 und 31.12. 2008 nach Alter und Geschlecht ... *34*
Abb. 12: Anteile der Gewerbegruppen im sächsischen Handwerk ... *35*
Abb. 13: Gebiete der Kreishandwerkerschaften des Handwerkskammerbezirks Chemnitz ... *36*
Abb. 14: Branchenverteilung im Gesamthandwerk per 31.03.2010 ... *37*
Abb. 15: Altersstruktur der Einzelunternehmen im Kammerbezirk Chemnitz (Stand: 31.05.2010) ... *38*
Abb. 16: Altersstruktur der 20.083 Einzelunternehmen (Stand: 31.05.2010) ... *39*
Abb. 17: Entwicklung der Altersstruktur ... *39*
Abb. 18: Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch HWK-Unternehmen ... *42*
Abb. 19: Geschäftslage im Handwerk ... *43*
Abb. 20: Beschäftigtenentwicklung im Handwerk ... *44*
Abb. 21: Umsatzentwicklung im Handwerk ... *45*
Abb. 22: Entwicklung der Auftragsbestände im Handwerk ... *46*
Abb. 23: Investitionsentwicklung im Handwerk ... *46*
Abb. 24: Altersstruktur der befragten Unternehmen ... *49*
Abb. 25: Einteilung der befragten Unternehmen nach Wirtschaftszweigen ... *51*
Abb. 26: Einteilung der befragten Unternehmen nach Gewerbezweigen ... *52*
Abb. 27: Anzahl der Mitarbeiter nach Qualifikation ... *53*
Abb. 28: Der Umfang an beabsichtigten Übergaben ... *58*
Abb. 29: Der Umfang an beabsichtigten Übergaben nach Gewerbezweigen ... *59*
Abb. 30: Der Stand der Vorbereitungen ... *61*
Abb. 31: Die Übergabeperspektiven der befragten Unternehmen ... *65*
Abb. 32: Die geplanten Übergabeformen ... *67*
Abb. 33: Die bevorzugten Übergabeadressaten ... *70*
Abb. 34: Die bevorzugten Übergabeformen ... *71*
Abb. 35: Die bisher unternommenen Möglichkeiten bzgl. der Unternehmensnachfolge ... *73*
Abb. 36: Welche Gründe stehen einer Internet-Nutzung Ihres Betriebes entgegen? ... *75*
Abb. 37: IT-Kompetenzen im Handwerk ... *77*
Abb. 38: Zufriedenheit der Unternehmer bei den in Anspruch genommenen Beratungen ... *79*
Abb. 39: Auftretende Probleme im Bereich der Unternehmensnachfolge ... *81*
Abb. 40: Empfundene Relevanz der Problembereiche ... *82*
Abb. 41: Ursachen für den Nachwuchsmangel im Handwerk ... *84*
Abb. 42: Maßgebende Probleme der Nachfolge ... *88*
Abb. 43: Gründe für den Mangel an Nachfolgern ... *91*
Abb. 44: Durchschnittliche Bruttoverdienste männlicher Arbeiter im Handwerk ... *93*
Abb. 45: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit männlicher Arbeiter im Handwerk ... *94*
Abb. 46: Maßnahmen zum Abbau der Defizite ... *100*

Abkürzungsverzeichnis

a. a. O.	-	am angeführten Ort
Abb.	-	Abbildung
Art.	-	Artikel
BBiG	-	Berufsbildungsgesetz
BMWi	-	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BVR	-	Bundesverband Deutscher Volks- und Raiffeisenbanken
bzgl.	-	bezüglich
bzw.	-	beziehungsweise
d. h.	-	das heißt
DIHK	-	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DSGV	-	Deutscher Sparkassen- und Giroverband
evtl.	-	eventuell
ggf.	-	gegebenenfalls
HwO	-	Handwerksordnung
i. d. F.	-	in der Fassung
IfM	-	Institut für Mittelstandsforschung
i. H. v.	-	in Höhe von
KfW	-	Kreditanstalt für Wiederaufbau
o. a.	-	oben angegeben
o. ä.	-	oder ähnlich
o. g.	-	oben genannt
s.	-	siehe
tlw.	-	teilweise
o. V.	-	ohne Verfasser
usw.	-	und so weiter
u. U.	-	unter Umständen
vgl.	-	vergleiche
ZDH	-	Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
z. T.	-	zum Teil
§	-	Paragraph

I Einführung

1. Ausgangslage und Ziel der Untersuchung

Nach Einschätzung des Instituts für Mittelstandsforschung in Bonn steht jährlich in etwa 71.000 Familienunternehmen die Regelung der Nachfolge an.[5] An wen diese Betriebe übergeben werden, ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Entscheidend ist dabei nicht nur die Frage nach der familieninternen oder – externen Lösung – ebenso wichtig ist die Attraktivität des Unternehmens für Außenstehende, d.h. es muss für dritte Personen genauso attraktiv sein wie für Familienmitglieder, um die Bereitschaft für eine Übernahme zu entwickeln.

In der Vergangenheit ist die Anzahl an familienexternen Übergabelösungen gestiegen. Diese Zunahme lässt Rückschlüsse auf verschiedene Ursachen zu. Eine davon ist der stetige Geburtenrückgang, der in der ehemaligen DDR bereits 1964 einsetzte und sich seit dem Jahr 1967 auch im früheren Bundesgebiet kontinuierlich fortsetzt,[6] was in der Konsequenz dazu führt, dass grundsätzlich auf eine geringere Anzahl von Familienmitgliedern als potenzielle Nachfolger zurückgegriffen werden kann. Eine weitere Ursache hierfür ist, dass die Nachkommen von Unternehmern häufig keinen für eine erfolgreiche Unternehmensfortführung geeigneten Beruf erlernt haben oder aus anderen Gründen eine attraktivere berufliche Perspektive für sich selbst anstreben. Auch aufgrund dessen, dass heute die Familienplanung meist in ein höheres Alter verlagert wird, sind mitunter die eigenen Kinder noch viel zu jung, um eine Nachfolge anzutreten.[7]

[5] Vgl. o. V.: Firmennachfolge-Stau löst sich nur langsam auf In: KFW Impuls, Das Magazin der KFW Mittelstandsbank. – Frankfurt – 10 (2007) 3, S. 1

[6] Vgl. o. V.: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (2009): Die zusammengefasste Geburtenziffer zwischen 1950 und 2008, online: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/ destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/AktuellGeburtenentwicklung,templateId=renderPrint.psml, verfügbar am 28.05.2010

[7] Während im Jahr 1960 nur 16% der Erstgeburten auf die 30- bis 49-jährigen Frauen entfielen, lag dieser Anteil im Jahr 2004 bei nahezu 50% (vgl. Statistisches Bundesamt 2006)

Für den Mittelstand wurden im Zusammenhang mit dem Generationswechsel bereits Untersuchungen durchgeführt. Auf das Handwerk, als wichtigen Teil der mittelständischen Wirtschaft, wurde in der Vergangenheit kaum spezifisch eingegangen und steht deshalb in der vorliegenden Studie im Mittelpunkt.

Die speziellen Herausforderungen, vor denen insbesondere die zumeist kleinen Handwerksbetriebe in Vorbereitung auf ihre eigene Unternehmensnachfolge stehen, gilt es hier zu benennen und dafür entsprechende Lösungswege aufzuzeigen. Vor diesem Hintergrund baut diese Studie auf und setzt sich mit den spezifischen Aspekten des Handwerks und dessen Problemen beim Generationswechsel auseinander. Die enorme wirtschaftliche Bedeutung und die Aktualität dieses Themas bilden den Ausgangspunkt für die vorgenommenen Recherchen und Untersuchungen.

Eine vollständige Betrachtung wird im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich sein. Vielmehr sollen hier wichtige Rahmenbedingungen, die für eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge wichtig sind und in jedem Fall individuell betrachtet werden müssen, aufgezeigt werden.

2. Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit

Im Handwerk stellen die Untersuchungen bzgl. des Generationswechsels einen Mangel dar, weil es für diesen wichtigen Teil der mittelständischen Wirtschaft keine detaillierten empirischen Belege über die aktuelle Situation gibt.[8] Vor die-

[8] Nach Angaben des Statistischen Landesamtes in Sachsen fand die Handwerkszählung im Jahr 1995 statt. Das Handwerksstatistikgesetz schreibt diese Zählungen alle 8 bis 10 Jahre vor. Mit der Verordnung zur Verlängerung der Periodizität der Zählung im Handwerk wurde die nächste Handwerkszählung auf den Zeitraum zwischen 2007 und 2009 verschoben. Stattdessen wurden in den Statistischen Ämtern Untersuchungen zur Auswertung des Unternehmensregisters vorgenommen, die Aufschluss darüber geben sollen, ob eine Registerauswertung evtl. die traditionelle Primärerhebung ersetzen kann. Mittlerweile sind die vorgenommenen Untersuchungen abgeschlossen und die Unternehmensregister werden für solch eine Auswertung als geeignet eingeschätzt. Derzeit laufen die Spezifizierungs- und Programmierungsarbeiten. Es ist geplant, am Ende des Jahres 2010 Absolutzahlen über das Handwerk als Auswertung aus den Unternehmensregistern für das Jahr 2007 zu veröffentlichen.

sem Hintergrund wurden mithilfe eines selbst entwickelten Fragebogens zur „Unternehmensnachfolge in Handwerksbetrieben“ statistische Daten erhoben. Ziel dessen war eine Analyse darüber, in welchem Umfang Handwerksunternehmen eine Nachfolge planen, inwiefern deren Eigentümer sich bereits damit auseinandergesetzt haben und zu welchen Ergebnissen sie diesbezüglich gekommen sind.

Für die bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema der Unternehmensnachfolge war es zunächst erforderlich, sich mithilfe umfangreicher Literatur- und Internetrecherchen einen genauen Überblick zu verschaffen. Diese Methode eignet sich jedoch nicht für eine aktuelle Situationsanalyse und kann insofern nur als unterstützendes Instrument für Zusammenhänge und ein allgemeines Verständnis hinzugezogen werden. Aufgrund dessen wurde die Methodik um strukturierte Interviews auf Basis eines Interviewleitfadens erweitert, indem die Autorin mit Vertretern verschiedener Institutionen und auch mit Handwerksunternehmern selbst Gespräche geführt hat. Um einen genauen Überblick über die Situation zu erhalten, bedurfte es der Erstellung eines Fragebogens, der gezielt an die Eigentümer von Handwerksbetrieben gerichtet war. Dieser und dessen Auswertung bildet den inhaltlichen Schwerpunkt dieser Diplomarbeit.

Die vorliegende Arbeit besteht aus zwei aufeinander aufbauenden Punkten. Im ersten Abschnitt werden die Grundlagen der Unternehmensnachfolge betrachtet, wie sie in der wissenschaftlichen Literatur dargestellt werden. Dabei werden allgemeine theoretische Ansätze, deren praktische Bedeutung und Umsetzbarkeit erläutert. Anschließend erfolgt die explizite Betrachtung des Handwerks, dessen spezifische Merkmale, seine Stellung im Wirtschaftssystem und dessen Herausforderung hinsichtlich des demografischen Wandels. Es wird analysiert, wie sich die demografische Entwicklung Deutschlands auf das Arbeitskräftepotential und damit auf das Nachfolgerpotential auswirken wird.

Im zweiten Abschnitt wird zunächst das Handwerk in Sachsen allgemein und danach speziell im Kammerbezirk Chemnitz betrachtet. Dabei wurden die Bran-

chenverteilung, die Altersstruktur, die aktuelle Ausbildungssituation sowie die konjunkturelle Entwicklung analysiert und mit den jeweiligen Sachverhalten in Zusammenhang gebracht.

Den inhaltlichen Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit bildet die sich daran anschließende empirische Untersuchung. Bis dahin erfolgte die Betrachtung der Nachfolgeproblematik in Handwerksunternehmen ausschließlich literaturgestützt und wird an diesem Punkt um diese wichtige statistische Erhebung erweitert. Zielsetzung hierbei ist aufzuzeigen, inwieweit sich die Unternehmer über die üblicherweise geschilderten Probleme und Anforderungen der Nachfolge bewusst sind und mit welchen Hürden sich diese konfrontiert sehen. Die Auswertung der durchgeführten Studie und die Interpretation aller ausgewählten Ergebnisse wurden abschließend durch verschiedene Lösungsalternativen ergänzt und als Handlungsempfehlungen für die Eigentümer von Handwerksbetrieben ausgearbeitet.