

**Kleine und mittlere Unternehmen**

# 55 000 Arbeitsplätze sind gefährdet

**Wird die Nachfolge zu spät geregelt, kann dies eine Firma aus der Bahn werfen. Experten sagen: Inhaber unterschätzen das Problem.**

Eine reibungslose Nachfolge an der Firmenspitze zu gewährleisten, bleibt für jede Firma eine der grössten Herausforderungen. In einer aktuellen Studie kommt die Wirtschaftsauskunftei Dun & Bradstreet (D & B) zum Schluss, dass in der Schweiz eine eigentliche Pensionierungswelle in der Führungsetage von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bevorsteht. Betroffen von einer Nachfolgeregelung seien insgesamt 52 047 Betriebe, die über 262 000 Stellen auf sich vereinen. Was die Lage laut D & B zuspitzt: Bei über 20 000 Unternehmen hat der Firmenchef und -inhaber das 65. Altersjahr bereits erreicht. Untersucht worden sind alle im Handelsregister eingetragenen Unternehmen.

**Volkswirtschaftlich bedeutend**

Die Studie räumt der Nachfolgeregelung eine grosse volkswirtschaftliche Bedeutung ein. Dies gilt vor allem dann, wenn die Nachfolge für längere Zeit ungeklärt bleiben sollte oder gar fehlschlägt. Nach Ansicht der D & B-Experten droht der Schweiz in den nächsten Jahren denn auch eine Reihe von Firmenliquidationen, bei denen diese Problematik mit hineinspielen dürfte.

«Wir gehen davon aus, dass mehr als 10 000 Firmen in den kommenden drei bis fünf Jahren ihre Tore endgültig schliessen. Über 55 000 Arbeitsplätze drohen dabei verloren zu gehen», hält Macario Juan, Direktor D & B

Schweiz und Leiter der Studie, fest. Je nach Region dürfte der Verlust einschneidende Folgen haben.

Am stärksten dürfte die Nachfolgefrage die KMU im Maschinenbau umtreiben. Hier müssen sich laut D & B 15,5 Prozent aller kleinen und mittleren Unternehmen mit dem Thema auseinandersetzen. Es folgen die Immobilienmakler (15,0 Prozent) und das Druck- und Verlagsgewerbe (14,9 Prozent). Am anderen Ende stehen die Informatikunternehmen, die den Kopf zumeist für andere Dinge frei haben.

Nur gerade 6,4 Prozent aller KMU in dieser Branche stellt sich die Frage nach der Unternehmensnachfolge.

Der Maschinenbau beispielsweise sei stärker von Nachfolgefragen betroffen, weil es dort besonders viele sehr kleine Firmen gebe. Diese hätten es besonders schwer, einen Chefersatz zu finden. Falls keines der Kinder oder kein Mitarbeiter in die Führungslücke

springe, werde das Unternehmen meist liquidiert. Ein grösseres KMU mit mehr Vermögen habe jeweils bessere Chancen, noch fündig zu werden. Erschwerend kommt nach Ansicht von D & B dazu, dass die interne Unternehmensnachfolge durch die Gesetzeslage erschwert wird: Der bisherige Inhaber werde bei den Steuern in der Regel doppelt zur Kasse gebeten.

Das Hauptproblem für eine zögerliche Stabübergabe ist aber altbekannt: Einige Firmenchefs schieben laut der Studie die Nachfolgeregelung zu lange



**«Dahinter stecken unregelte Nachfolge, schlechte Ertragslage, überalterter Mitarbeiterstruktur.»**

THOMAS ZELLWEGER,  
 UNIVERSITÄT ST. GALLEN



hinaus – aus emotionalen Gründen oder einfach, weil sie die Dauer dieses Prozesses unterschätzen.

**Universität St. Gallen relativiert**

Die D & B-Studie deckt sich mit einer Untersuchung der Universität St. Gallen. Wie Thomas Zellweger, Geschäftsleitungsmitglied des Center for Family Business der Universität St. Gallen, sagt, zeigen deren Daten, dass pro Jahr in der Schweiz 14 000 bis 15 000 Stellen verloren gehen, weil Firmen schliessen. «Dahinter steckt meist eine Kombination aus unregelmässiger Nachfolge, schlechter Ertragslage, überalterter Mitarbeiterstruktur, Aushöhlung durch den Inhaber.» Doch Zellweger relativiert: «Erstens sind Stellenverluste nicht gleich Arbeitslose, weil die meisten Betroffenen eine neue Arbeit finden. Zweitens kann man nicht von einer Liquidationswelle reden, denn Firmenschliessungen sind ein kontinuierlicher Prozess.»

**THORSTEN FISCHER**