



Fachkräftemangel, Azubis finden, Nachfolgerengpass – die zentralen Themen nicht nur heute sondern bestimmt auch in der Zukunft.

Viele kleine Handwerksbetriebe fühlen sich machtlos angesichts des Wettbewerbs mit der Industrie um geeignete Mitarbeiter. Doch Untersuchungen zeigen, Geld ist nicht alles. Auch das Handwerk bietet attraktive Möglichkeiten, interessante Arbeitsmodelle und vor allem den Stolz am Abend nach einem arbeitssamen Tag: Das habe ich, das haben wir gebaut oder erstellt! Das Ergebnis ist viel unmittelbarer. Die Freude des zufriedenen Kunden viel direkter. Der Zusammenhalt in einem kleinen Team oft viel persönlicher. Aber das Handwerk nutzt seine Chancen oft noch nicht für die Darstellung von Professionalität. Es braucht Ideen, Engagement oder auch Flexibilität und Mut, neue Wege zu gehen. Was immer schon so war, ist kein Garant mehr für Erfolg oder Zukunftsfähigkeit.

Machen Sie sich mit uns auf die Reise zu Mitarbeitern, Azubis und Nachfolgern und neuen Konzepten, die wir für Sie in dieser Ausgabe des neuen Handwerkers zusammen gestellt haben. Viel Spaß beim Lesen!

**Ihre Claudia Schimkowski
für große und kleine Betriebe im
Handwerk**

NACHFOLGE

Engpass Nachfolger im Handwerk

Nicht nur der Bedarf an Fachkräften und Azubis ist im Handwerk ein großes Thema. Bereits heute finden viele Unternehmer kaum noch einen Nachfolger, das ist das Ergebnis eines DIHK Reports zur Unternehmensnachfolge. „Inzwischen hat bereits mehr als jeder dritte Unternehmer große Schwierigkeiten, den richtigen Nachfolger zu finden“, so Martin Wansleben, DIHK-Hauptgeschäftsführer Martin Wansleben. Damit rollt eine weitere Engpass-Welle im Handwerk auf uns zu, in der die „Fachkraft Chef“ beim Generationswechsel nicht oder nur schwer zu besetzen ist.

Aber angesichts der zugespitzten Lage, sollte ein Senior-Chef im Handwerk auch Alternativen wie etwa den Verkauf an einen Mitarbeiter, einen Existenzgründer, einen strategischen Käufer oder einen Finanzinvestor in Betracht ziehen. Durchschnittlich dauert eine Betriebsübergabe heute cirka drei Jahre. „In Zukunft werden Unternehmer noch frühzeitiger mit der Suche beginnen müssen“, so DIHK-Hauptgeschäftsführer Wansleben.

Bereits 2010 fielen dieser Entwicklung rund 1.800 Firmen mit insgesamt mehr als 23.000 Arbeitsplätzen zum Opfer, die aufgrund eines fehlenden Nachfolgers schließen mussten. Die demografische Entwicklung, der immer älter werdenden Gesellschaft wird diesen Nachfolger-Notstand im Handwerk noch weiter verschärfen. Eine förmliche Nachfolgemangel-Welle im Handwerk, bei der rund die Hälfte der Betriebe schließen werden, rufe auf uns zu, schätzen Insider vorsichtig. Die Gründe für nicht geglückte Betriebsübergaben und Nachfolgeregelungen sind vielschichtig: Oft ist es fehlende Qualifikation, Bewerber unterschätzten die Verantwortung und die Anforderungen, die die Übernahme eines Betriebs mit sich bringt. Weiterhin gestalten Finanzierung, Erbschaftssteuer



oder überzogenen Preisvorstellungen der Unternehmer eine Betriebsübernahme schwierig.

Auch der Wunsch innerhalb der Familie den Betrieb zu übergeben, stößt oftmals an Grenzen. Und so werden familieninterne Lösungen aktuell nur noch bei jedem dritten Unternehmen gefunden. Vielen Unternehmern fällt es in diesem Zusammenhang auch schwer, loszulassen. Sie kümmern sich viel zu spät um einen geeigneten Nachfolger und zugleich auch den Betrieb attraktiv, modern und zukunftsfähig darzustellen. Um den Betrieb allerdings wirklich erfolgreich und zukunftsfähig zu übergeben, ist es wichtig, den passenden Nachfolger zu finden: hinsichtlich Qualifikation, Ausbildung und Erfahrung. Außerdem braucht es eine angemessene Übergangszeit, in der Know-How übertragen und gegebenenfalls unternehmerische Fähigkeiten des Nachfolgers verbessert werden können. „Es macht unbedingt Sinn, eine Nachfolge professionell zu begleiten“, bekräftigt Geschäftsführer Alexander Frank von der MCR Unternehmensberatung GmbH. Viel zu häufig meldeten sich Nachfolger erst, wenn das Kind bereits in den Brunnen gefallen sein. Und Fallstricke und Fehler lauerten fast an jeder Ecke. „Eine Nachfolge, die beizeiten vorbereitet und mit einem erfahrenen Coach begleitet wird,“ so Frank weiter, „ist deutlich erfolgreicher!“

Fragen Sie uns nach Fördermöglichkeiten mit unserem Partner für Nachfolge.

**MCR Unternehmensberatung GmbH
www.mcr-gmbh.de**