

Institut für Mittelstandsforschung Bonn

BDI-Mittelstandspanel
Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung
Frühjahr 2006 - Langfassung

Projektbearbeiter:
Gunter Kayser, Frank Wallau, Claus Adenäuer

Untersuchung im Auftrag von



Materialien

Institut für Mittelstandsforschung Bonn
Maximilianstraße 20 • D53111 Bonn
IfM-Materialien Nr. 168
© IfM Bonn Juni 2006

BDI-Mittelstandspanel

Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung

Frühjahr 2006 - Langfassung

Untersuchung im Auftrag von:

Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI)
Breite Str. 29
10178 Berlin
www.bdi-online.de

Ernst & Young AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Französische Str. 48
10117 Berlin
www.de.ey.com

IKB Deutsche Industriebank AG
Wilhelm-Bötzkes-Str. 1
40474 Düsseldorf
www.ikb.de

Wissenschaftliche Bearbeitung:

Institut für Mittelstandsforschung Bonn
Maximilianstr. 20
53111 Bonn

Projektdurchführung und Bearbeitung:
Gunter Kayser, Frank Wallau, Claus Adenäuer

Technische Durchführung:

TNS Emnid
Stieghorster Str. 90
33605 Bielefeld

Projektdurchführung: Oliver Krieg, Jörg Erren

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Inhalt

| | |
|---|-----|
| Verzeichnis der Abbildungen | III |
| Verzeichnis der Tabellen | VI |
| | |
| 1. Vorbemerkungen zur Frühjahrsbefragung 2006 im BDI-Mittelstandspanel | 1 |
| 2. Größen- und Besitzstrukturen in der Industrie | 3 |
| 2.1 Mittelständische Unternehmen | 3 |
| 2.2 Familienunternehmen | 3 |
| 3. Wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen | 7 |
| 3.1 Zufriedenheit der Industrie mit der Großen Koalition | 7 |
| 3.2 Die Fußball-Weltmeisterschaft 2006 als Impulsgeber für die deutsche Industrie | 9 |
| 3.3 Verbesserung der degressiven Abschreibung beeinflusst Investitionsentscheidungen der Industrie nur marginal | 11 |
| 4. Entwicklung der Unternehmenskennzahlen | 15 |
| 4.1 Umsatzentwicklung | 15 |
| 4.2 Entwicklung der Umsatzrendite | 18 |
| 4.3 Entwicklung des Exportumsatzes und der Exportquote | 20 |
| 4.4 FuE-Ausgaben, Erwartungen für 2006 | 24 |
| 4.5 Beschäftigtenentwicklung im Inland | 25 |
| 4.6 Erwartete Entwicklungen am Arbeitsmarkt 2006 | 33 |
| 4.6.1 Gründe für eine Reduktion der Arbeitsplätze im Inland | 34 |
| 4.6.2 Gründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Inland | 38 |
| 4.6.3 Hemmnisse für die Schaffung und Besetzung neuer Arbeitsplätze in Deutschland | 41 |
| 4.7 Konsequenzen des Demographischen Wandels für die Industrie | 46 |
| 5. Nachfolgelösungen in der Industrie | 50 |
| 5.1 Übergaben und Übergabeursachen in den letzten fünf Jahren | 50 |
| 5.2 Geplante Unternehmensübertragungen in der Industrie in den nächsten Jahren | 53 |
| 5.3 Die für die Regelung der Unternehmensnachfolge bedeutenden Werte und Ziele | 55 |
| 5.4 Voraussichtliche Nachfolgelösungen | 58 |
| 5.5 Die Bedeutung ausgewählter Parameter im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge | 60 |
| 5.6 Einfluss der geplanten Erbschaftsteuerreform auf unternehmerische Entscheidungen | 63 |

| | |
|---|----|
| 6. Zusammenfassung | 66 |
| 7. Beschreibung der Methode | 72 |
| 7.1 Zielgruppe | 72 |
| 7.2 Erhebungsmethode und Rücklaufentwicklung | 73 |
| 8. Strukturdaten der befragten Industrieunternehmen | 75 |
| 8.1 Regionalstruktur | 75 |
| 8.2 Branchenverteilung | 75 |
| 8.3 Rechtsformen | 77 |
| 8.4 Größenstruktur der Industrieunternehmen | 78 |
| 9. Literatur | 81 |
| Anhang | 84 |

Verzeichnis der Abbildungen

| | | |
|---------------|---|----|
| Abbildung 1: | Mittelstand nach quantitativen und qualitativen Definitionsmerkmalen | 4 |
| Abbildung 2: | Industrieunternehmen in Deutschland | 6 |
| Abbildung 3: | Zufriedenheit mit der Arbeit der Großen Koalition aus Sicht der Industrie - Mittelwertvergleich | 8 |
| Abbildung 4: | Zufriedenheit mit der Arbeit der Großen Koalition aus Sicht der Industrie, familien- und managementgeführte Unternehmen | 9 |
| Abbildung 5: | Auswirkungen der Fußball-Weltmeisterschaft 2006 auf die deutsche Wirtschaft aus Sicht der Industrie | 10 |
| Abbildung 6: | Auswirkungen der Fußball-Weltmeisterschaft 2006 auf das eigene Unternehmen aus Sicht der Industrie | 11 |
| Abbildung 7: | Erwartete Entwicklung der Investitionsausgaben der Industrie 2006 | 12 |
| Abbildung 8: | Auswirkungen der Verbesserung der degressiven Abschreibung auf die Investitionsentscheidungen nach Investitionssumme 2006 | 14 |
| Abbildung 9: | Verteilung des Umsatzes der Industrie 2003 bis 2005, Anteilswerte in % | 16 |
| Abbildung 10: | Umsatzentwicklung in der Industrie 2003 auf 2005 | 17 |
| Abbildung 11: | Erwartete Umsatzentwicklung 2006 in der Industrie | 18 |
| Abbildung 12: | Umsatzrendite der Industrie 2003 bis 2005 | 19 |
| Abbildung 13: | Relative Entwicklung des Exportumsatzes in der Industrie 2003 bis 2005 | 21 |
| Abbildung 14: | Exporteure in der Industrie und deren Exportquote, in % | 22 |
| Abbildung 15: | Entwicklung der Exportquote in der Industrie 2003 bis 2005 | 23 |
| Abbildung 16: | Erwartete Entwicklung der Exportquote der Industrie 2006 | 24 |

| | |
|--|----|
| Abbildung 17: Erwartete Entwicklung der FuE-Ausgaben der Industrie 2006 | 25 |
| Abbildung 18: Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie 2003 bis 2005 | 26 |
| Abbildung 19: Verteilung und Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie 2003 bis 2005 | 27 |
| Abbildung 20: Verteilung und Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie 2003 bis 2005, Exportorientierung | 28 |
| Abbildung 21: Erwartete Inlandsbeschäftigung 2006 in der Industrie | 30 |
| Abbildung 22: Erwarteter Saldo der Inlandsbeschäftigung und der Gesamtbeschäftigung in der Industrie 2006 | 31 |
| Abbildung 23: Erwartete Gesamtbeschäftigung 2006 in der Industrie | 32 |
| Abbildung 24: Erwarteter Saldo der Inlandsbeschäftigung und der Gesamtbeschäftigung in der Industrie 2006, Exportorientierung | 33 |
| Abbildung 25: Erwartete Beschäftigungsentwicklung in der Industrie 2005 und 2006 - Saldobetrachtung | 34 |
| Abbildung 26: Gründe für einen erwarteten Abbau von Arbeitsplätzen in der Industrie im Jahr 2006 | 35 |
| Abbildung 27: Gründe für einen erwarteten Abbau von Arbeitsplätzen in der Industrie im Jahr 2006 nach der Zahl der Beschäftigten - Mittelwertvergleich | 36 |
| Abbildung 28: Gründe für einen erwarteten Abbau von Arbeitsplätzen in der Industrie im Jahr 2006, familien- und managementgeführte Unternehmen - Mittelwertvergleich | 37 |
| Abbildung 29: Gründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Industrie im Jahr 2006 | 38 |
| Abbildung 30: Gründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Industrie im Jahr 2006, familien- und managementgeführte Unternehmen - Mittelwertvergleich | 39 |

| | |
|---|----|
| Abbildung 31: Gründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Industrie im Jahr 2006, Exportorientierung - Mittelwertvergleich | 40 |
| Abbildung 32: Bereiche, in denen Neueinstellungen im Jahr 2006 geplant sind | 41 |
| Abbildung 33: Hinderungsgründe für die Schaffung/Besetzung neuer Arbeitsplätze in Deutschland aus Sicht der Industrie | 42 |
| Abbildung 34: Hinderungsgründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Deutschland aus Sicht der Industrie nach der Zahl der Beschäftigten | 43 |
| Abbildung 35: Hinderungsgründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Deutschland aus Sicht der Industrie, familien- und managementgeführte Unternehmen | 44 |
| Abbildung 36: Auswirkungen der geplanten Lockerung des Kündigungsschutzes auf die Bereitschaft zu Neueinstellungen der Industrieunternehmen, familien- und managementgeführte Unternehmen | 45 |
| Abbildung 37: Bedeutung personalpolitischer Maßnahmen im Hinblick auf die Auswirkungen des demographischen Wandels aus Sicht der Industrie | 47 |
| Abbildung 38: Bedeutung personalpolitischer Maßnahmen im Hinblick auf die Auswirkungen des demographischen Wandels aus Sicht der Industrie, Region - Mittelwertvergleich | 48 |
| Abbildung 39: Neubesetzungen der Geschäftsführerposition in industriellen Familienunternehmen in den letzten 5 Jahren und Neubesetzungsursachen | 51 |
| Abbildung 40: Neubesetzung von Geschäftsführerpositionen in den letzten 5 Jahren, familien- und managementgeführte Unternehmen | 53 |
| Abbildung 41: Zeitraum bis zu einem Generationenwechsel an der Unternehmensspitze in industriellen Familienunternehmen | 54 |
| Abbildung 42: Bedeutung von Werten und Zielen bei Vorbereitung der Unternehmensnachfolge aus Sicht der Industrie - Mittelwertvergleich | 56 |

| | |
|---|----|
| Abbildung 43: Bedeutung von Werten und Zielen bei Vorbereitung der Unternehmensnachfolge aus Sicht der Industrie, familien- und managementgeführte Unternehmen - Mittelwertvergleich | 57 |
| Abbildung 44: Bedeutung von Werten und Zielen bei Vorbereitung der Unternehmensnachfolge aus Sicht der Industrie, Region - Mittelwertvergleich | 58 |
| Abbildung 45: Wahrscheinlichkeit bestimmter Nachfolgelösungen aus Sicht der Industrie, familien- und managementgeführte Unternehmen | 59 |
| Abbildung 46: Wahrscheinlichkeit bestimmter Nachfolgelösungen aus Sicht der Industrie, Region - Mittelwertvergleich | 60 |
| Abbildung 47: Bedeutung einzelner Einfluss- oder Gestaltungsgrößen auf die Unternehmensnachfolge in der Industrie - Mittelwertvergleich | 61 |
| Abbildung 48: Bedeutung einzelner Einfluss- oder Gestaltungsgrößen auf die Unternehmensnachfolge in der Industrie, familien- und managementgeführte Unternehmen - Mittelwertvergleich | 63 |
| Abbildung 49: Einfluss der geplanten Erbschaftsteuerreform (Abschmelzmodell) auf unternehmerische Entscheidungen in der Industrie, familien- und managementgeführte Unternehmen | 65 |
| Abbildung 50: Regionale Verteilung der befragten Industrieunternehmen | 75 |
| Abbildung 51: Branchenverteilung der befragten Unternehmen | 76 |
| Abbildung 52: Verteilung auf 2-steller Ebene im Verarbeitenden Gewerbe | 77 |
| Abbildung 53: Rechtsformen in der Industrie | 78 |
| Abbildung 54: Industrieunternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen Inland im Jahr 2005 | 79 |
| Abbildung 55: Industrieunternehmen nach Umsatzgrößenklassen im Jahr 2005 | 80 |

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Anteil Familienunternehmen in der Industrie 2005/
2006 nach Branchen

5

1. Vorbemerkungen zur Frühjahrsbefragung 2006 im BDI-Mittelstandspanel

In Zeiten rascher Veränderungen und zunehmender Globalisierung der Märkte und des Wettbewerbs werden aktuelle und konkrete Informationen über Marktaktivitäten und -bedingungen, Problemlösungsstrategien, die Art der Wahrnehmung unternehmerischer Kernaufgaben und die Zukunftspläne der mittelständischen Industrie benötigt, um Einschätzungen und Trends sichtbar zu machen und bedarfsgerecht zu flankieren. Deshalb hat das IfM Bonn unter Mitwirkung von TNS Emnid im Auftrag des Bundesverbands der Deutschen Industrie e.V. (BDI), der Ernst & Young AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sowie der IKB Deutsche Industriebank AG eine Online-Befragung mit Panelcharakter entwickelt, das **BDI-Mittelstandspanel**. Diese Panelbefragung liefert den ersten repräsentativen Längsschnittdatensatz für die deutsche Industrie. Die Daten werden in Form von Wiederholungsbefragungen zweimal jährlich über das Onlineportal <http://www.bdi-panel.emnid.de/> erhoben. Schwerpunkte der Befragungen bilden neben Kennzahlen wie Umsatz, Beschäftigung und Investitionen, vor allem aktuelle wirtschaftspolitische Themen und betriebliche Maßnahmen. Panelbefragungen bieten den Vorteil, ein und dieselben Unternehmen über längere Zeiträume beobachten und analysieren zu können. Auf diese Weise werden Veränderungen in den Bewertungen, Plänen und im Verhalten der Unternehmen auf statistisch zuverlässigerer Grundlage sichtbar gemacht, als dies bei zeitpunktbezogenen Querschnittsbefragungen der Fall ist.

In der ersten Erhebungswelle im Frühjahr 2005 standen neben Fragen zu aktuellen wirtschaftspolitischen Themen, wie z.B. zu den Reformen der Agenda 2010, die Entwicklung der Unternehmenskennzahlen im industriellen Mittelstand, seine Wertschöpfungsaktivitäten und Strategien sowie der Internationalisierungsgrad der Unternehmen im Mittelpunkt. In der Herbstbefragung 2005 wurden neben aktuellen Fragen zur politischen Entwicklung und den Erwartungen der Industrie in Deutschland nach den vorgezogenen Wahlen im September 2005 und der nachfolgenden Bildung einer Großen Koalition insbesondere die Bereiche Kooperation als Wettbewerbsstrategie im industriellen Mittelstand sowie seine Investitionstätigkeit thematisiert. In der dritten Erhebungswelle aus dem Frühjahr 2006, an der mehr als 1.100 Unternehmen teilnahmen und deren Ergebnisse hiermit vorgelegt werden, wurden neben der abermaligen Erhebung zentraler Unternehmenskennzahlen u.a. die Themen-

bereiche Unternehmensnachfolge sowie Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt erfasst.

Im Unterschied zu den Ergebnissen der ersten Befragungswelle im Frühjahr 2005 wurden die Ergebnisse der Herbstumfrage 2005 sowie der vorliegenden dritten Erhebungswelle anhand der tatsächlichen Größenverteilung der Industrieunternehmen in Deutschland gewichtet. Damit ist gewährleistet, dass die wiedergegebenen Daten für den gesamten industriellen Mittelstand in Deutschland repräsentativ sind (vgl. ausführlich Kapitel 7.1).

Nachfolgend werden die Ergebnisse der dritten Befragungswelle des BDI-Mittelstandspanels aus dem Frühjahr 2006 präsentiert und kommentiert.

2. Größen- und Besitzstrukturen in der Industrie

2.1 Mittelständische Unternehmen

Mittelständische Industrieunternehmen stehen im Zentrum des BDI-Onlinepanels. Ein besonderer Fokus wird hierbei auf die Gruppe größerer Mittelstandsunternehmen gerichtet, die zumindest nach den Definitionsmerkmalen, wie sie die EU empfiehlt, eigentlich nicht mehr zum Mittelstand gehören würden, obwohl sie nach der an qualitativen Merkmalen ausgerichteten Betrachtungsweise eindeutig mittelständisch strukturiert sind (vgl. KAYSER/WALLAU/ADENÄUER 2005a, S. 54).

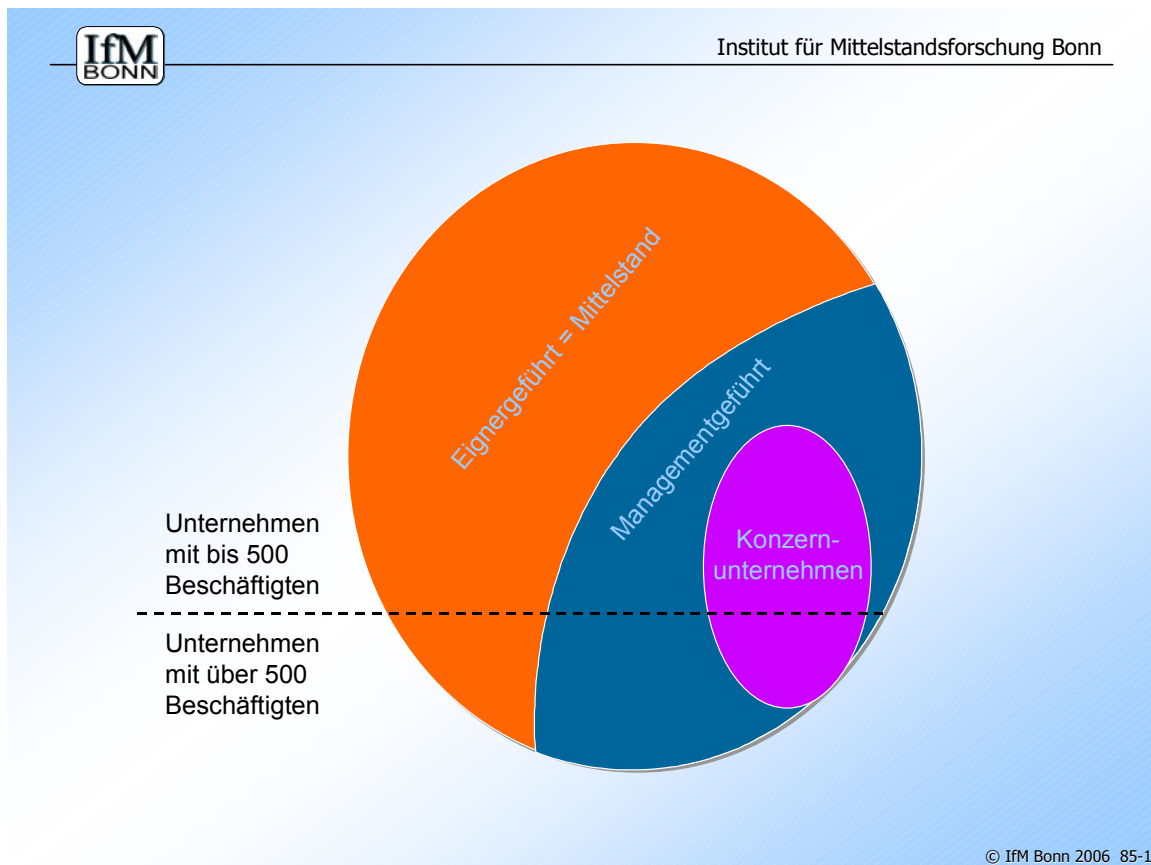
Nach der Arbeitsdefinition des IfM Bonn zählen zum Mittelstand Unternehmen, die bis zu 499 Mitarbeiter bzw. 50 Mio. Euro Jahresumsatz aufweisen. Gemäß dieser in Deutschland gebräuchlichen Definition sind damit nach dem Kriterium der Umsatzhöhe über 81 % und nach dem Kriterium der Zahl der Beschäftigten 71 % der Sample-Unternehmen als mittelständisch zu bezeichnen. Gewichtet man das Unternehmenssample jedoch, wie in Kapitel 7.1 beschrieben, gemäß der - statistisch ermittelten - Strukturdaten über deutsche Industrieunternehmen, sind nach dem Kriterium Zahl der Beschäftigten 98 % der Sample-Unternehmen mittelständisch, nach dem Kriterium Umsatz p.a. etwa 94 %.

2.2 Familienunternehmen

Für die Beurteilung des Mittelstandes unter gesamtwirtschaftlichen Aspekten und die realistische Darstellung seiner wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Funktionen sind numerische Ableitungen und quantitative Raster jedoch nur bedingt geeignet (vgl. HAUSER 2005). Denn es ist die personelle Prägung, die das Verhalten und die Sichtweise mittelständischer Unternehmen bestimmt. Deshalb lassen sich Kausalzusammenhänge deutlich weniger aus statistischen Zahlengerüsten ableiten als gemeinhin angenommen. Vielmehr sind es Wissen, Risikobereitschaft, Qualifikation, aber auch die Ressourcenausstattung der Unternehmen, die für Verhaltensweisen, Einschätzungen, Erfolg oder Misserfolg die Verantwortung tragen. Größenkriterien wie Umsatz und Beschäftigte sind hingegen aus der Statistik abgeleitete Hilfskriterien, die nur dann ersatzweise herangezogen werden, wenn die qualitativen Merkmale des Mittelstandes statistisch nur schwer darstellbar sind. Die Anwendung quantitativer Kriterien führt mitunter dazu, dass selbst (Industrie-) Betriebe mit weitaus mehr als 500 Beschäftigten nach ihrem Selbstverständnis, aber auch nach

ihrem Verhalten im Unternehmen und am Markt, sehr oft noch mittelständisch aus qualitativer Sicht sein können (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Mittelstand nach quantitativen und qualitativen Definitionsmerkmalen



Da sich die für den Mittelstand typische Verflechtung zwischen Betrieb und Inhaber also nicht über die Kennzahlen der Unternehmen nachvollziehen lässt, wird für die vorliegende Untersuchung ein pragmatischer Definitionsansatz der Eigenerführung herangezogen. Hiernach wird von einem mittelständischen Unternehmen gesprochen werden, wenn sich in der Geschäftsführung Mitglieder der Eigentümerfamilie befinden. Die Begriffe "mittelständische Unternehmen" und "Familienunternehmen" werden in der vorliegenden Untersuchung daher synonym verwendet.¹

¹ Bei den managementgeführten Unternehmen des Samples sind nur Fremdmanager in der Geschäftsführung tätig. Es ist daher möglich, dass auch unter den als managementgeführt bezeichneten Unternehmen in einigen Fällen noch solche zu finden sind, die sich im Eigentum einer Familie befinden, jedoch ausschließlich von Fremdmanagern geleitet werden.

Der gewählten Definition zufolge zählen rund 85 % der deutschen Industrie zu den Familienunternehmen, wobei ihr Anteil mit steigender Unternehmensgröße deutlich abnimmt. Das Familienunternehmen ist somit charakteristisch für die Industrie (vgl. Tabelle 1).

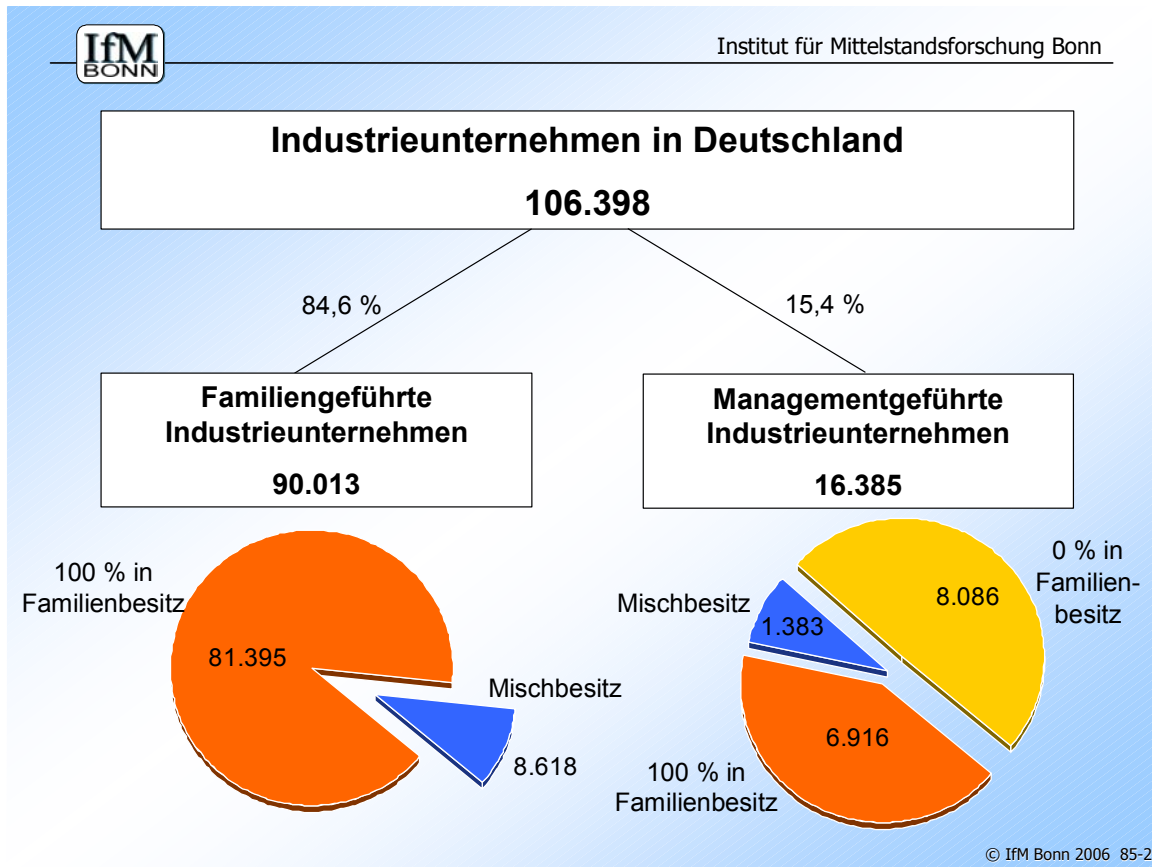
Tabelle 1: Anteil Familienunternehmen in der Industrie 2005/2006 nach Branchen

| Branchen | Anteil Familienunternehmen in % | Anteil managementgeführter Unternehmen in % |
|-------------------------------|---------------------------------|---|
| Verarbeitendes Gewerbe | 86,5 | 13,5 |
| Bau | 95,1 | 4,9 |
| Energie- und Wasserversorgung | 47,5 | 52,5 |
| Sonstiges | 68,0 | 32,0 |
| Insgesamt | 84,6 | 15,4 |

© IfM Bonn

Es besteht jedoch keine 100-%ig trennscharfe Abgrenzung zwischen Familienunternehmen und managementgeführten Unternehmen. So existiert ein geringer Anteil von etwa 1 % der Industrieunternehmen, in denen sich zwar noch Mitglieder der ursprünglichen Eigentümerfamilie in der Geschäftsführung befinden, die Familie jedoch nur noch geringe Besitzanteile am Unternehmen hält. Umgekehrt sind bei fast 7.000 deutschen Industrieunternehmen (6,5 %) ausschließlich Fremdmanager in der Geschäftsführung tätig, während sich das Unternehmen noch zu 100 % im Besitz der Eigentümerfamilie befindet. Die "reinen Familienunternehmen", in denen Familienmitglieder leitend tätig sind und gleichzeitig die Eigentümerfamilie alle Besitzanteile hält, sind am häufigsten vertreten und machen mit einer Anzahl von über 90.000 rund 77 % der deutschen Industrieunternehmen aus. Reine managementgeführte Unternehmen, bei denen die Mitglieder der ursprünglichen Eigentümerfamilie keine Besitzanteile mehr halten, bilden mit einer Anzahl von rund 8.000 (ca. 8 %) eher die Ausnahme (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Industrieunternehmen in Deutschland



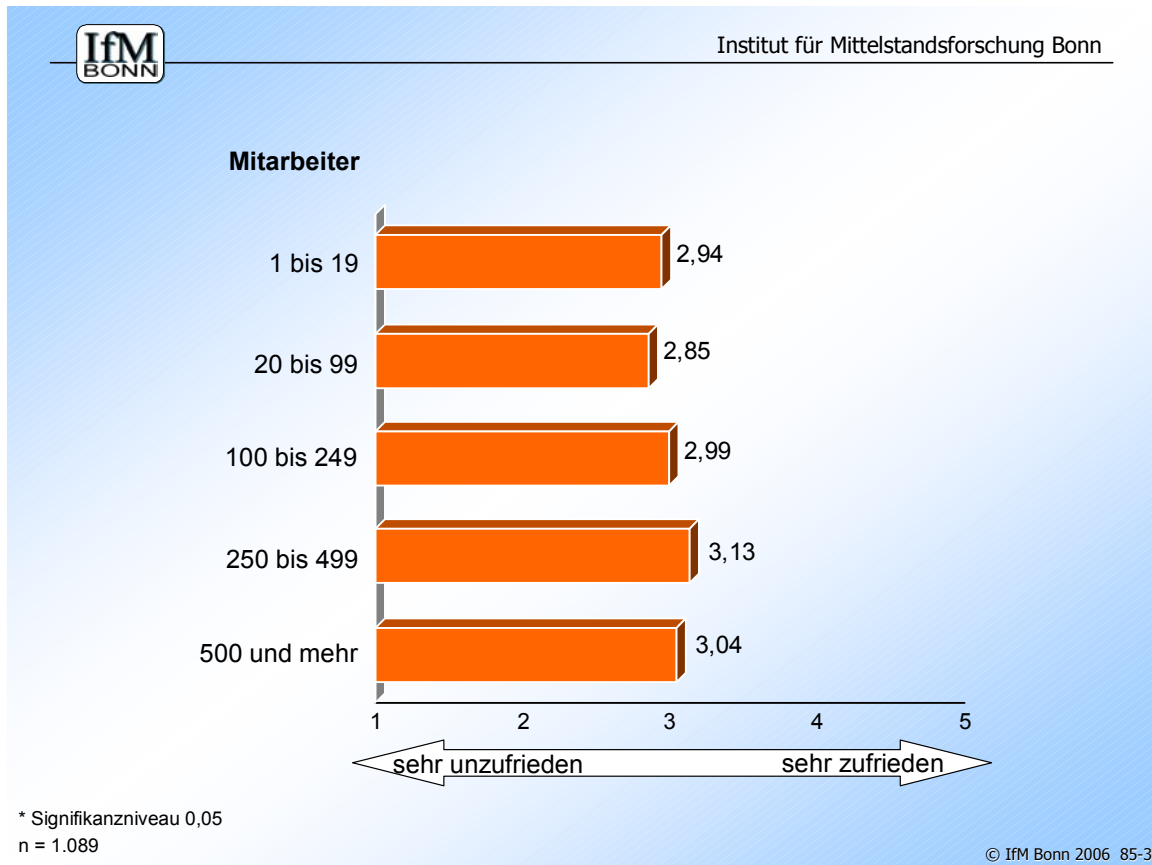
3. Wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen

3.1 Zufriedenheit der Industrie mit der Großen Koalition

In der Herbstbefragung 2005 des BDI-Mittelstandspanels wurde festgestellt, dass eine Mehrheit der deutschen Industrieunternehmen trotz offenkundiger Erwartung einer Verbesserung der zukünftigen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen an der Gestaltungs- und Problemlösungskompetenz der Großen Regierungskoalition zweifelte (vgl. KAYSER/WALLAU/ADENÄUER 2005b, S. 5 ff.). In der aktuellen Erhebungswelle wurden die teilnehmenden Unternehmen nach ihrer bisherigen Zufriedenheit mit der Arbeit der Großen Koalition gefragt. Die Ergebnisse dieser Frage entsprechen den Erwartungen der Industrieunternehmen, wie sie sich in der Herbstbefragung abzeichneten: Mit der bisherigen Arbeit der Großen Koalition ist die Industrie im Durchschnitt nur mittelmäßig zufrieden. Zwar signalisiert eine Mehrheit von rund 36 % Zufriedenheit, doch ihr stehen auf der anderen Seite 32 % an Unternehmen entgegen, die entweder weniger oder gar unzufrieden mit der Arbeit der Großen Koalition sind.

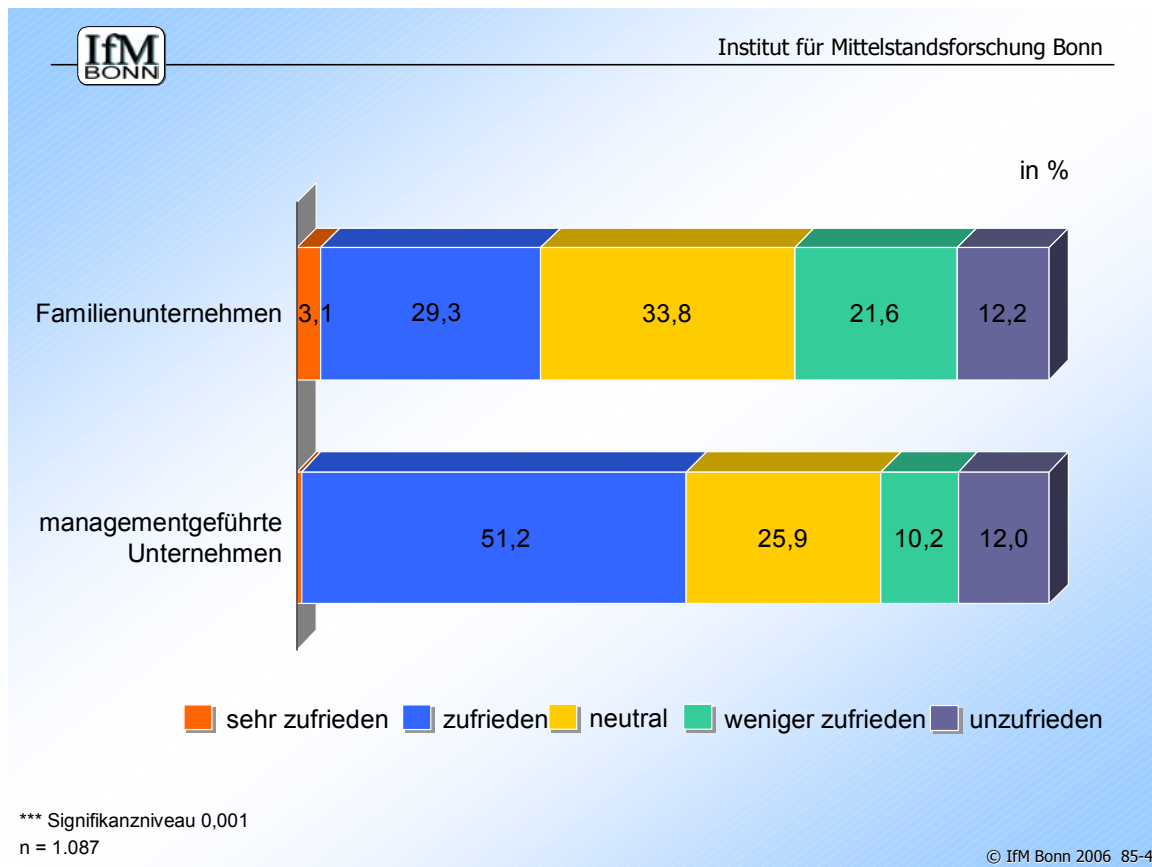
In diesem Urteil herrscht eine relativ große Einigkeit zwischen den Unternehmen aller Größenklassen. In der Tendenz sinkt jedoch der Anteil unzufriedener Unternehmer mit steigender Beschäftigtengröße der Unternehmen. Im Durchschnitt erhält die Regierungskoalition jedoch von Unternehmen aller Größenklassen mittlere Zufriedenheitswerte (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Zufriedenheit mit der Arbeit der Großen Koalition aus Sicht der Industrie - Mittelwertvergleich



Auch Familienunternehmen und managementgeführte Unternehmen sind sich in ihrem Urteil über die Große Koalition einig und signalisieren im Schnitt nur mittlere Zufriedenheit. Allerdings liegt der Anteil weniger zufriedener oder unzufriedener Unternehmen bei eigentümergeführten mit fast 34 % signifikant über dem entsprechenden Anteil bei managementgeführten Unternehmen (22 %) (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Zufriedenheit mit der Arbeit der Großen Koalition aus Sicht der Industrie, familien- und managementgeführte Unternehmen



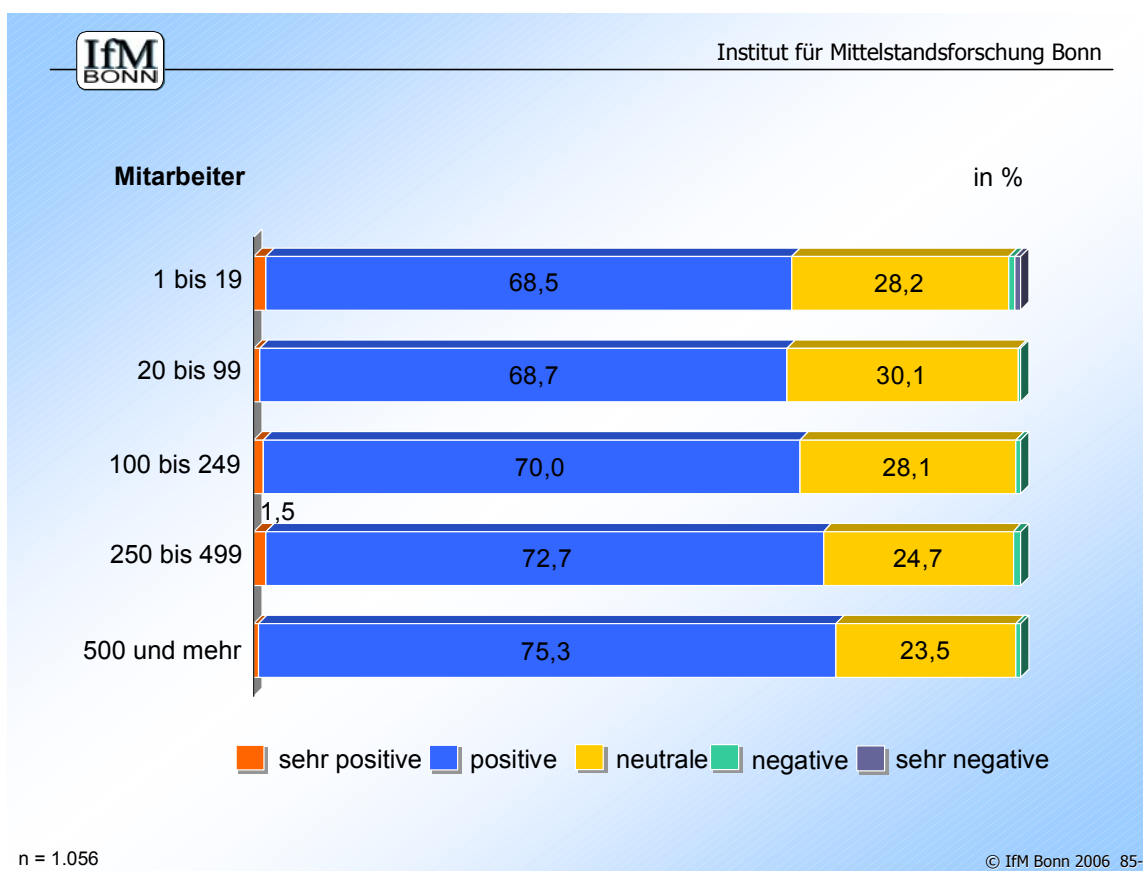
Ebenfalls etwas deutlicher fallen die Unterschiede bei der Beurteilung der Arbeit der Großen Koalition unter regionalen Aspekten aus: Unternehmen, die ihren Sitz in Ostdeutschland haben, sind mit der bisherigen Arbeit der Regierung signifikant zufriedener als Unternehmen aus Westdeutschland. In den neuen Bundesländern fällt der Anteil sehr zufriedener und zufriedener Industrieunternehmen mit gut 46 % höher aus als in den alten Bundesländern (34,2 %).

3.2 Die Fußball-Weltmeisterschaft 2006 als Impulsgeber für die deutsche Industrie

Die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft gilt weltweit als das sportliche Großereignis neben den Olympischen Spielen. Für das Austragungsland bietet diese Veranstaltung der Superlative eine überdurchschnittliche Medienpräsenz sowie weitreichende wirtschaftliche Impulse (vgl. KURSCHEIDT 2004).

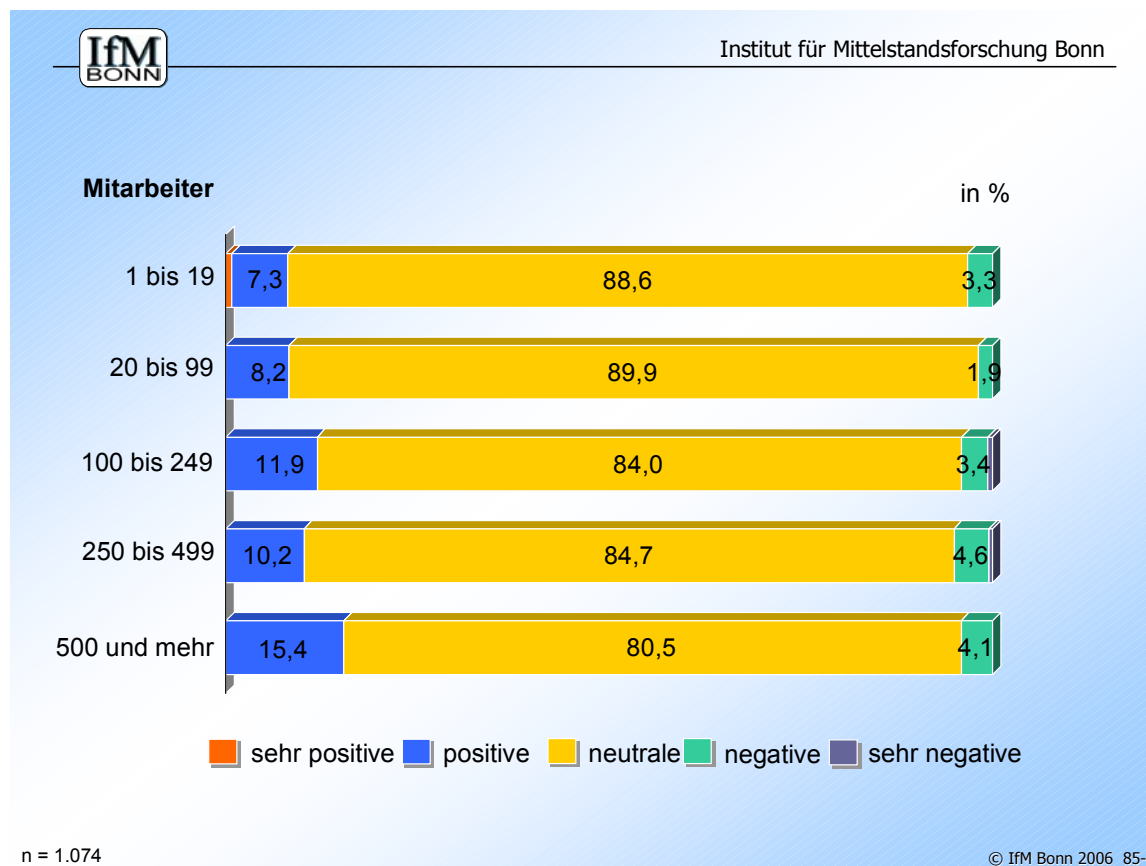
Die deutsche Industrie erwartet von der Fußball-Weltmeisterschaft zu über 70 % sehr positive oder positive Effekte auf die Wirtschaft insgesamt. Nur 28 % halten den Einfluss für neutral. In dieser Einschätzung herrscht Einigkeit zwischen allen Unternehmensgrößen, wobei in der Tendenz der Anteil der Unternehmen, die positive Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft durch die Fußball-WM im eigenen Lande erwarten, mit wachsender Beschäftigtengröße zunimmt (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Auswirkungen der Fußball-Weltmeisterschaft 2006 auf die deutsche Wirtschaft aus Sicht der Industrie



Die positiven Voten beziehen sich jedoch nahezu ausschließlich auf die Gesamtwirtschaft und nicht auf das eigene Unternehmen: Gut 88 % der Sample-Unternehmen halten den Einfluss der WM auf das eigene Unternehmen für irrelevant, etwa 8 % gehen von positiven Auswirkungen auf ihr eigenes Unternehmen aus. Auch hierbei besteht Einigkeit zwischen den Unternehmen aller Größenklassen (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Auswirkungen der Fußball-Weltmeisterschaft 2006 auf das eigene Unternehmen aus Sicht der Industrie



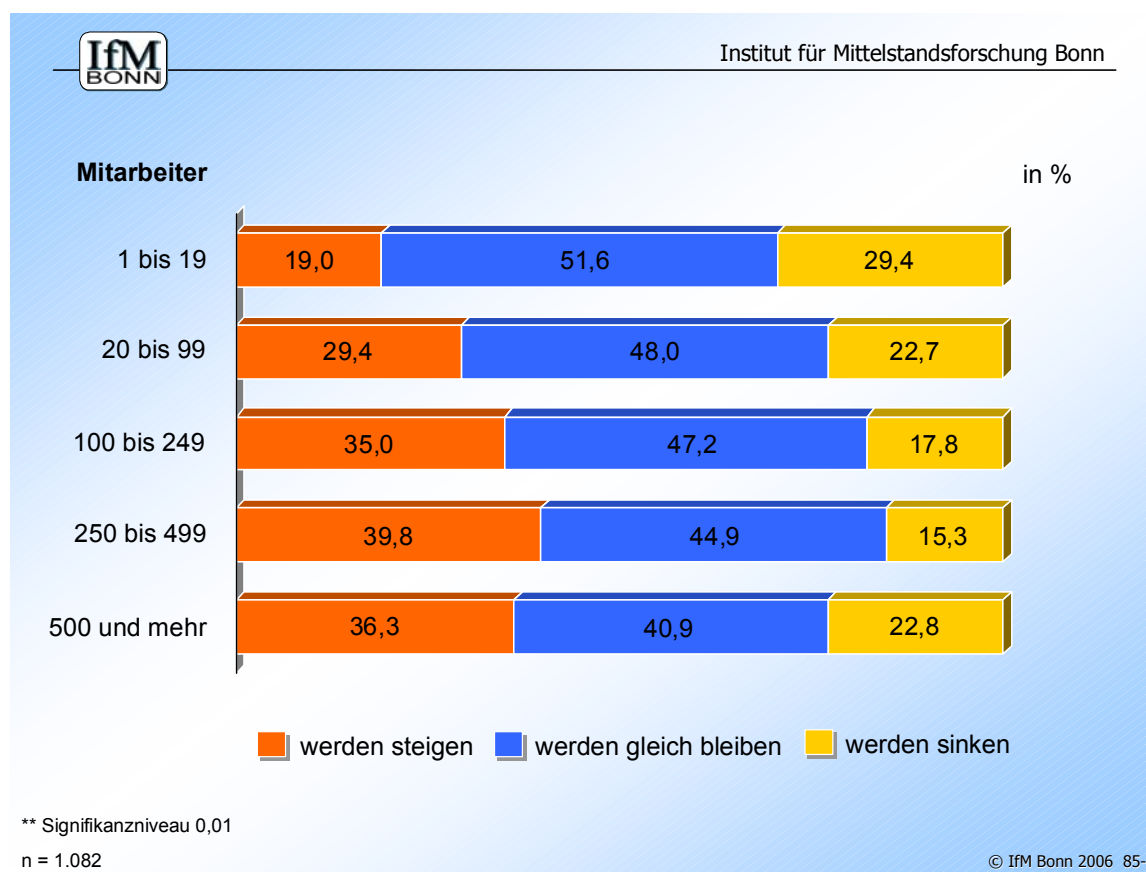
Die Diskrepanz in der Beurteilung der Auswirkungen der Fußball-WM auf die deutsche Wirtschaft insgesamt und auf das eigene Unternehmen ist vermutlich branchenbedingt. Empirische Studien kommen zu dem Ergebnis, dass sich die Fußball-WM besonders positiv bei Unternehmen einzelner anderer Branchen wie Tourismus, Verkehr, Handel, Gastronomie, Werbung und Medien, Sicherheitswirtschaft, Leasing und Vermietung auswirken wird (vgl. DIHK 2006a), aber weniger auf die Industrie. Die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der Fußball-WM 2006 werden indes auch als gering eingeschätzt (vgl. DIW 2006).

3.3 Verbesserung der degressiven Abschreibung beeinflusst Investitionsentscheidungen der Industrie nur marginal

Bereits die Ergebnisse der vergangenen Herbstbefragung im BDI-Mittelstandspanel deuteten darauf hin, dass im Jahr 2006 wieder mehr Industrieunternehmen Investitionen vornehmen werden (vgl. KAYSER/WALLAU/ADENÄUER 2005b, S. 20). Auch wenn einige Unternehmen nach den Angaben der aktuel-

len Erhebungswelle ihre Investitionsentscheidung revidiert haben, fällt der Investitionssaldo² mit einem Plus von rund 3 Prozentpunkten im Jahr 2006 dennoch positiv aus. Bis auf die Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten werden 2006 in allen Größenklassen anteilmäßig mehr Unternehmen höhere Investitionsausgaben haben als noch 2005, wobei der Investitionssaldo tendenziell mit der Unternehmensgröße ansteigt. Eine Steigerung des Investitionsbudgets gegenüber 2005 wird dabei vor allem von den Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten erwartet (hier liegt der Saldo bei 24,5 Prozentpunkten) (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Erwartete Entwicklung der Investitionsausgaben der Industrie 2006



Von der Erhöhung der degressiven Abschreibung für Investitionsgüter, wie im Gesetzentwurf zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Beschäftigung vorgesehen, erhofft sich die Bundesregierung zusätzliches Wachstum. Durch eine bis zum 31. Dezember 2007 befristete Anhebung der degressiven AfA für

² Investitionssaldo = Anteil der Unternehmen mit steigenden Investitionsausgaben abzüglich Anteil der Unternehmen mit sinkenden Investitionsausgaben.

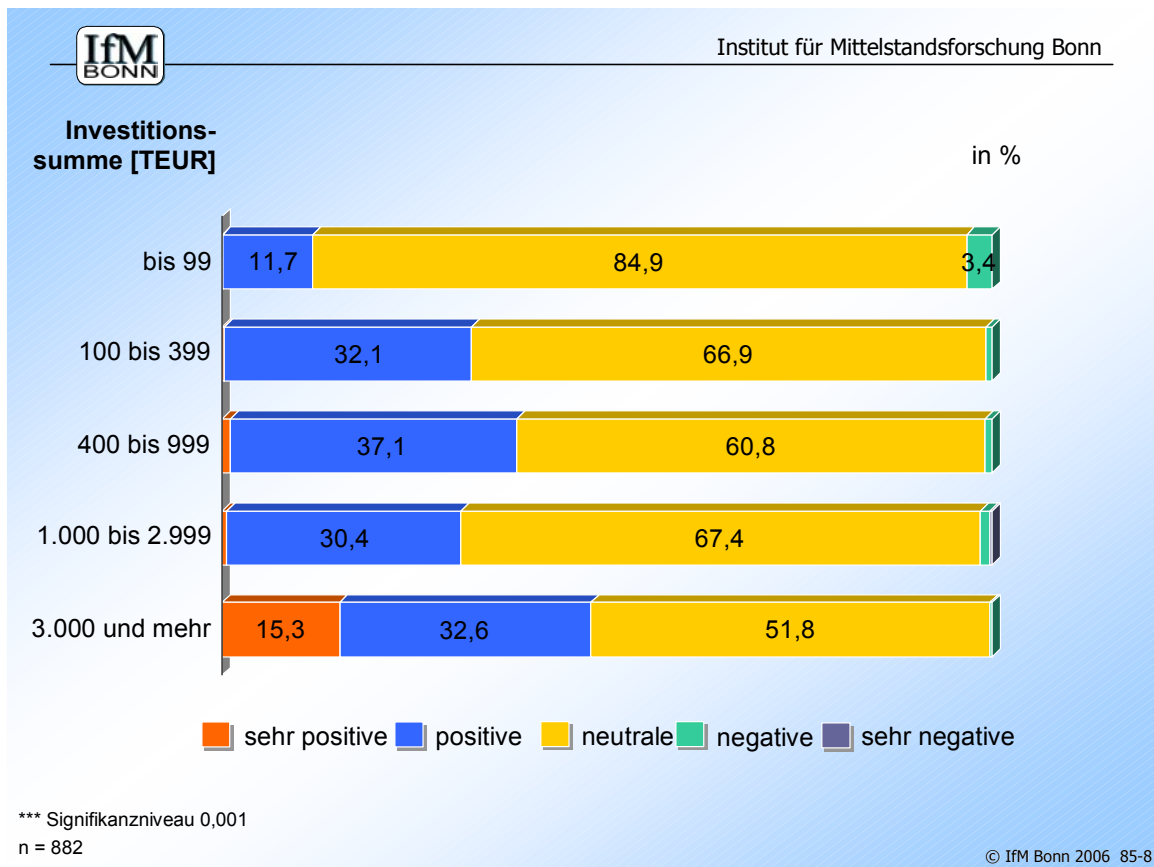
bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens auf höchstens 30 % möchte die Bundesregierung auf dem Weg zu einer grundlegenden Unternehmenssteuerreform schnell wirksame Anreize für eine Verstärkung der Investitionstätigkeit setzen (Ergänzung zu §7 Abs. 2 EStG).

Die deutsche Industrie steht diesem Instrument jedoch mehrheitlich skeptisch gegenüber: Drei Viertel der Unternehmen billigen den veränderten Abschreibungsregeln keinen Einfluss auf ihre Investitionsentscheidungen zu. Nur etwa ein Fünftel erwartet sehr positive oder positive Auswirkungen dieses Reformvorhabens. In diesem Urteil sind sich Unternehmen aller Größenklassen einig, es bestehen keine signifikanten Unterschiede. Diese finden sich auch nicht in der Einschätzung von familien- oder managementgeführten Unternehmen sowie unter regionalen Aspekten.

Differenziert nach der Höhe der für 2006 geplanten Investitionen, steigt der Anteil der Unternehmen, die sich sehr positive oder positive Auswirkungen durch die Verbesserung der Abschreibungsregeln versprechen, signifikant an. Dennoch erwartet eine deutliche Mehrheit der Unternehmen bis auf solche, die in diesem Jahr mehr als 3 Mio. Euro investieren wollen, einen neutralen Einfluss auf ihre Investitionsentscheidungen (vgl. Abbildung 8).

Die von der Bundesregierung geplanten Veränderungen bei den degressiven Abschreibungsregeln werden nach den vorliegenden Ergebnissen nur in geringem Umfang neue Investitionsanreize in der Industrie hervorrufen. Ein Grund hierfür könnte sein, dass der steuerliche Effekt der degressiven AfA durch die Mindestgewinnbesteuerung konterkariert wird: Die degressive Abschreibung kann nur in vollem Umfang wirken, wenn der dadurch entstehende Verlust steuerlich anerkannt wird. Dies ist bei der derzeit geltenden Mindestgewinnbesteuerung jedoch nicht der Fall (vgl. BITKOM 2005, S. 5).

Abbildung 8: Auswirkungen der Verbesserung der degressiven Abschreibung auf die Investitionsentscheidungen nach Investitionssumme 2006



4. Entwicklung der Unternehmenskennzahlen

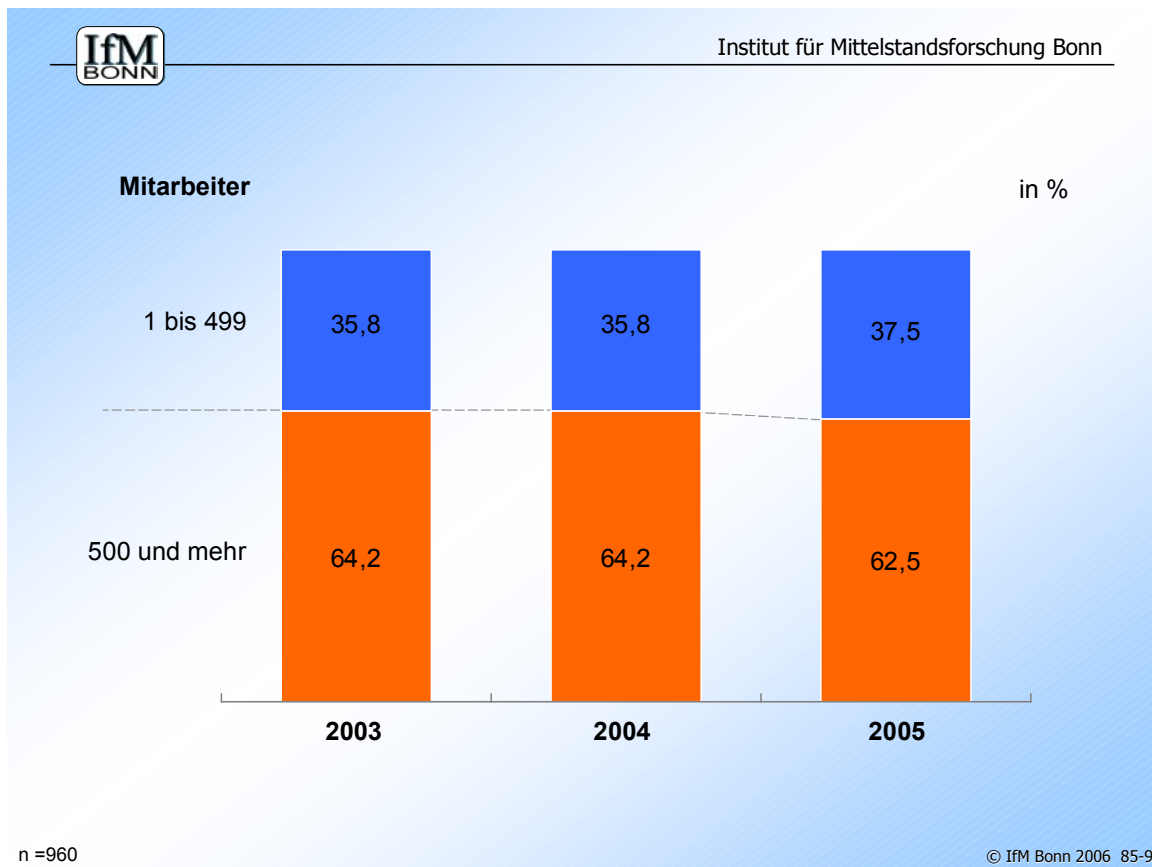
4.1 Umsatzentwicklung

Die Umsatzentwicklung in der deutschen Industrie verlief von 2003 bis 2005 positiv. Während der Gesamtumsatz von 2003 auf 2004 um 6,6 % gesteigert werden konnte, wuchs er von 2004 auf 2005 noch einmal um 7,3 %.

Im Gegensatz zum Vorjahr fiel die Umsatzsteigerungsrate der größeren Industrieunternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten 2005 im Vergleich zu den kleinen und mittleren Unternehmen niedriger aus. Während die KMU der Industrie ihren Gesamtumsatz um rund 12 % steigerten, ergab sich bei den größeren Unternehmen eine Steigerung von etwa 5 %.

Entsprechend dieser Entwicklung stieg auch der Anteil der kleinen und mittleren Unternehmen am Gesamtumsatz des Sektors um ca. 2 Prozentpunkte auf einen Anteilswert von 37,5 % (vgl. Abbildung 9). Differenziert betrachtet, sind für diesen Aufwuchs in erster Linie die Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern verantwortlich.

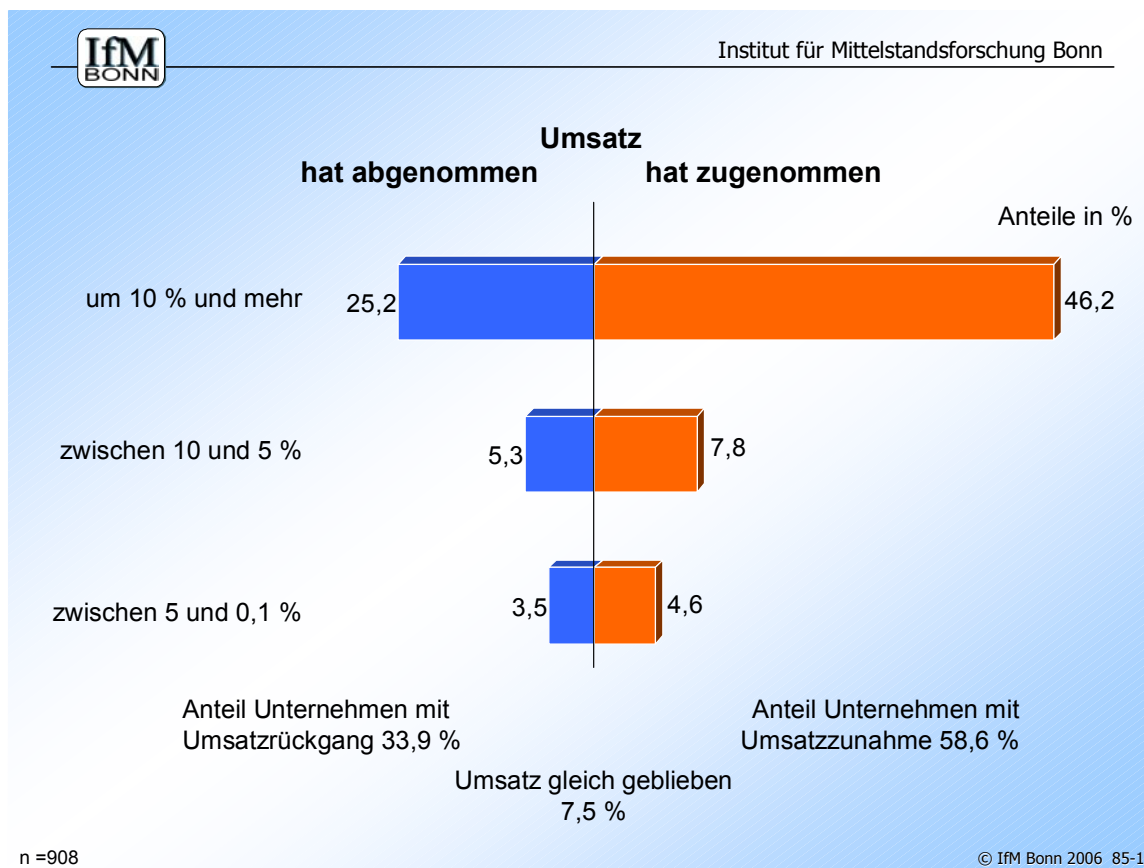
Abbildung 9: Verteilung des Umsatzes der Industrie 2003 bis 2005, Anteilswerte in %



Wie bereits von 2003 auf 2004 (vgl. KAYSER/WALLAU/ADENÄUER 2005a, S. 19) verzeichnete die deutsche Industrie auch von 2004 auf 2005 einen positiven Umsatzsaldo³. Er betrug im vergangenen Jahr fast 16 %. Über den Dreijahreszeitraum von 2003 auf 2005 betrachtet, liegt er sogar bei 25 %. Besonders hoch fällt der Umsatzsaldo dabei aus, wenn man die Anteile der Unternehmen mit einer Umsatzveränderung von ± 10 % betrachtet; hier beträgt er fast 20 %, während er in den Bereichen mit niedrigerer Umsatzveränderung zwischen 1 - 2,5 % ausmacht (vgl. Abbildung 10).

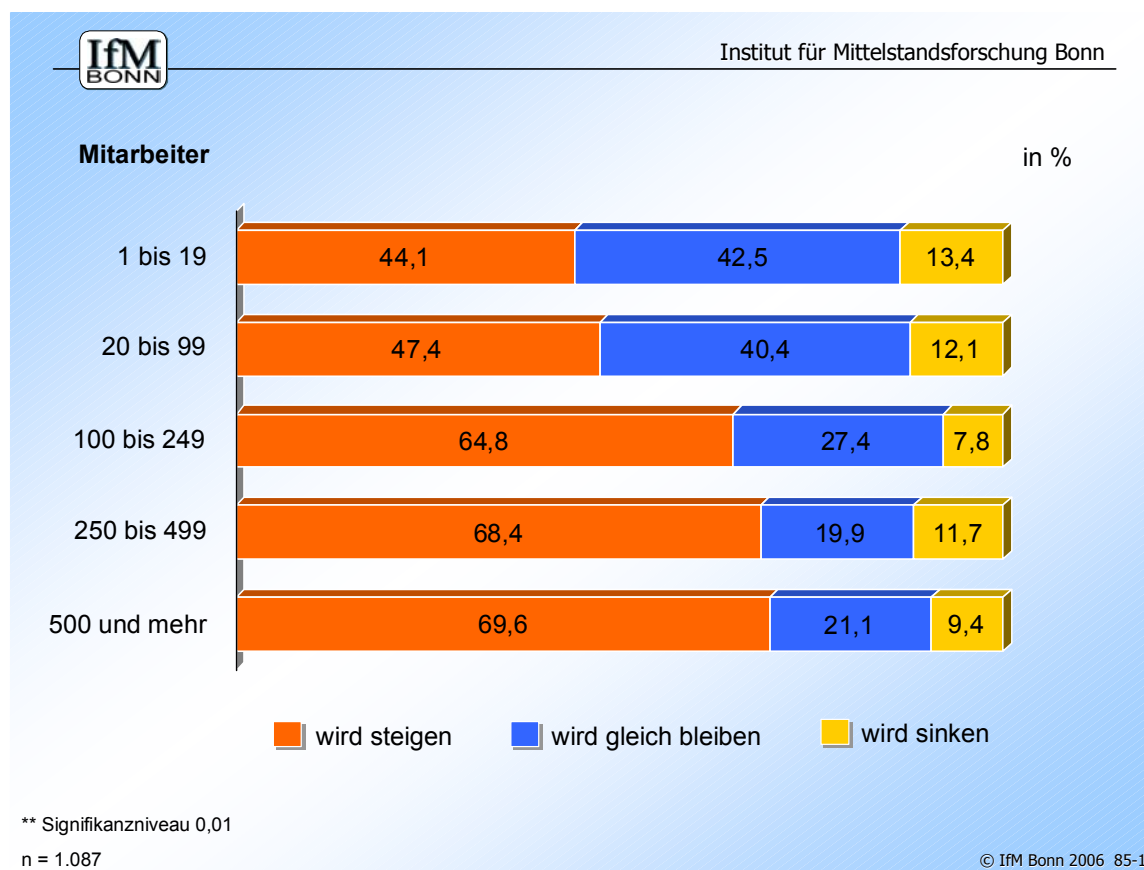
³ Umsatzsaldo = Anteil der Unternehmen mit steigendem Umsatz abzüglich Anteil der Unternehmen mit sinkendem Umsatz.

Abbildung 10: Umsatzentwicklung in der Industrie 2003 auf 2005



Nach den Prognosen einer Mehrheit der befragten Industrieunternehmen wird der Umsatz ihres Unternehmens auch 2006 steigen. 47 % der Unternehmen rechnen mit einem Umsatzwachstum in 2006, hieraus errechnet sich ein Umsatzsaldo von rund +35 %. Dies bedeutet eine Verdoppelung des Indikators im Vergleich zum Zeitraum 2004/2005. Besonders optimistisch hinsichtlich des Umsatzwachstums zeigen sich dabei die größeren Unternehmen; fast 70 % von ihnen rechnen im Vergleich zum Vorjahr mit einer Umsatzsteigerung. Generell gilt der signifikante Zusammenhang: Mit steigender Unternehmensgröße nimmt der Anteil der Unternehmen, die 2006 eine Erhöhung ihres Umsatzes erwarten, zu (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Erwartete Umsatzentwicklung 2006 in der Industrie



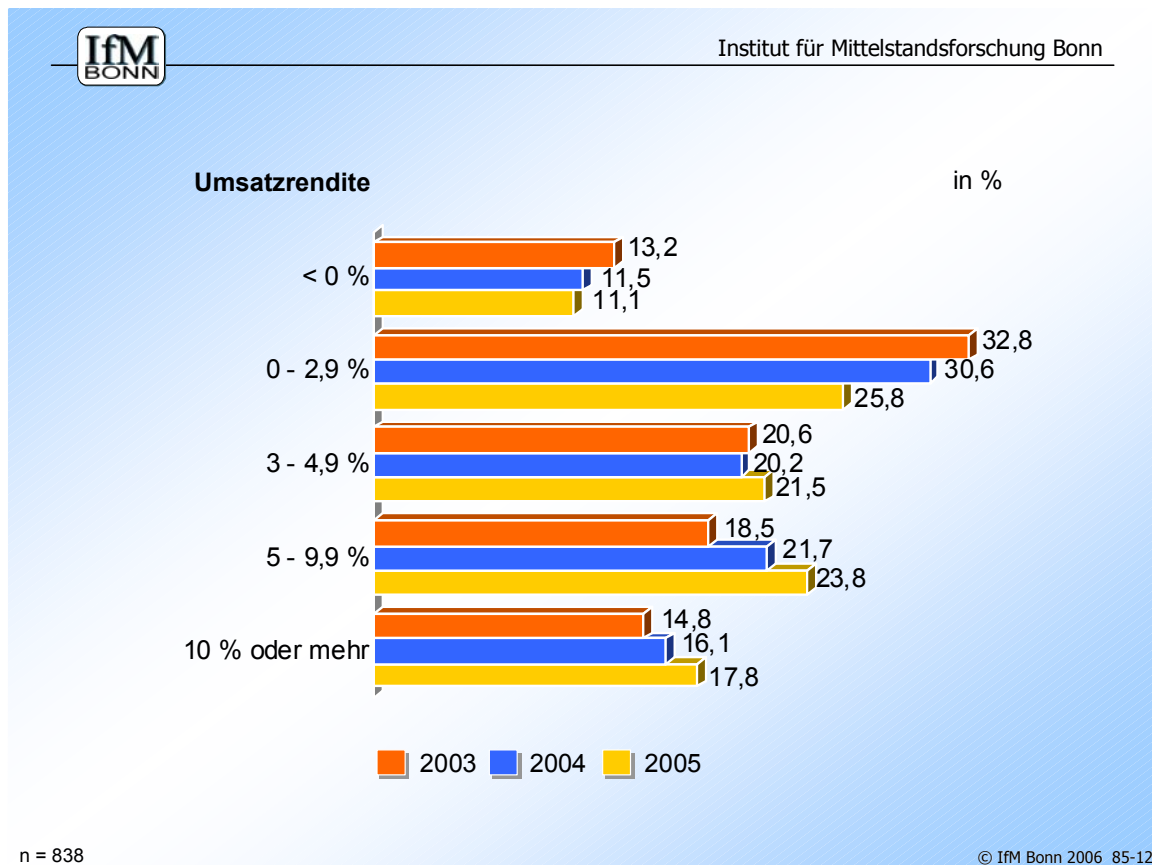
4.2 Entwicklung der Umsatzrendite

Die Umsatzrendite vor Steuern, d.h. das Verhältnis von Jahresüberschuss zu Umsatz, gibt Auskunft über den Erfolg der Unternehmen am Markt. Gut ein Zehntel der befragten Industrieunternehmen verzeichnete 2005 Verluste, nahezu ein Viertel wies eine Umsatzrendite zwischen 0 und 2,9 % aus, ein Fünftel eine Umsatzrendite zwischen 3 und 4,9 %. Über 40 % der Unternehmen erwirtschafteten 2005 eine Umsatzrendite vor Steuern von 5 % und mehr.

Über einen Dreijahreszeitraum betrachtet, stellt sich die Entwicklung der Verteilung der Industrieunternehmen nach 5 Umsatzrenditeklassen überwiegend positiv dar (vgl. Abbildung 12). Der Anteil an Unternehmen in den unteren Renditeklassen kleiner 3 % hat von 2003 bis 2005 von 46 % auf etwa 37 % abgenommen. Demgegenüber nahmen die Anteile der Unternehmen in den Klassen zwischen 3 und 10 % Umsatzrendite um 6 Prozentpunkte zu. Insgesamt erwirtschafteten über 45 % der Industrieunternehmen im vergangenen

Jahr damit eine Umsatzrendite zwischen 3 und 10 %. Auch in der höchsten Klasse (Umsatzrendite 10 % und mehr) stieg der Anteil der Unternehmen um etwa 3 Prozentpunkte auf knapp 18 % an. Die Entwicklung der Umsatzrentabilität unterstreicht somit den positiven Trend, der auch schon bei Analyse der Umsatzentwicklung erkennbar wurde.

Abbildung 12: Umsatzrendite der Industrie 2003 bis 2005



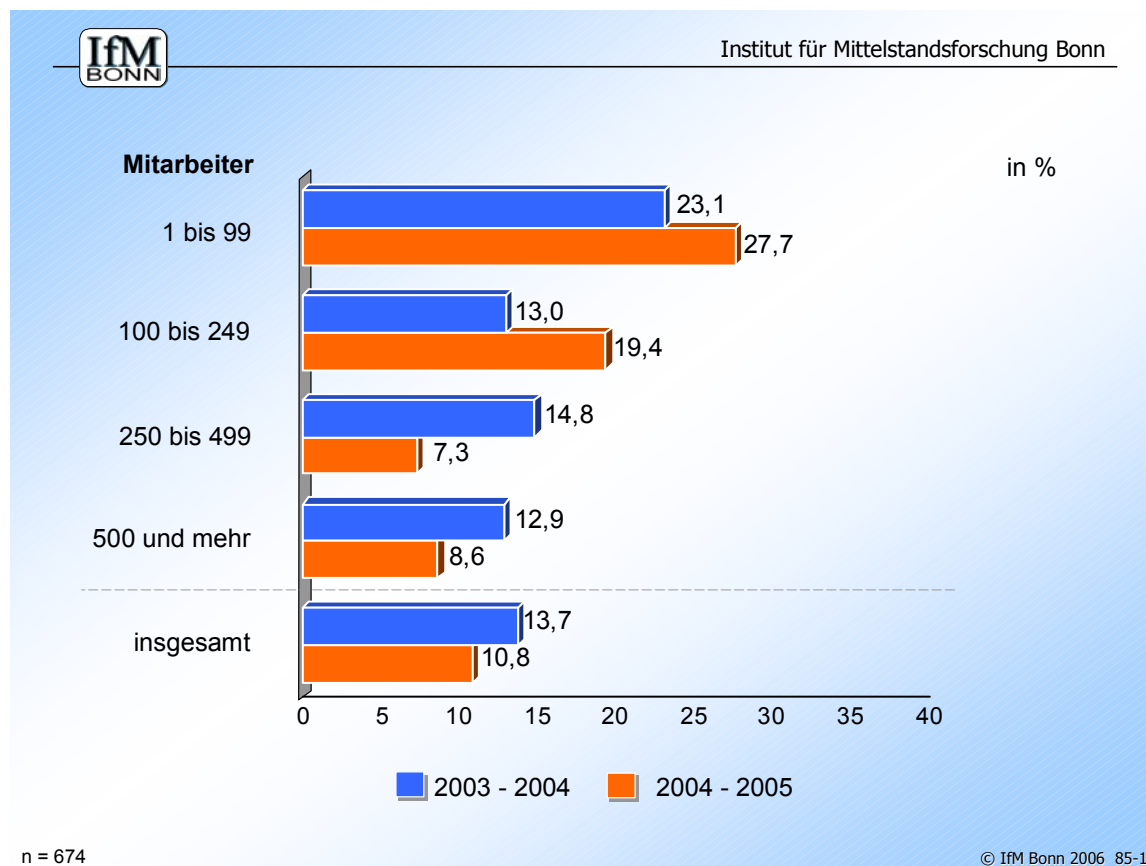
Über die Hälfte der Unternehmen, die 2004 noch eine negative Umsatzrendite verzeichneten, konnten im nachfolgenden Geschäftsjahr eine positive Umsatzrendite erwirtschaften (54,4 %). Gut 5 % der deutschen Industrieunternehmen steigerten ihre Umsatzrendite von 2004 auf 2005 derart, dass sie in die Klasse von 5-10 % aufgestiegen sind. Insgesamt vollzog nahezu ein Drittel der deutschen Industrieunternehmen einen „Klassensprung“ in eine der höheren Renditeklassen, ca. 45 % ordneten sich in dieselbe Renditeklasse wie im Vorjahr ein, und 23 % registrierten ein Absinken ihrer Umsatzrendite in eine niedrigere Klasse. Dabei sank die Rendite bei keinem Unternehmen ins Negative ab.

4.3 Entwicklung des Exportumsatzes und der Exportquote

Der Exportumsatz der deutschen Industrie ist von 2003 bis 2005 deutlich gewachsen. Mit einem Plus von 13,7 % von 2003 auf 2004 und einem Anstieg von 10,8 % im darauffolgenden Jahr fiel das Wachstum sogar stärker aus als das des Gesamtumsatzes.

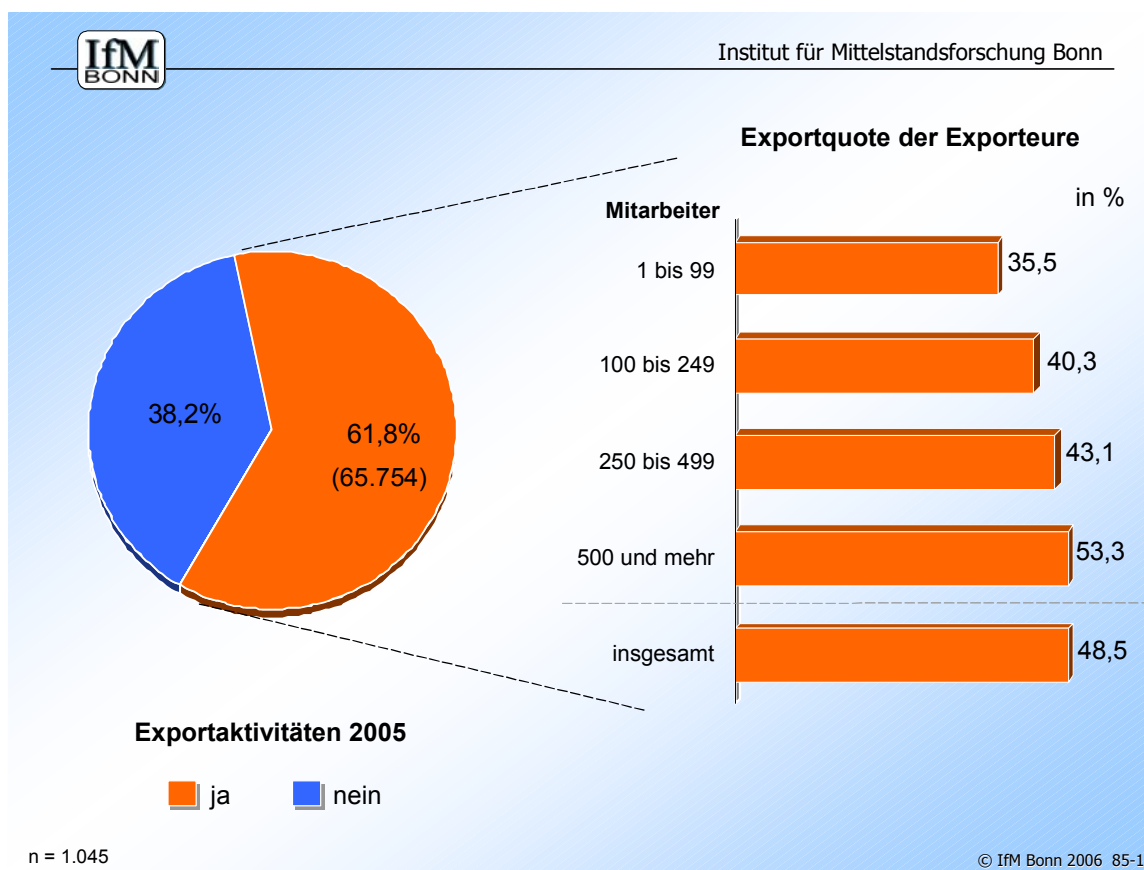
Kleine und mittlere Industrieunternehmen konnten von 2004 auf 2005 ein relativ höheres Umsatzplus beim Export realisieren als größere Unternehmen: Der Exportumsatz der Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten wuchs um etwa 17 %, der der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern um rund 9 %. Relativ betrachtet, stieg der exportinduzierte Umsatz der Industrie in den vergangenen Jahren dabei in den kleineren Unternehmen besonders stark an. Die Steigerung lag von 2004 auf 2005 in den Größenklassen 1 bis 99 Beschäftigte sowie 100 bis 249 Beschäftigte noch einmal einige Prozentpunkte über dem Niveau des Zeitraums 2003/2004 (vgl. Abbildung 13); rund 54 % der Industrieunternehmen konnten ihren Exportumsatz steigern. Entsprechend hat sich die Verteilung des Exportumsatzes nach der Unternehmensgröße 2003 bis 2005 verändert: Kleine und mittlere Unternehmen haben heute einen Anteil von rund 29 % gegenüber 27 % im Jahr 2003. Demnach scheint bei den KMU der Industrie in Bezug auf den Exportumsatz und das Exportgeschäft im Allgemeinen ein Aufholprozess im Gange zu sein.

Abbildung 13: Relative Entwicklung des Exportumsatzes in der Industrie 2003 bis 2005



Insgesamt waren 2005 fast 62 % aller Industrieunternehmen im Exportgeschäft aktiv (rund 66.000 Unternehmen). Die Auslandsumsätze der exportierenden Unternehmen sind dabei beträchtlich: Die Unternehmen bis 100 Beschäftigten erzielten 2005 mehr als ein Drittel ihres Umsatzes auf Auslandsmärkten. Bei den größeren Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern wurde 2005 schon über die Hälfte des Umsatzes auf ausländischen Märkten erwirtschaftet. Für die Exportquote der Exporteure gilt in der Regel der signifikante Zusammenhang, dass der Anteil des Exportumsatzes am Gesamtumsatz der exportaktiven Unternehmen mit der Unternehmensgröße ansteigt (vgl. IfM/ifh 2006; vgl. Abbildung 14).

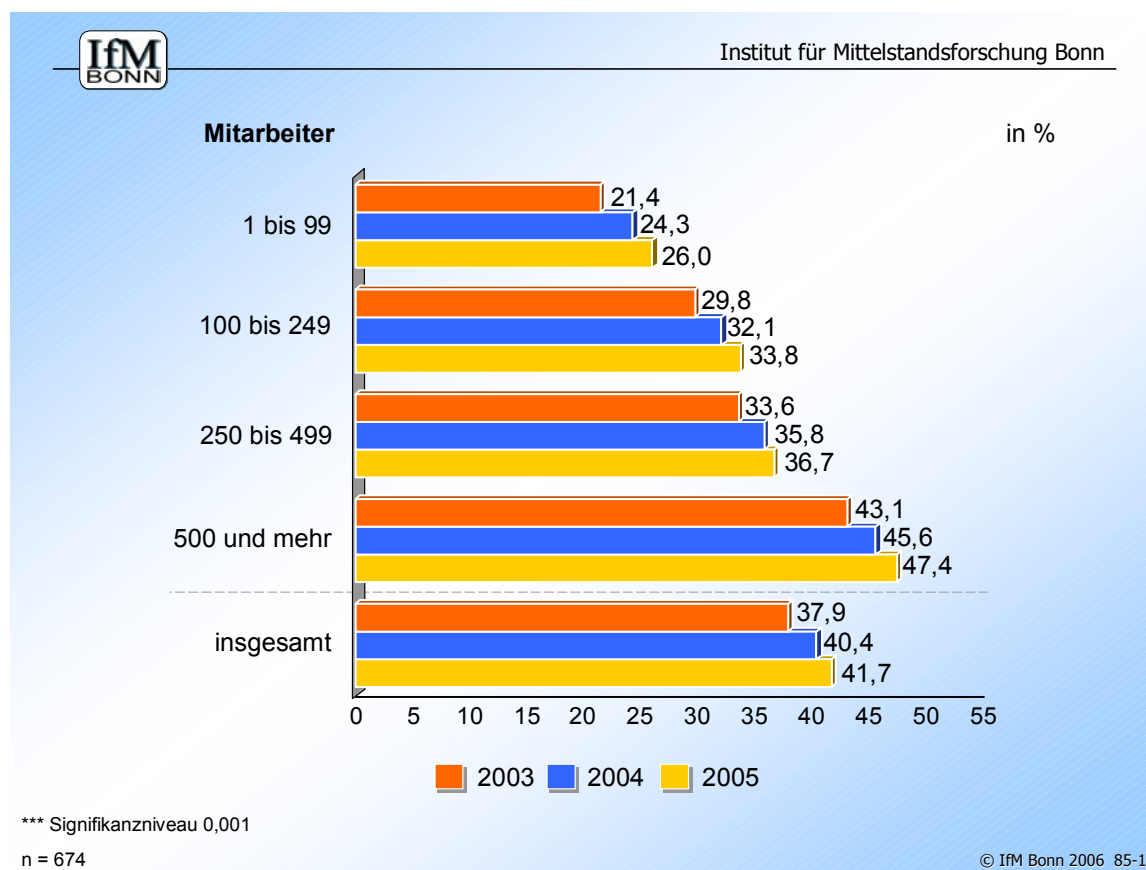
Abbildung 14: Exporteure in der Industrie und deren Exportquote, in %



Entsprechend des insgesamt positiven Trends, dem der Exportumsatz folgt, hat sich auch die Exportquote⁴ in der deutschen Industrie entwickelt. Insgesamt stieg sie von 2003 bis 2005 um knapp 4 Prozentpunkte auf einen Wert von 41,7 %. Diese Entwicklung zeigt sich in unterschiedlich starker Ausprägung in allen Größenklassen. Die Höhe der Exportquote ist dabei wiederum signifikant abhängig von der Unternehmensgröße: Je größer das Unternehmen, desto höher die Exportquote (vgl. Abbildung 15).

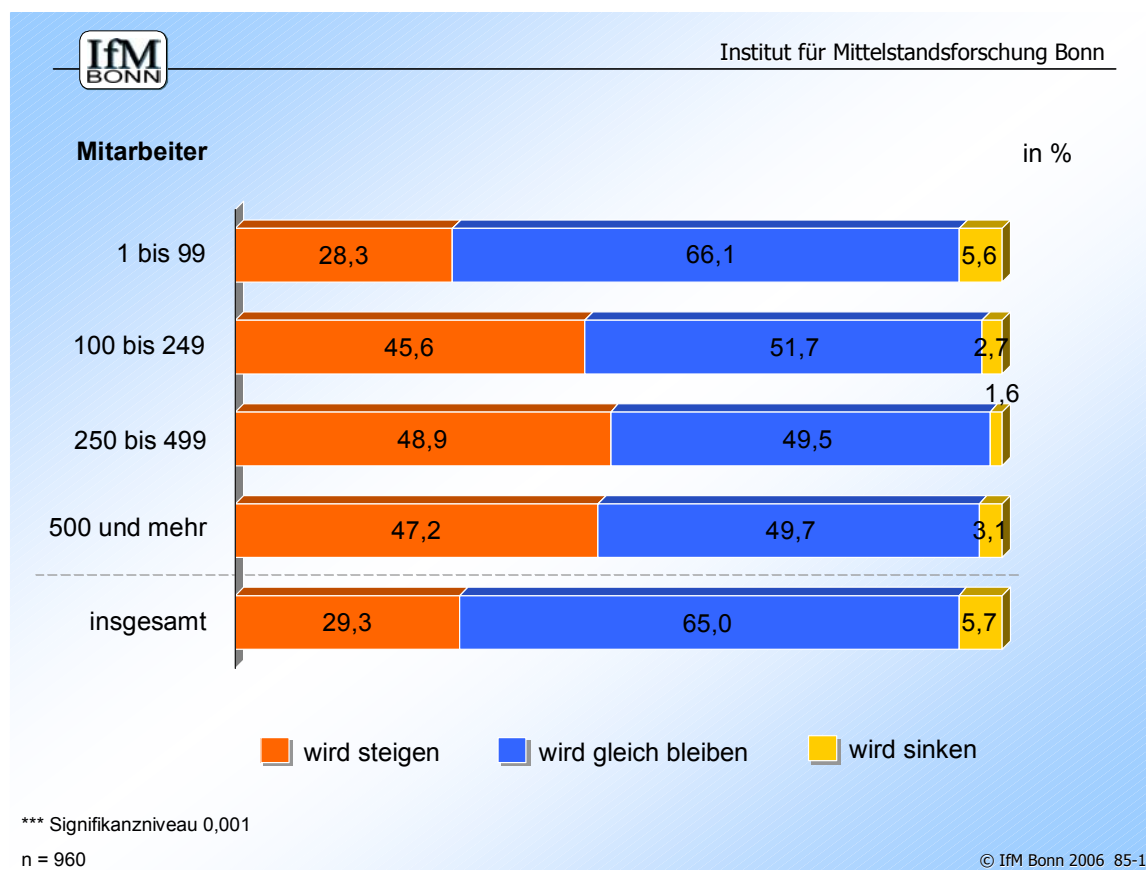
⁴ Anteil des Exportumsatzes am Gesamtumsatz aller Unternehmen.

Abbildung 15: Entwicklung der Exportquote in der Industrie 2003 bis 2005



Für das Jahr 2006 erwartet nur ein geringer Anteil von ca. 6 % der befragten Industrieunternehmen einen Rückgang der Exportquote. Die Mehrheit von fast zwei Dritteln der Unternehmen geht in diesem Jahr davon aus, dass die Exportquote stabil bleibt, rund 29 % erwarten eine weitere Steigerung. Größere Industrieunternehmen rechnen dabei häufiger mit einer Steigerung als kleinere Unternehmen, während letztere - wenn auch nur zu einem geringen Anteil - häufiger von einem Rückgang der Exportquote ausgehen (vgl. Abbildung 16).

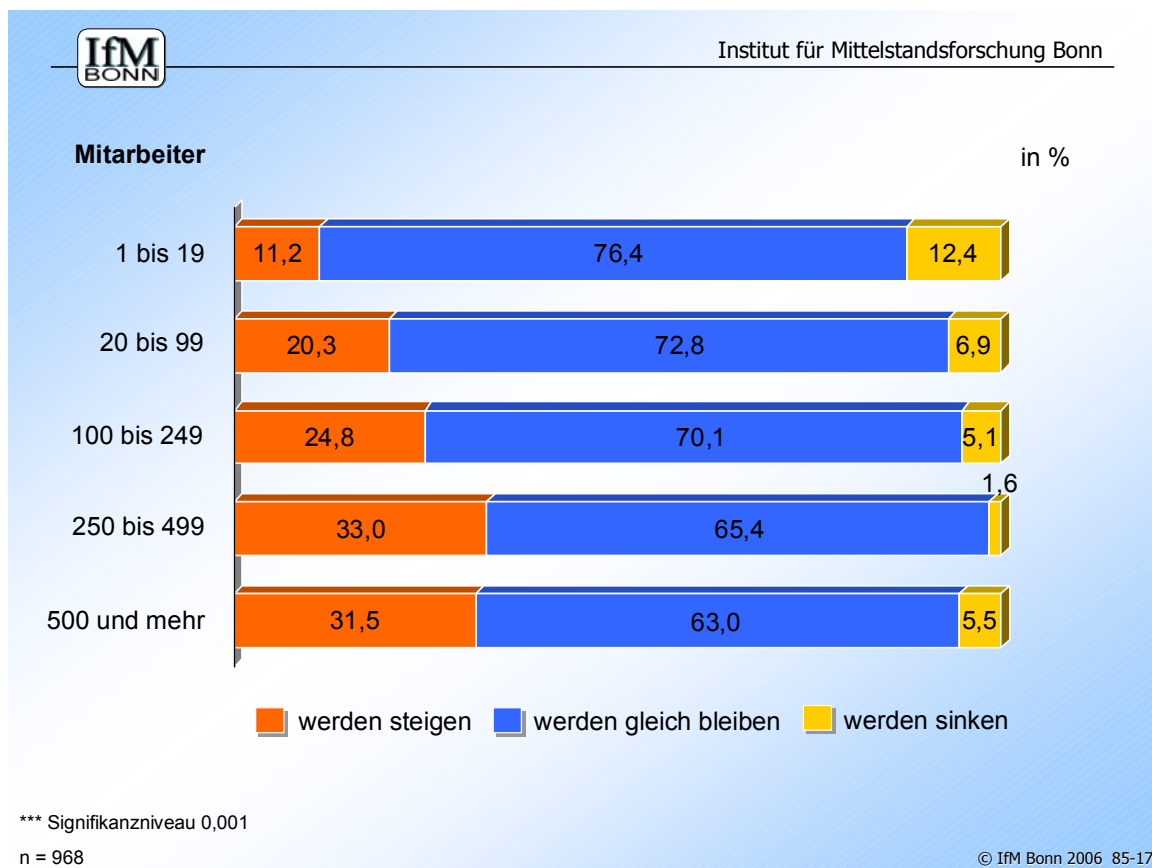
Abbildung 16: Erwartete Entwicklung der Exportquote der Industrie 2006



4.4 FuE-Ausgaben, Erwartungen für 2006

Im Bereich der Forschung und Entwicklung (FuE) liegt der Anteil der Unternehmen, die 2006 einen höheren Betrag ausgeben werden als 2005, ebenfalls über dem Anteil der Industrieunternehmen, die in diesem Jahr weniger ausgeben werden. Auch hier nimmt der Anteil der Unternehmen mit steigenden FuE-Ausgaben mit der Unternehmensgröße tendenziell zu (vgl. Abbildung 17). Unternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeitern gehen - wie auch Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern - dabei signifikant häufiger von steigenden Ausgaben im Bereich der Forschung und Entwicklung aus als Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern.

Abbildung 17: Erwartete Entwicklung der FuE-Ausgaben der Industrie 2006

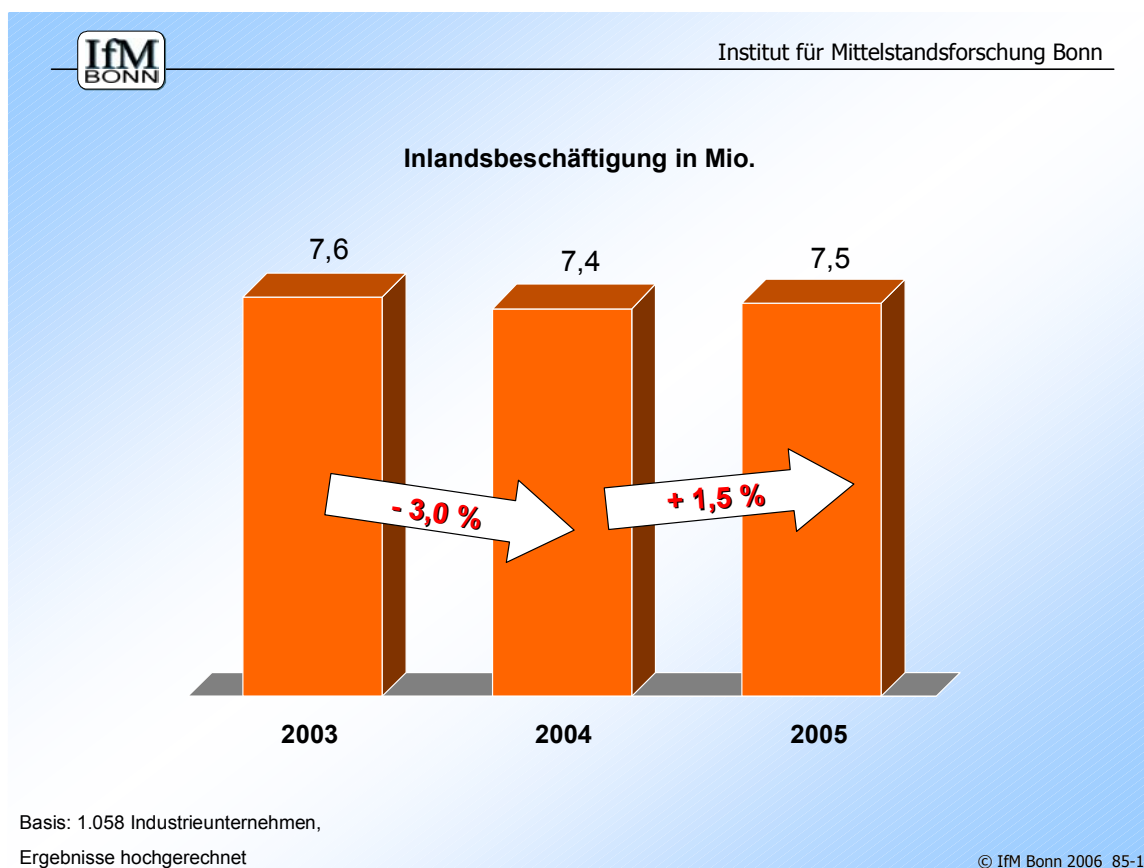


4.5 Beschäftigtenentwicklung im Inland

Konjunkturkrise und Strukturwandel haben in der Vergangenheit einen Rückgang der Beschäftigung in der deutschen Industrie zur Folge gehabt. Trotz bereits im Jahr 2004 wieder angestiegener Umsätze verlief die Entwicklung der Beschäftigung bis dahin weiter leicht negativ (vgl. KAYSER/WALLAU/ADENÄUER 2005a, S. 17 ff.). Nach den aktuellen Daten hat sich der Negativtrend bei der Beschäftigung zwischen 2004 und 2005 in einen leichten Positivtrend umgekehrt. Die gute Umsatzentwicklung der vergangenen Jahre scheint sich nun langsam auch positiv auf die Einstellungsbereitschaft der Industrieunternehmen im Inland auszuwirken. Gegenüber dem Vorjahr ist die Talsohle der Beschäftigung durchschritten. Die Panelbefragung bestätigt damit tendenziell die Ergebnisse aktueller Konjunkturumfragen, die für das Jahr 2006 von einer allmählichen Stabilisierung der Situation auf dem Arbeitsmarkt ausgehen (vgl. ARGE 2006, S. 37 ff.; DIHK 2006b, S. 32; CREDITREFORM 2006, S. 8).

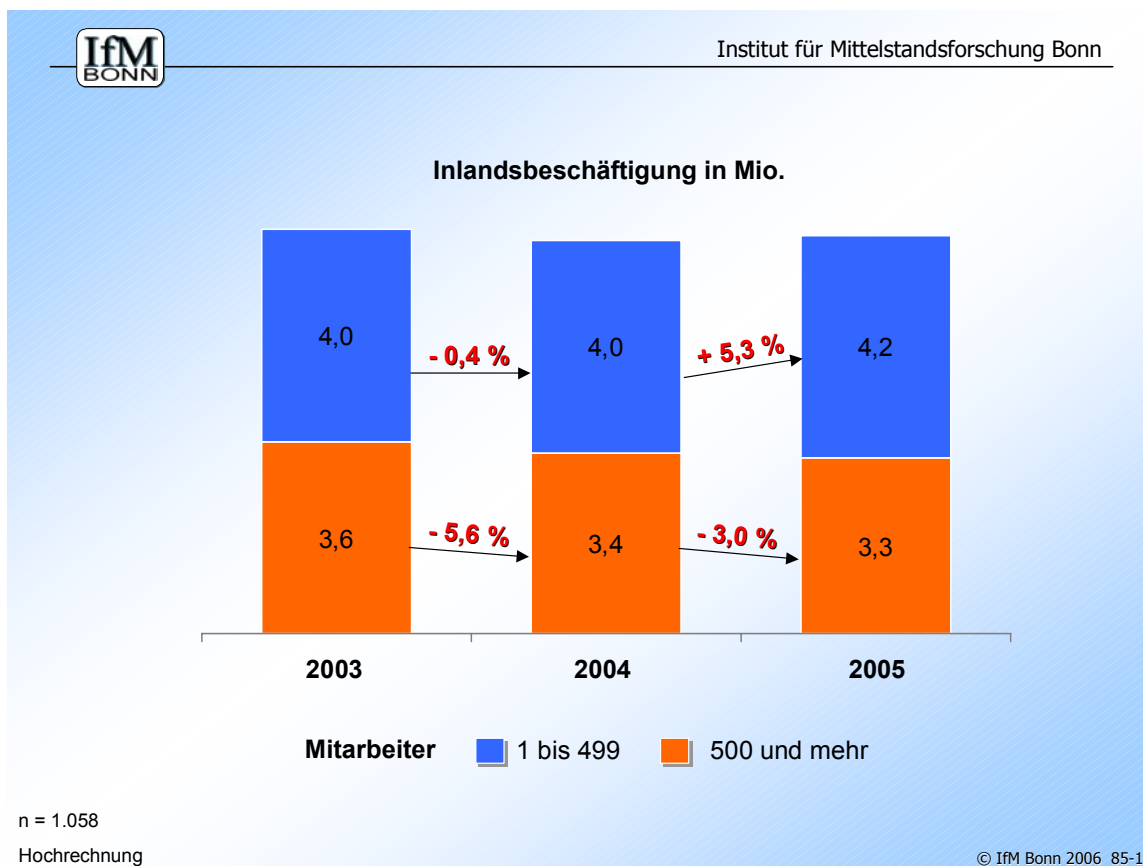
Insgesamt hat die Inlandsbeschäftigung im industriellen Sektor von 2004 auf 2005 um 1,5 % zugenommen (vgl. Abbildung 18). Damit wurde das Beschäftigungsniveau in der Industrie von 2003 im vergangenen Jahr zwar noch nicht wieder erreicht, eine Trendwende ist jedoch erkennbar.

Abbildung 18: Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie 2003 bis 2005



Kleine und mittlere Unternehmen nehmen beim Erhalt und bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze eine besonders wichtige Funktion wahr. Dies wird durch die vorliegenden Untersuchungsergebnisse bestätigt. So haben die Industrieunternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern ihre Beschäftigung von 2004 auf 2005 insgesamt um rund 5 % erhöht, während das Beschäftigungsniveau bei den größeren Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern weiter leicht zurückging (-3 %) (vgl. Abbildung 19). Bereits im Zeitraum 2003/2004 hatte sich gezeigt, dass die Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen gegenüber 2003 stabil gehalten wurde, während sie in größeren Industrieunternehmen im gleichen Zeitraum zurückging.

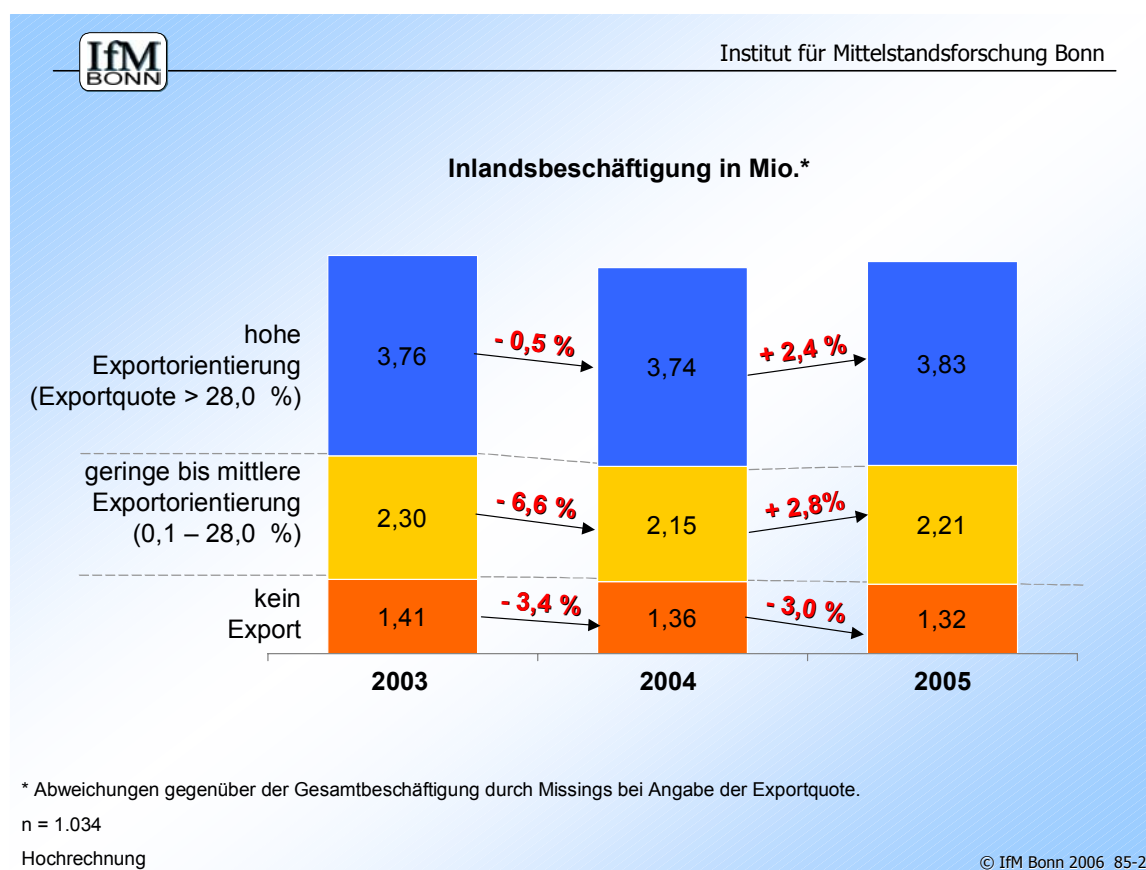
Abbildung 19: Verteilung und Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie 2003 bis 2005



Aufgrund der oben geschilderten Entwicklung konnten die kleinen und mittleren Industrieunternehmen ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung des Sektors von 52,5 % im Jahr 2003 auf fast 56 % im Jahr 2005 ausweiten. Die wichtigsten Träger dieser Entwicklung waren die Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten, während die Unternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeitern ihre Anteile an der Gesamtbeschäftigung ebenso wenig halten konnten wie die größeren Industrieunternehmen.

Ein Haupteinflussfaktor für die Entwicklung der Inlandsbeschäftigung im vergangenen Jahr ist die Auslandsorientierung der Unternehmen (vgl. DIHK 2006b, S. 29). So konnten Unternehmen mit geringer bis mittlerer oder hoher Exportorientierung⁵ von 2004 auf 2005 Beschäftigung aufbauen, während Industrieunternehmen ohne Export hingegen - wie bereits im Vorjahr - ihre Mitarbeiterzahl um insgesamt 3 % reduzierten (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Verteilung und Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in der Industrie 2003 bis 2005, Exportorientierung



Durch die Exporttätigkeit der Industrie wird somit auch die Beschäftigung im Inland positiv beeinflusst. Der vorliegende Befund bestätigt damit Ergebnisse anderer Studien. So ist beispielsweise nach Angaben des Statistischen Bundesamtes die Zahl der vom Export abhängigen Erwerbstätigen im Zeitraum

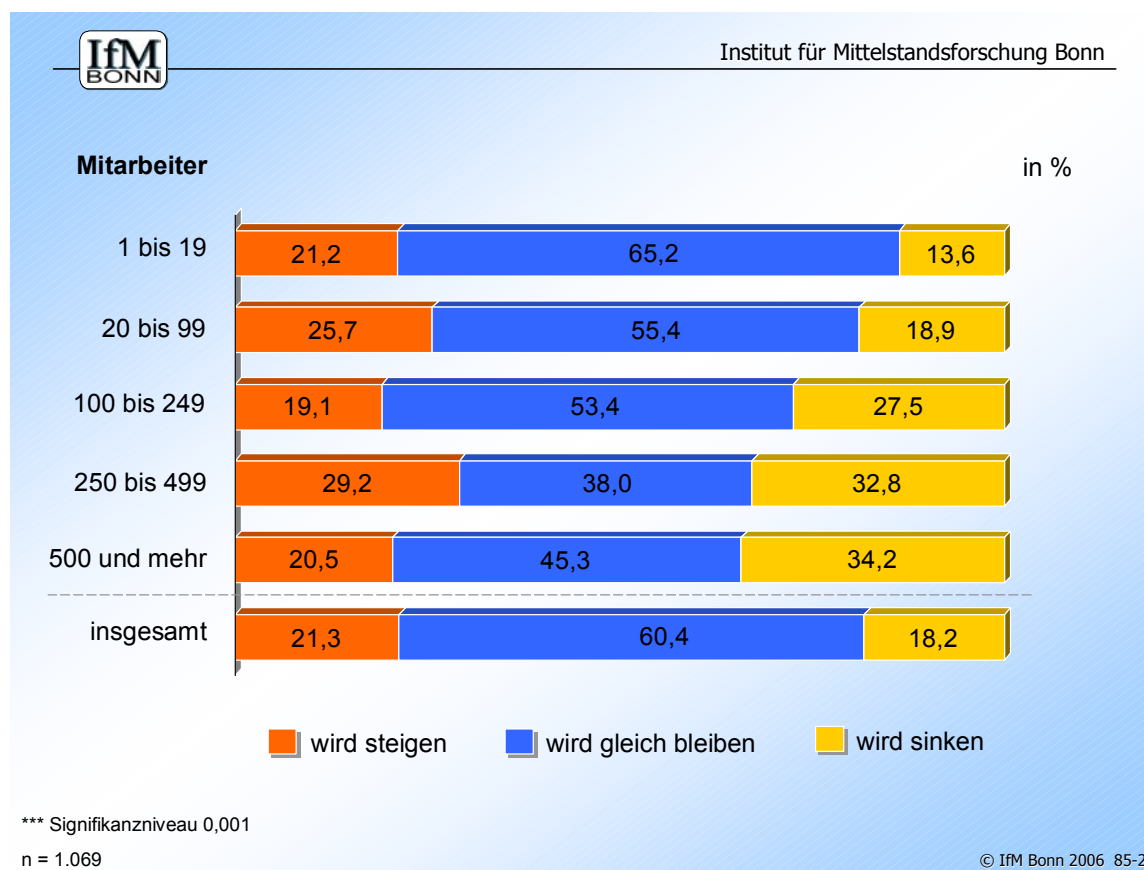
⁵ Die Definition der Exportorientierung richtet sich nach den Quartilsgrenzen der Variable „Exportquote“.
Abgrenzung: Exportquote = 0 % - keine Exportorientierung,
Exportquote 0,1 – 28,0 % - geringe bis mittlere Exportorientierung,
Exportquote > 28,0 % - hohe Exportorientierung.

1995 bis 2005 um 2,4 Millionen Personen deutlich gestiegen. Allerdings habe der Zuwachs der exportabhängigen Beschäftigung nicht ausgereicht, um die durch schwache Inlandsnachfrage und veränderte Strukturen bei der Produktion für den inländischen Markt entstandenen Arbeitsplatzverluste voll auszugleichen. Insbesondere für die Erhaltung und Gewinnung von Arbeitsplätzen in den verarbeitenden Produktionsbereichen sei die Auslandsnachfrage jedoch von großer Bedeutung. In diesen Bereichen habe die Exportabhängigkeit der Beschäftigung von knapp 40% im Jahr 1995 auf 55% im Jahr 2005 zugenommen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2006, S. 7 ff.).

Nach den Beschäftigungsplänen von 2006 befragt, antworteten rund 21 % der Industrieunternehmen, dass die Inlandsbeschäftigung im Jahr 2006 steigen werde, 60 % erwarten eine gleichbleibende Inlandsbeschäftigung, und 18 % gehen von einer Reduzierung der Mitarbeiterzahl im Inland aus. Der erwartete Saldo der Inlandsbeschäftigung⁶ der Industrie liegt für 2006 somit bei einem Plus von gut 3 Prozentpunkten. Nach Größenklassen geschichtet, zeigt sich wiederum, dass es vor allem kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten sind, die die Mitarbeiterzahl im Inland steigern wollen, während größere Unternehmen häufiger als der industrielle Durchschnitt eine rückläufige Beschäftigung in diesem Jahr erwarten (vgl. Abbildung 21).

⁶ Beschäftigungssaldo = Anteil der Unternehmen mit steigender Mitarbeiterzahl abzüglich Anteil der Unternehmen mit sinkender Mitarbeiterzahl.

Abbildung 21: Erwartete Inlandsbeschäftigung 2006 in der Industrie



Betrachtet man den zu erwartenden Beschäftigungssaldo für die Gesamtbeschäftigung (In- und Ausland) der Industrieunternehmen in 2006, so ergibt sich insgesamt sogar ein Plus von 5 Prozentpunkten (vgl. Abbildung 22). Dabei ist bei allen Unternehmensgrößen von einem positiven Saldo bei der Gesamtbeschäftigung auszugehen, und zwar in der Regel steigend mit der Unternehmensgröße (vgl. Abbildung 23). Dies deutet darauf hin, dass einige wenige Unternehmen (ca. 4 %, darunter v.a. größere) ihre Beschäftigung im Ausland 2006 ausweiten werden, während sie ihr Beschäftigungsniveau im Inland tendenziell beibehalten oder reduzieren.

Abbildung 22: Erwarteter Saldo der Inlandsbeschäftigung und der Gesamtbeschäftigung in der Industrie 2006

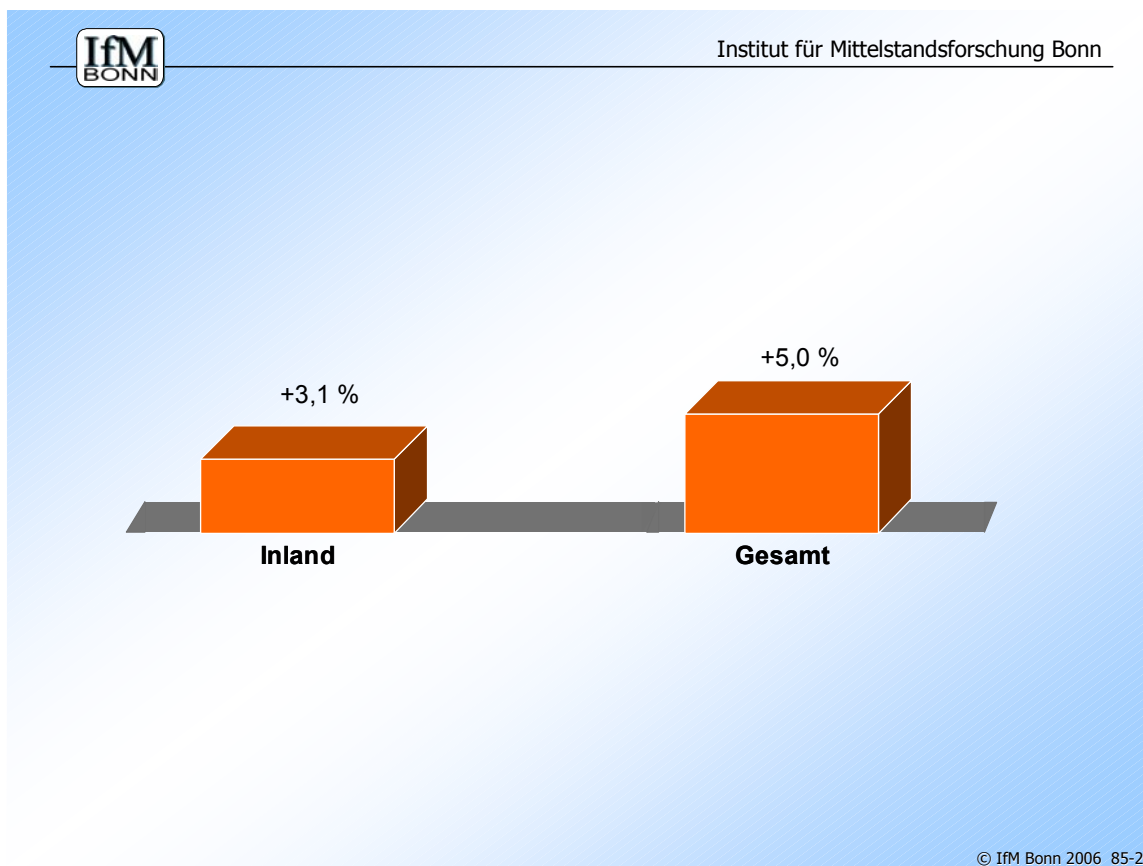
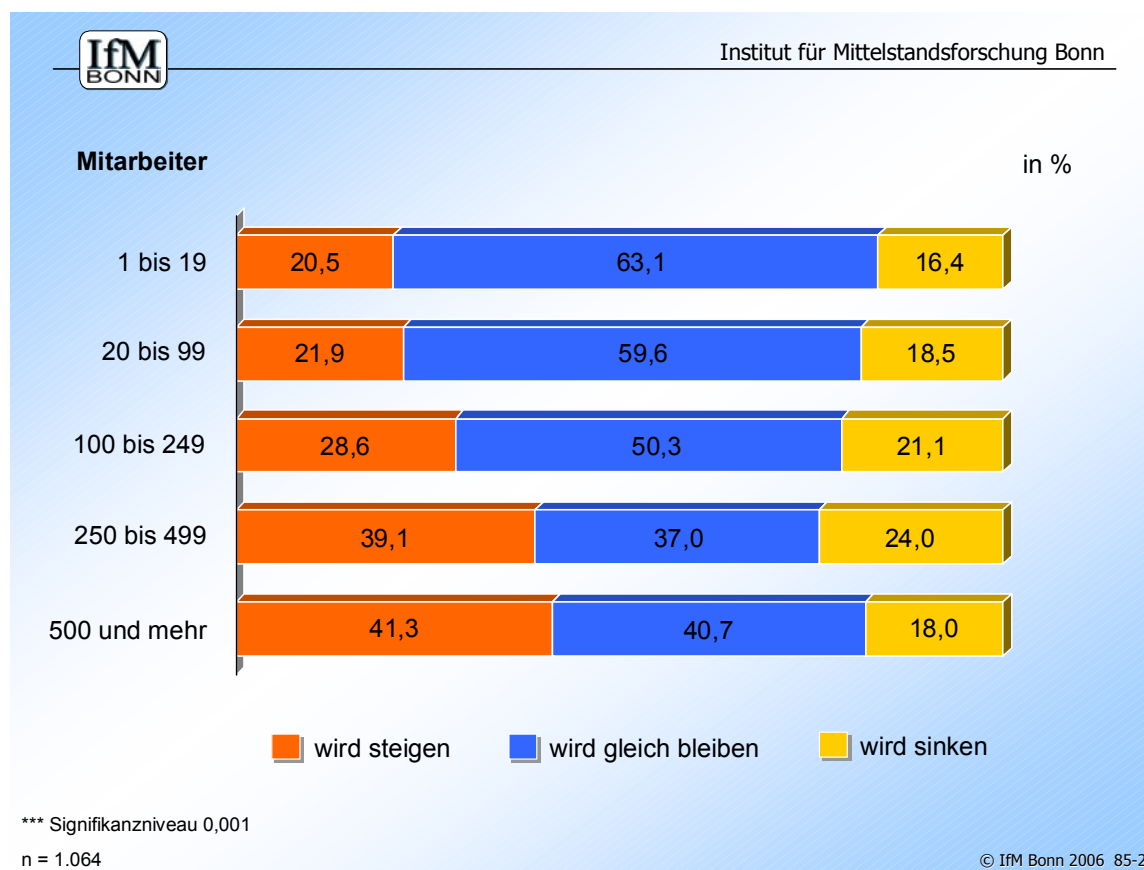
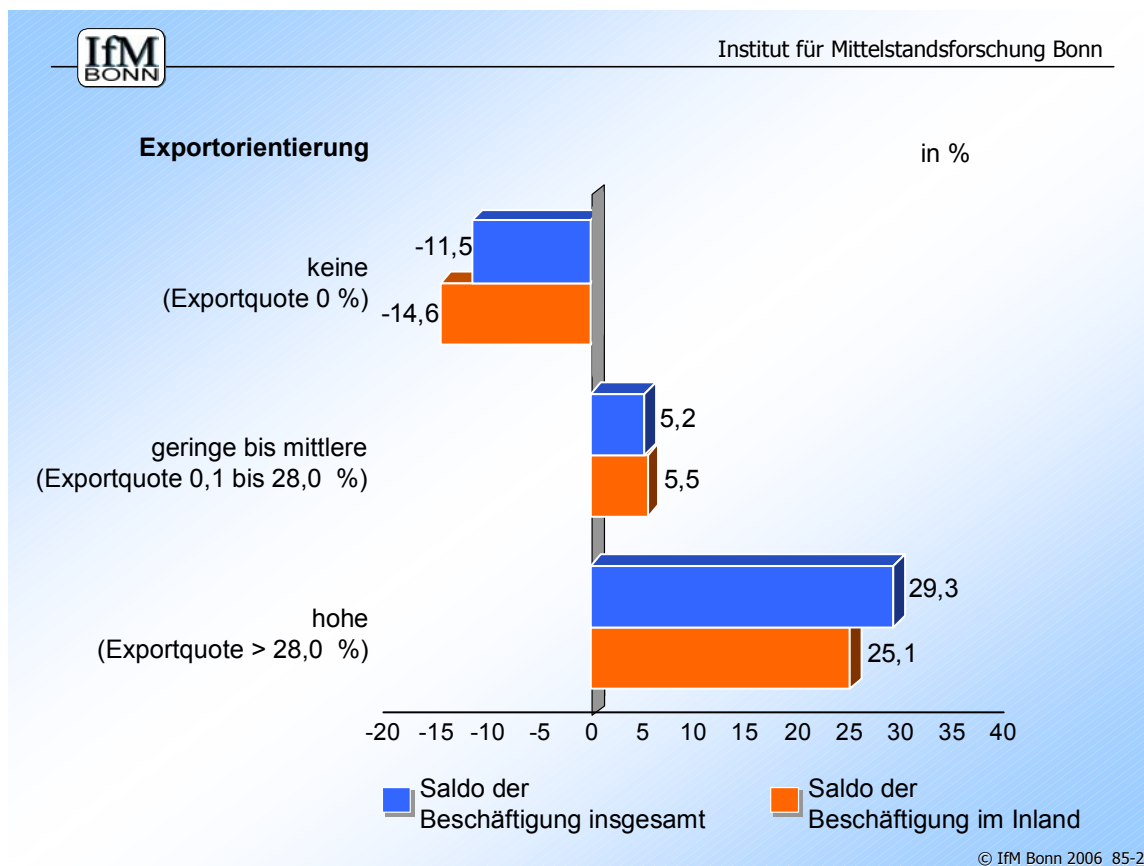


Abbildung 23: Erwartete Gesamtbeschäftigung 2006 in der Industrie



Neben der Unternehmensgröße ist für die Beschäftigungsabsichten der Industrie abermals auch ihr Internationalisierungsgrad von signifikanter Bedeutung: Während der erwartete Beschäftigungssaldo bei inländischen Beschäftigten 2006 bei Unternehmen ohne Export negativ ausfällt (-14,6 %), liegt er bei Unternehmen mit geringer bis mittlerer Exportorientierung bei +5,5 % und bei Industrieunternehmen mit hoher Exportorientierung bei +25,1 %. Auch bei Betrachtung der für 2006 erwarteten inländischen und ausländischen Beschäftigung besteht ein hochsignifikanter Einfluss des Auslandsengagements der Unternehmen. Der Beschäftigungssaldo der Unternehmen mit hoher Exportorientierung fällt bei Betrachtung sowohl der Inlands- als auch der Auslandsbeschäftigten mit +29,3 % sogar noch höher aus als bei alleiniger Betrachtung der inländischen Beschäftigung (vgl. Abbildung 24).

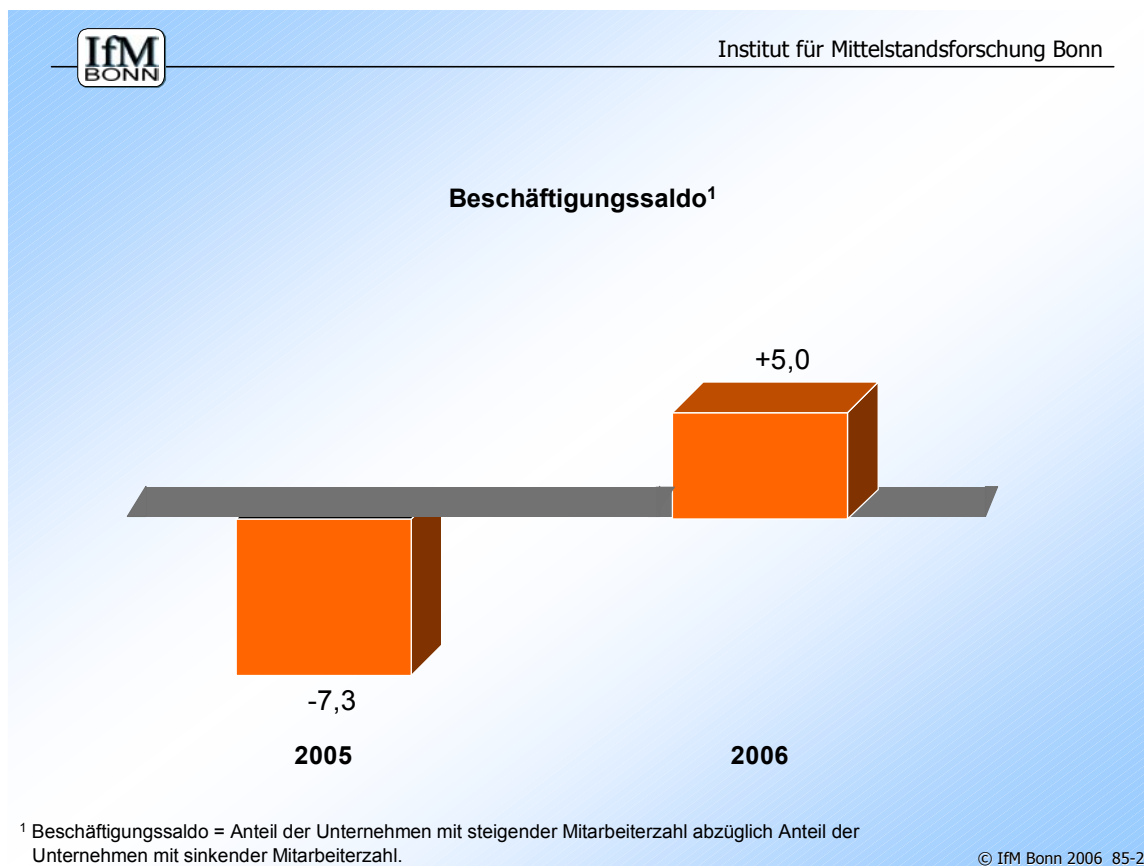
Abbildung 24: Erwarteter Saldo der Inlandsbeschäftigung und der Gesamtbeschäftigung in der Industrie 2006, Exportorientierung



4.6 Erwartete Entwicklungen am Arbeitsmarkt 2006

Im vergangenen Jahr rechneten noch etwa 24 % der befragten Industrieunternehmen des BDI-Mittelstandspanels mit sinkender und nur etwa 16 % mit steigender Beschäftigung im Jahr 2005 (Beschäftigungssaldo -7,3 Prozentpunkte). Für 2006 hat sich das Verhältnis nun nahezu umgekehrt: Gut 22 % der Industrieunternehmen gehen von einer Beschäftigungszunahme aus, während 17,2 % damit rechnen, dass die Mitarbeiterzahl 2006 zurückgehe; der Beschäftigungssaldo für die Industrie beträgt somit +5 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 25 sowie Kapitel 4.5). Gegenüber dem Vorjahr ist die Talsohle der Beschäftigung somit durchschritten; nachdem sich die Umsätze der Unternehmen bereits seit einem längeren Zeitraum erholt haben, zieht nun - wie bereits im letzten Jahr vermutet (vgl. KAYSER/ WALLAU/ADENÄUER 2005a, S. 22) - die Beschäftigung langsam nach.

Abbildung 25: Erwartete Beschäftigungsentwicklung in der Industrie 2005 und 2006 - Saldobetrachtung



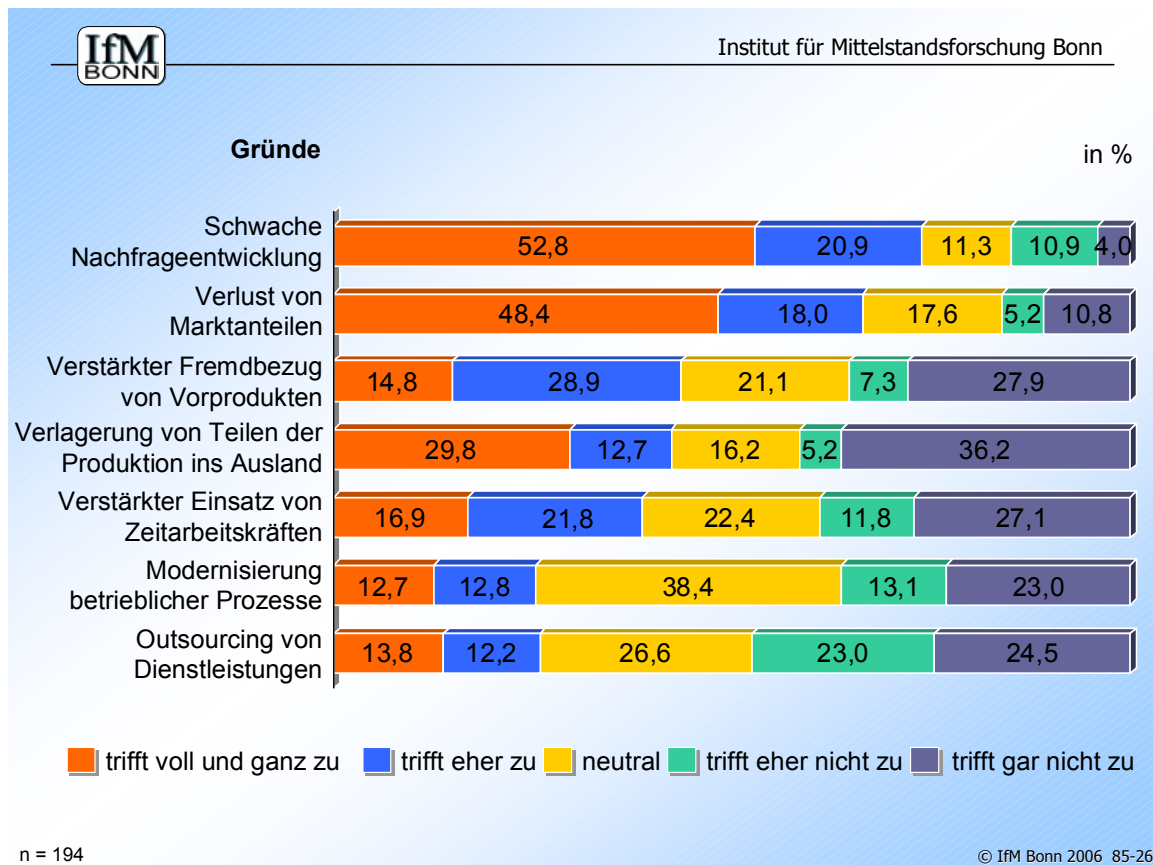
4.6.1 Gründe für eine Reduktion der Arbeitsplätze im Inland

Diejenigen Unternehmen, die für 2006 im Inland von rückläufiger Beschäftigung ausgehen, wurden nach den Gründen für den von ihnen erwarteten Verlust von Arbeitsplätzen gefragt. Hierbei machten die Industrieunternehmen in erster Linie eine schwache Nachfrageentwicklung sowie den Verlust von Marktanteilen für den Arbeitsplatzabbau in ihrem Unternehmen verantwortlich (vgl. Abbildung 26). Fast 44 %⁷ der Unternehmen sahen im verstärkten Fremdbezug von Vorprodukten eine wichtige Ursache für einen Arbeitsplatzabbau, ca. 43 % auch in Verlagerungsabsichten, und rund 39 % führten den Verlust von Arbeitsplätzen u.a. auf den wachsenden Einsatz von Zeitarbeitskräften zurück. Die Modernisierung der betrieblichen Prozesse sowie das Out-

⁷ Angabe „trifft voll zu“ oder „trifft zu“.

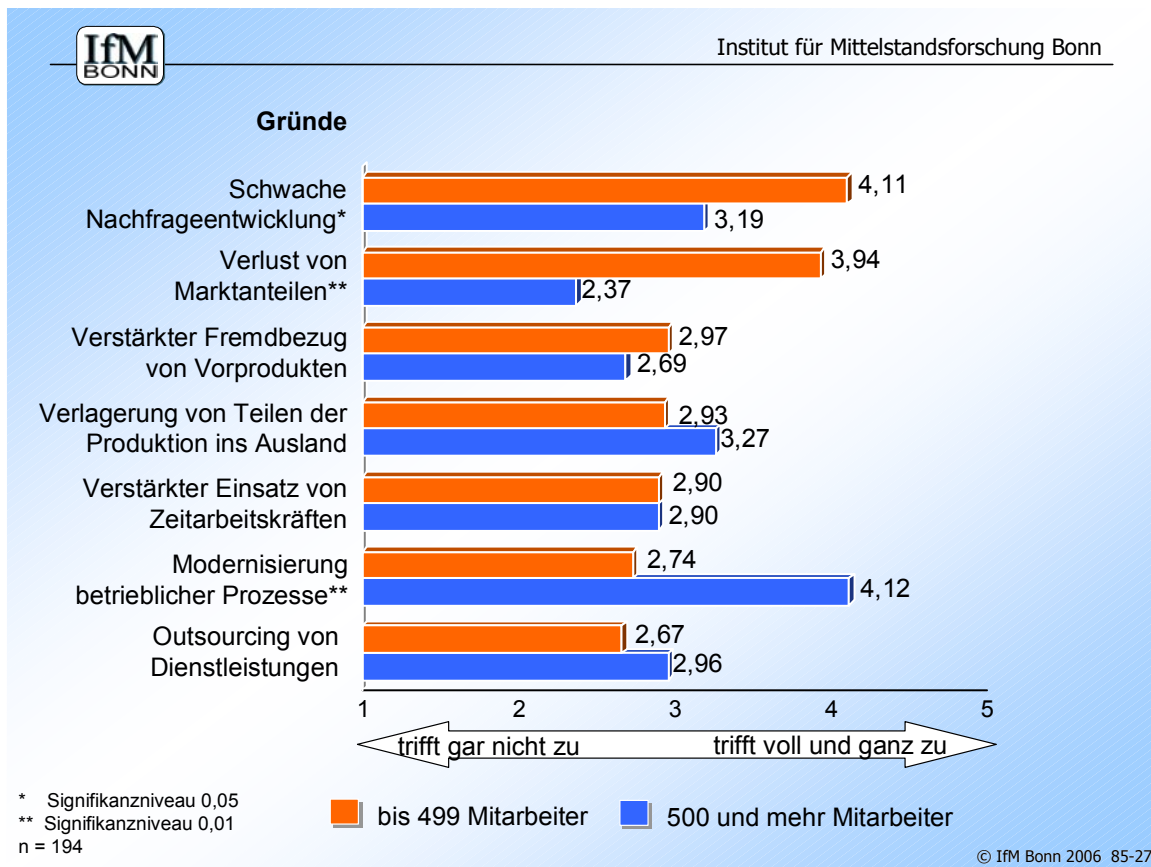
sourcing von Dienstleistungen beeinflussen zwar auch den Abbau von Arbeitsplätzen, aber mit einer deutlich schwächeren statistischen Ausprägung.

Abbildung 26: Gründe für einen erwarteten Abbau von Arbeitsplätzen in der Industrie im Jahr 2006



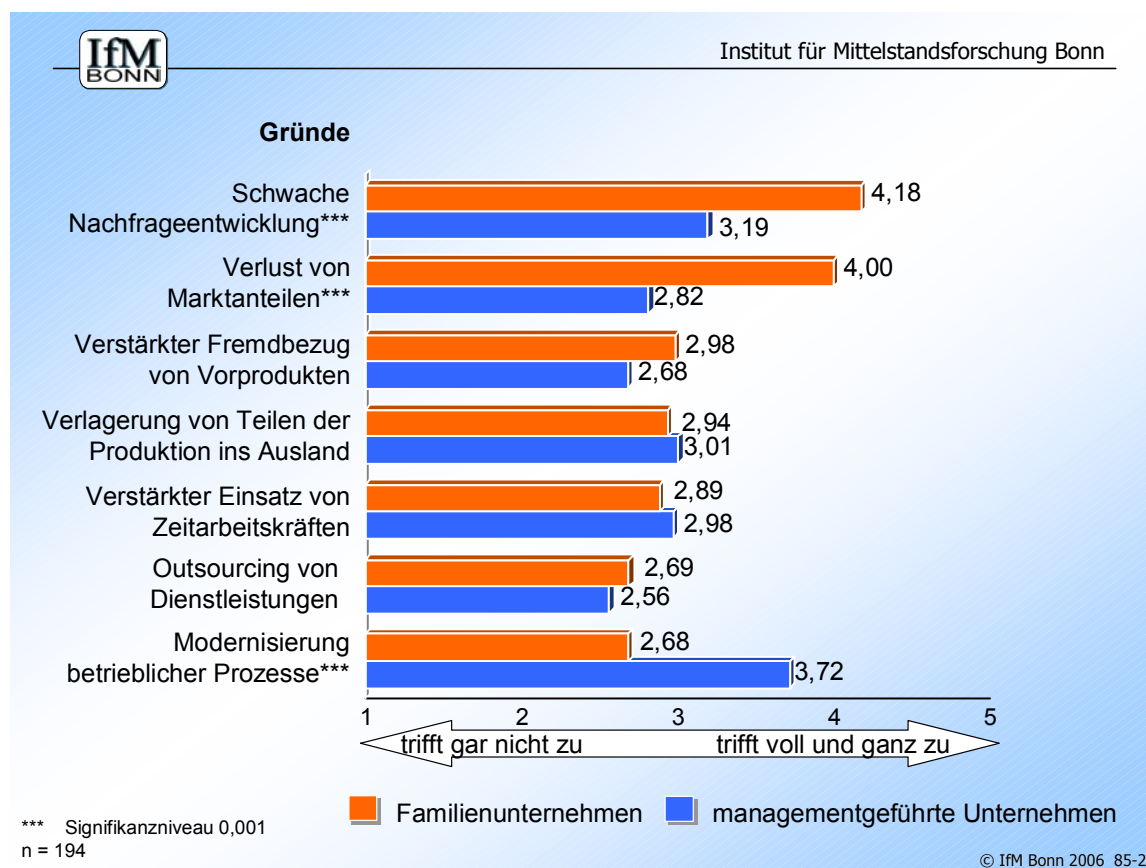
Geschichtet nach der Unternehmensgröße zeigt sich, dass für kleine und mittlere Unternehmen (bis 500 Mitarbeiter) im Vergleich zu den größeren Unternehmen (500 und mehr Mitarbeiter) eine schwache Nachfrageentwicklung sowie der Verlust von Marktanteilen eine signifikant höhere Bedeutung für den Abbau von Arbeitsplätzen hat. Demgegenüber stellt die Modernisierung der betrieblichen Prozesse den bedeutsamsten Faktor für den Abbau von Arbeitsplätzen in den größeren Industrieunternehmen dar (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Gründe für einen erwarteten Abbau von Arbeitsplätzen in der Industrie im Jahr 2006 nach der Zahl der Beschäftigten - Mittelwertvergleich



Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der Unterscheidung nach den Merkmalen Familienunternehmen/managementgeführtes Unternehmen ab: Während mit der schwachen Nachfrageentwicklung und dem Verlust von Marktanteilen konjunkturelle Faktoren eine signifikant höhere Bedeutung für Familienunternehmen aufweisen, ist die Modernisierung betrieblicher Prozesse signifikant bedeutsamer für einen drohenden Abbau von Arbeitsplätzen in managementgeführten Unternehmen (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Gründe für einen erwarteten Abbau von Arbeitsplätzen in der Industrie im Jahr 2006, familien- und managementgeführte Unternehmen - Mittelwertvergleich

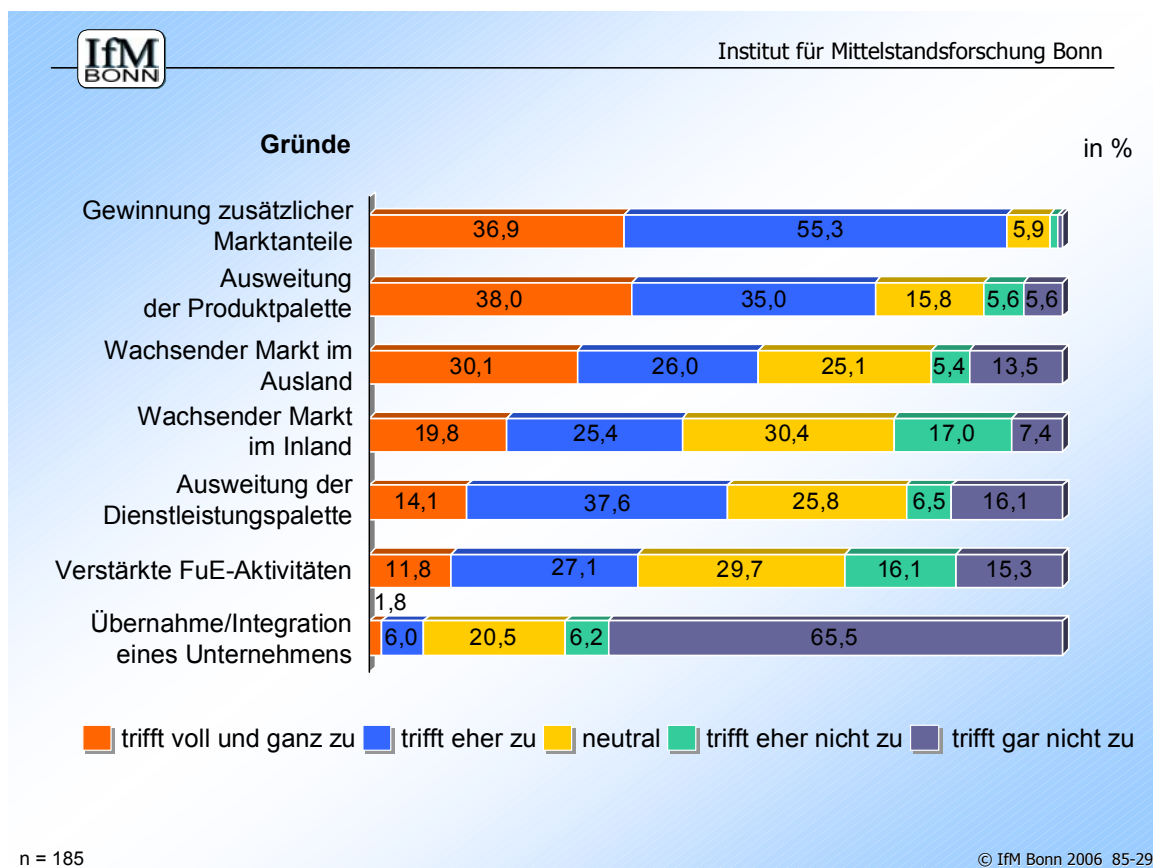


Die Hauptursachen für den Abbau von Arbeitsplätzen in der Industrie im Jahr 2006 haben nach den aktuellen Befunden in erster Linie auch einen konjunkturellen Hintergrund. Strategische Anpassungsmaßnahmen der Unternehmen an den Strukturwandel wurden weniger häufig als Gründe genannt. Letztere fallen jedoch bei größeren sowie managementgeführten Unternehmen vergleichsweise stärker ins Gewicht. Einen weiteren Begründungsfaktor für den Abbau von Arbeitsplätzen stellt der Internationalisierungsgrad der Unternehmen dar. Stärker exportorientierte Unternehmen messen der Modernisierung der betrieblichen Prozesse sowie der Verlagerung von Teilen der Produktion ins Ausland eine signifikant höhere Bedeutung bei, während bei Industrieunternehmen mit geringer bis mittlerer bzw. ohne Exportorientierung konjunkturelle Ursachen, aber auch ein verstärkter Einsatz von Zeitarbeitskräften, signifikant bedeutsamer sind.

4.6.2 Gründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Inland

Mehr als ein Fünftel der befragten Industrieunternehmen geht davon aus, im Jahr 2006 neue Arbeitsplätze im Inland zu schaffen. Gut 92 % von ihnen führen das auf den Gewinn zusätzlicher Marktanteile zurück. Für fast drei Viertel spielt in diesem Zusammenhang auch die Ausweitung der Produktpalette eine bedeutsame Rolle, und rund 56 % bestätigen, dass wachsende Auslandsmärkte auch zu mehr Beschäftigung im Inland führen. Im Durchschnitt eher neutral bewerten die Unternehmen als Ursache einen wachsenden Markt im Inland, die Ausweitung ihrer Dienstleistungspalette sowie eine Verstärkung ihrer Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Die Übernahme und Integration eines anderen Unternehmens spielt nur in Einzelfällen eine Rolle für den Beschäftigungsaufbau (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Gründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Industrie im Jahr 2006

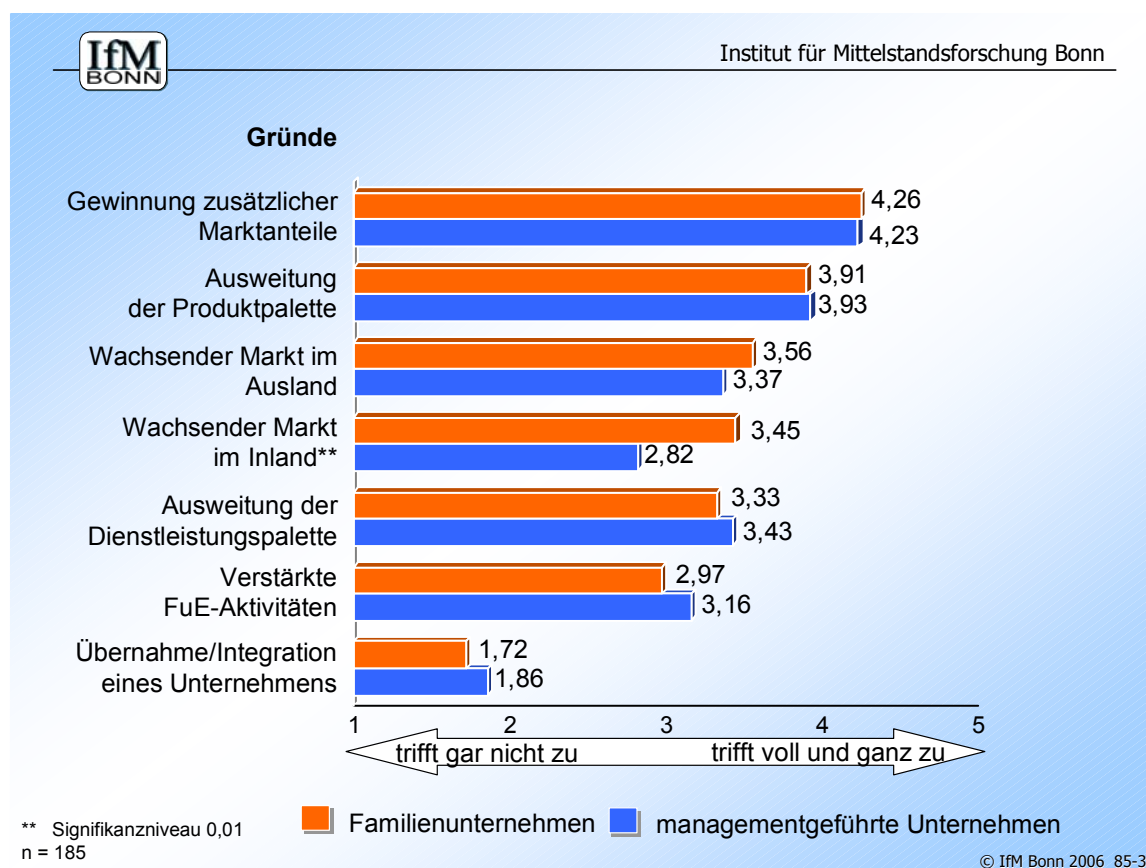


In der ursächlichen Begründung für die Schaffung neuer Arbeitsplätze gibt es keine größenspezifischen Unterschiede bei den Industrieunternehmen. Lediglich größere Industrieunternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten sehen im

wachsenden Auslandsmarkt signifikant häufiger einen Grund für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in ihrem Unternehmen.

Auch die Variable "Charakter des Unternehmens" trennt die Bewertung der Gründe nicht wesentlich stärker: So liefert lediglich der wachsende Markt im Inland für die Familienunternehmen signifikant häufiger einen Grund für die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Jahr 2006 als für managementgeführte Unternehmen. Demgegenüber räumen managementgeführte Unternehmen tendenziell der Ausweitung ihrer Dienstleistungspalette sowie der Verstärkung ihrer FuE-Aktivitäten in diesem Zusammenhang ein höheres Gewicht ein (vgl. Abbildung 30).

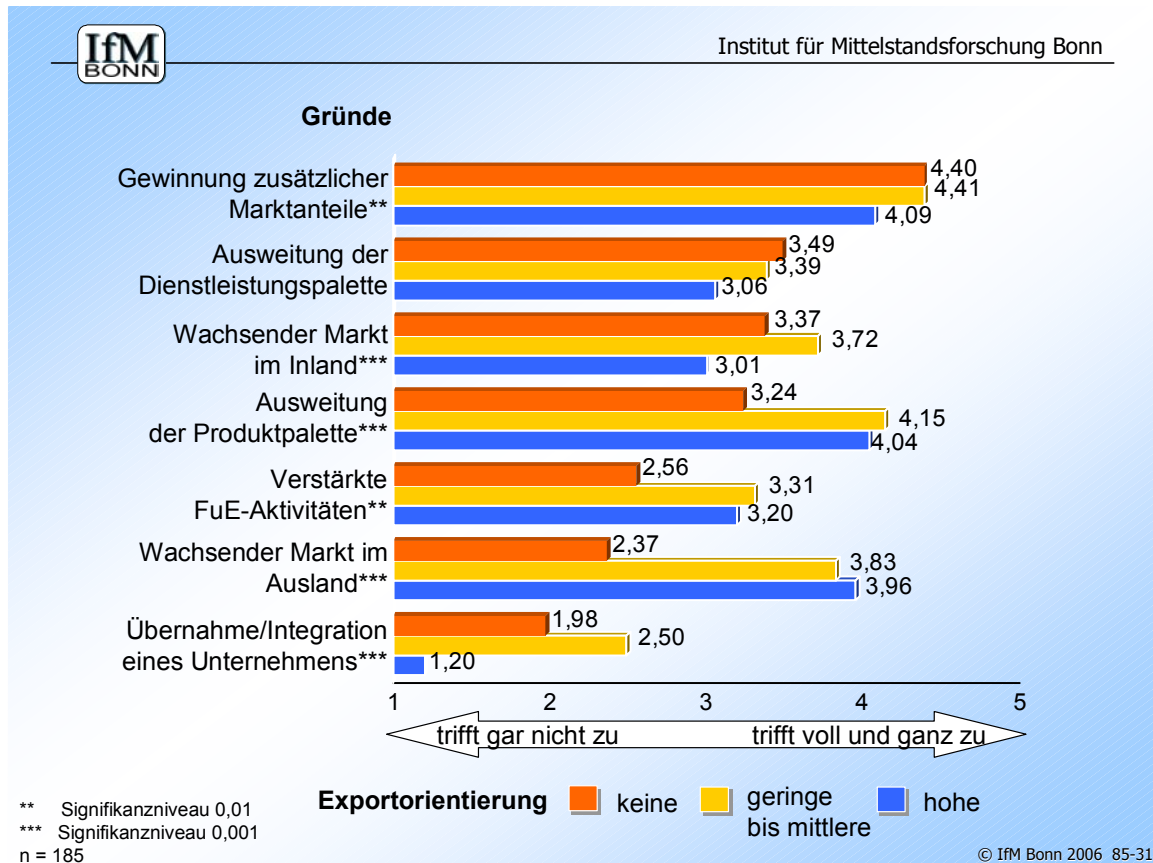
Abbildung 30: Gründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Industrie im Jahr 2006, familien- und managementgeführte Unternehmen - Mittelwertvergleich



In Abhängigkeit vom Internationalisierungsgrad der befragten Industrieunternehmen variiert die Begründung für die Schaffung neuer Arbeitsplätze teilweise in signifikanter Weise: Während ein wachsender Markt im Inland sowie die Gewinnung zusätzlicher Marktanteile insbesondere für Unternehmen mit ge-

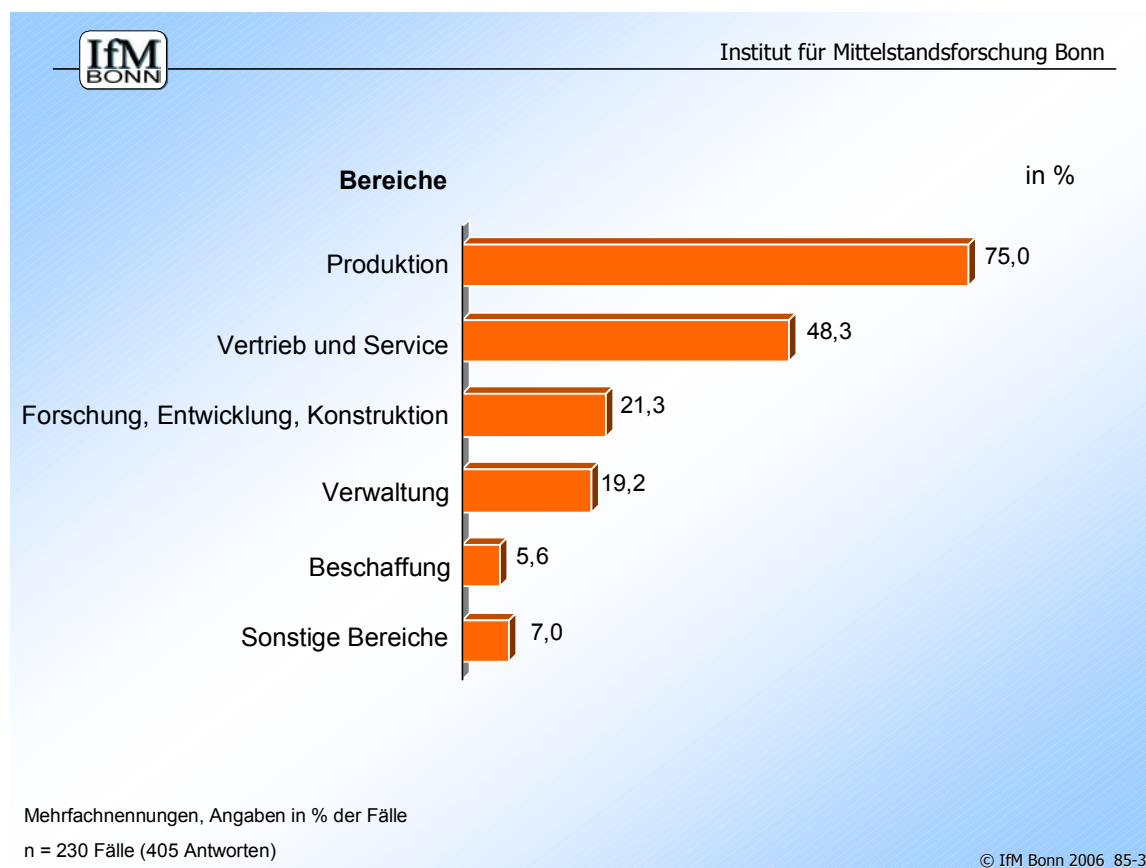
ringer bis mittlerer Exportorientierung einen signifikant höheren Einfluss hat, steigt die Bedeutung der Ausweitung der Produktpalette, eines wachsenden Auslandsmarktes sowie verstärkter FuE-Aktivitäten als Ursache für einen Arbeitsplatzaufbau signifikant mit der Exportorientierung der Unternehmen an (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Gründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Industrie im Jahr 2006, Exportorientierung - Mittelwertvergleich



Bereiche, in denen den Erwartungen der befragten Unternehmen zufolge vor allem neue Arbeitsplätze im Jahr 2006 in der Industrie entstehen werden, sind die Abteilungen Produktion (75 %), Vertrieb und Service (48,3 %) sowie FuE (21,3 %). In der Verwaltung, Beschaffung und in sonstigen Bereichen ist in insgesamt rund 32 % der Angaben die Schaffung neuer Arbeitsplätze beabsichtigt (vgl. Abbildung 32).

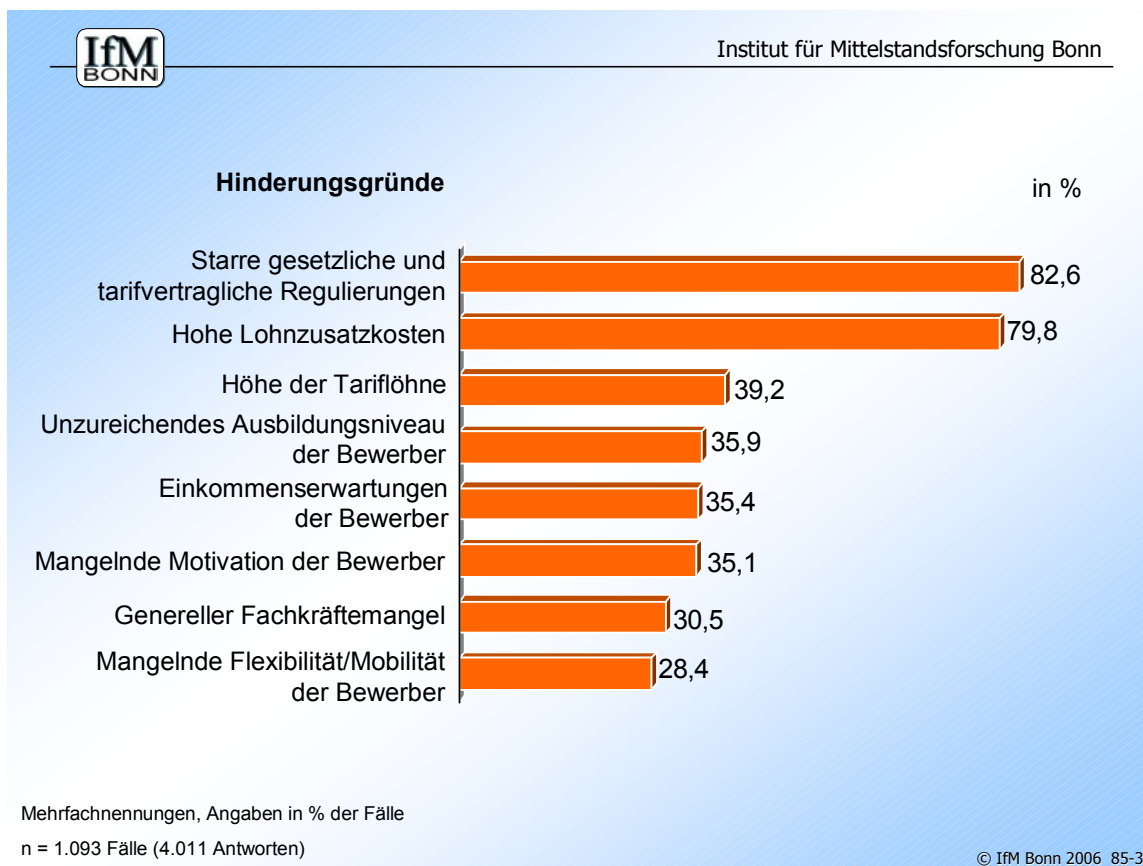
Abbildung 32: Bereiche, in denen Neueinstellungen im Jahr 2006 geplant sind



4.6.3 Hemmnisse für die Schaffung und Besetzung neuer Arbeitsplätze in Deutschland

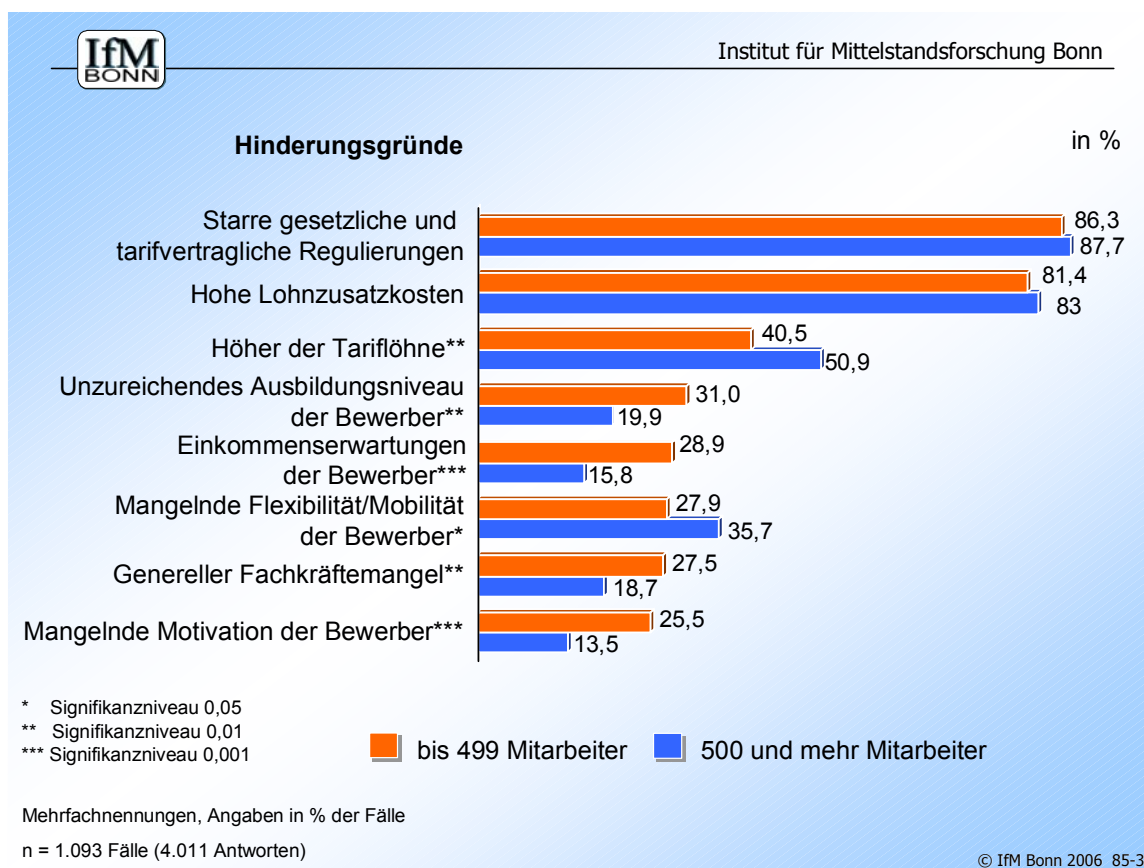
Alle Industrieunternehmen des Samples wurden gefragt, welches aus ihrer Sicht bedeutende Hemmnisse für die Schaffung und Besetzung von Arbeitsplätzen in Deutschland sind. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen (83 bzw. 80 %) bemängelte die Starrheit der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen sowie die Höhe der Lohnzusatzkosten in Deutschland. Mit Zustimmungswerten von 28 bis 39 % deutlich seltener machten die Industrieunternehmen die Höhe der Tariflöhne, das unzureichende Ausbildungsniveau der Bewerber, die Höhe der Einkommenserwartungen der Bewerber, mangelnde Motivation der Bewerber, einen generellen Fachkräftemangel sowie mangelnde Flexibilität und Mobilität der Bewerber für die Schwierigkeiten bei der Schaffung von Arbeitsplätzen verantwortlich (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Hinderungsgründe für die Schaffung/Besetzung neuer Arbeitsplätze in Deutschland aus Sicht der Industrie



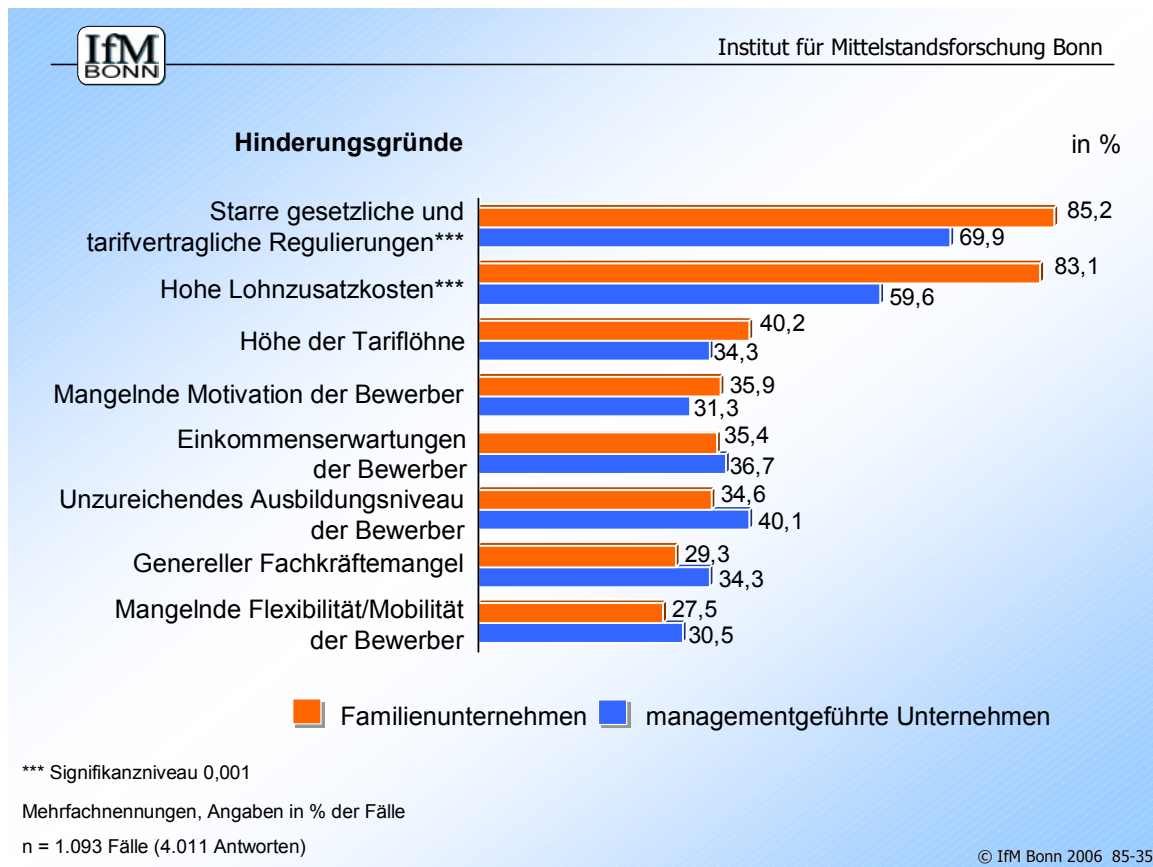
Ähnliche Resultate ergeben sich bei der Schichtung der Befunde nach dem Merkmal Unternehmensgröße: Auch dann stehen an erster Stelle mit jeweils über 80 % der Nennungen die Starrheit der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen sowie die Höhe der Lohnzusatzkosten. Dennoch ergeben sich großenbedingt auch einige signifikante Unterschiede: So empfinden größere Industrieunternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten die Tariflöhne in Deutschland und die mangelnde Flexibilität und Mobilität der Bewerber signifikant häufiger als bedeutende Ursache als kleinere und mittlere Unternehmen. Umgekehrt beurteilen Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten das Ausbildungsniveau, die hohen Einkommenserwartungen, einen generellen Fachkräftemangel sowie fehlende Motivation der Bewerber signifikant öfter als ursächliche Hemmnisse (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Hinderungsgründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Deutschland aus Sicht der Industrie nach der Zahl der Beschäftigten



Nach dem Unternehmenscharakter geschichtet, stellen für Familienunternehmen gesetzliche und tarifvertragliche Regulierungen sowie die Höhe der Lohnzusatzkosten signifikant häufiger Hemmnisse für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Deutschland dar als für managementgeführte Unternehmen. Auch die mangelnde Motivation der Bewerber ist für familiengeführte Unternehmen tendenziell häufiger ein Hindernis für die Schaffung von Arbeitsplätzen (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Hinderungsgründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Deutschland aus Sicht der Industrie, familien- und managementgeführte Unternehmen

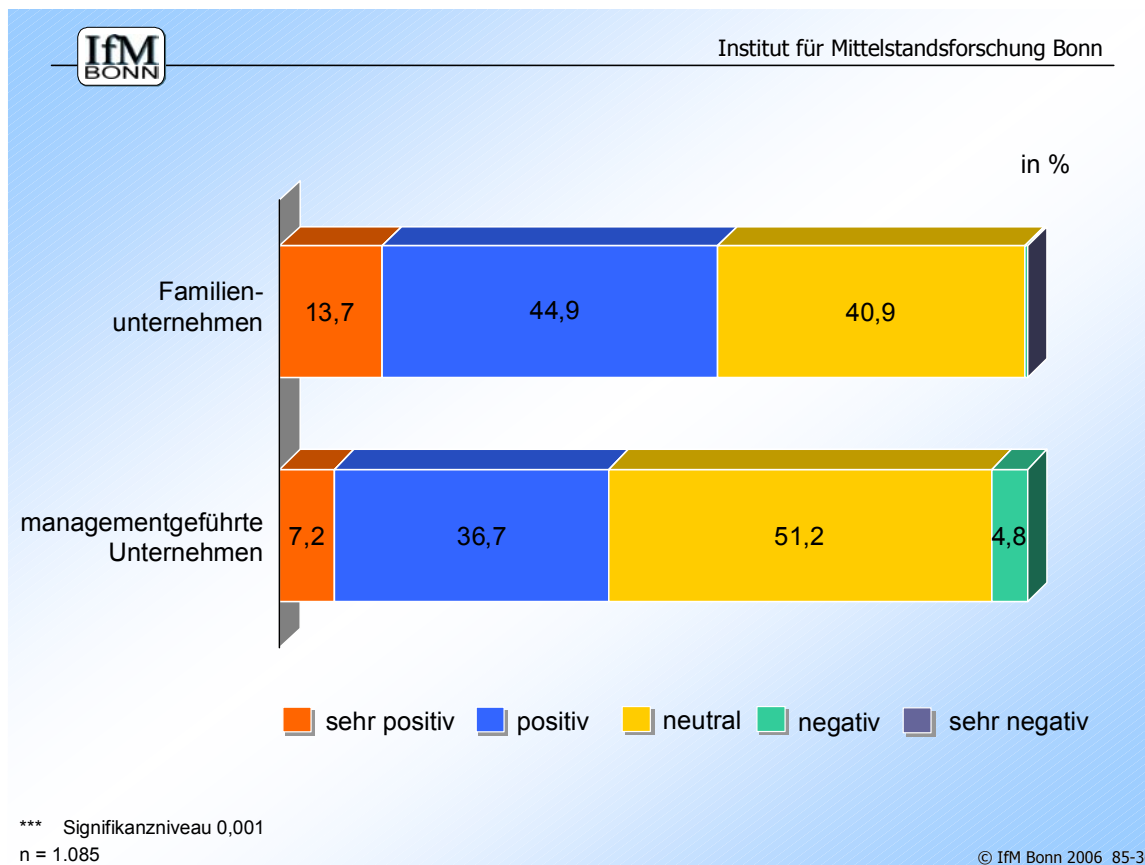


Die Industrieunternehmen führen ohne Ausnahme die zu starren gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen, wie z.B. Kündigungsschutz oder Arbeitszeitregelungen, als größtes Hindernis für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Deutschland an. Die Große Koalition hat im Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 angekündigt, den Kündigungsschutz zu lockern und zu vereinfachen, um mehr Transparenz und Rechtssicherheit für Beschäftigte und Arbeitgeber zu generieren sowie mehr Beschäftigung zu ermöglichen. Konkret soll die Möglichkeit gestrichen werden, Arbeitsverträge in den ersten 24 Monaten sachgrundlos zu befristen. Gleichzeitig soll den Arbeitgebern bei der Neueinstellung die Option eingeräumt werden, anstelle der gesetzlichen Regelwartezeit von 6 Monaten bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses mit dem Einstellenden eine Wartezeit von bis zu 24 Monaten zu vereinbaren (vgl. CDU/CSU/SPD 2005, S. 29 f.).

Nach möglichen Auswirkungen der geplanten Lockerung des Kündigungsschutzes gefragt, erwarten fast 13 % der Industrieunternehmen positive Effek-

te dieser Maßnahme auf ihre Bereitschaft, Neueinstellungen vorzunehmen. Weitere 44 % erwarten positive Wirkungen der anvisierten Änderungen, für rund 43 % wird sich voraussichtlich nichts ändern. Nach der Beschäftigtengröße aufbereitet, scheint sich die geplante Änderung des Kündigungsschutzgesetzes bei größeren Unternehmen tendenziell etwas häufiger sehr positiv oder positiv auf die Einstellungsbereitschaft auszuwirken. Differenziert nach Familienunternehmen und managementgeführten Unternehmen, ergibt sich der Befund, dass Familienunternehmen mit einem Anteil von rund 59 % signifikant häufiger von sehr positiven und positiven Effekten des anvisierten Änderungsvorhabens ausgehen als managementgeführte Unternehmen, deren Anteil hier nur 44 % beträgt (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Auswirkungen der geplanten Lockerung des Kündigungsschutzes auf die Bereitschaft zu Neueinstellungen der Industrieunternehmen, familien- und managementgeführte Unternehmen



Insgesamt würde sich die geplante Änderung im Kündigungsschutz bei einer Mehrheit der befragten Industrieunternehmen somit durchaus positiv auf die Bereitschaft zu Neueinstellungen auswirken.

4.7 Konsequenzen des Demographischen Wandels für die Industrie

Die Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland ist aktuell von zwei Tendenzen geprägt: durch sinkende Geburtenraten und steigende Lebenserwartungen. So werden in Deutschland seit Anfang der 70er-Jahre weniger Kinder geboren als zur natürlichen Reproduktion der Bevölkerung notwendig. Bleibt das Geburtenniveau auf Dauer so niedrig, hat dies langfristig eine sinkende und alternde Bevölkerung zur Folge. Gleichzeitig werden immer mehr Menschen immer älter, was diesen Effekt weiter verstärkt ("doppelte Alterung") (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2000; BUCK/KISTLER/MENDIUS 2002).

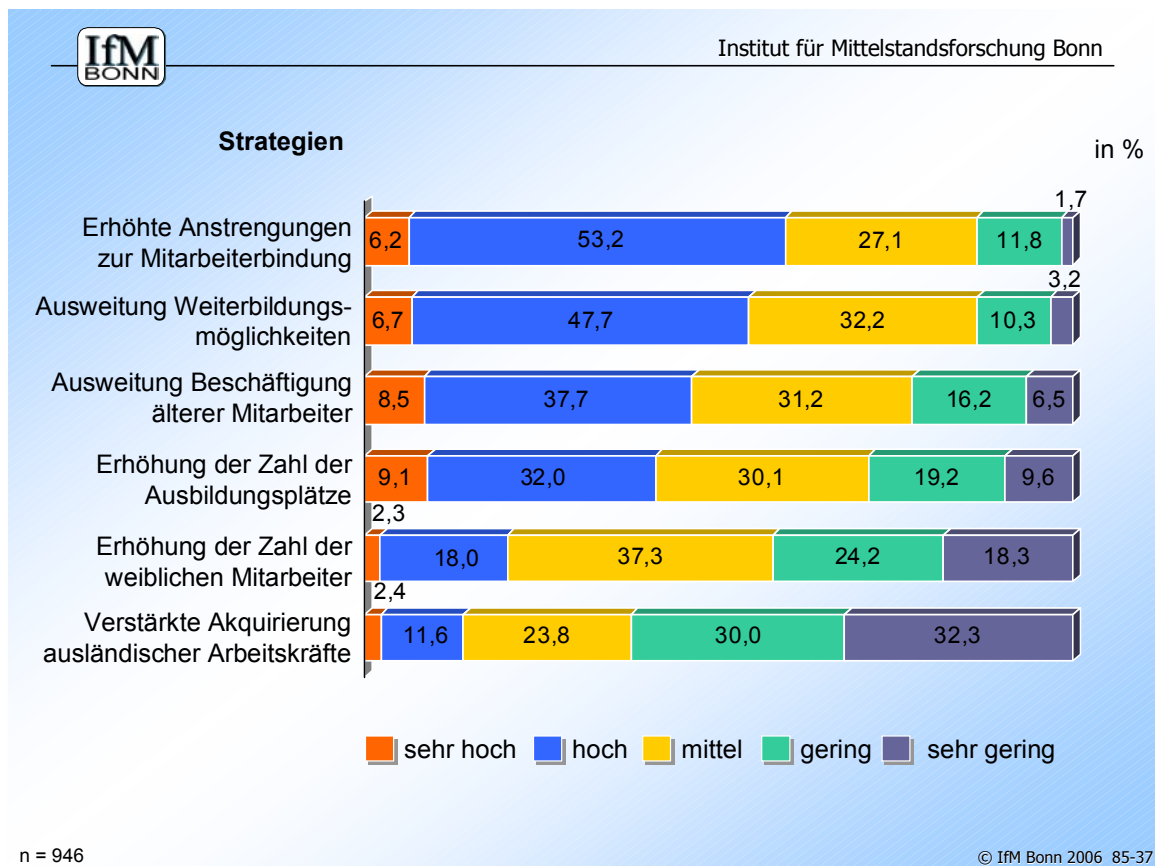
Neben den viel diskutierten Effekten auf die Alterssicherung und sozialen Sicherungssysteme in Deutschland wird die oben skizzierte demographische Entwicklung langfristig auch Auswirkungen auf betriebswirtschaftlicher Ebene nach sich ziehen. Mit der Veränderung der Altersstruktur wird es auch zu einer deutlichen Verschiebung im Aufbau sowie der Anzahl der erwerbsfähigen Bevölkerung kommen (vgl. BECKER/BOBRICHTEV/HENSELER 2006), was Anpassungsmaßnahmen der Betriebe zwingend erforderlich macht. Letzteres wirft eine Reihe von Fragen auf, z.B. hinsichtlich der Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten oder der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, wenn weniger junges, "frisch" ausgebildetes und qualifiziertes Personal nachrückt.

Unternehmen können von der demographischen Entwicklung in ganz unterschiedlichem Ausmaß betroffen sein. Deshalb ist es zweckmäßig, zunächst eine genaue Analyse der demographischen Situation durchzuführen, um festzustellen, ob und wo Handlungsbedarf besteht und um zielgerichtet Maßnahmen ergreifen zu können. Zu den typischen Handlungsfeldern zur Bewältigung des demographischen Wandels im Betrieb zählen die Bereiche: Personalführung und Rekrutierung, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Führung und Unternehmenskultur sowie Gesundheit und Arbeitsschutz.

Zahlreiche empirische Studien kommen u.a. zu dem Ergebnis, dass die Unternehmen in Deutschland die demographische Entwicklung als Herausforderung zwar erkannt haben, die betrieblichen Anpassungsstrategien bislang jedoch unzureichend sind (vgl. STUBER 2006; BECKER/BOBRICHTEV/HENSELER 2006).

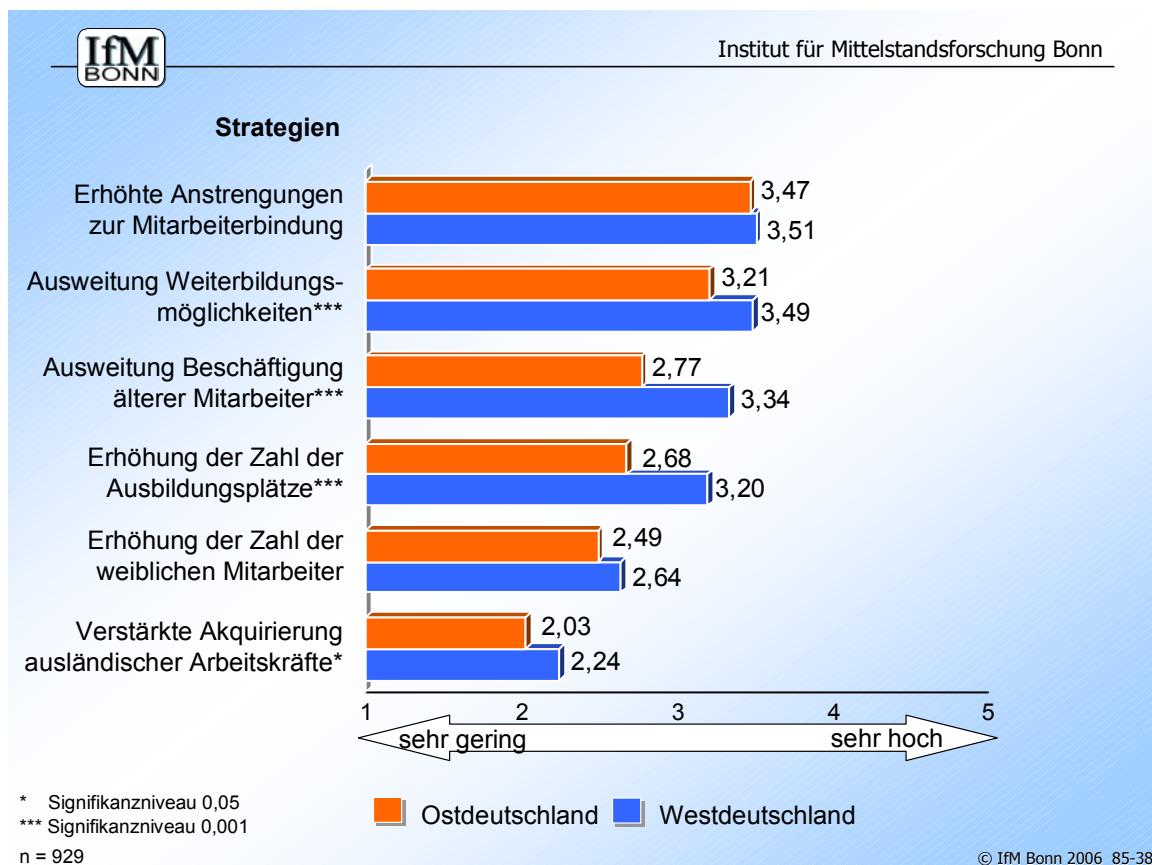
Den Unternehmen des BDI-Mittelstandspanels wurden verschiedene Strategien zur Bewältigung der Probleme, die sich aus dem demographischen Wandel für die Betriebe bzw. deren Personalpolitik ergeben, zur Bewertung vorgelegt. Für die befragten Industrieunternehmen sind nur zwei der vorgegebenen Strategien von im Durchschnitt hoher Bedeutung: die Intensivierung von Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung sowie die Ausweitung des Weiterbildungsangebots an die Mitarbeiter. Fast 60 % der Unternehmen messen Strategien zur Mitarbeiterbindung eine sehr hohe oder hohe Bedeutung bei, etwa 55 % den Weiterbildungsmöglichkeiten für die Belegschaft. Einer Ausweitung der Beschäftigung älterer Mitarbeiter und der Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze sowie der Anzahl weiblicher Mitarbeiter wird im Durchschnitt nur eine mittlere Bedeutung beigemessen. Der verstärkten Beschäftigung von Migranten messen gut 62 % der Unternehmen nur eine geringe oder sehr geringe Bedeutung bei (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Bedeutung personalpolitischer Maßnahmen im Hinblick auf die Auswirkungen des demographischen Wandels aus Sicht der Industrie



Differenziert nach der Unternehmensgröße, ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede in der Beurteilung der Anpassungsstrategien. Auch nach Familienunternehmen und managementgeführten Unternehmen geschichtet, ergeben sich keine signifikanten Unterschiede in der Beurteilung der vorgegebenen Strategien. Wohl aber messen Unternehmen aus den alten Bundesländern einer Ausweitung der Weiterbildungsmöglichkeiten, der Ausweitung der Beschäftigung älterer Mitarbeiter, einer Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze sowie einer verstärkten Akquirierung von Migranten eine signifikant höhere Bedeutung zur Bewältigung des demographischen Wandels bei als Unternehmen aus Ostdeutschland (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Bedeutung personalpolitischer Maßnahmen im Hinblick auf die Auswirkungen des demographischen Wandels aus Sicht der Industrie, Region - Mittelwertvergleich



Insgesamt betrachtet, scheinen den Industrieunternehmen das Problem des demographischen Wandels sowie die Konsequenzen für den Mitarbeiterbestand des Unternehmens zwar durchaus bewusst zu sein. Dass der Mehrzahl der vorgelegten Anpassungsstrategien nur eine mittlere bis geringe Bedeutung eingeräumt wird, deutet jedoch darauf hin, dass die Phase der Prob-

lemlösung bislang noch nicht oder nur in schwachem Maße eingesetzt hat. Dies kann zum einen daran liegen, dass die Unternehmen nach eigener Wahrnehmung derzeit dringlichere Probleme zu lösen haben. Andererseits ist der Druck, sich dem Problem des demographischen Wandels bereits heute zu stellen, vermutlich noch nicht groß genug, da die negativen Entwicklungen aller Voraussicht nach erst in einigen Jahren in den Unternehmen spürbar werden. Unternehmen, die sich bereits heute aktiv mit den zukünftig anstehenden Problemen bei der Personalentwicklung auseinandersetzen, haben daher beste Chancen, Wettbewerbsvorteile zu erhalten bzw. zu erzielen.

5. Nachfolgelösungen in der Industrie

5.1 Übergaben und Übergabeursachen in den letzten fünf Jahren

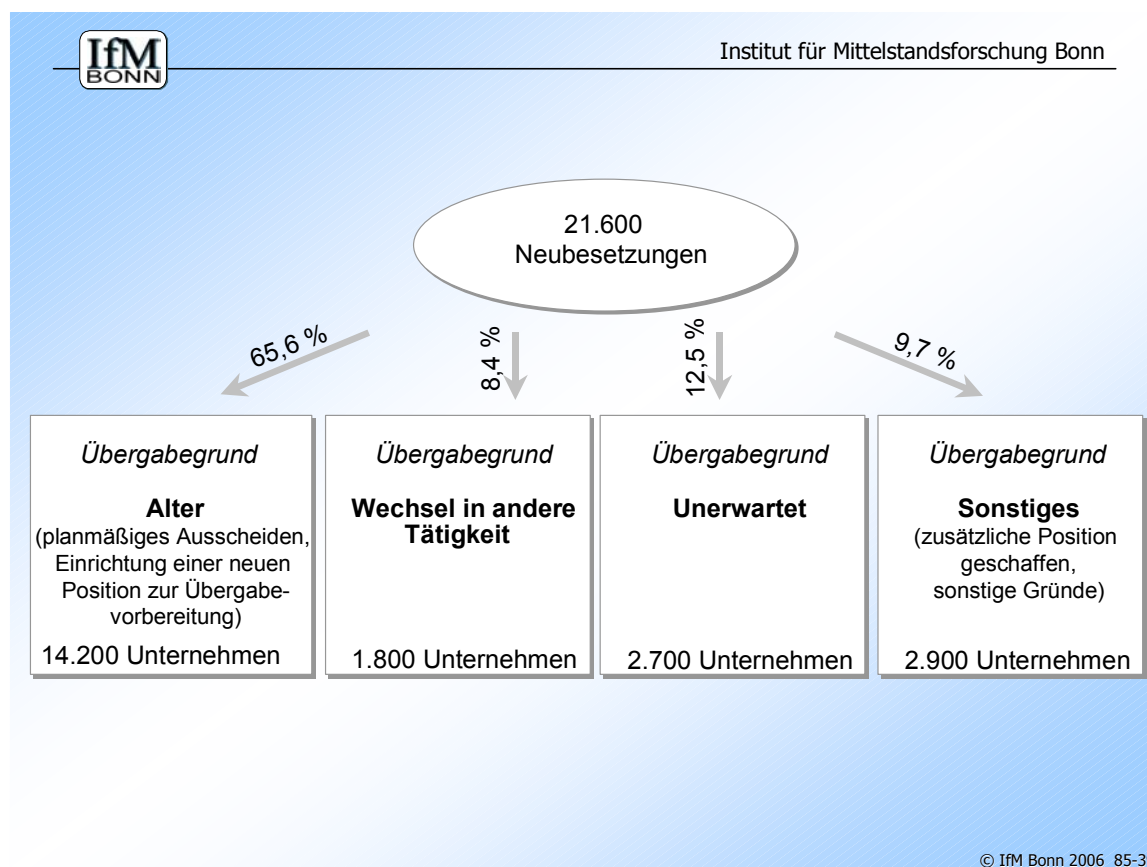
Die Nachfolgethematik, so wie sie in der Öffentlichkeit diskutiert wird, betrifft vor allem Familienunternehmen. Vom Erfolg der Übergabe des Unternehmens hängt es ab, ob Eigentum und Leitung weiterhin in der Familie bleiben, das Unternehmen seine strategische Ausrichtung weiterhin erfolgreich fortsetzt und auch zukünftig im internationalen Wettbewerb bestehen kann. Diese und andere existenzielle Fragen sind nicht nur für die involvierten Familienunternehmer von entscheidender Bedeutung, sondern auch für die Belegschaften, Kunden, Lieferanten, Kapitalgeber, Berater sowie die Akteure der Wirtschaft und der Politik (vgl. FREUND 2004, S. 59; SCHRÖER/FREUND 1999, S. 45). Zentrale Grundlagen ihrer Wettbewerbsfähigkeit können die industriellen Familienunternehmen daher nur sichern, wenn auch in den nachfolgenden Generationen der bisher hohe Anteil an Eigentümerunternehmen erhalten bleibt (vgl. WALLAU/ KAYSER/BACKES-GELLNER 2001, S. 130).

Bei knapp einem Viertel der industriellen Familienunternehmen der aktuellen Befragung hat im Zeitraum zwischen 2000 und 2005 eine Unternehmensnachfolge stattgefunden. Nimmt man die managementgeführten Unternehmen hinzu, liegt der Anteilswert bei rund 27 %. Auf die gesamte deutsche Industrie hochgerechnet, wurden in den vergangenen 5 Jahren rund 28.800 Unternehmens an einen Nachfolger weitergegeben. 21.600 von ihnen (75 %) entfielen auf industrielle Familienunternehmen. Damit erfährt der vom IfM Bonn auf Grundlage der BDI-Studie "Das industrielle Familienunternehmen - Kontinuität im Wandel" von 2001 prognostizierte Wert von rund 22.000 Nachfolgen in industriellen Familienunternehmen im Zeitraum 2001 bis 2006 Bestätigung (vgl. WALLAU/KAYSER/BACKES-GELLNER 2001, S. 132).

Die Übertragung eines Unternehmens an einen Nachfolger muss sorgfältig vorbereitet und geplant werden (vgl. KAYSER/FREUND 2004). Mitunter erfolgt der Wechsel an der Unternehmensspitze jedoch auch unerwartet, z.B. infolge schwerer Krankheit, Burn-Out, Streit in der Familie, Ehescheidung etc. (vgl. SCHRÖER/FREUND 1999, S. 43), also nicht geplant. Während nach anderen Untersuchungen des IfM Bonn (z.B. ALBACH/FREUND 1989, FREUND/KAYSER/SCHRÖER 1995, SCHRÖER/FREUND 1995, FREUND 2000, FREUND 2004) branchenübergreifend ein recht hoher Anteil (zwischen 26 und 58 %) der Unternehmensübergaben durch unerwartete Ereignisse verursacht wird, ergibt sich für den industriellen Sektor hier eine Besonderheit: Bereits bei der

Untersuchung im Jahr 2001 wurde ein mit 16,3 % vergleichsweise geringer Anteil unerwarteter Übergaben bei Familienunternehmen nachgewiesen (vgl. WALLAU/KAYSER/BACKES-GELLNER 2001, S. 130). In der aktuellen Untersuchung liegt der entsprechende Wert bei 12,5 %. Etwa zwei Drittel der Unternehmensübergaben bei industriellen Familienunternehmen erfolgten hingegen planvoll, d.h. aufgrund der Erreichung einer gewissen Altersgrenze oder dadurch, dass eine zusätzliche Position zur Vorbereitung der Übergabe eingerichtet wurde. Ein Wechsel des Geschäftsführers in eine andere Tätigkeit wurde nur in rund 8 % der Fälle als Übergabegrund angeführt. Eine Neubesetzung von Geschäftsführerpositionen in industriellen Familienunternehmen erfolgte in den letzten fünf Jahren in rund 10 % der Fälle aufgrund der Neuschaffung einer zusätzlichen Geschäftsführerposition auf Dauer oder aus sonstigen Gründen (vgl. Abbildung 39). Die vorliegenden Ergebnisse stützen somit die Resultate der Untersuchung von 2001.

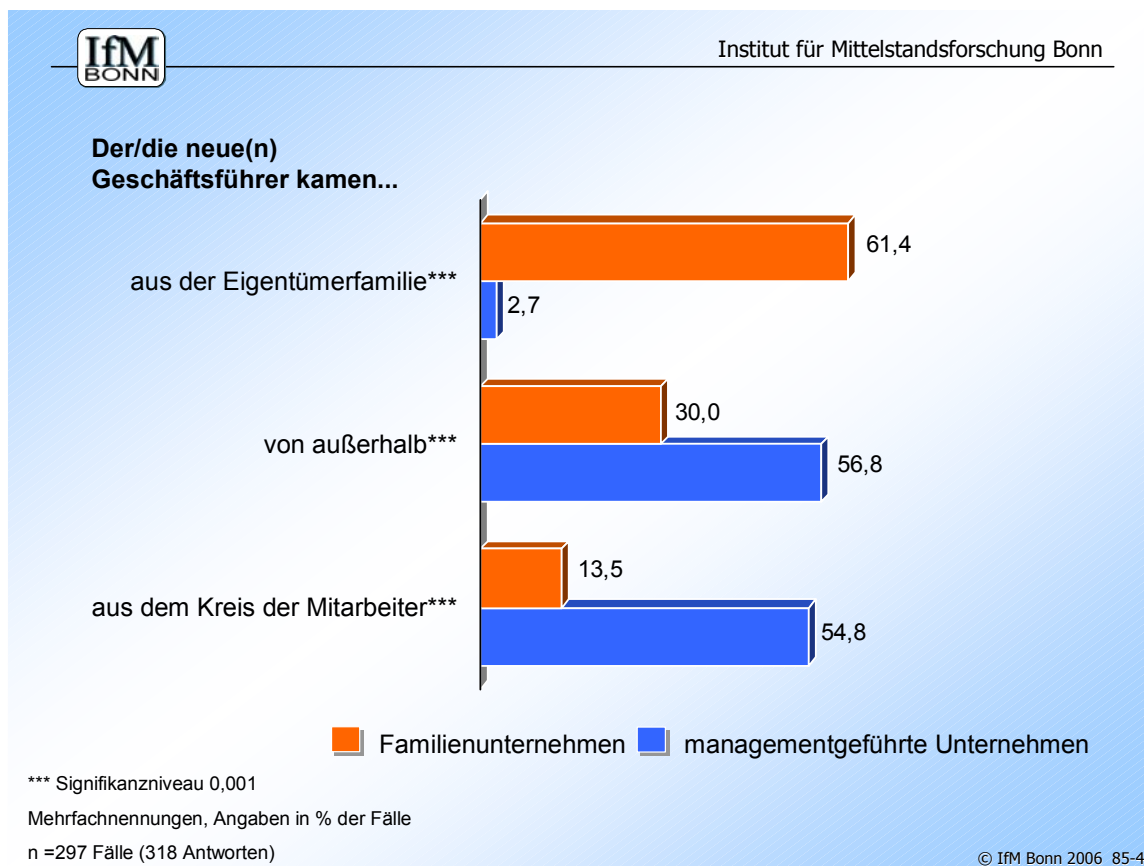
Abbildung 39: Neubesetzungen der Geschäftsführerposition in industriellen Familienunternehmen in den letzten 5 Jahren und Neubesetzungsursachen



Abweichend vom gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, findet die Unternehmensnachfolge/-übertragung in der Industrie offenkundig mehrheitlich geplant statt. Grund hierfür kann zum einen sein, dass sich die Unternehmer aufgrund eines in den letzten 10 bis 15 Jahren gestiegenen Problembewusstseins mittlerweile frühzeitig mit dem Thema Nachfolge auseinandersetzen. Zum anderen besteht in der Industrie auch in der Folgegeneration offensichtlich eine überdurchschnittlich hohe Bereitschaft, das familiäre Unternehmen weiterzuführen. Der Befund älterer Untersuchungen, wonach die Nachfolge in elterlichen Betrieben für viele Jugendliche als Berufsperspektive ausgeschlossen wird, trifft auf die Industrie nicht zu (vgl. WALLAU/KAYSER/BACKES-GELLNER 2001, S. 131).

Die im Zeitraum 2000 bis 2005 in den (übergebenen) Industrieunternehmen neu eingesetzten Geschäftsführer kamen in 47 % der Fälle aus der Eigentümerfamilie selbst, in rund 37 % der Fälle von außerhalb und in 24 % der Fälle aus dem Kreis der Mitarbeiter (Mehrfachnennungen möglich). Dabei bestehen signifikante Unterschiede zwischen Familienunternehmen und managementgeführten Unternehmen. Geschäftsführerpositionen wurden in der Vergangenheit in managementgeführten Unternehmen erwartungsgemäß signifikant häufiger mit Personal von außerhalb (57 %) oder aus dem Kreis der Mitarbeiter (55 %) besetzt. Demgegenüber ist die übliche Nachfolgelösung in industriellen Familienunternehmen am häufigsten die familieninterne (61 %) vor der Besetzung durch externes Personal (30 %) oder durch Mitarbeiter aus dem eigenen Haus (14 %) (vgl. Abbildung 40).

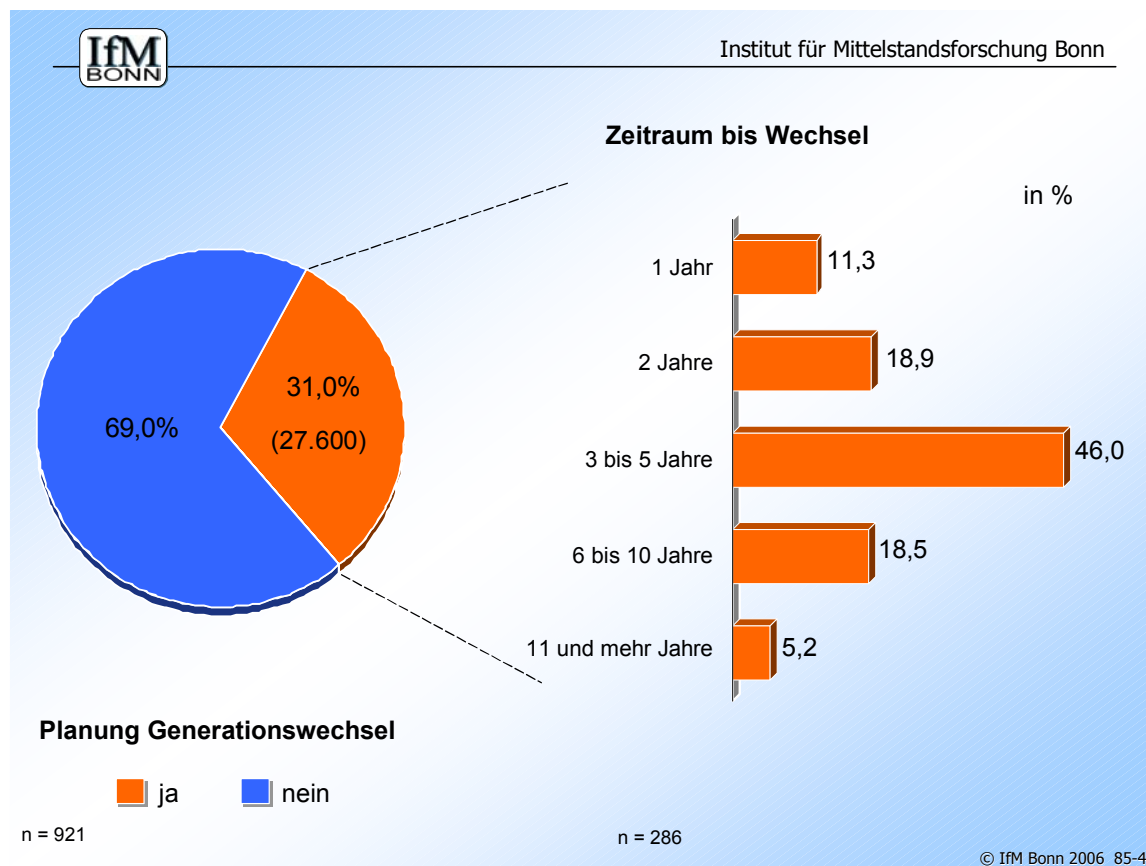
Abbildung 40: Neubesetzung von Geschäftsführerpositionen in den letzten 5 Jahren, familien- und managementgeführte Unternehmen



5.2 Geplante Unternehmensübertragungen in der Industrie in den nächsten Jahren

Planung und Vorbereitung des Generationenwechsels nehmen in der Regel etwa zwei bis fünf Jahre in Anspruch (WALLAU/KAYSER/BACKES-GELLNER 2001, S. 131). Von den ca. 90.000 Familienunternehmen in der Industrie planen derzeit rund 27.600 (31 %) die Neubesetzung von Geschäftsführerpositionen in den nächsten Jahren. Gut drei Viertel dieser Übertragungen (ca. 21.000) stehen bereits in den kommenden fünf Jahren an (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Zeitraum bis zu einem Generationenwechsel an der Unternehmensspitze in industriellen Familienunternehmen



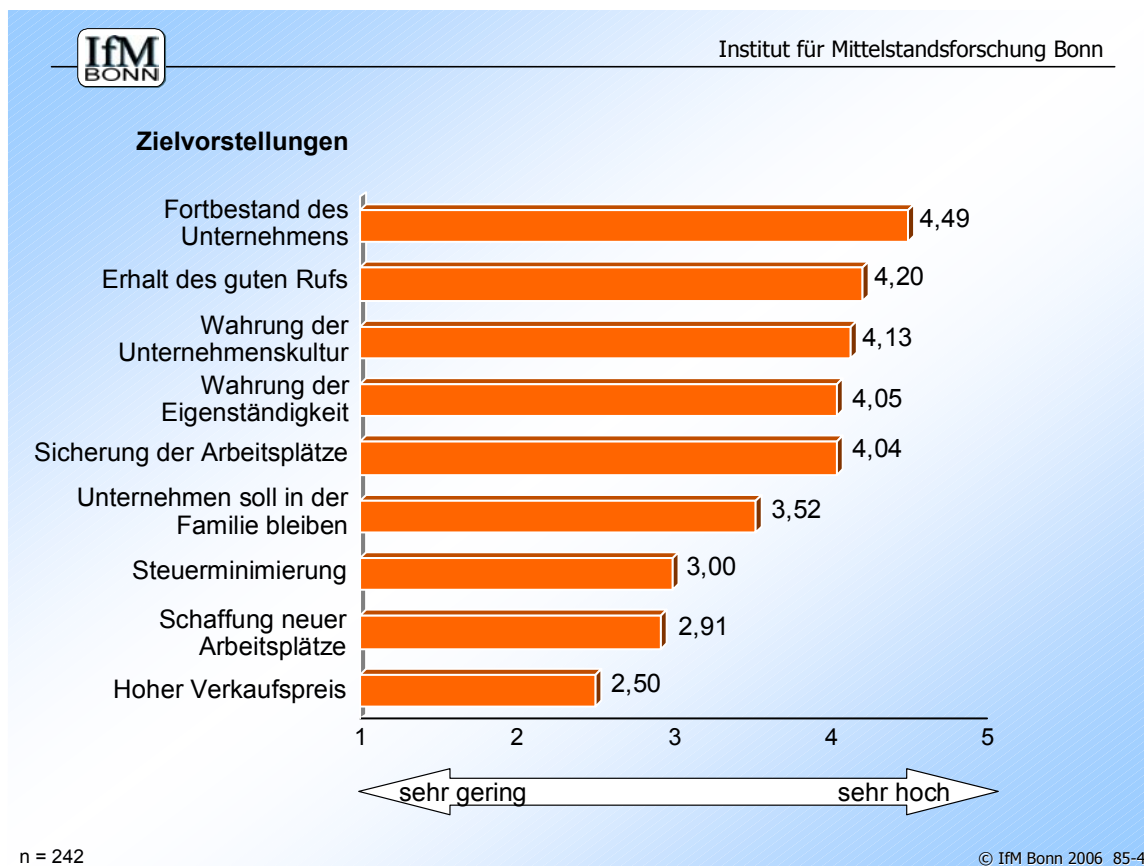
Auch bei gut 3.000 managementgeführten Unternehmen wird sich in den nächsten Jahren ein Generationenwechsel in der Unternehmensführung vollziehen, sodass bei insgesamt etwa 31.000 Industrieunternehmen in näherer Zukunft ein Wechsel an der Unternehmensspitze ansteht. Die hohe Zahl an Übertragungen in den vergangenen Jahren, die in der Zukunft anhält, ist dabei z.T. einer höheren Übertragungsrate ostdeutscher Unternehmen geschuldet: Sowohl die Übertragungsrate der vergangenen fünf Jahre als auch die für die nächsten Jahre zu erwartende Übertragungsrate liegt in den neuen Bundesländern signifikant über der der alten Bundesländer.

Diejenigen Unternehmen, die angaben, dass in den nächsten Jahren kein Generationenwechsel anstehe, nannten als Gründe u.a., dass die Neubesetzung bereits erfolgt sei (34 %) oder dass die Übergabe zur Zeit stattfindet (5 %). Aus sonstigen Gründen planten rund 13 % derzeit keinen Generationenwechsel. Bei dieser Beurteilung bestehen keinerlei Unterschiede zwischen Familienunternehmen und managementgeführten Unternehmen.

5.3 Die für die Regelung der Unternehmensnachfolge bedeutenden Werte und Ziele

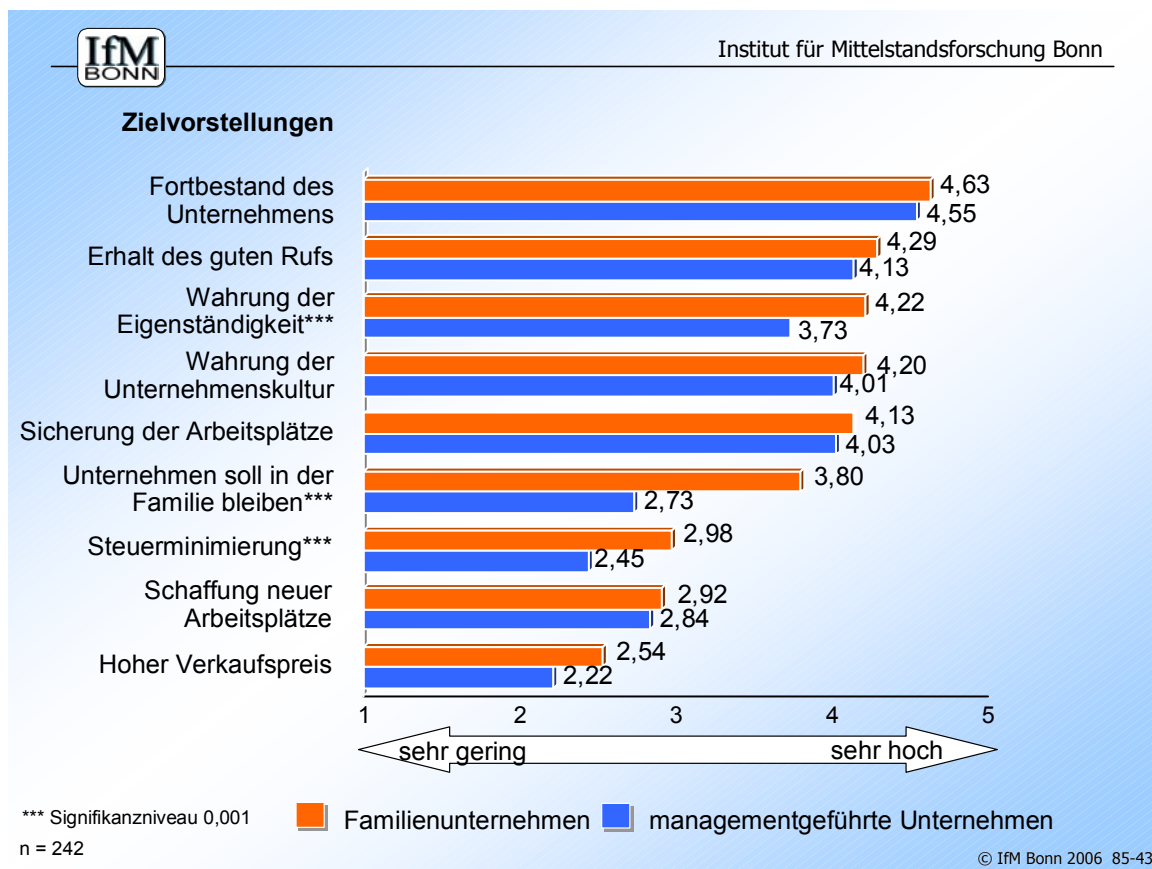
Die Übertragung des Unternehmens an die nachfolgende Generation ist für die meisten Unternehmen verbunden mit ethischen Überlegungen. Sie wollen vor allem ihr Lebenswerk für die Nachwelt erhalten, ihrer Verpflichtung gegenüber der Familie und weiteren, dem Unternehmen nahestehenden Personen nachkommen. Dies kommt auch im wichtigsten von den Unternehmern genannten Ziel, dem Fortbestand des Unternehmens, zum Ausdruck. Auch sollen der gute Ruf des Unternehmens erhalten und seine Unternehmenskultur und Eigenständigkeit gewahrt, die Arbeitsplätze gesichert sowie das Unternehmen der Familie erhalten werden. Damit stehen für die Industrie vor allem typisch mittelständische Werte bei der Gestaltung der Unternehmensübergabe im Vordergrund. Die Aspekte, über die am intensivsten diskutiert und die am häufigsten in den politischen Raum kommuniziert werden, z.B. die Minimierung der Steuerschuld oder die Höhe des Kaufpreises, sind bei Unternehmern in der Industrie und im industriellen Mittelstand bei der Gestaltung der Nachfolge offenbar von nachrangiger Bedeutung (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Bedeutung von Werten und Zielen bei Vorbereitung der Unternehmensnachfolge aus Sicht der Industrie - Mittelwertvergleich



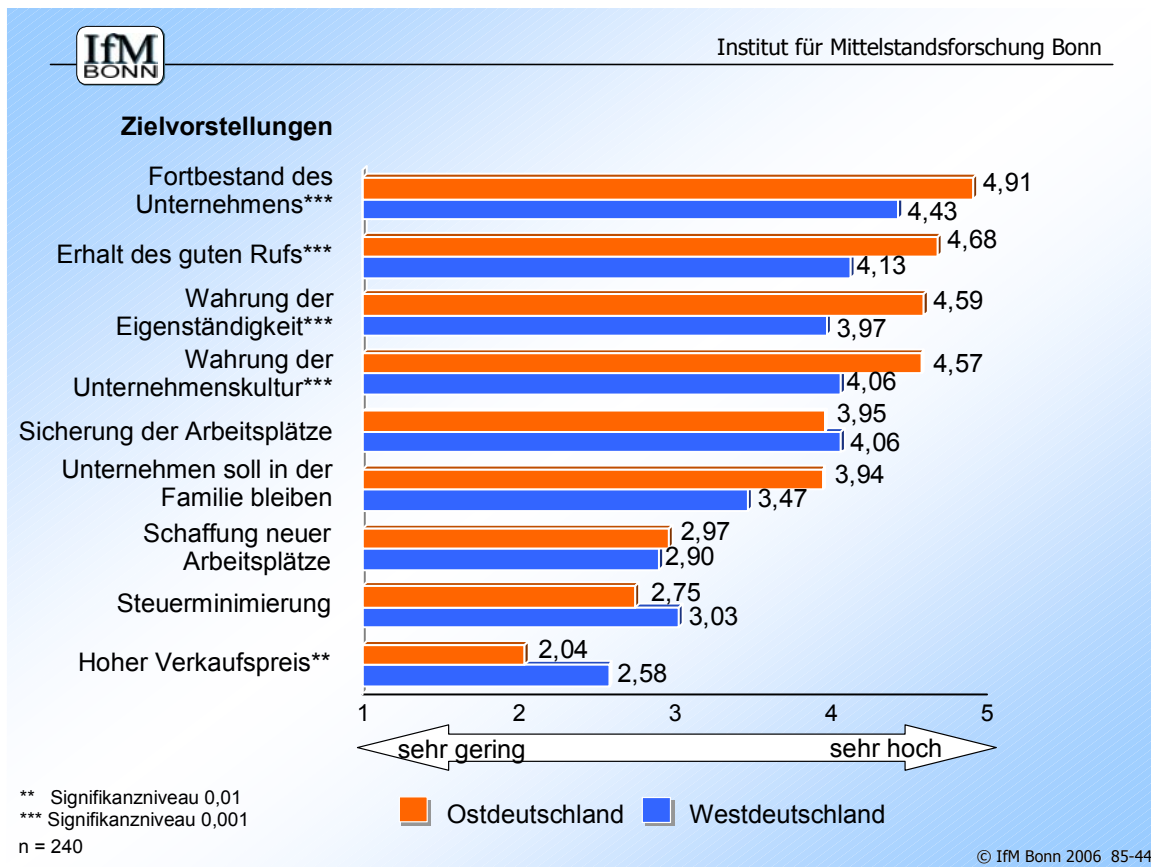
In der Regel bestehen zwischen Familienunternehmen und managementgeführten Industrieunternehmen in der Einschätzung der mit der Nachfolge verbundenen Zielvorstellungen kaum Unterschiede. Allerdings haben drei Aspekte für Familienunternehmen eine signifikant höhere Bedeutung als für managementgeführte Unternehmen: Die Wahrung der Eigenständigkeit - obwohl sie auch für managementgeführte Unternehmen im Durchschnitt wichtig ist -, verständlicherweise der Wunsch, dass das Unternehmen in Familienhand bleiben möge, sowie der Aspekt der Steuerminimierung bei der Übergabe (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Bedeutung von Werten und Zielen bei Vorbereitung der Unternehmensnachfolge aus Sicht der Industrie, familien- und managementgeführte Unternehmen - Mittelwertvergleich



Es fällt auf, dass die mit der angestrebten Nachfolgelösung verbundenen Zielvorstellungen teilweise sehr deutlich zwischen Ost- und Westdeutschland variieren. So bezeichnen Unternehmer aus den neuen Bundesländern die Ziele "Fortbestand des Unternehmens", "Erhalt des guten Rufs", "Wahrung der Eigenständigkeit" und "Wahrung der Unternehmenskultur" im Durchschnitt als sehr wichtig. Damit unterscheiden sie sich in der Einschätzung der Ziele signifikant von westdeutschen Unternehmern, die diese Ziele im Mittel nur als wichtig einstufen. Auch der Wunsch, das Unternehmen möge in der Familie verbleiben, ist unter den ostdeutschen Industrieunternehmen stärker ausgeprägt als unter Unternehmen aus den alten Bundesländern. Umgekehrt hat für letztere die Realisierung eines hohen Verkaufspreises eine im Schnitt signifikant größere, wenn auch insgesamt nur mittlere Bedeutung (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Bedeutung von Werten und Zielen bei Vorbereitung der Unternehmensnachfolge aus Sicht der Industrie, Region - Mittelwertvergleich



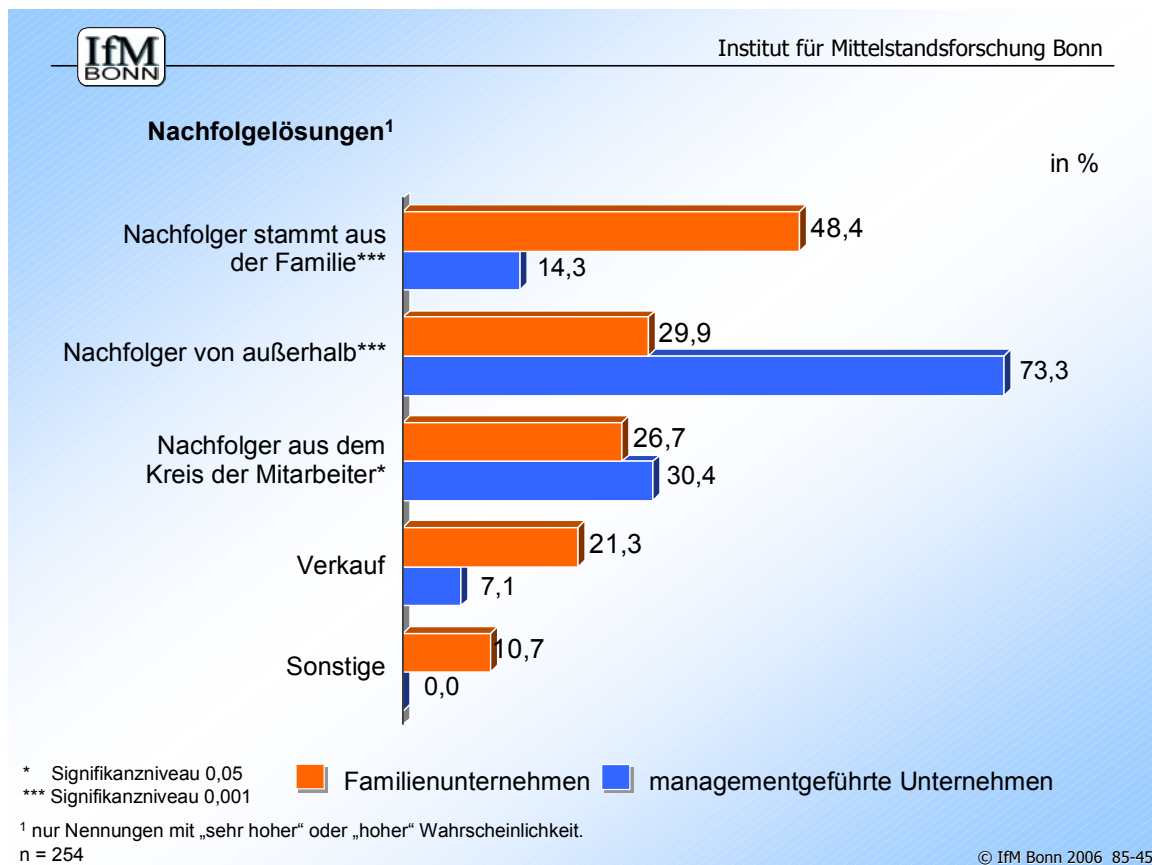
5.4 Voraussichtliche Nachfolgelösungen

46 % aller Industrieunternehmen, bei denen in den nächsten Jahren ein Wechsel in der Geschäftsführung bevorsteht, bevorzugen mit sehr hoher oder hoher Wahrscheinlichkeit einen Nachfolger aus der Familie des Eigentümers. Immerhin rund 35 % sehen eine sehr hohe oder hohe Wahrscheinlichkeit für eine Nachfolgelösung von außerhalb, und nur rund 27 % der zur Nachfolge anstehenden Unternehmen bezeichnen die Wahrscheinlichkeit, einen Nachfolger unter den Mitarbeitern zu finden, als sehr hoch oder hoch. Der Verkauf des Unternehmens kommt für rund ein Fünftel der Unternehmen in Betracht.

Für industrielle Familienunternehmen zeigen die verschiedenen alternativen Nachfolgelösungen für den Generationswechsel dieselbe Rangfolge. Allerdings bevorzugen Familienunternehmen zu 48 % mit einer sehr hohen oder hohen Wahrscheinlichkeit einen Nachfolger aus der Eigentümerfamilie. Dem-

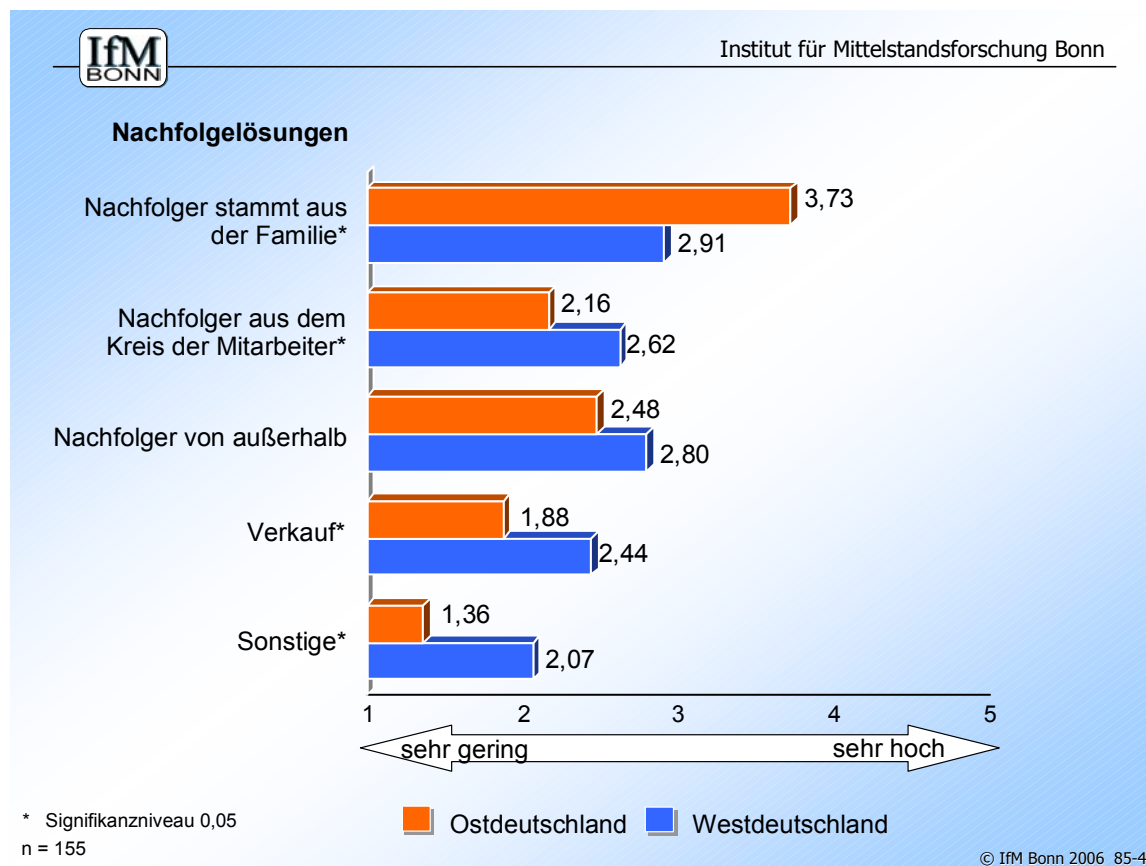
gegenüber bezeichneten nahezu drei Viertel der Geschäftsführer managementgeführter Industrieunternehmen die Wahrscheinlichkeit eines Nachfolgers von außerhalb als sehr hoch oder hoch. Auch die Möglichkeit einer externen Nachfolgelösung wird von managementgeführten Unternehmen im Schnitt höher angegeben. Die Unterschiede in der Beurteilung fallen dabei signifikant aus (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Wahrscheinlichkeit bestimmter Nachfolgelösungen aus Sicht der Industrie, familien- und managementgeführte Unternehmen



Die zu erwartenden Nachfolgelösungen in den anstehenden Generationswechseln in Industrieunternehmen unterliegen abermals regionalen Besonderheiten. Von den ostdeutschen Unternehmen wird die Wahrscheinlichkeit einer Geschäftsübernahme durch Familienmitglieder im Durchschnitt signifikant höher eingeschätzt als unter westdeutschen Unternehmen. Bei letzteren wiederum ist die Wahrscheinlichkeit, unter den Mitarbeitern einen geeigneten Nachfolger zu finden, signifikant höher. Auch der Verkauf oder sonstige Nachfolgelösungen haben im Durchschnitt in Westdeutschland eine signifikant höhere, wenn auch insgesamt nur geringe Wahrscheinlichkeit (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Wahrscheinlichkeit bestimmter Nachfolgelösungen aus Sicht der Industrie, Region - Mittelwertvergleich

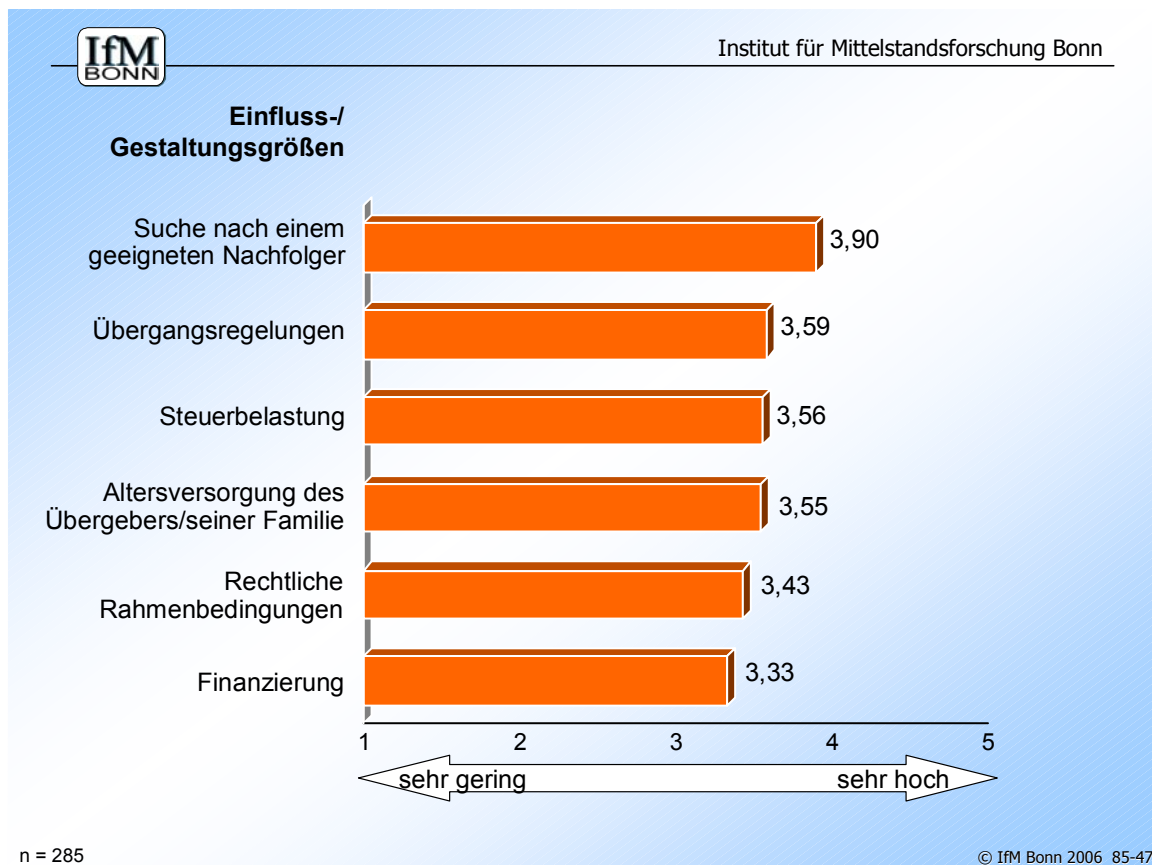


5.5 Die Bedeutung ausgewählter Parameter im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge

Im Zusammenhang mit der geplanten Unternehmensnachfolge spielen neben den allgemeinen Zielvorstellungen der Unternehmensübergeber auch andere Aspekte eine Rolle. Die höchste Bedeutung hierbei messen die Unternehmen, bei denen in den nächsten Jahren eine Neubesetzung von Geschäftsführerpositionen angedacht ist, der Suche nach einem geeigneten Nachfolger bei (ca. 72 % mit sehr hoher oder hoher Bedeutung). Die Ausgestaltung der Übergangsregelungen (Regelung der Einflusskompetenzen) wird von gut 55 % der Unternehmen als sehr bedeutsam oder bedeutsam eingeschätzt. Für ebenfalls 55 % der zur Übergabe anstehenden Industrieunternehmen spielt auch die Steuerbelastung in Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge eine bedeutsame Rolle.

Bei Betrachtung der Kennzahlen fällt auf, dass die Unternehmen die abgefragten Einflussparameter allesamt ähnlich bedeutsam einschätzen. So wird auch der Altersversorgung des Übergebers und dessen Familie im Schnitt eine hohe Bedeutung zugesprochen. Lediglich rechtliche Rahmenbedingungen und die Finanzierung der Unternehmensnachfolge sind bei der Planung von nur mittlerer, nicht aber untergeordneter Bedeutung (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Bedeutung einzelner Einfluss- oder Gestaltungsgrößen auf die Unternehmensnachfolge in der Industrie - Mittelwertvergleich

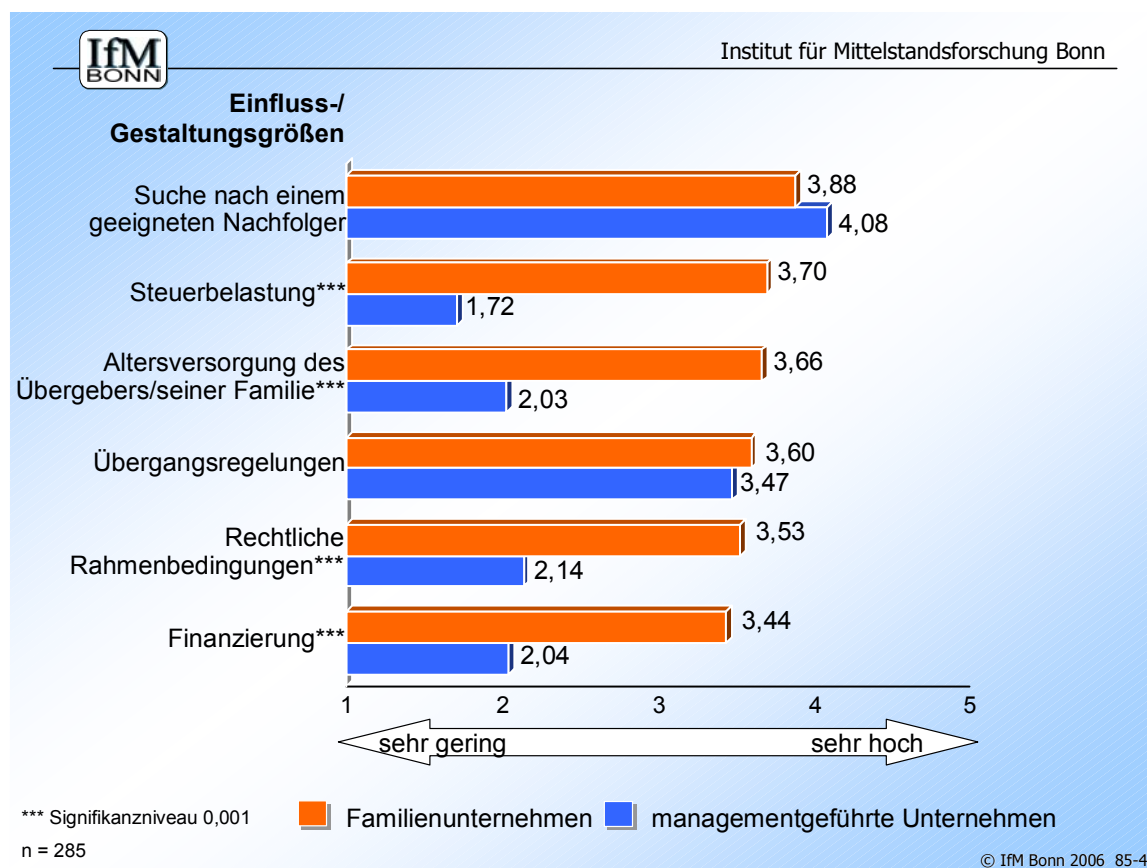


Eine Unterscheidung nach Familienunternehmen und managementgeführten Unternehmen offenbart einige deutliche Unterschiede in der Bedeutung der abgefragten Parameter. So hat die Steuerbelastung in Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge, beispielsweise durch Erbschaft- oder Schenkungssteuer, für Familienunternehmen erwartungsgemäß eine signifikant höhere Bedeutung als für managementgeführte Unternehmen, was nicht weiter verwunderlich ist, da diese Steuerarten ja nur bei der Übergabe eigentümergeführter Unternehmen fällig werden. Auch die Altersversorgung des Unternehmensübergebers und seiner Familie wird von Familienunternehmen mit einer im Durchschnitt hohen Bedeutung versehen. Die Gestaltung der Übergangs-

regelungen hingegen werden sowohl von Familienunternehmen als auch von managementgeführten Unternehmen ähnlich beurteilt. Die rechtlichen Rahmenbedingungen spielen für Familienunternehmen ebenso wie die Finanzierung der Übergabe eine signifikant bedeutsamere Rolle als für managementgeführte - wiederum aus dem einfachen Grund, dass eigentümergeführte Unternehmen, die in den Besitz einer nachfolgenden Generation übergeben werden sollen, den Bestimmungen des Erbschaftsteuergesetzes unterliegen. Die Suche nach einem geeigneten Nachfolger ist für managementgeführte Unternehmen im Schnitt von höchster Bedeutung, vermutlich aus dem Grund, dass bei einer Mehrheit der Familienunternehmen die Erbfolge eine schwierige Suche nach einem geeigneten Nachfolger erübrigt (vgl. Abbildung 48).

Offensichtlich hat eine Reform des Erbschaftsteuergesetzes für eigentümergeführten Unternehmen eine sehr hohe Bedeutung (vgl. Kapitel 5.6). Doch auch eine gezielte Beratung hinsichtlich der übrigen rechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge sowie der Finanzierung derselben und der Gestaltung der Altersvorsorge des Unternehmers scheint für Familienunternehmen wünschenswert.

Abbildung 48: Bedeutung einzelner Einfluss- oder Gestaltungsgrößen auf die Unternehmensnachfolge in der Industrie, familien- und managementgeführte Unternehmen - Mittelwertvergleich



5.6 Einfluss der geplanten Erbschaftsteuerreform auf unternehmerische Entscheidungen

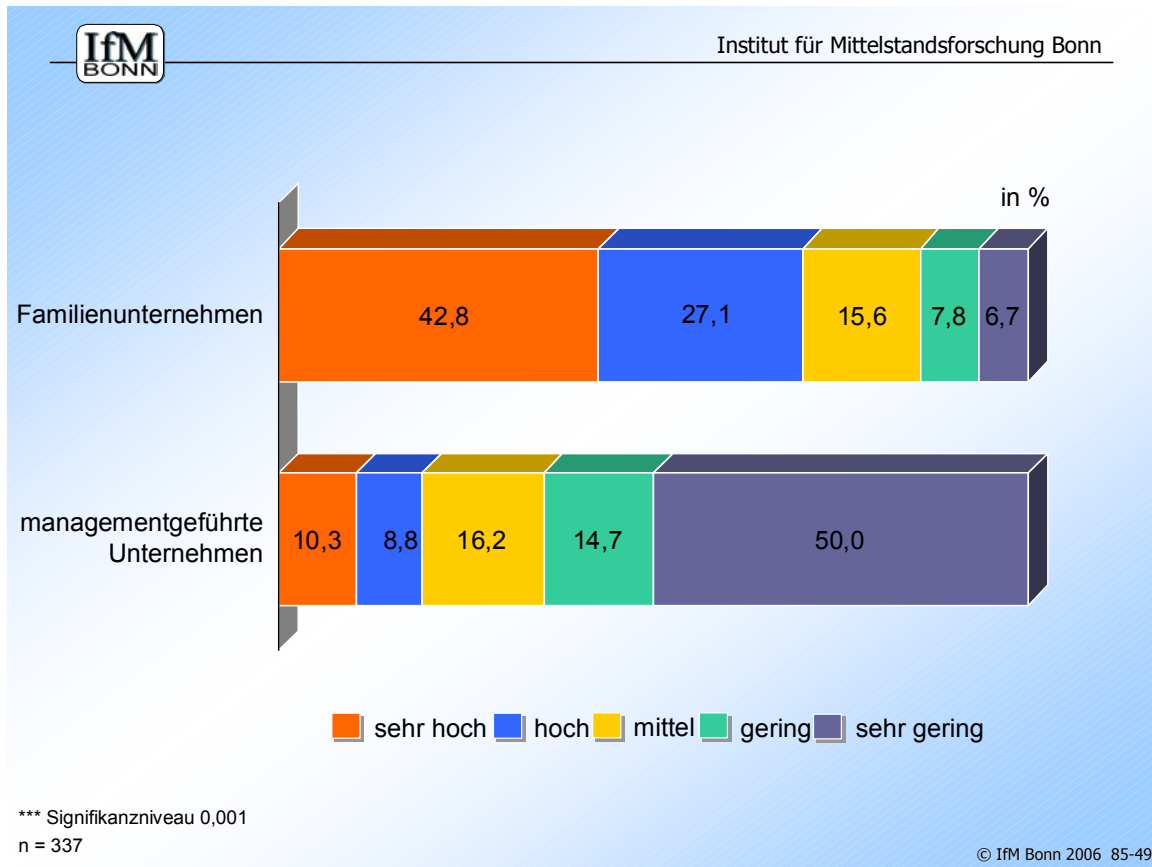
Die Bundesregierung plant, spätestens zum 1. Januar 2007, die Erbschaftsteuer für familiengeführte Unternehmen zu reformieren (vgl. CDU/CSU/SPD 2005, S. 71). Dabei soll das so genannte Abschmelzmodell eingeführt werden, also die Stundung der Erbschaftsteuer um zehn Jahre, verbunden mit ihrem Abschmelzen um 10 % für jedes Jahr, in dem das Unternehmen nicht aus dem Familienbesitz veräußert wird.

Über 40 % der in den nächsten Jahren zur Übergabe anstehenden Industrieunternehmen des Samples erwarten von der geplanten Erbschaftsteuerreform sehr starke Auswirkungen, weitere 23 % hohe. Lediglich rund ein Viertel der Unternehmen erwartet einen geringen oder sehr geringen Einfluss der Reform auf seine unternehmerischen Entscheidungen bei der Gestaltung der Überga-

be. Insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen wird sich die Steuerreform nach eigener Ansicht positiv auswirken, während ein mit steigender Größe wachsender Anteil an Unternehmen von bis zu 35 % von geringen oder sehr geringen Auswirkungen ausgeht. Diese größenbedingten Unterschiede korrelieren mit der Besitzstruktur der Unternehmen: In erster Linie werden Familienunternehmen von einer Reform der Erbschaftsteuer profitieren. So messen die eigentümergeführten Unternehmen der Untersuchung der Realisierung der geplanten Reform im Durchschnitt denn auch eine hohe Bedeutung bei (43 % "sehr hoch", 27 % "hoch"), während managementgeführte Unternehmen im Schnitt nur einen geringen Einfluss erwarten (vgl. Abbildung 49).⁸ Die angedachte Reform der Erbschaftsteuer würde bei den zur Übergabe anstehenden Familienunternehmen entsprechend der vorliegenden Ergebnisse also zu einer merklichen Entlastung führen.

⁸ Die etwa 19 % managementgeführte Unternehmen, die von einem sehr hohen oder hohen Einfluss der Reform der Erbschaftsteuer auf ihre unternehmerische Entscheidung ausgehen, werden ausschließlich durch Fremdmanager geführt, befinden sich jedoch noch im Besitz der ursprünglichen Eigentümerfamilie. Für sie stellt die Übergabe des unternehmerischen Eigentums ebenso wie für die meisten Familienunternehmen des Samples einen erbschaftsteuerrelevanten Tatbestand dar.

Abbildung 49: Einfluss der geplanten Erbschaftsteuerreform (Abschmelzmodell) auf unternehmerische Entscheidungen in der Industrie, familien- und managementgeführte Unternehmen



6. Zusammenfassung

In der Herbstbefragung 2005 des BDI-Mittelstandspanels wurde beobachtet, dass eine Mehrheit der deutschen Industrieunternehmen an der Gestaltungs- und Problemlösungskompetenz der Großen Regierungskoalition zweifelte. In der aktuellen Erhebungswelle nach der bisherigen Zufriedenheit mit der Arbeit der Großen Koalition gefragt, entsprechen die Antworten der Industrieunternehmen ihren Erwartungen, wie sie sich in der Herbstbefragung abzeichneten: Mit der bisherigen Arbeit der Großen Koalition ist die Industrie im Durchschnitt mittelmäßig zufrieden. Zwar signalisiert eine knappe Mehrheit Zufriedenheit, doch ihr steht auf der anderen Seite fast ein Drittel der Unternehmen entgegen, die entweder weniger oder gar unzufrieden mit der Arbeit der Großen Koalition sind.

Die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft gilt weltweit als *das* sportliche Großereignis im Sommer 2006. Für das Austragungsland bietet diese Veranstaltung eine überdurchschnittliche Medienpräsenz sowie weitreichende wirtschaftliche Impulse. Die deutsche Industrie erwartet von der Fußball-Weltmeisterschaft zu über 70 % sehr positive oder positive Effekte auf die Wirtschaft insgesamt. Die positiven Voten beziehen sich jedoch nicht auf das eigene Unternehmen: Fast neun von zehn Sample-Unternehmen halten den Einfluss der WM auf das eigene Unternehmen für irrelevant. Die Diskrepanz in der Beurteilung ist vermutlich branchenbedingt. Die Fußball-WM wird sich besonders positiv bei Unternehmen aus solchen Branchen wie Tourismus, Verkehr, Handel, Gastronomie oder Werbung und Medien auswirken, aber weniger auf die Industrie.

Von der Erhöhung der degressiven Abschreibung für Investitionsgüter, wie im Gesetzentwurf zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Beschäftigung vorgesehen, erhofft sich die Bundesregierung zusätzliches Wachstum. Die deutsche Industrie steht diesem Instrument jedoch mehrheitlich skeptisch gegenüber: Drei Viertel der Unternehmen billigten den veränderten Abschreibungsregeln keinen Einfluss auf ihre Investitionsentscheidungen zu. Nur etwa ein Fünftel erwartet sehr positive oder positive Auswirkungen dieses Reformvorhabens. Die von der Bundesregierung geplante Veränderung wird nach den vorliegenden Ergebnissen nur in geringem Umfang neue Investitionsanreize in der Industrie hervorrufen. Ein Grund hierfür könnte sein, dass der steuerliche Effekt der degressiven AfA durch die Mindestgewinnbesteuerung konterkariert wird.

Die Umsatzentwicklung in der deutschen Industrie verlief von 2003 bis 2005 positiv. Während der Gesamtumsatz von 2003 auf 2004 um knapp 7 % gesteigert werden konnte, wuchs er von 2004 auf 2005 noch einmal um gut 7 % an. Im Gegensatz zum Vorjahr fiel die Umsatzsteigerungsrate der größeren Industrieunternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten 2005 im Vergleich zu den kleinen und mittleren Unternehmen niedriger aus. Entsprechend dieser Entwicklung stieg auch der Anteil der kleinen und mittleren Unternehmen am Gesamtumsatz des Sektors um ca. 2 Prozentpunkte. Die deutsche Industrie verzeichnete durch die beschriebenen Entwicklungen von 2004 auf 2005 einen positiven Umsatzsaldo. Er betrug fast 16 %. Nach den Prognosen einer Mehrheit der befragten Industrieunternehmen wird der Umsatz ihres Unternehmens auch 2006 steigen. Besonders optimistisch hinsichtlich des Umsatzwachstums zeigen sich dabei die größeren Unternehmen.

Auch die Umsatzrendite vor Steuern entwickelte sich bei den befragten Industrieunternehmen 2005 überwiegend positiv. Zwar verzeichnete gut ein Zehntel 2005 Verluste, über 40 % der Unternehmen erwirtschafteten jedoch eine Umsatzrendite vor Steuern von 5 % und mehr. Auch über einen Dreijahreszeitraum betrachtet, stellt sich der Verlauf überwiegend positiv dar. Die Entwicklung der Umsatzrentabilität unterstreicht damit den positiven Trend der Umsatzentwicklung.

Der Exportumsatz der deutschen Industrie ist von 2003 bis 2005 ebenfalls deutlich gewachsen. Mit einem Plus von 13,7 % von 2003 auf 2004 und einem Anstieg von 10,8 % im darauffolgenden Jahr fiel das Wachstum sogar stärker aus als das des Gesamtumsatzes. Dabei konnten kleine und mittlere Industrieunternehmen von 2004 auf 2005 ein relatives höheres Umsatzplus beim Export realisieren als größere Unternehmen. Bei den KMU der Industrie ist offensichtlich in Bezug auf den Exportumsatz und das Exportgeschäft im Allgemeinen ein Aufholprozess im Gange.

Entsprechend des positiven Trends, dem der Exportumsatz folgt, ist auch die Exportquote in der deutschen Industrie angewachsen. Insgesamt stieg sie von 2003 bis 2005 um knapp 4 Prozentpunkte auf einen Wert von 41,7 %. Diese Entwicklung zeigt sich in unterschiedlich starker Ausprägung in allen Größenklassen. Für das Jahr 2006 erwartet eine Mehrheit der exportaktiven Unternehmen, dass die Exportquote stabil bleibt, fast ein Drittel rechnet mit einer weiteren Steigerung.

Konjunkturkrise und Strukturwandel haben in der Vergangenheit einen Rückgang der Beschäftigung in der deutschen Industrie zur Folge gehabt. Trotz bereits im Jahr 2004 wieder angestiegener Umsätze verlief die Entwicklung der Beschäftigung bis dahin weiter leicht negativ. Nach den aktuellen Daten hat sich der Negativtrend bei der Beschäftigung zwischen 2004 und 2005 jedoch in einen leichten Positivtrend umgekehrt. Die gute Umsatzentwicklung der vergangenen Jahre scheint sich nun langsam auch positiv auf die Einstellungsbereitschaft der Industrieunternehmen im Inland auszuwirken. Zwar wurde das Beschäftigungsniveau in der Industrie von 2003 im vergangenen Jahr noch nicht wieder erreicht, eine Trendwende ist jedoch erkennbar. Kleine und mittlere Unternehmen nehmen beim Erhalt und bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze eine besonders wichtige Funktion wahr. So haben die Industrieunternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern ihre Beschäftigung von 2004 auf 2005 insgesamt erhöht, während das Beschäftigungsniveau bei den größeren Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern weiter leicht zurückging. Aufgrund dieser Entwicklung konnten die kleinen und mittleren Industrieunternehmen ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung des Sektors von 52,5 % im Jahr 2003 auf fast 56 % im Jahr 2005 ausweiten. Ein Haupteinflussfaktor für die Entwicklung der Inlandsbeschäftigung ist dabei die Auslandsorientierung der Unternehmen. So konnten Unternehmen mit geringer bis mittlerer oder hoher Exportorientierung von 2004 auf 2005 Beschäftigung aufbauen, während Industrieunternehmen ohne Export hingegen ihre Mitarbeiterzahl reduzierten. Durch die Exporttätigkeit der Industrie wird somit auch die Beschäftigung im Inland positiv beeinflusst. Für 2006 rechnen etwas mehr Industrieunternehmen mit einer steigenden denn mit einer sinkenden Mitarbeiterzahl im Inland. Dabei sind es vor allem kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten, die die Mitarbeiterzahl im Inland steigern wollen, während größere Mittelständler rückläufige Beschäftigungstendenzen erwarten.

Nach Gründen für den von einigen Unternehmen erwarteten Verlust von Arbeitsplätzen gefragt, machten die Industrieunternehmen - speziell kleine und mittlere - vor allem eine schwache Nachfrageentwicklung sowie den Verlust von Marktanteilen für den Arbeitsplatzabbau in ihrem Unternehmen verantwortlich. Die Hauptursachen für den Abbau von Arbeitsplätzen in der Industrie im Jahr 2006 haben somit in erster Linie einen konjunkturellen Hintergrund. Strategische Anpassungsmaßnahmen der Unternehmen an den Strukturwandel wurden weniger häufig als Gründe genannt.

Gut neun von zehn der befragten Industrieunternehmen, die davon ausgehen, im Jahr 2006 neue Arbeitsplätze im Inland zu schaffen, führen das auf den Gewinn zusätzlicher Marktanteile zurück. Für fast drei Viertel spielt in diesem Zusammenhang auch die Ausweitung der Produktpalette eine bedeutsame Rolle, und über die Hälfte bestätigen, dass wachsende Auslandsmärkte auch zu mehr Beschäftigung im Inland führen können.

Als bedeutende Hemmnisse für die Schaffung und Besetzung von Arbeitsplätzen in Deutschland nannte die überwiegende Mehrheit der Unternehmen die Starrheit der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen sowie die Höhe der Lohnzusatzkosten in Deutschland. Um u.a. die Schaffung und Besetzung von Arbeitsplätzen zu erleichtern, hat die Große Koalition im Koalitionsvertrag angekündigt, den Kündigungsschutz zukünftig zu lockern und zu vereinfachen. Die überwiegende Mehrheit der befragten Industrieunternehmen stimmt den Planungen der Regierung zu und geht von positiven Effekten der Neuregelung auf ihre Bereitschaft zur Schaffung und Besetzung von Arbeitsplätzen aus.

Als Strategien zur Bewältigung der Probleme, die sich aus dem demographischen Wandel für die Betriebe ergeben, messen die Industrieunternehmen insbesondere der Intensivierung von Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung sowie der Ausweitung des Weiterbildungsangebots für die Mitarbeiter eine hohe Bedeutung bei. Den Industrieunternehmen sind das Problem des demographischen Wandels sowie die Konsequenzen für den Mitarbeiterbestand des Unternehmens zwar durchaus bewusst, die Phase der Problemlösung hat bislang jedoch noch nicht oder nur in schwachem Maße eingesetzt. Unternehmen, die sich bereits heute aktiv mit den zukünftig anstehenden Problemen bei der Personalentwicklung auseinandersetzen, haben dagegen beste Chancen, Wettbewerbsvorteile zu erhalten bzw. zu erzielen.

Auf die gesamte deutsche Industrie hochgerechnet, wurden in den vergangenen 5 Jahren rund 28.800 Unternehmen an einen Nachfolger weitergegeben. 21.600 von ihnen entfielen auf industrielle Familienunternehmen. Die Unternehmensnachfolge/-übertragung in der Industrie fand dabei mehrheitlich geplant statt. Grund hierfür kann zum einen sein, dass sich die Unternehmer aufgrund eines in den letzten 10 bis 15 Jahren gestiegenen Problembewusstseins mittlerweile frühzeitig mit dem Thema Nachfolge auseinandersetzen. Zum anderen besteht in der Industrie auch in der Folgegeneration offensichtlich eine überdurchschnittlich hohe Bereitschaft, das familiäre Unternehmen weiterzuführen. Die im Zeitraum 2000 bis 2005 in den übergebenen Industrieunter-

nehmen neu eingesetzten Geschäftsführer kamen insbesondere bei Familienunternehmen aus der Eigentümerfamilie selbst, bei managementgeführten Unternehmen hingegen vermehrt von außerhalb oder aus dem Kreis der Mitarbeiter.

Von den ca. 90.000 Familienunternehmen in der Industrie planen derzeit rund 27.600 die Neubesetzung von Geschäftsführerpositionen in den nächsten Jahren. Gut drei Viertel dieser Übertragungen stehen bereits in den kommenden fünf Jahren an. Bei gut 3.000 managementgeführten Unternehmen wird sich in den nächsten Jahren ebenfalls ein Generationenwechsel in der Unternehmensführung vollziehen, dass so bei insgesamt etwa 31.000 Industrieunternehmen zukünftig ein Wechsel an der Unternehmensspitze ansteht.

Die Übertragung des Unternehmens an die nachfolgende Generation ist für die meisten Unternehmen mit ethischen Überlegungen verbunden. Sie wollen vor allem ihr Lebenswerk für die Nachwelt erhalten, ihrer Verpflichtung gegenüber der Familie und weiteren dem Unternehmen nahestehenden Personen nachkommen. Dies kommt auch im wichtigsten von den Unternehmern genannten Ziel, dem Fortbestand des Unternehmens, zum Ausdruck. Auch soll der gute Ruf des Unternehmens erhalten und seine Unternehmenskultur und Eigenständigkeit gewahrt, die Arbeitsplätze gesichert sowie das Unternehmen der Familie erhalten werden. Die Aspekte, über die am intensivsten diskutiert und die am häufigsten in den politischen Raum kommuniziert werden, z.B. die Höhe des Kaufpreises, sind bei Unternehmern in der Industrie und im industriellen Mittelstand bei der Gestaltung der Nachfolge offenbar von nachrangiger Bedeutung. Drei Aspekte haben für Familienunternehmen im Zusammenhang mit der Übertragung des Unternehmens an die nachfolgende Generation eine höhere Bedeutung als für managementgeführte Unternehmen: Die Wahrung der Eigenständigkeit, der Wunsch, dass das Unternehmen in Familienhand bleiben möge, sowie der Aspekt der Steuerminimierung bei der Übergabe.

Im Zusammenhang mit der geplanten Unternehmensnachfolge spielen neben den allgemeinen Zielvorstellungen der Unternehmensübergeber auch andere Aspekte eine Rolle. Die höchste Bedeutung hierbei messen die Unternehmen, bei denen in den nächsten Jahren eine Neubesetzung von Geschäftsführerpositionen angedacht ist, der Suche nach einem geeigneten Nachfolger bei, doch auch die Ausgestaltung der Übergangsregelungen sowie die Steuerbelastung wird als bedeutsam eingeschätzt. Die Steuerbelastung in Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge, beispielsweise durch Erbschaft- oder

Schenkungssteuer, hat dabei für Familienunternehmen erwartungsgemäß eine signifikant höhere Bedeutung als für managementgeführte Unternehmen. Auch die Altersversorgung des Unternehmensübergebers und seiner Familie wird von Familienunternehmen mit einer im Durchschnitt hohen Bedeutung versehen. Offensichtlich hat eine Reform des Erbschaftsteuergesetzes für eigentümergeführten Unternehmen einen sehr hohen Stellenwert. Doch auch eine gezielte Beratung hinsichtlich der übrigen rechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge sowie der Finanzierung derselbigen und der Gestaltung der Altersvorsorge des Unternehmers scheint für Familienunternehmen wünschenswert.

Die Bundesregierung plant spätestens zum 1. Januar 2007, die Erbschaftsteuer für familiengeführte Unternehmen zu reformieren. Dabei soll das so genannte Abschmelzmodell eingeführt werden (zur Definition vgl. Kapitel 5.6). Über zwei Drittel der in den nächsten Jahren zur Übergabe anstehenden Industrieunternehmen des Samples erwarten von der geplanten Erbschaftsteuerreform sehr hohe oder hohe Auswirkungen auf ihre unternehmerischen Entscheidungen. In erster Linie werden die oftmals kleineren Familienunternehmen von einer Reform der Erbschaftsteuer profitieren. So messen die eigentümergeführten Unternehmen der Untersuchung der Realisierung der geplanten Reform im Durchschnitt denn auch eine hohe Bedeutung bei, während managementgeführte Unternehmen im Schnitt nur einen geringen Einfluss erwarten. Die angedachte Reform der Erbschaftsteuer würde bei den zur Übergabe anstehenden Familienunternehmen entsprechend der vorliegenden Ergebnisse also zu einer merklichen Entlastung führen.

7. Beschreibung der Methode

7.1 Zielgruppe

Die Grundgesamtheit der ersten Befragungswelle setzte sich aus allen deutschen Industrieunternehmen aus den Wirtschaftsabschnitten Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe (Wirtschaftsabschnitt 45.1 und 45.2), Energie- und Wasserversorgung sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden zusammen. Im Rahmen der Frühjahrsbefragung 2006 wurden diejenigen Unternehmen berücksichtigt, die sich bereits an der ersten Befragungswelle im Frühjahr des Vorjahres beteiligt hatten.

Die Gesamtzahl der deutschen Industrieunternehmen ist auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche und Beschäftigtengrößenklassen ungleich verteilt. Daher wurde die Stichprobe der ersten Befragungswelle disproportional nach Beschäftigtengrößenklassen geschichtet, um sicherzustellen, dass in den verschiedenen Unternehmensgrößenklassen - insbesondere in den oberen - eine ausreichend große Anzahl von Antworten erzielt wird. Im Segment der Unternehmen mit 200 und mehr Mitarbeitern wurde eine Vollerhebung durchgeführt, in den Größenklassen bis 200 Mitarbeiter erfolgte eine Zufallsauswahl.

Um die Repräsentativität einer Befragung sicherzustellen, wäre die Ziehung einer proportionalen Stichprobe nach dem Zufallsprinzip angemessen gewesen. Durch die bewusste Quotierung der Stichprobe nach dem Merkmal der Beschäftigungsgröße sind jedoch größere Unternehmen im Vergleich zur Grundgesamtheit überrepräsentiert, kleinere Unternehmen unterrepräsentiert. Darüber hinaus verursachen Antwortausfälle (Nonresponse) weitere Abweichungen der Stichprobenstruktur von der Struktur der Grundgesamtheit. Um diese Verzerrungen auszugleichen und Aussagen über die Grundgesamtheit der deutschen Industrieunternehmen treffen zu können, wurden in der vorliegenden Untersuchung Redressement-Gewichtungsverfahren angewendet.

Anhand der Schätzung der Verteilung deutscher Industrieunternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen gemäß amtlicher Statistiken (vgl. KAYSER/WALLAU 2003) sowie - für die Berechnung der Investitionsentwicklung - anhand von aus der Statistik des Produzierenden Gewerbes und der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung von 2003 gewonnenen Angaben zur branchen- und größenklassenspezifischen Verteilung der Bruttozugänge der Investitionen in Sachanlagen, wurde die Stichprobe nachträglich nach dem Verfahren "Soll

durch Ist" (Sdl) gewichtet und so der Struktur der Grundgesamtheit angepasst (vgl. ROTHE/WIEDENBECK 1994)⁹.

Das Gewicht w_j einer Zelle j errechnet sich dabei wie folgt:

$$w_j = \frac{N_j}{n_j} \cdot \frac{n}{N}$$

wobei die Anzahl der Unternehmen in der Grundgesamtheit N und die Anzahl der Unternehmen im Datensatz der Befragung n ist. Die Bezeichnungen N_j und n_j beziehen sich jeweils auf eine spezifische Zelle j . Der Bruch (N_j/n_j) ist das Gewicht für die Unternehmen in der jeweiligen Zelle. Der Bruch (n/N) dient der Skalierung der Gewichte, damit die Summe der Produkte von Zellengewicht und der Zahl der Firmen in der Zelle gerade die Anzahl der Unternehmen ergibt, die in der Stichprobe enthalten sind.

7.2 Erhebungsmethode und Rücklaufentwicklung

Die Datenerhebung im Rahmen der Frühjahrsbefragung im BDI-Mittelstandspanel erfolgte durch eine Online-Befragung, die TNS EMNID im Auftrag des IfM Bonn durchgeführt hat. Hierzu wurde den Geschäftsführern der Unternehmen, die sich bereits an der ersten Befragungswelle beteiligt hatten, zunächst per E-Mail am 14. März 2006 eine Teilnahmeaufforderung inklusive eines persönlichen Zugangscodes für das Onlineportal (www.bdi-panel.emnid.de) zugesandt. Um die Beteiligung an der Umfrage weiter zu steigern, erfolgte am 27. März sowie am 18. April 2006 die Verschickung eines Erinnerungsschreibens, womit die Teilnahme deutlich gesteigert werden konnte.

Einen auswertbaren Datensatz erhielt das IfM Bonn von insgesamt 1.102 Unternehmen (Stand: 8. Mai 2006). Bei einer Grundgesamtheit von 2.590 Empfängern, vermindert um 24 Teilnahmeaufforderungen, die sich als nicht zustellbar erwiesen, entspricht dies einer Rücklaufquote von fast 43,0 %. In der Herbstbefragung wurde eine Rücklaufquote von 51 % erzielt. Gemessen an den üblichen Sterberaten anderer Panelbefragungen stieß die aktuelle Umfrage damit wiederum auf eine hohe Resonanz. Unter den 1.102 antwortenden

⁹ Insgesamt wurden anhand der auf offiziellen Statistiken beruhenden Schätzungen des IfM Bonn zwei Faktoren ermittelt: Ein Faktor zur Gewichtung qualitativer Größen gemäß der Größenverteilung von Industrieunternehmen in Deutschland und ein Faktor zur Hochrechnung der quantitativen Angaben zu Investitionen und Investitionsabsichten der deutschen Industrieunternehmen.

Unternehmen befanden sich rund 285 Unternehmen, die zwar in der in der ersten, nicht jedoch in der zweiten Befragungswelle teilgenommen hatten. Dieser Anteil entspricht einer Reaktivierungsquote von 25,9 %. Um Lücken in den erhobenen Strukturdaten aus der zweiten Befragungswelle zu vermeiden, wurden den reaktivierten Unternehmen die entsprechenden Fragen bei der aktuellen Onlineerhebung automatisch zusätzlich gestellt. Insgesamt ermöglicht die Basis von 1.102 Unternehmensantworten wiederum eine differenzierte Darstellung und garantiert fundierte, valide Ergebnisse.

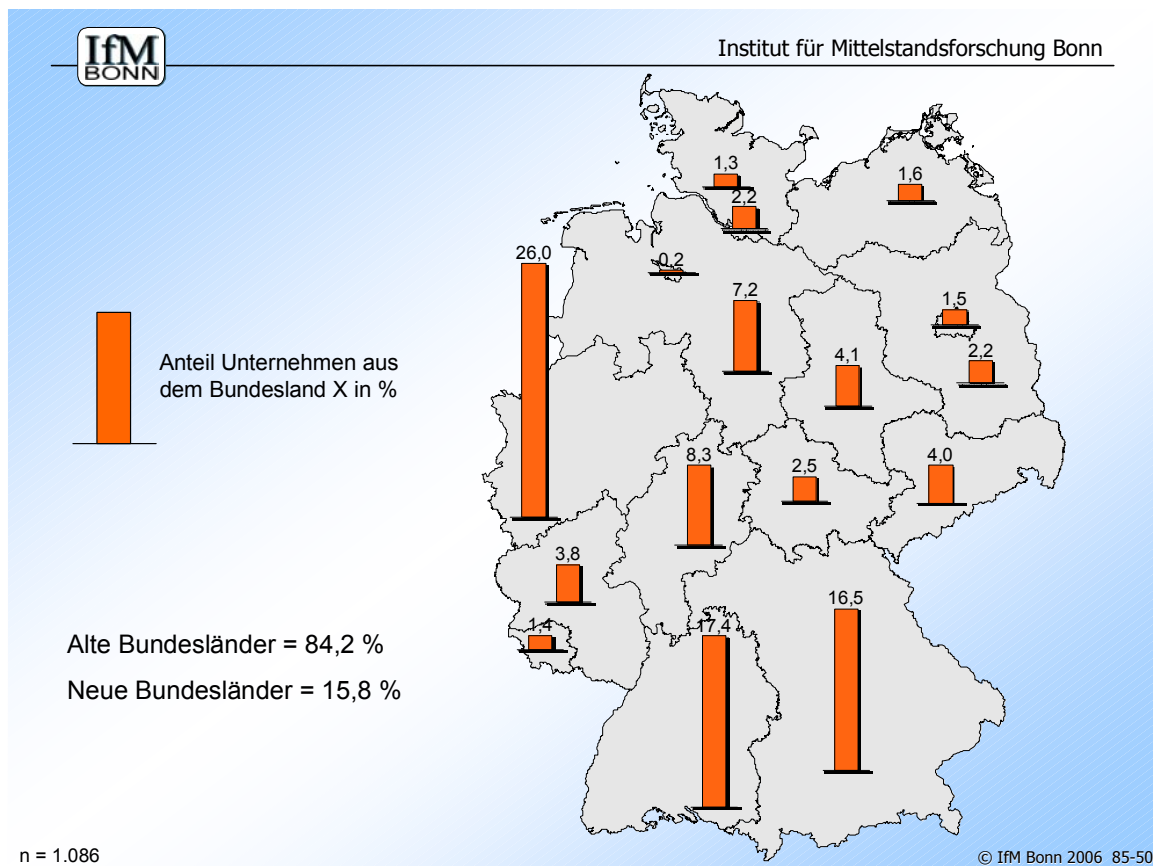
Der Fragebogen der aktuellen Frühjahrsbefragung umfasste insgesamt maximal 29 Fragen zu verschiedenen Themengebieten wie aktuellen wirtschaftspolitischen Fragestellungen, Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie Regelungen im Bereich der Unternehmensnachfolge (siehe Anhang).

8. Strukturdaten der befragten Industrieunternehmen

8.1 Regionalstruktur

15,8 % der befragten Unternehmen stammen aus den neuen Bundesländern (einschließlich Berlin). 84,2 % der antwortenden Unternehmen haben ihren Standort im Altbundesgebiet (vgl. Abbildung 50). Die Ost-West-Verteilung der Unternehmen entspricht damit exakt der Verteilung aus der vorangegangenen Erhebungswelle.

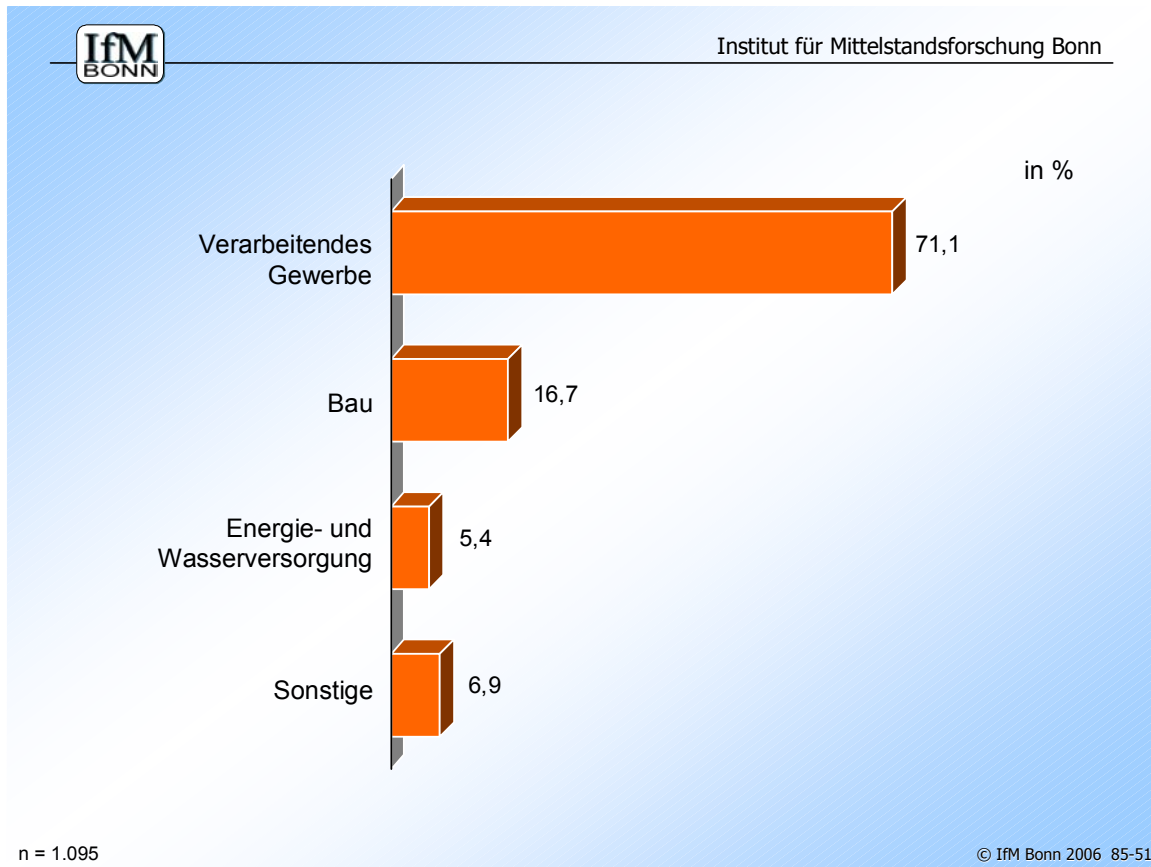
Abbildung 50: Regionale Verteilung der befragten Industrieunternehmen



8.2 Branchenverteilung

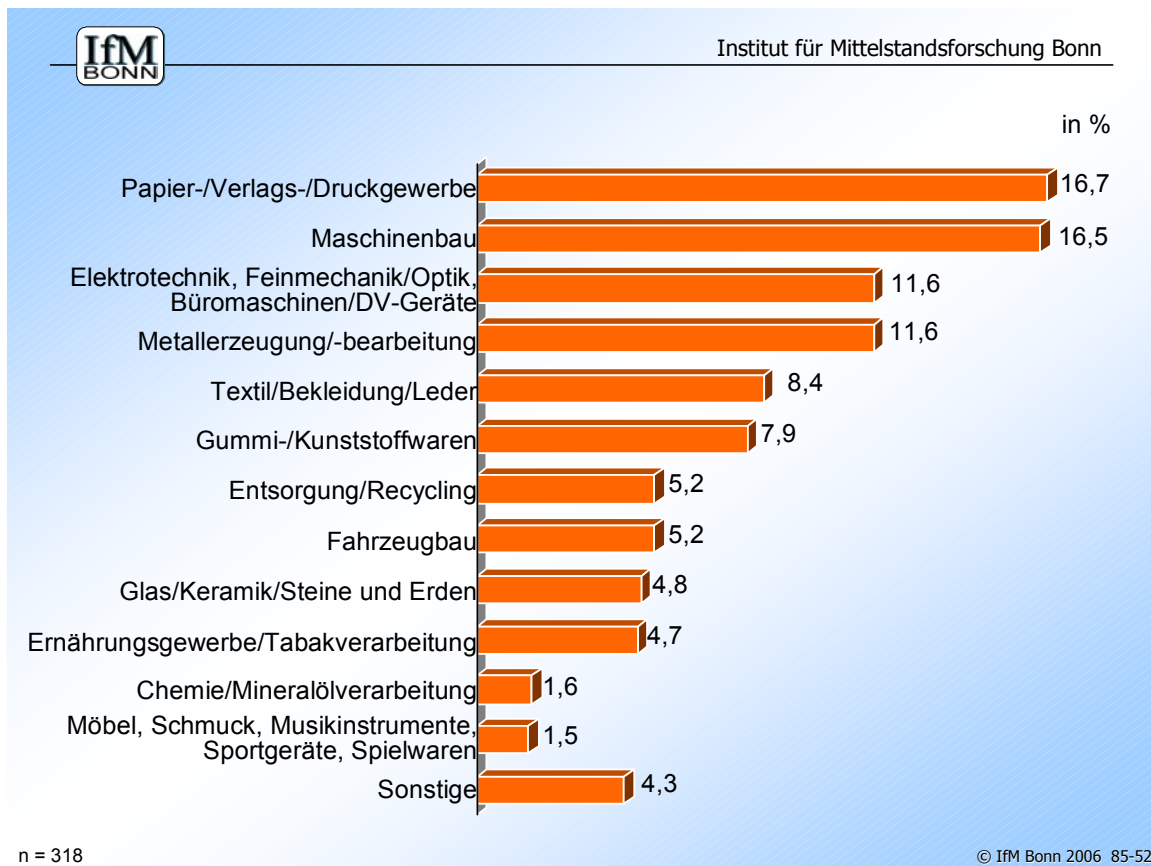
71 % der befragten Industrieunternehmen zählen zum Verarbeitenden Gewerbe, etwa 17 % zum Baugewerbe und gut 5 % zu den Energie- und Wasserversorgern. Etwa 7 % entfallen auf sonstige Branchen wie industriennahe Dienstleistungs- oder Handelsunternehmen.

Abbildung 51: Branchenverteilung der befragten Unternehmen



Aus dem Verarbeitenden Gewerbe sind am häufigsten die Wirtschaftsabschnitte Papier-, Verlags- und Druckgewerbe (16,7 %), Maschinenbau (rund 16,5 %), Elektrotechnik und Metallverarbeitung (je 11,6 %) vertreten (vgl. Abbildung 52).

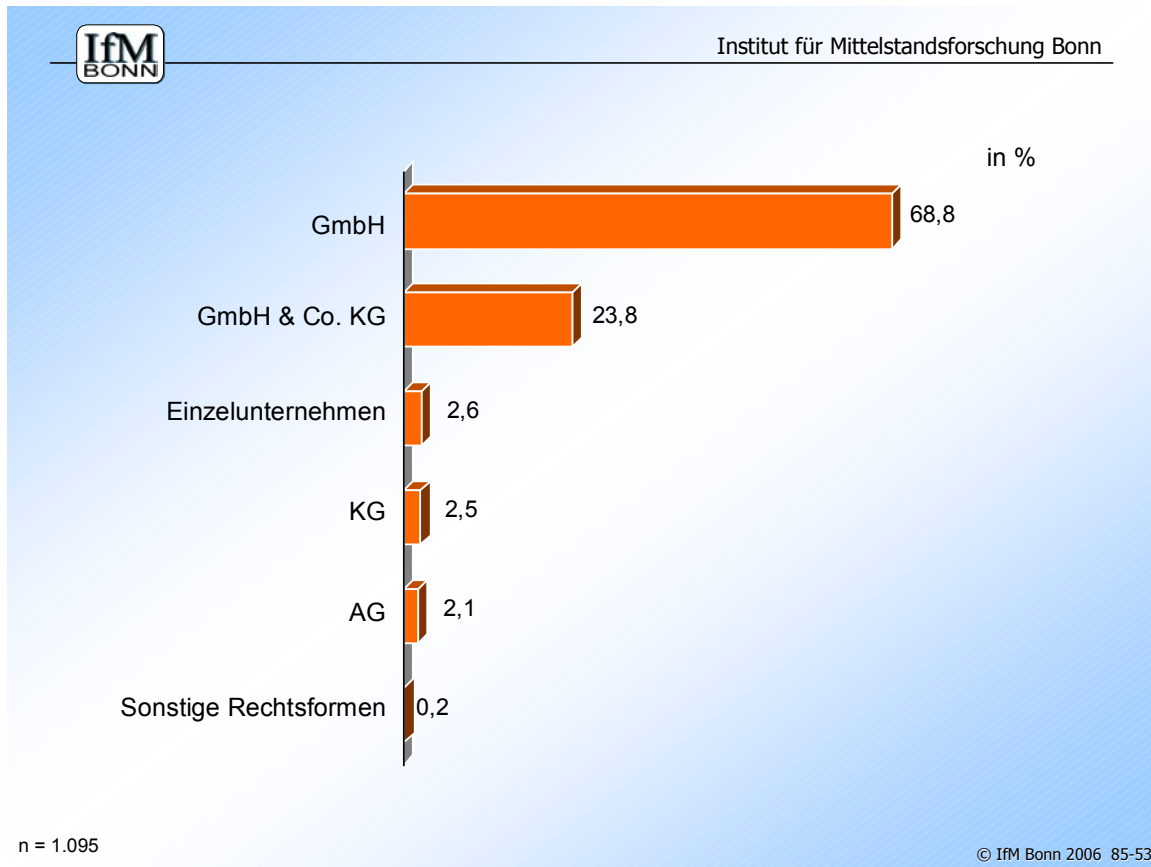
Abbildung 52: Verteilung auf 2-steller Ebene im Verarbeitenden Gewerbe



8.3 Rechtsformen

Die dominante Rechtsform in der deutschen Industrie stellt nach den vorliegenden Ergebnissen die GmbH dar (rund 69 %), gefolgt von der GmbH & Co. KG (24 %). Aktiengesellschaften als typische Rechtsform größerer Industrieunternehmen kommen im Sample entsprechend der Größenverteilung in der deutschen Industrie nur selten vor (2 %) (vgl. Abbildung 53).

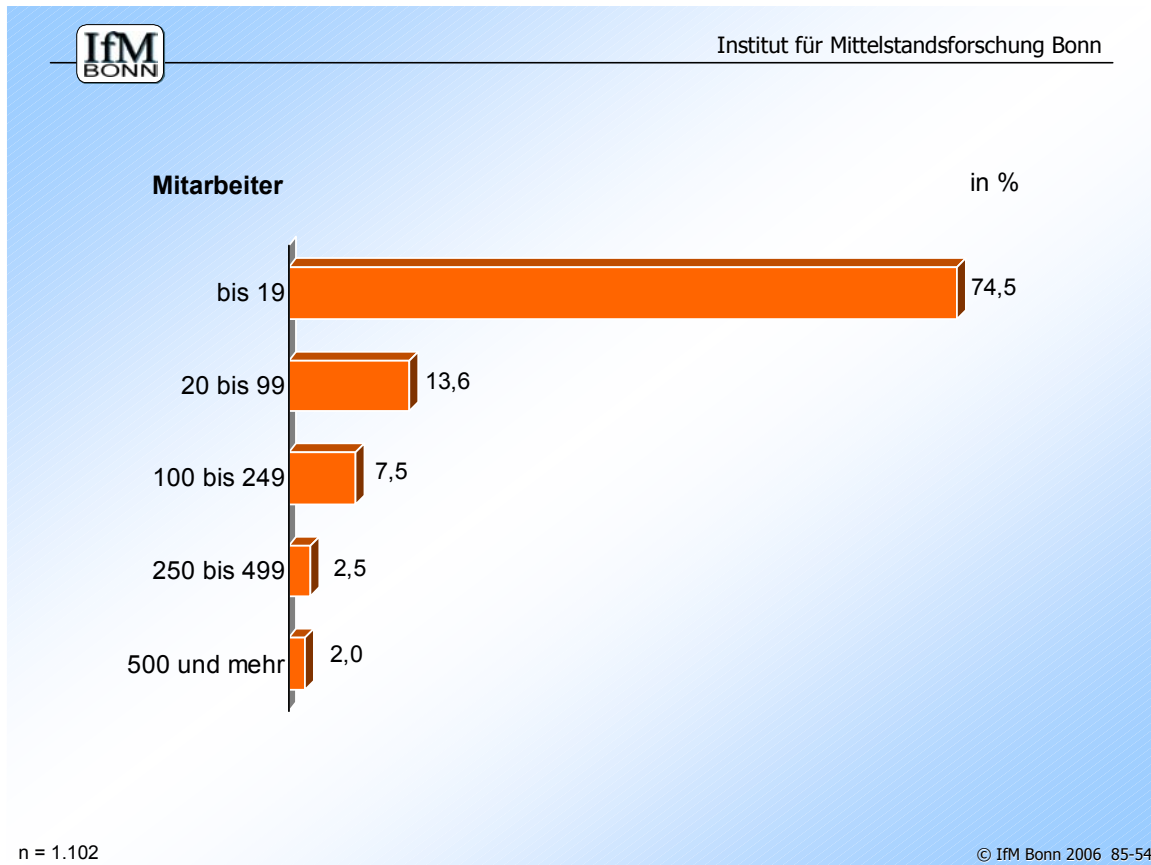
Abbildung 53: Rechtsformen in der Industrie



8.4 Größenstruktur der Industrieunternehmen

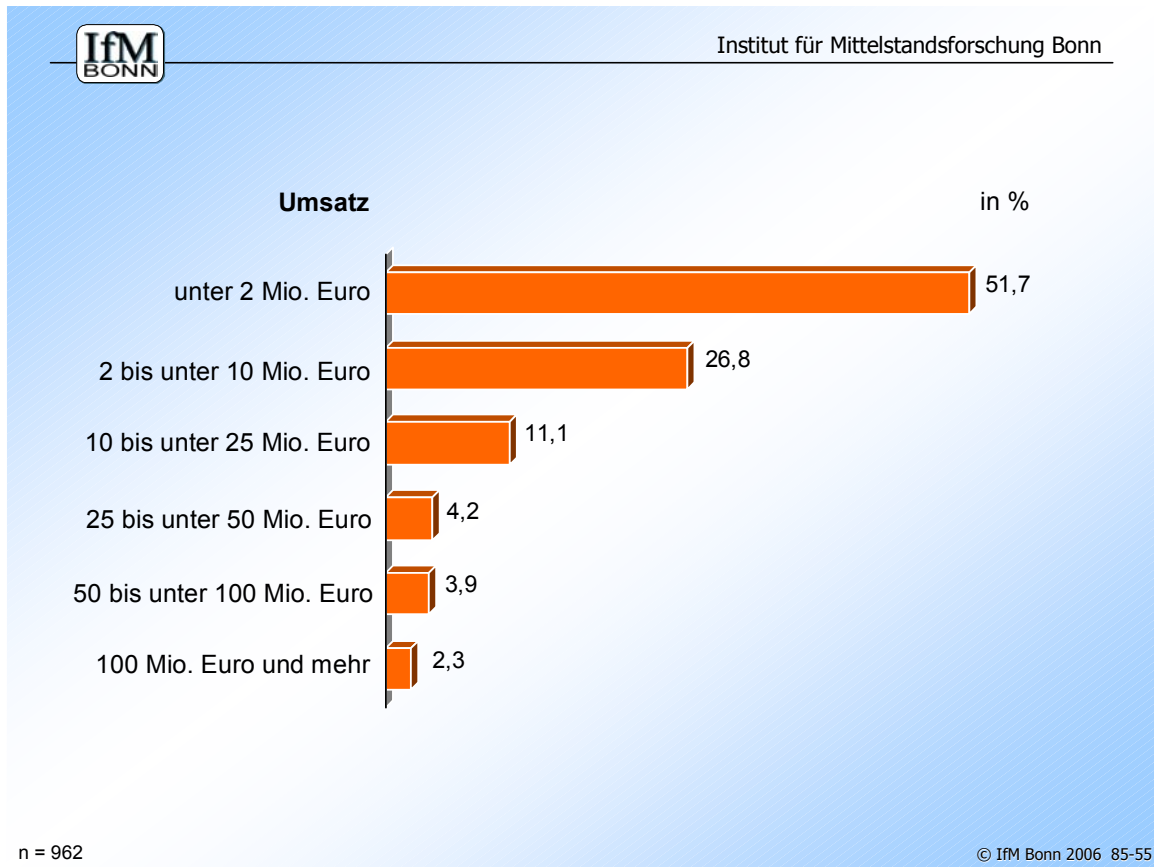
Kleine und mittlere Unternehmen dominieren das Bild in der deutschen Industrie: 74,5 % der Industrieunternehmen haben weniger als 20 Beschäftigte. Der nach quantitativen Kriterien berechnete Mittelstandsanteil (Unternehmen mit bis zu 499 Beschäftigten) in der deutschen Industrie beträgt rund 98 % (vgl. Abbildung 54).

Abbildung 54: Industrieunternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen Inland im Jahr 2005



Auch nach dem Umsatzkriterium ist die Mehrheit der deutschen Industrieunternehmen quantitativ dem Mittelstand zuzuordnen: Rund 94 % der Unternehmen erwirtschaften einen Umsatz von unter 50 Mio. Euro (vgl. Abbildung 55).

Abbildung 55: Industrieunternehmen nach Umsatzgrößenklassen im Jahr 2005



9. Literatur

ALBACH, H.; FREUND, W. (1989): Generationswechsel und Unternehmenskontinuität - Chancen, Risiken, Maßnahmen, Gütersloh.

ARBEITSGEMEINSCHAFT DEUTSCHER WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHER FORSCHUNGSINSTITUTE E.V. IM DIW BERLIN (2006): Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Frühjahr 2006, Berlin.

BECKER, F. G.; BOBRICHTEV, R.; HENSELER, N. (2006): Ältere Arbeitnehmer und alternde Belegschaften. Eine empirische Studie bei den 100 größten deutschen Unternehmungen, in: ZfM, 1. Jg., H.1, S. 70 - 89.

BITKOM (2005): Kommentar zum Koalitionsvertrag vom 18.11.2005 aus Sicht des ITK-Mittelstandes, Berlin.

BUCK, H.; KISTLER, E.; MENDIUS, H. G. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt - Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, Broschürenreihe Demographie und Wandel, Stuttgart.

CDU/CSU/SPD (2005): Gemeinsam für Deutschland - mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag der CDU/CSU und SPD, 11. November 2005, Berlin.

CREDITREFORM (2006): Wirtschaftslage und Finanzierung im Mittelstand, Frühjahr 2006, Neuss.

DIHK (2006a): Fußball-WM 2006 - Auswirkungen auf die Unternehmen. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung im Januar 2006, Berlin.

DIHK (2006b): Wirtschaftslage und Erwartungen. Ergebnisse einer DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern im Februar 2006, Berlin.

DIW (2006): Fußball-Weltmeisterschaft in Deutschland: Ein wichtiges sportliches und kulturelles Ereignis - aber ohne nennenswerte gesamtwirtschaftliche Auswirkungen, DIW-Wochenbericht Nr. 20/2006, Berlin.

FREUND, W.; KAYSER, G.; SCHRÖER, E. (1995): Generationenwechsel im Mittelstand - Unternehmensübertragungen und -übernahmen 1995-2000, IfM-Materialien Nr. 109, Bonn.

FREUND, W. (2000): Familieninterne Unternehmensnachfolge - Erfolgs- und Risikofaktoren, Wiesbaden.

FREUND, W. (2004): Unternehmensnachfolgen in Deutschland, in: Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2004, Wiesbaden, S. 57 - 88.

HAUSER, H.-E. (2005): The European Commission Recommendation on Small and Middle Enterprises - impacts of the incorrect application of an unsound definition, in: Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2005, Wiesbaden, S. 47 - 66.

IfM Bonn/ifh Göttingen (2006): Die Bedeutung der außenwirtschaftlichen Aktivitäten für den deutschen Mittelstand (unveröffentlichter Zwischenbericht), Bonn 2006.

KAYSER, G.; WALLAU, F.; ADENÄUER, C. (2005a): BDI-Mittelstandspanel. Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung, Frühjahr 2005, IfM-Materialien Nr. 163, Bonn.

KAYSER, G.; WALLAU, F.; ADENÄUER, C. (2005b): BDI-Mittelstandspanel. Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung, Herbst 2005, IfM-Materialien Nr. 165, Bonn.

KAYSER, G.; WALLAU, F. (2003): Der industrielle Mittelstand - ein Erfolgsmodell. Untersuchung im Auftrag des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI) und der Ernst & Young AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, hrsg. vom Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI), Berlin.

KAYSER, G.; FREUND, W. (2004): Unternehmensnachfolge in der Hansestadt Hamburg - Handlungsnotwendigkeiten und Begründungen, herausgegeben von der Handelskammer Hamburg.

KURSCHEIDT, M. (2004): Erfassung und Bewertung der wirtschaftlichen Effekte der Fußball-WM 2006TM, Berlin.

ROTHER, G.; WIEDENBECK, M. (1994): Stichprobengewichtung: Ist Repräsentativität machbar? In: GABLER, S.; HOFFMEYER-ZLOTNIK, J.H.P.; KREBS, D. (Hrsg.): Gewichtungen in der Umfragepraxis, ZUMA-Publikationen, Opladen.

SCHRÖER, E.; FREUND, W. (1999): Neue Entwicklungen auf dem Markt für die Übertragung mittelständischer Unternehmen, IfM-Materialien Nr. 136, Bonn.

STUBER, M. (2006): Jung und Alt im selben Boot, in: Personalmagazin 3/2006, S. 70 - 71.

WALLAU, F.; KAYSER, G.; BACKES-GELLNER, U. (2001): Das industrielle Familienunternehmen - Kontinuität im Wandel, Untersuchung im Auftrag des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI) und der Ernst & Young AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, hrsg. vom Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI), Berlin.

STATISTISCHES BUNDESAMT (2000): Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis zum Jahr 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausrechnung, Wiesbaden.

STATISTISCHES BUNDESAMT (2006): Konjunkturmotor Export. Materialband zum Pressegespräch am 30. Mai 2006 in Frankfurt/Main, Wiesbaden.

Q1 Wie zufrieden sind Sie bisher mit der Großen Koalition?

(Nur eine Antwort möglich)

- sehr zufrieden
- zufrieden
- neutral
- weniger zufrieden
- unzufrieden
- weiß nicht

Q2 Welche Auswirkungen hat die Verbesserung der degressiven Abschreibung auf Ihre Entscheidung zu investieren?

(Nur eine Antwort möglich)

- sehr positive
- positive
- neutrale
- negative
- sehr negative
- weiß nicht

Q3 Wie wird sich Ihrer Meinung nach die Fußball-Weltmeisterschaft 2006 auswirken...

(Je Antwortreihe nur eine Antwort möglich)

| | sehr positiv | positiv | neutral | negativ | sehr negativ | weiß nicht |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ...auf Ihr eigenes Unternehmen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ...auf die deutsche Wirtschaft insgesamt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q4 Wie werden sich folgende Kennzahlen Ihres Unternehmens nach Ihrer Einschätzung im Jahr 2006 entwickeln?

(Je Antwortreihe nur eine Antwort möglich)

| | wird steigen | wird gleich bleiben | wird sinken | weiß nicht |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Umsatz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Umsatzrendite | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Exportquote | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Investitionsausgaben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ausgaben für Forschung und Entwicklung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Anzahl der Mitarbeiter im Inland | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Anzahl der Mitarbeiter insgesamt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

FILTER

Falls Sie laut Q4
„Anzahl der Mitarbeiter
im Inland“ (vorletzte Vorgabe) ...

- „wird sinken“ markiert haben: → **MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q5**
- „wird steigen“ markiert haben: → **MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q6**
- „wird gleich bleiben“ markiert haben: → **MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q8**

Q5 NUR AN DIEJENIGEN, IN DEREN UNTERNEHMEN LT. Q4 DIE ANZAHL DER MITARBEITER IM INLAND IM JAHRE 2006 SINKEN WIRD:

Was sind Gründe für den erwarteten Verlust von Arbeitsplätzen im Inland?

(Je Antwortreihe nur eine Antwort möglich)

| | trifft zu | trifft eher zu | neutral | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu | weiß nicht |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Modernisierung der betrieblichen Prozesse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verlagerung von Teilen der Produktion ins Ausland | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verstärkter Fremdbezug von Vorprodukten/Komponenten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Outsourcing von Dienstleistungen (wie z.B. EDV, Logistik usw.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verstärkter Einsatz von Zeitarbeitskräften bei entsprechender Auftragslage | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schwache Nachfrageentwicklung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verlust von Marktanteilen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

MACHEN SIE BITTE WEITER



MIT Q8

Q6 NUR AN DIEJENIGEN, IN DEREN UNTERNEHMEN LT. Q4 DIE ANZAHL DER MITARBEITER IM INLAND IM JAHRE 2006 STEIGEN WIRD:

In welchen Bereichen planen Sie Neueinstellungen?

Mehrere Nennungen sind möglich.

(Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus!)

- Beschaffung
- Forschung, Entwicklung, Konstruktion
- Produktion
- Vertrieb und Service
- Verwaltung
- Sonstige Bereiche

Q7 NUR AN DIEJENIGEN, IN DEREN UNTERNEHMEN LT. Q4 DIE ANZAHL DER MITARBEITER IM INLAND IM JAHRE 2006 STEIGEN WIRD:

Was sind Gründe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Inland?

(Je Antwortreihe nur eine Antwort möglich)

| | trifft zu | trifft eher zu | neutral | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu | weiß nicht |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Wachsender Markt im Inland | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wachsender Markt im Ausland | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gewinnung zusätzlicher Marktanteile | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Übernahme und Integration eines anderen Unternehmens | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ausweitung der Produktpalette | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ausweitung der Dienstleistungspalette | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verstärkte FuE-Aktivitäten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q8 WIEDER AN ALLE:

Welches sind aus Ihrer Sicht bedeutende Hemmnisse für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Deutschland?

Mehrere Nennungen sind möglich.

(Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus!)

- Genereller Mangel an qualifizierten Arbeitskräften
- Unzureichendes Ausbildungsniveau der Bewerber
- Mangelnde Flexibilität und Mobilität der Bewerber
- Mangelnde Motivation der Bewerber
- Zu hohe Einkommenserwartungen der Bewerber
- Zu hohe Tariflöhne
- Zu hohe Lohnzusatzkosten
- Zu starre gesetzliche und tarifvertragliche Regulierungen (Kündigungsschutz, Arbeitszeitregelungen usw.)

Q9 Die CDU/CSU-SPD-Koalition hat vereinbart, den Kündigungsschutz zu lockern. Konkret soll die Wartezeit, nach der der volle Kündigungsschutz wirksam wird, von 6 auf 24 Monate verlängert werden. Wie würde sich diese Regelung in Ihrem Unternehmen auf die Bereitschaft zu Neueinstellungen auswirken?

(Nur eine Antwort möglich)

- sehr positiv
- positiv
- neutral
- negativ
- sehr negativ
- weiß nicht

Q10 Die demographische Entwicklung wird auf lange Sicht Auswirkungen auf die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal haben.

Welche Bedeutung messen Sie möglichen Strategien zur Bewältigung dieses Problems bei?

(Je Antwortreihe nur eine Antwort möglich)

| | sehr hohe | hohe | mittlere | geringe | sehr geringe | weiß nicht |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhöhung der Zahl der weiblichen Mitarbeiter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ausweitung der Beschäftigung älterer Mitarbeiter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verstärkte Akquirierung ausländischer Arbeitskräfte | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhöhte Anstrengungen zur Mitarbeiterbindung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ausweitung der Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q11.1 Sind in Ihrem Unternehmen in den letzten fünf Jahren Positionen in der Geschäftsführung neu besetzt worden?

(Nur eine Antwort möglich)

- | | | | |
|--------------------------|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> | Ja, und zwar _____ (Anzahl der Neubesetzungen) | ➔ | MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q11.2 |
| <input type="checkbox"/> | Nein | ➔ | MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q12 |

Q11.2 Wenn ja, welche Ursachen für die Neubesetzung(en) lagen vor?

Mehrere Nennungen sind möglich.

(Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus!)

- Wechsel des Vorgängers in ein anderes Unternehmen
- Planmäßiger Ruhestand des Vorgängers
- Unplanmäßiges Ausscheiden des Vorgängers (z.B. Krankheit, Tod, mangelnde Qualifikation)
- Einrichtung einer zusätzlichen Position zur Nachfolgevorbereitung (z.B. für Juniorchef)
- Einrichtung einer zusätzlichen Position auf Dauer
- Sonstiges

Q11.3 Der/die neue(n) Geschäftsführer kam(en):

Mehrere Nennungen sind möglich.

(Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus!)

- Aus der Eigentümerfamilie
- Aus dem Kreis der Mitarbeiter
- Von außerhalb

Q12 WIEDER AN ALLE:

Steht in Ihrem Unternehmen in den nächsten Jahren ein Generationswechsel an der Unternehmensspitze an?

(Nur eine Antwort möglich)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ja, und zwar in etwa ____ Jahren. | → MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q13 |
| <input type="checkbox"/> Nein, da eine Neubesetzung bereits erfolgt ist. | → MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q17 |
| <input type="checkbox"/> Nein, da die Neubesetzung/Übergabe zur Zeit stattfindet. | → MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q17 |
| <input type="checkbox"/> Nein, bislang ist keine Neubesetzung geplant. | → MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q17 |
| <input type="checkbox"/> Nein, aus sonstigen Gründen nicht. | → MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q17 |

Q13 Generell: Welche Bedeutung haben folgende Zielvorstellungen im Zusammenhang mit einer Nachfolgelösung für Sie?

(Je Antwortreihe nur eine Antwort möglich)

| | sehr hohe | hohe | mittlere | geringe | sehr geringe | weiß nicht |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Das Unternehmen soll in der Familie bleiben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wahrung der Eigenständigkeit des Unternehmens | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wahrung der Unternehmenskultur (der unternehmenseigenen Werte) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sicherung der Arbeitsplätze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schaffung neuer Arbeitsplätze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Fortbestand des Unternehmens | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steuerminimierung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhalt des guten Rufs (Image) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hoher Verkaufspreis | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q14 Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit für folgende Nachfolgelösung in Ihrem Unternehmen ein?

(Je Antwortreihe nur eine Antwort möglich)

| | sehr hoch | hoch | mittel | gering | sehr gering | weiß nicht |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Der Nachfolger stammt aus der Familie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Nachfolger stammt aus dem Kreis der Mitarbeiter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Nachfolger stammt von außerhalb | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verkauf an ein anderes Unternehmen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiges, und zwar: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Q15 Welche Bedeutung haben aus Ihrer Sicht folgende Aspekte im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge? <i>(Je Antwortreihe nur eine Antwort möglich)</i> | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | sehr hohe | hohe | mittlere | geringe | sehr geringe | weiß nicht |
| Suche nach einem geeigneten Nachfolger | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steuerbelastung (insbesondere Erbschafts-/Schenkungssteuer) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gestaltung der Übergabe/ Regelungen der Einflusskompetenzen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Rechtliche Rahmenbedingungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Altersversorgung des Unternehmens-Übergebers/ Absicherung der Familie des Unternehmens-Übergebers | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Q16 Wie hoch wäre der Einfluss einer Reform der Erbschaftsteuer, wie sie der Koalitionsvertrag in Form des Abschmelzungsmodells¹ vorsieht, auf Ihre unternehmerischen Entscheidungen? <i>(Nur eine Antwort möglich)</i> | |
|--|-------------|
| <input type="checkbox"/> | sehr hoch |
| <input type="checkbox"/> | hoch |
| <input type="checkbox"/> | mittel |
| <input type="checkbox"/> | gering |
| <input type="checkbox"/> | sehr gering |
| <input type="checkbox"/> | weiß nicht |

¹ Erklärung: Vollständiger Wegfall der Erbschaftsteuer auf produktives Unternehmensvermögen bei zehnjähriger Betriebsfortführung.

Q17 WIEDER AN ALLE!

Welche Rechtsform hat Ihr Unternehmen?

(Nur eine Antwort möglich)

- Einzelunternehmen
- OHG
- KG
- GmbH
- GmbH & Co. KG
- AG
- GbR

- Sonstige, und zwar:

Q18 Wie viel Prozent Ihres Unternehmens befinden sich in Familienbesitz?

_____ %

Q19 Wie viele Mitglieder umfasst die Geschäftsführung Ihres Unternehmens?

_____ Mitglieder

**Q20 NUR AN DIEJENIGEN, DEREN GESCHÄFTSFÜHRUNG LAUT Q19
NUR EIN MITGLIED UMFASST:**

Es ist:

(Bitte alle Merkmale eintragen)

- männlich weiblich

Alter: _____ Jahre alt

MACHEN SIE BITTE WEITER → MIT Q22

**Q21 NUR AN DIEJENIGEN, DEREN GESCHÄFTSFÜHRUNG LAUT Q19
MEHRERE MITGLIEDER UMFASST:**

Wie viele Mitglieder der Geschäftsführung sind weiblich?

_____ weibliche Mitglieder

Q22 WIEDER AN ALLE!

Wie viele Beschäftigte hatte Ihr Unternehmen zum 31.12.2005?

Mitarbeiter insgesamt: _____

Davon Mitarbeiter im Ausland: _____

**Q23 Wie hoch waren der Umsatz Ihres Unternehmens sowie die Umsatzrendite
vor Steuern im Geschäftsjahr 2005?**

Umsatz 2005 in Mio. Euro: _____

Umsatzrendite 2005:

(Nur eine Antwort möglich)

- < 0 %
- 0 – 2,9 %
- 3 – 4,9 %
- 5 – 9,9 %
- 10 % oder mehr
- weiß nicht

**Q24 Wie hoch war die Exportquote Ihres Unternehmens (Exportumsatz/Gesamtumsatz
in %) im Geschäftsjahr 2005?**

*(Bitte ohne Nachkommastelle eintragen.
Für 'kein Export' bitte eine Null eintragen.)*

Im Jahr 2005 etwa ____ %

Q25 Wie hoch ist die Summe, die Sie im Jahr 2005 insgesamt in Sachanlagen investiert haben?

Angabe in Euro: ca. _____ Euro

Davon im Ausland: ca. _____ %

Q26 Welche Summe planen Sie im Jahr 2006 insgesamt in Sachanlagen zu investieren?

Angabe in Euro: ca. _____ Euro

Davon im Ausland: ca. _____ %

Q27 Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen schwerpunktmäßig an?

(Nur eine Antwort möglich)

- | | | | |
|--------------------------|------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> | Verarbeitendes Gewerbe | → | MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q28a |
| <input type="checkbox"/> | Baugewerbe | → | MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q28b |
| <input type="checkbox"/> | Energie- u. Wasserversorgung | → | MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q29 |
| <input type="checkbox"/> | Sonstiges | → | MACHEN SIE BITTE WEITER MIT Q28b |

Q28a Wo liegt der Schwerpunkt Ihres Produktangebotes?

(Nur eine Antwort möglich)

- Maschinenbau
- Fahrzeugbau
- Textil/Bekleidung/Leder
- Ernährungsgewerbe/Tabakverarbeitung
- Papier-/Verlags-/Druckgewerbe
- Chemie/Mineralölverarbeitung
- Gummi-/Kunststoffwaren
- Glas/Keramik/Steine und Erden
- Metallerzeugung/-bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen
- Elektrotechnik, Feinmechanik/Optik, Büromaschinen/DV-Geräte & -einrichtungen
- Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte, Spielwaren
- Entsorgung/Recycling
- Sonstiges, und zwar:

.....

MACHEN SIE BITTE WEITER → MIT Q29

Q28b Wo liegt der Schwerpunkt Ihres Produkt- bzw. Dienstleistungsangebotes?

.....

.....

.....

Q29 WIEDER AN ALLE!

Bitte tragen Sie hier Ihr persönliches Passwort ein, welches Ihnen per Email übermittelt wurde:

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung, Sie haben uns sehr geholfen.