

Zum Einfluss des Alters auf das Nachfolgegeschehen im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern

**Eine empirische Analyse der Unterschiede hinsichtlich Altersgruppen, Gründungsarten
und geplanter Übergabeformen**

**Evelin Friedrich, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Berlin
Frederik Peters, Max-Planck-Institut für Demografie, Rostock**

Berlin, 14.12.09

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
1.1 Ausgangslage und Ziel der Untersuchung	4
1.2. Forschungsstand und konkrete Fragestellung	5
1.3 Operationalisierung und verwendete Variablen	11
1.3.1 Soziodemografische Merkmale und Humankapital	12
1.3.2 Gründungs- bzw. Übergabemotive und die Beurteilung der Auswirkungen des demografischen Wandels	14
1.3.3 Betriebliche Charakteristika	15
1.3.4 Umfeldspezifische Faktoren	16
2. Auswertung der Befragung von Handwerksbetrieben Mecklenburg Vorpommerns des Rostocker Zentrums zur Erforschung des Demografischen Wandels	17
2.1 Daten	17
2.2 Methodik	22
3. Altersspezifische Charakteristika der Akteure im Übergabegeschehen: deskriptive und bivariate Auswertungen	30
3.1 Soziodemografische Merkmale und Humankapital	32
3.2 Gründungs- bzw. Übergabemotive und die Beurteilung der Auswirkungen des demografischen Wandels	35
3.3 Betriebliche Charakteristika	39
3.4 Umfeldspezifische Faktoren	40
3.5 Zwischenfazit und weitere Schritte	42
4. Altersspezifische Unterschiede bei Gründern und potenziellen Übergebern: multivariate Analysen	43
4.1 Hinsichtlich welcher Merkmale unterscheiden sich Gründer verschiedener Altersgruppen?	43
4.2 Hinsichtlich welcher Merkmale unterscheiden sich potenzielle Übergeber verschiedener Altersgruppen?	45
5. Unterschiede hinsichtlich der verschiedenen Subgruppen der Gründer und potenziellen Übergeber	47
5.1 Hinsichtlich welcher Merkmale unterscheiden sich Nachfolger von Neugründern?	47
5.2 Hinsichtlich welcher Merkmale unterscheiden sich Planer einer Übergabe von Inhabern ohne Zukunftsplanung?	49
6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	52
Literatur	55

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Stichprobendesign der Befragung des Rostocker Zentrums zur Erforschung des Demografischen Wandels</i>	19
<i>Abbildung 4: Motive für die Selbstständigkeit bei Gründern und mögliche Motive für die Aufgabe der Selbstständigkeit bei potenziellen Übergebern von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, Anteil der Antwortvorgabe „Ja“ an allen Antwortvorgaben, gewichtet</i>	36
<i>Abbildung 5: Einschätzung der Folgen des demografischen Wandels von Gründern und potenziellen Übergebern von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, Anteil der zusammengefassten Antwortvorgaben „sehr problematisch“ und „problematisch“ an allen Antwortvorgaben, gewichtet.</i>	38
<i>Abbildung 6: Risiko auf Übergabeplanung bei niedriger und hoher Bildung für Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, ohne Interaktionseffekt, ungewichtet</i>	51
<i>Abbildung 7: Risiko auf Übergabeplanung bei niedriger und hoher Bildung für Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, mit Interaktionseffekt, ungewichtet</i>	52

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Altersgruppen und Geschlecht der Gründer in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, gewichtet</i>	23
<i>Tabelle 2: Altersverteilung der neu eingetragenen Inhaber von Handwerksbetrieben der Jahre 2006-2008 in Mecklenburg-Vorpommern, Angaben in %, gewichtet</i>	31
<i>Tabelle 3: Altersverteilung der Inhaber von Handwerksbetrieben oberhalb des Alters von 54 Jahren der Jahre 2006-2008 in Mecklenburg-Vorpommern, Angaben in %, gewichtet</i>	31
<i>Tabelle 4: Soziodemographische Merkmale von Gründern und potenziellen Übergebern von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, gewichtet</i>	33
<i>Tabelle 5: Schulische und berufliche Qualifikation von Gründern und potenziellen Übergebern von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, gewichtet</i>	34
<i>Tabelle 6: Betriebliche Charakteristika der Gründer und potenziellen Übergeber von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, gewichtet</i>	40
<i>Tabelle 7: Umfeldspezifische Charakteristika der Gründer und potenziellen Übergeber von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, gewichtet</i>	41
<i>Tabelle 8: Ergebnisse der multinomialen Regressionsanalyse: Altersspezifische Merkmale der Gründer von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, ungewichtet</i>	44
<i>Tabelle 9: Ergebnisse der multinomialen Regressionsanalyse: Altersspezifische Merkmale der potenziellen Übergeber von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, ungewichtet.</i>	46
<i>Tabelle 10: Ergebnisse der binomialen Regressionsanalyse: Unterschiede zwischen Nachfolgern und Neugründern (Referenz) von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, ungewichtet</i>	48
<i>Tabelle 11: Ergebnisse der binomialen Regressionsanalyse: Unterschiede zwischen Planern einer Übergabe und Inhabern ohne Planung in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, ungewichtet.</i>	50

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage und Ziel der Untersuchung

Der demografische Wandel in Deutschland hat deutlichen Einfluss auf wesentliche Merkmale von Unternehmen. So ist besonders das Alter der Angestellten und der Unternehmensinhaber als zentrale demografische Variable betroffen: Die Bevölkerung in Deutschland wird nicht nur schrumpfen, sondern sie wird gegenüber den vergangenen Jahrzehnten deutlich älter sein. So verschiebt sich die Altersstruktur nachhaltig nach hinten, was die Volkswirtschaft vor deutliche Herausforderungen stellt. Ältere Erwerbstätige sind dabei gegenüber jüngeren Erwerbstätigen zunehmend überproportional vertreten, was gerade im Bereich der Erneuerung des Unternehmensbestandes problematische Konsequenzen haben könnte. Fokus der vorliegenden Arbeit ist der Nachfolgeprozess im Handwerk, wo es für ältere Betriebsinhaber zunehmend schwieriger werden dürfte, Nachfolger zu finden - so die These für den weiteren Gang der Untersuchung. Es stellt sich zunächst die Grundfrage, ob und inwiefern der gesamte Prozess der Nachfolge überhaupt von der Variablen Alter beeinflusst wird. Hätte diese nämlich keine Auswirkung, würde dies den Diskurs zur Problematik der Unternehmensnachfolgen um einen Risikofaktor ärmer machen und sich auf andere Einflussgrößen, etwa wirtschaftliche und persönliche Faktoren, beschränken.

Das Alter spielt beim Übergabeprozess eine doppelte Rolle. Einerseits ist es als Proxy für die natürliche Grenze der Leistungsfähigkeit des Inhabers zu sehen, die im Extremfall mit dem Tod endet. Andererseits ist das Alter im Lebensverlauf der nachfolgenden Generation als zentrale Indikatorgröße für bestimmte Übergänge zu sehen, wie im vorliegenden Fall die Transition zur eigenen wirtschaftlichen Selbstständigkeit, mithin der Gründung, aber auch der Übernahme eines Betriebes. Aus Studien zum Gründungsverhalten ist bekannt, dass die Neigung, einen Betrieb zu gründen, ab einem Alter von ca. 45 Jahren deutlich abnimmt (Mittelstandsmonitor 2008: 54 ff.; Ragnitz et al. 2007: 81 f.). Angesichts des nominellen, aber auch relativen Rückgangs der jüngeren erwerbstätigen Altersgruppen in der Gesamtbevölkerung als direkte Folge des demografischen Wandels wäre demnach mit einem deutlich verringerten zukünftigen Gründungs-, aber auch Übernahmepool zu rechnen. Da in den kommenden Jahren von einer verstärkten Nachfrage nach Nachfolgern für die von der Generation der „Babyboomer“ gegründeten Unternehmen auszugehen ist, könnte der demografische Wandel zu einer deutlichen Zuspitzung im ohnehin schon problematischen Übergabegeschehen führen.

Derartige Szenarien sind allerdings nur realistisch, wenn die altersspezifischen Übernahme-, aber auch Übergabequoten als statisch angesehen werden und den jeweiligen Altersgruppen besondere Eigenschaften zugewiesen werden. Nur wenn das Alter bei Übergabe und Übernahme als fix gesetzt wird, würde sich das relative Übergewicht an Älteren gegenüber Jüngeren direkt auswirken.

Um eventuelle Zusammenhänge sowohl zwischen Alter und Gründung als auch Nachfolge zu prüfen, analysiert die vorliegende Arbeit altersspezifische Kovariaten der Nachfolge auf Personenebene. Gerade bei den mehrheitlich inhabergeführten Handwerksbetrieben kann die Persönlichkeit des Inhabers und/oder des Nachfolgers als entscheidende Einflussgröße für den Übergabeprozess angesehen werden. Es ist zu fragen, ob die Neigung, einen bestehenden Betrieb zu übernehmen, aber auch den eigenen Betrieb abzugeben, systematisch mit dem Alter zusammenhängt oder weitgehend unabhängig davon zu sehen ist und viel eher von anderen Einflussgrößen bestimmt wird. In einem weiteren Schritt gilt es dann zu prüfen, welche Eigenschaften und Prädispositionen für das unterschiedliche Nachfolgeverhalten nach Alter verantwortlich sind, sollten sich zuvor Unterschiede ergeben haben.

1.2. Forschungsstand und konkrete Fragestellung

Für die folgende Untersuchung sollen zwei bisher noch kaum erforschte Sachverhalte untersucht werden, die im Folgenden näher definiert werden.

Für die Abschätzung der Folgen des demografischen Wandels sind Altersprofile ein wichtiges Instrument. Die bekanntesten, aber auch umstrittensten Profile existieren dabei für die Produktivität in verschiedenen Phasen der Biographie (vgl. Skirbekk 2003: 4; Ilmarinen 2005: 134; Börsch-Supan et al. 2005: 4). Hier wird die Produktivität grob in drei Phasen eingeteilt. Zunächst steigt diese bis zu einem Maximum - dem produktivsten Lebensalter - an, verbleibt dort einige Zeit und fällt schließlich wieder ab, was auch als umgekehrte U-Form bezeichnet wird.

Für die Nachfolge wäre es daher wichtig zu prüfen, ob zwischen den Altersgruppen ähnliche biographische Unterschiede hinsichtlich der Qualität¹ der Nachfolger bestehen und ob diese sich von den Neugründern unterscheiden. Die Prüfung dieser Hypothesen wird als Modul A

¹ Der Ausdruck Qualität wird hier lediglich für Unterschiede bei nominalen Merkmalen verwendet.

der vorliegenden Arbeit bezeichnet. Die Bildung eines Altersprofils für potenzielle Übergeber wird Modul B genannt. Im Folgenden werden die beiden Module inhaltlich näher erläutert und konkretisiert.

Modul A: Kovariaten der altersspezifischen Gründungsneigung

Altersunterschiede bei Gründern

Aus der Gründungsforschung sind bisher unterschiedliche Erklärungsansätze dafür entwickelt worden, dass die Gründungsneigung bei Älteren deutlich zurückgeht und altersspezifische Gründungsraten deshalb auch eher als statisch anzusehen seien. So sind die Amortisationsfristen von Investitionen Älterer deutlich kürzer, was zu höheren Kosten des Wechsels in die Selbstständigkeit führt (Levesque/Minniti 2006). Hierin wird ein Erklärungsansatz für eine nachlassende Gründungsneigung gesehen. Außerdem wird angenommen, dass Ältere weniger risikofreudig und veränderungswillig sind (Parker 2004; Grichnik 2005). Diesen eine Gründung und/oder eine Nachfolge eher hemmenden Faktoren stehen aber auch Vorteile Älterer gegenüber, die sich durch höhere Berufserfahrung, größere soziale Netzwerke und bessere finanzielle Möglichkeiten bemerkbar machen (Mittelstandsmonitor 2008). Es ist deshalb auch möglich, dass Verschiebungen der Altersstruktur ohne volkswirtschaftliche Verluste durch eine Anpassung der altersspezifischen Übernahmeraten erfolgen und damit ältere Übernehmer etwaige Nachfolgelücken ausgleichen.

Generell sind in der Literatur verschiedene Determinanten der Gründungsneigung belegt. Diese umfassen vor allem die Humankapitalausstattung, soziodemografische und psychologische Merkmale sowie regionale und familiäre Einflussfaktoren. Eine fundierte Analyse, welchen Einfluss das Alter auf diese Faktoren hat und ob es durch das Alter zu moderierenden Effekten kommt, wurde bisher lediglich für die Gründungsneigung durchgeführt (Werner/Faulenbach 2008: 3). Die beiden Autoren dieser Studie haben zusätzlich erstmals auch den Einfluss des Alters in verschiedenen Phasen der Gründung untersucht. So ergeben sich in Abhängigkeit zum Alter jeweils spezifische Unterschiede für Personen, die eine Gründung planen, dann tatsächlich auch umsetzen oder den Plan abbrechen (ebd.). Eine der Hauptaussagen der Paneluntersuchung ist schließlich, dass die Wahrscheinlichkeit für eine Übernahme bei älteren Gründungsinteressierten deutlich geringer

ist als bei den Jüngeren (ebd.: 52). Neben dem Zweifel an den eigenen Fähigkeiten bei Älteren ist damit die Gründungsform „Übernahme“ neben dem Erwerbsstatus eine der zentralen altersspezifischen Gründungsbarrieren (ebd.: 41). Nachfolgen werden gerade bei Älteren deutlich häufiger abgebrochen und nicht als Neugründungen in die Tat umgesetzt (ebd.).

Unterschiede hinsichtlich der Gründungsart

In der Literatur bestehen hinsichtlich der Einordnung der Nachfolge in die Gründungsforschung faktisch zwei entgegengesetzte Positionen. So wird auf der einen Seite betont, dass eine Nachfolge lediglich eine „derivative Gründung“ darstellt (Syzperski/Kirschbaum 1981: 24 f.) und damit prinzipiell in die traditionelle Gründungsforschung integrierbar ist. Dies impliziert, dass man von einer gründungsrelevanten homogenen Personengesamtheit ausgeht und dass sich zwischen den Subgruppen Übernehmer und Neugründer wesentlich weniger Unterschiede ergeben als im Vergleich der Populationen der abhängig Beschäftigten. Je nach Anreizwirkung - von entweder besonders aussichtsreichen Möglichkeiten einer Nachfrage oder einer günstigen Gelegenheit zur Neugründung bzw. Übernahme - würden dann über einen Ausgleichmechanismus Nachfolger und Neugründer ihren Weg finden.

Sollte dieser Befund empirisch bestätigt werden, so ergäbe sich für Policy-Maker kein spezifischer Handlungsbedarf zur Nachfolgeförderung. Vielmehr würde hier eine generelle Gründungsförderung ausreichen.

Auf der anderen Seite bestätigen auf dem noch sehr jungen Feld der Nachfolgeforschung erste Studien, dass es ganz spezifische Unterschiede zwischen Nachfolgern und Neugründern gibt. Einer der Hauptunterschiede ist die familiäre Herkunft. So übernehmen Nachfolger noch immer zum größten Teil die Betriebe ihrer Eltern (Felden/Pfannenschwarz 2008: 33), womit deren Gründungsneigung zentral vom Merkmal *Familienhintergrund* determiniert wird. Die Studie von Parker und Van Praag bestätigt diesen Befund - ist mindestens ein Elternteil selbstständig, so ist die Chance für eine Übernahme gegenüber einer Neugründung signifikant höher (2006: 26). Weitere wichtige personenbezogene Differenzierungsmerkmale sind nach diesen Autoren höhere Bildung und längere Branchenerfahrung, wobei Ersteres einen Effekt hin zu einer Neugründung bedeutet und Letzteres eher zu einer Nachfolge führt (ebd.). In einer ähnlich angelegten Untersuchung von Kay und Schlömer können diese Thesen nur

teilweise bestätigt werden, hier erweist sich zwar ebenfalls die Erfahrung in der Branche als wichtig, die Bildung hingegen weniger (2008: 62). Weitere, eine Nachfolge begünstigende Faktoren, die allerdings eher als zweitrangig einzustufen sind, sind das Geschlecht, die Absicht einer Vollzeitgründung (ebd.) sowie ein höherer Finanzierungsbedarf und Einkommensrisiken (Parker/Van Praag 2006: 26).

Die Frage nach der Legitimität der Grundunterscheidung zwischen Nachfolge und Neugründung bleibt weiterhin offen. Neben dem Familienhintergrund und dem damit direkt verbundenen Einstieg in das Unternehmen des Seniors konnte bisher kein tragfähiges theoretisches Konzept vorgelegt werden, das Nachfolgen als ganz bewusste Gründungsentscheidung erklärt. Für die folgende Analyse wird deshalb in zwei Stufen vorgegangen. Zunächst wird ohne Differenzierung der beiden Gründungsmodi geprüft, ob es grundlegende Unterschiede zwischen jüngeren, mittleren und älteren Gründern gibt.

Erst in einem zweiten Schritt wird dann geprüft, ob sich Nachfolger und Neugründer hinsichtlich des Alters, aber auch weiteren, in der Literatur aufgeführten Faktoren unterscheiden.

Folglich ergeben sich diese Fragestellungen für Modul A:

A1: Hinsichtlich welcher Merkmale unterscheiden sich Gründer beim Alter?

A2: Unterscheiden sich Neugründer von Nachfolgern?

Modul B: Determinanten der altersspezifischen Übergabeneigung

Altersunterschiede bei Übergebern

Während sich Modul A noch sowohl auf die Gesamtpopulation der Gründer als auch auf die beiden Subgruppen Neugründer und Übernehmer eines bestehenden Betriebes bezieht, so konzentriert sich Modul B auf die Gruppe der Übergeber. Wie bereits angedeutet, ist das Nachfolgegeschehen auch wesentlich von deren Handeln abhängig, generieren diese Akteure doch im Wesentlichen die Nachfrageseite der Nachfolge, während die Gründungsneigung noch die Angebotsseite reguliert. Der geplante altersbedingte Ruhestand und die damit

einhergehende Übergabe des Betriebes stellt mit deutlicher Mehrheit den häufigsten Grund für eine Nachfolge dar (Freund/Kayser 2007: 45). Nur relativ wenige Betriebsinhaber wechseln hingegen in eine andere Tätigkeit oder fallen unerwartet durch Krankheit oder Tod aus (ebd.). Gerade die rechtzeitige und frühe Planung, so ist sich die Literatur einig, trägt entscheidend zu einer erfolgreichen Übergabe bei (Berlemann et al. 2006: 38). Deshalb steht im zweiten Teil der empirischen Analyse die Planung im Mittelpunkt des Interesses.

A priori hat das Alter bei dieser gezielten Entscheidung ganz offensichtlich eine weit prominentere Rolle als noch bei der Übernahmeneigung. Durch den mit steigendem Alter wesentlich wahrscheinlicher werdenden Tod des Inhabers ist jedem Unternehmen eine natürliche Grenze der Übergabe gesetzt. So haben 65-jährige Rentner im Mittel zwar noch etwa 16 Jahre zu leben, internationale Studien belegen aber, dass dies ganz entscheidend durch berufliche Stellung und Bildungsniveau bestimmt wird (Himmelreicher et al. 2008: 275; Doblhammer et al. 2005; Mackenbach et al. 2003). Inwiefern hier das Handwerk bzw. die Betriebsinhaber einzuordnen sind, kann nicht genau bestimmt werden. Klar ist aber, dass Erwerbspersonen im Handwerk nicht überwiegend der höheren Bildungsschicht zugehörig sind und damit wohl eher durchschnittliche Mortalitätsraten aufweisen². Müller und Koschmieder haben in ihrer Analyse des Thüringer Nachfolgegeschehens ermittelt, dass nur etwa 20 % der Handwerker überhaupt bis zum Alter von 60 Jahren tätig sind und nur in ca. 9 % der Fälle über das gesetzliche Rentenalter hinaus arbeiten (2008: 154). So plant die deutliche Mehrheit aller befragten Betriebsinhaber einen Rückzug im Alter von 60 bis 65 Jahren (ebd.: 353). Ob die Beendigung der Handwerkstätigkeit aber einen geplanten Rückzug darstellt oder aufgrund gesundheitlicher oder wirtschaftlicher Gründe umgesetzt wird, ist noch weitgehend offen. Hier sind multivariate Analysen wichtig, die den Einfluss mehrerer Faktoren berücksichtigen.

Unterschiede hinsichtlich des Planungsstandes

Im Zusammenhang mit der demografischen Alterung stellt sich nun die Frage, ob sich das Planungsalter ebenso wie zahlreiche andere Ereignisse im Lebenslauf nach hinten, hin zu späteren Lebensaltern, verschiebt oder ob die Handwerksmeister mangels Nachfolger gar auf eine Planung des Ruhestandes verzichten und ihren Betrieb dann möglicherweise zu lange führen. Um dies abschätzen zu können, gilt es, Faktoren zu ermitteln, die eine rechtzeitige

² Das Handwerk weist einen überdurchschnittlichen Anteil an niedrigen Bildungsgraden auf. So lag der Anteil der Hauptschüler an allen Auszubildenden im Jahr 2006 bei mehr als 46 %, während dies branchenübergreifend bei 26,6 % lag (Haverkamp et al. 2009: 269).

Nachfolgeplanung beeinflussen, und die Rolle, die dabei das Alter spielt, aufzudecken. In der Literatur wurden in diesem Themenfeld bisher kaum verwertbare Erkenntnisse generiert. Wichtig ist aber, dass bereits geplante Nachfolgen aus vielerlei Gründen scheitern können, das Alter des Übergebers beim Einstieg in die Übergabeplanung damit letztlich nicht dem Alter des Übergebers bei Durchführung der tatsächlichen Übergabe entsprechen muss.

Neben dem Aspekt der Planung rückt damit auch der Aspekt der Ursachen für eine gescheiterte, verspätete oder zu plötzliche Umsetzung ins Blickfeld. Aus qualitativen Analysen ist bekannt, dass eine fehlende Auseinandersetzung mit dem Thema, der Ausfall der bereits eingeplanten Nachfolger, fehlende Notfallregelungen, eine mangelnde Übergabefähigkeit des Betriebes, überhöhte Kaufpreisvorstellungen und schließlich ein fehlendes Loslassen des Altinhabers zu einer verspäteten oder gar gescheiterten Nachfolge führen können (Müller/Koschmieder 2008: 191).

Im Folgenden soll nun zunächst ermittelt werden, welchen Einfluss das Alter auf die Nachfolgeplanung hat, und vor allem, welche weiteren Faktoren mit dieser Entscheidung im Zusammenhang stehen. Im Anschluss daran stellt sich die Frage, weshalb sich planende Nachfolger für eine sehr späte Übergabe entscheiden und welche Ursachen dafür verantwortlich gemacht werden können.

Als letzter Aspekt der Fragestellung soll schließlich das ultimative Scheitern der Nachfolge in Form einer Stilllegung analysiert werden. Zunächst wird dazu geprüft, ob sich im Verhältnis zu Inhabern ohne Planungen Unterschiede zu geplanten Stilllegungen und geplanten Übergaben ergeben. Ob sich derartige Unterschiede in der Planungsphase auch nach erfolgter Übergabe bzw. Stilllegung noch zeigen, soll schließlich der letzte Teil der Analyse zeigen.

B1: Hinsichtlich welcher Merkmale unterscheiden sich potenzielle Übergeber verschiedener Altersgruppen?

B2: Hinsichtlich welcher Merkmale unterscheiden sich Planer einer Übergabe von Inhabern ohne Zukunftsplanung?

1.3 Operationalisierung und verwendete Variablen

Im Folgenden werden die bei der empirischen Analyse verwendeten Variablen dargelegt. Neben den Werten für Gründer als auch für potenzielle Übergeber werden Faktoren der Individual-, Betriebs- und Makroebene berücksichtigt, die für das Übergabegeschehen relevant sein könnten. Zur ersten Ebene gehören dabei sowohl sozioökonomische Merkmale, Humankapital und persönliche Motive zur Gründung bzw. Übergabe als auch Einschätzungen hinsichtlich Implikationen des demografischen Wandels. Auf Betriebsebene werden die Faktoren Unternehmensart, Gründungs- bzw. Planungsart, Mitarbeiterzahl und Anzahl familiärer Mitarbeiter einbezogen. Für die Rahmenbedingungen wurden schließlich Gewerbebezirk, Planungsregion, Handwerkskammerbezirk, Auftragsnähe als auch Kundenalter herangezogen.

Gründer

Als *Gründer* werden in der vorliegenden Untersuchung alle Betriebsinhaber von Handwerksbetrieben verstanden, die zwischen dem 01.01.2006 und dem 31.07.2008 neu in die Handwerksrolle des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern eingetragen wurden. Als Neugründer werden all jene bezeichnet, die angaben, das jetzige Unternehmen neu gegründet zu haben, während die Übergeber die Antwortvorgabe „übernommen“ auswählten. Eine dritte Variante sind all jene, die „Rechtsformwechsel eines bestehenden Unternehmens“³ angekreuzt haben. Referenz bilden die Neugründer.

Potenzielle Übergeber

Als *potenzielle Übergeber* werden alle Betriebsinhaber bezeichnet, die zum 31.07.2008 in der Handwerksrolle des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern eingetragen waren und älter als 54 Jahre sind. *Übergabepaner* sind jene, die auf die Frage „Sind bereits konkrete Planungen bezüglich einer Übergabe/eines Verkaufs Ihres Unternehmens vorhanden?“ mit „ja“ geantwortet haben und bei der Anschlussantwort „eine Übergabe ist geplant“ angekreuzt haben. *Stilllegungsplaner* sind dagegen alle, die dabei für die Option „eine Stilllegung/Betriebsaufgabe ist geplant“ votierten. *Inhaber ohne Planung* sind schließlich jene, die bei der Grundfrage „nein“ ankreuzten. Bei der Auswertung fungiert Letzteres als Referenz.

³ Die Gruppe der Rechtsformwechsler stellt allerdings mit einem Anteil von 3,6 % an allen Befragten nur eine Minderheit der Gründer dar.

Alter

Grundsätzlich wurde zwischen *Alter bei Gründung* und *Alter bei Planung* unterschieden, wobei diese beiden Kategorien sämtliche eben aufgeführten Akteurstypen mit einschließen. Beide Varianten sind in jeweils drei etwa gleich große Kategorien eingeteilt, was sowohl inhaltlichen als auch methodischen Gründen geschuldet ist. Die Einteilung versucht primär, in der Literatur bereits vorgenommenen Abgrenzungen zu entsprechen und sachlogischen Argumenten zu folgen. Die Kategorien wurden aber auch so gewählt, dass ausreichend viele Fälle zur Durchführung von multivariaten Methoden vorhanden sind.

Das *Alter bei Gründung* wurde in die drei Kategorien „34 Jahre und jünger“, „35 bis 44 Jahre“ sowie „45 Jahre und älter“ eingeteilt. Damit ist es möglich, die Altersgruppen, in denen derzeit Gründungen dominieren, von sehr jungen als auch bedeutend älteren Gründern zu unterscheiden. Als Referenz wird die mittlere gründungsstärkste Altersgruppe festgelegt.

Das *Alter bei Planung* hingegen wurde in die Kategorien „55 bis 59 Jahre“, „60 bis 64 Jahre“ und „65 Jahre und älter“ eingeteilt. Auch hier ist es das Ziel, die eher typische mittlere Gruppe, in der die meisten Übergaben stattfinden, von den jüngeren als auch sehr alten Übergebern zu unterscheiden. Hier ist die Referenzkategorie auf die typischen Übergeber „60 bis 64 Jahre“ gesetzt.

1.3.1 Soziodemografische Merkmale und Humankapital

Geschlecht

Das *Geschlecht* wird in weiblich und männlich unterschieden, wobei weiblich die Referenzkategorie darstellt.

Familienstand

Beim *Familienstand* werden die Kategorien ledig, geschieden und verwitwet zu „nicht verheiratet“ zusammengefügt und als Referenz gegenüber „verheiratet“ genutzt.

Kinderzahl

Hinsichtlich der *Kinderzahl* wird nur zwischen „kinderlos“ und „nicht kinderlos“ unterschieden, wobei in der letzten Kategorie alle Befragten zu finden sind, die angaben „1“, „2“ oder „3 und mehr“ Kinder zu haben.

Herkunft

Die bejahende Antwort auf die Frage „Sind Sie nach Mecklenburg-Vorpommern zugezogen?“ wird als *Herkunft* operationalisiert, wobei „nicht zugezogen“ als Referenz dient.

Gesundheitszustand

Als *Gesundheitszustand* wird die selbst eingeschätzte Gesundheit benutzt, die über die Frage „Wie würden Sie Ihren derzeitigen Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?“ operationalisiert ist. Die Kategorien „Ausgezeichnet“ und „Sehr gut“ wurden dabei als *Gut* zusammengefasst. Als Referenz dazu dienen all jene Befragten, die „Gut“, „Weniger gut“ und „Schlecht“ ankreuzten, was als *schlecht* kodiert ist.

Bildung

Die Variable *Bildung* wurde über die Frage „Was ist Ihr höchster schulischer Abschluss?“ erfasst. Dabei wurden Personen ohne Abschluss sowie Haupt-/Volksschule und Mittlere Reife/POS als „niedrig“ eingestuft. Abitur/EOS als auch Hochschule/Fachhochschule hingegen bilden den Bildungsgrad „hoch“. Referenzgruppe sind die niedriger Gebildeten.

Qualifikation

Gerade im zulassungspflichtigen Handwerk ist die Variable *Qualifikation* besonders relevant. So wurden über die Frage „Was ist Ihre höchste berufliche Qualifikation?“ zunächst die ehemaligen Anforderungen zum Führen eines Handwerksbetriebes als „hoch“ eingestuft. Hierzu zählen die Ausprägungen „Meister“ und „Ingenieur“. Gesellen, Techniker und Personen mit Berufsausbildung sind als „niedrig“ eingestuft und bilden die Referenzgruppe.

1.3.2 Gründungs- bzw. Übergabemotive und die Beurteilung der Auswirkungen des demografischen Wandels

Gründungsmotive

Als *Motiv zur Gründung* wurde die Frage „Warum haben Sie sich selbstständig gemacht?“ operationalisiert. Die unterschiedlichen Motive bilden dabei die Antwortvorgaben „aus Familientradition“, „bessere Verdienstmöglichkeiten“, „Arbeitslosigkeit“ und „Eigener Chef“.

Übergabemotive

Als *Motivation zur Übergabe* werden die Antworten auf die Frage „Was könnte Sie dazu bewegen, Ihre unternehmerische Selbstständigkeit zu beenden?“ verstanden. Teilaspekte sind dabei die Ankreuzmöglichkeiten „Mangelnde Auftragslage“, „Wirtschaftliche Gründe“, „Eigene gesundheitliche Gründe“ und „Ruhestand“.

Einschätzung zu den Auswirkungen des demografischen Wandels

Die potenziellen Übergeber und Gründer wurden zu ihrer Einschätzung der Auswirkungen des demografischen Wandels gefragt. Diese wird über folgende Frage definiert: „Für wie problematisch halten Sie die zukünftige Bevölkerungsentwicklung für Ihr Unternehmen sowie Ihr direktes Branchenumfeld innerhalb der nächsten 15 Jahre?“. Die Antwortvorgaben erfolgten dabei auf einer 5-stufigen Skala von „Sehr problematisch“ bis „Weniger problematisch“, wobei die beiden negativsten Ausprägungen als „Sehr problematisch“ erfasst wurden und die positiveren Restkategorien die Referenz bilden. Folgende Antwortvorgaben wurden so als Einschätzungsvariablen kodiert:

- „zunehmend weniger Kunden/Aufträge im ländlichen Raum“, kurz: *Aufträge im ländlichen Raum*;
- „zunehmend ältere Handwerksmeister/Betriebsleiter“, kurz: *ältere Handwerksmeister*;
- „geringere Innovationskraft der Unternehmen“, kurz: *Innovationskraft der Unternehmen*;
- „zunehmend weniger Kunden/Aufträge durch Schrumpfung des Marktes“, kurz: *allgemeine Auftragslage*;
- „seltenerer Übergabe der Betriebe innerhalb der Familie“, kurz: *Übergaben innerhalb der Familie*;
- „schwierigere Rekrutierung von qualifiziertem Nachwuchs“, kurz: *Rekrutierung von qualifiziertem Nachwuchs*.

1.3.3 Betriebliche Charakteristika

Auch wenn die vorliegende Untersuchung eher auf individuelle Merkmale abzielt, sind wichtige Kennziffern des Betriebes als Kontrollvariablen essentiell.

Rechtsform

Als *Rechtsform* werden „Einzelunternehmer“ von den übrigen Antwortvorgaben auf die Frage „Welche Rechtsform hat Ihr Unternehmen?“ unterschieden. Diese sind zusammengefasst „Personengesellschaft“ als auch „Kapitalgesellschaft“ und bilden die Referenzgruppe.

Gründungsart

Die wichtigsten Grundunterscheidungen für die spätere Einteilung der Subgruppen sind *Gründungs-* sowie *Planungsart* des betrieblichen Vorhabens. Dazu werden die bereits gebildeten Untergruppen der Variablen *Gründer* und *potenzieller Übernehmer* genutzt.

Mitarbeiterzahl

Eine der wichtigsten Variablen hinsichtlich der Heterogenität bei Nachfolgen ist die *Mitarbeiterzahl*, sie stellt eine wesentliche Kontrollvariable dar. Folgende Survey-Frage dient dabei als Grundlage: „Wie viele Mitarbeiter sind zur Zeit in Ihrem Unternehmen in den jeweiligen Altersgruppen beschäftigt (einschließlich Lehrlinge)?“. Als Antwortmöglichkeit kann die Zahl der Mitarbeiter in den Altersgruppen „16 bis 25 Jahre“; „20 bis 50 Jahre“ und „über 50 Jahre“ eingetragen werden sowie eine numerische Angabe im Feld „davon Familienangehörige“. Die genannten Informationen wurden als „keine Mitarbeiter“ und „mindestens ein Mitarbeiter“ rekodiert und Ersteres als Referenz gewählt.

Anzahl Mitarbeitender Familienangehöriger

Für die Anzahl der *mitarbeitenden Familienangehörigen* wurde das gleiche Verfahren wie bei den Mitarbeitern verwendet. Es wurden die Kategorien „ohne familiäre Mitarbeiter“ und „mindestens ein familiärer Mitarbeiter“ gebildet, wobei Ersteres die Referenz bildet.

1.3.4 Umfeldspezifische Faktoren

Gewerbebezweig

Über die Betriebsnummer konnte den angeschriebenen Betrieben das Merkmal *Gewerbebezweig* zugeordnet werden. Zur Referenzkategorie wurden Holzgewerbe, Bekleidungsgewerbe, Nahrungsmittelgewerbe, Gesundheitsgewerbe, Glas- und sonstiges Gewerbe zusammengefasst. Die Gewerbe Bau/Ausbau und Elektro/Metall hingegen sind jeweils separat einer Ausprägung zugeordnet.

Planungsregion

Ebenfalls über die Betriebsnummer konnte jeder Betrieb einer *Planungsregion* zugeordnet werden. Aufgrund der kleinen Fallzahlen und aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Planungsregion Westmecklenburg als „West“, Güstrow, Mittleres Mecklenburg/Rostock und Mecklenburgische Seenplatte als „Mitte“ und schließlich Vorpommern als „Ost“ und als Referenzgruppe kodiert.

Kammerbezirk

Die *Bezirke* der für die Handwerksbetriebe zuständigen Handwerkskammern Schwerin und Ostmecklenburg-Vorpommern lassen sich den Planungsregionen und Kreisen zuordnen. Dabei liegen die der Kammer Schwerin angehörigen Kreise Parchim, Ludwigslust, Nordwestmecklenburg, Wismar, Schwerin und Güstrow eher im Westen von MV. Die Kreise, die sich Ostmecklenburg-Vorpommern (OMV) zuordnen lassen, sind hingegen Rostock, Bad Doberan, Nordvorpommern, Stralsund, Rügen, Greifswald, Ostvorpommern, Demmin, Müritzt, Neubrandenburg, Mecklenburg-Strelitz und Uecker-Randow. Hinsichtlich der Kammerbezirke wurden keine Umkodierungen vorgenommen. Schwerin dient als Referenz.

Auftragsumfeld

Ob der Betrieb eher den regionalen Raum versorgt oder eher weiter entfernte Aufträge erfüllen muss und damit das *Auftragsumfeld* darstellt, wird aus der Frage „In welchem Umkreis erhalten Sie die Mehrzahl Ihrer Aufträge?“ bestimmt. Dabei ist die Auswahl „weniger als 50 km“ die Referenzgruppe und „mehr als 50 km“ die Alternativausprägung.

Kundenumfeld

Aus der Frage „Wie schätzen Sie die Verteilung der Altersstruktur Ihrer Kunden ein?“ kann geschlossen werden, wie sich das Umfeld des Betriebes hinsichtlich des *Kundenalters* ergibt. Da besonders die Gruppe der älteren Kunden vom demografischen Wandel betroffen ist, wurde die Antwortvorgabe „über 50 Jahre“ genutzt. Alle, die in das freie Antwortfeld eine Zahl von 50 % oder höher eingetragen haben, bilden die erste Ausprägung. Die übrigen - mit einer Zahl, die geringer ist - bilden die Referenz.

2. Auswertung der Befragung von Handwerksbetrieben Mecklenburg Vorpommerns des Rostocker Zentrums zur Erforschung des Demografischen Wandels

2.1 Daten

Zur Überprüfung der aufgestellten Hypothesen werden Daten des Rostocker Zentrums zur Erforschung des Demografischen Wandels genutzt, die im Auftrag der Handwerkskammer Schwerin von 2008 bis 2009 erhoben wurden (Doblhammer et al. 2009: 44). Dabei wurden Inhaber von Handwerksbetrieben, darunter Neugründer und ehemalige Inhaber, in Mecklenburg-Vorpommern befragt. Der Datensatz ist somit die aktuellste und passgenaueste Quelle für Fragestellungen zum Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern und damit auch für das Nachfolgegeschehen in von demografischen Entwicklungen stark betroffenen Regionen. Ein Vorteil der Befragung ist die explizite Berücksichtigung von Fragen, die direkt oder indirekt mit dem Konzept des demografischen Wandels im Zusammenhang stehen. Von den insgesamt drei befragten Subsamples sind für die vorliegende Arbeit zwei besonders wichtig. So sind sowohl die potenziellen Übernehmer als auch die Neugründer jeweils in getrennten disproportional-geschichteten Zufallsstichproben ausgewählt und befragt worden. Trotz des geringen Rücklaufs, der sich aber auf dem Niveau ähnlicher Befragungen befindet (Müller/Koschmieder et al. 2008: 316), wird angenommen, dass die Daten und die darauf basierenden Ergebnisse für die Grundgesamtheit der Gründer als auch für potenzielle Übergeber von Handwerksbetrieben im Vollhandwerk der Anlage A der Handwerksordnung des Jahres 2008 gültig sind⁴. Im Folgenden werden das Design, die Probleme der Auswahl

⁴ Im Speziellen wurden die Gründer auf Grundlage der Eintragungen in der Handwerksrolle von 2006 bis 2008 ausgewählt.

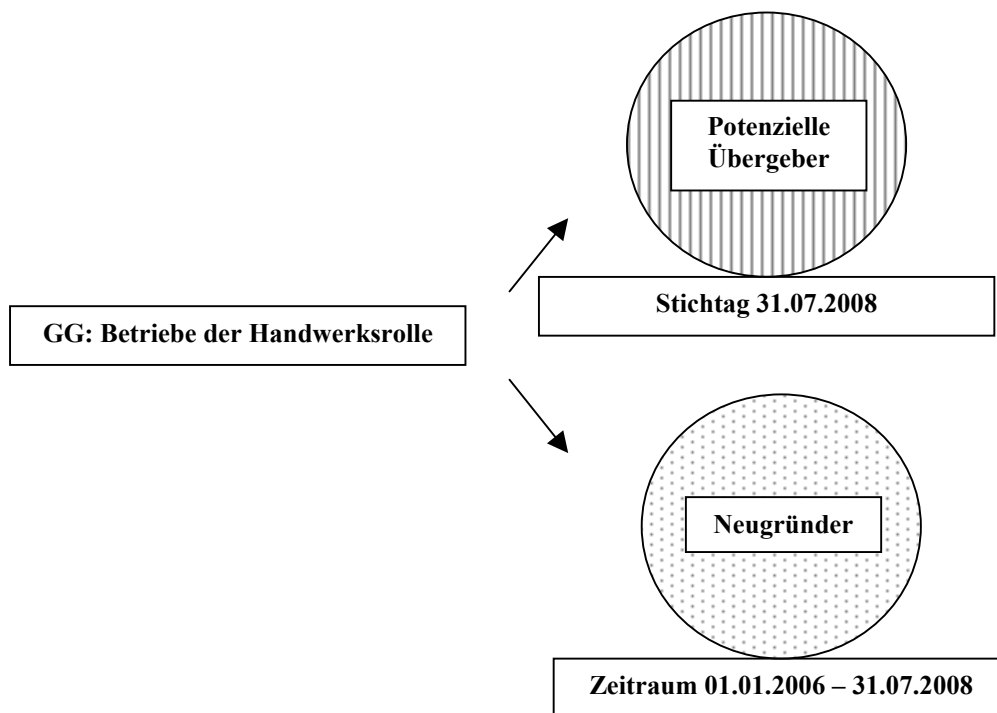
und des Rücklaufs der Auswertung beschrieben, um mögliche Fehlerquoten und Verzerrungen einschätzen zu können.

Stichprobendesign

Da die Aussagen der Analyse auch für einzelne Regionen und Gewerbebezüge kontrolliert werden sollen, ist eine mehrstufige, geschichtete Auswahl der Analyseeinheiten notwendig. Ohne diese Einteilung der Grundgesamtheit in mehrere Strata haben gering besetzte Gewerke in kleineren Planungsregionen eine geringe Auswahlwahrscheinlichkeit, was zu großen Standardfehlern und teils zu nicht auswertbaren kleinen Fallzahlen führt (Schnell et al. 2005: 280). Das Design der Stichprobenauswahl ist in der unteren Abbildung 1 zu erkennen.

Abbildung 1: Stichprobendesign der Befragung des Rostocker Zentrums zur Erforschung des Demografischen Wandels

potenzielle Übergeber	Bau/Ausbau	Elektro/Metall	Holz	Bekleidung	Nahrung	Gesundheit	Glas/Sonst.
Westmecklenburg	0,40	0,40	1,00	1,00	1,00	0,60	1,00
Güstrow	0,40	0,40	1,00	1,00	1,00	0,60	1,00
Mittleres Mecklenburg/ Rostock	0,40	0,40	1,00	1,00	1,00	0,60	1,00
Mecklenburgische Seenplatte	0,40	0,40	1,00	1,00	1,00	0,60	1,00
Vorpommern	0,40	0,40	1,00	1,00	1,00	0,60	1,00



Gründer	Bau/Ausbau	Elektro/Metall	Holz	Bekleidung	Nahrung	Gesundheit	Glas/Sonst.
Westmecklenburg	0,50	0,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Güstrow	0,50	0,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Mittleres Mecklenburg/ Rostock	0,50	0,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Mecklenburgische Seenplatte	0,50	0,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Vorpommern	0,50	0,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Quelle: eigene Darstellung.

In einem ersten Schritt erfolgt zunächst die Einteilung in die Regionen Westmecklenburg, Mittleres Mecklenburg/Rostock, Mecklenburgische Seenplatte, Vorpommern und Güstrow. Auf dieser ersten Stufe ist eine Vollausswahl umgesetzt, da keine Elemente aus dem Sample ausfallen. Dies geschieht erst im zweiten Schritt, wo pro Region für die kleinen besetzten Gewerbebezüge eine Vollerhebung erfolgt (Holzgewerbe, Bekleidungsgewerbe, Nahrungsmittelgewerbe, Glas- und sonstiges Gewerbe), für die größten Gewerbebezüge Bau/Ausbau als auch Elektro/Metall eine 40%ige und für das Gesundheitsgewerbe eine 60%ige Stichprobe. Diese für die potenziellen Übergeber geltenden Gewichte unterscheiden sich von den für die Gründer verwendeten Gewichten. Hier wurden lediglich die beiden

größten Gewerke mit je 50 % erhoben. Diese disproportionale Gewichtung der Gewerbebranche wird in der Auswertung mittels Designgewichten ausgeglichen. Nur so kann das Bilden erwartungstreuer Schätzer ermöglicht werden (Bortz/Döring 2006: 433).

Fehlerquellen

Trotz eines ausgeklügelten Stichprobenplans und der richtigen Verwendung von Designgewichten kann es zu massiven Verzerrungen der Stichprobe kommen. Dazu wird der von Van Oyen verwendete Typologie gefolgt, nach der sich bei Befragungen eine selektive Auswahl der Grundgesamtheit ergibt, die durch *coverage*, *sampling* und *non-response errors* verursacht wird (2001: 3 f.).

Grundsätzlich wird durch diese Fehlerquellen angegeben, durch welche Selektionsprozesse bestimmte Elemente wahrscheinlicher im Datensatz auftauchen als andere, was die Grundbedingung einer jeden Stichprobe, bezeichnet als EPSEM⁵, verletzt (ebd.). Der *coverage error* umfasst dabei Unterschiede zwischen der theoretisch angestrebten Grundgesamtheit und der tatsächlichen Auswahlgesamtheit (Schnell et al. 2005: 271). Ein derartiger Fehler kann im vorliegenden Fall schwer abgeschätzt werden. Sollen die Analyseergebnisse zwar grundsätzlich für das Handwerk im Ganzen gelten, kommen nur jene Betriebe in die Auswahl, die in die Handwerksrollen eingetragen sind und zur Anlage A zählen. Ein derartiges Vorgehen zielt auf eine Legaldefinition des Handwerks ab, was zur Folge hat, dass eine relativ genaue Erfassung der Handwerksbetriebe⁶ möglich ist (Müller/Koschmieder 2008: 4). Mögliche Fehler ergeben sich jedoch durch Eintragungen so genannter Mischbetriebe in die Handwerksrolle (Lageman et al. 2004: 28). Derartige Unternehmen sind längst auf Industriegröße angewachsen, behalten aber, teils nur aus symbolischen Gründen, ihre Eintragung in die Handwerksrolle. So könnte sich ein Fehler durch die fälschliche Erfassung von Industriebetrieben ergeben, vor allem bei Gewerken mit zahlreichen Mitarbeitern und einem hohen Umsatz⁷.

Als zweite Ursache wird der *sampling error* bzw. Stichprobenfehler genannt, der angibt, wie wahrscheinlich es ist, eine besonders verzerrte Auswahl zu treffen, und somit vom

⁵ Ausgeschrieben steht EPSEM für equal probability sampling method.

⁶ Grenzen der Legaldefinition sind bei Lageman et al. beschrieben (2004: 29).

⁷ Der Auswahlfehler dürfte in Mecklenburg-Vorpommern aber vergleichsweise klein ausfallen, ist die industrielle Struktur hier doch generell schwächer ausgeprägt.

Stichprobenumfang und von der Varianz des interessierenden Merkmals in der Grundgesamtheit abhängt (Schnell et al. 2005: 275).

Als dritte Fehlerursache sind Ausfälle zu nennen, die nicht durch die Zufallsauswahl zu Stande gekommen sind, sondern auf nicht zurückgesendeten Fragebögen beruhen, was auch als Unit-Nonresponse bezeichnet wird (Schnell et al. 2005: 307). Problematisch ist dabei nicht die Höhe der Ausfälle, die sich logischerweise aus der Ausschöpfungsquote⁸ ergibt, sondern in erster Linie die Tatsache, dass die fehlenden Zurücksendungen der Fragebögen in der Regel nicht zufällig erfolgen. Weichen die Ausfälle hinsichtlich der erhobenen Merkmale von den erfolgreich Befragten stark ab, ergeben sich grobe Verzerrungen hinsichtlich der Ergebnisse. Inwiefern sich im vorliegenden Datensatz Verzerrungen ergeben, ist nur hinsichtlich der Merkmale Branchenzugehörigkeit und Planungsregion zu überprüfen, da nur diese für Grundgesamtheit und Stichprobe bekannt sind. Ob weitere Variablen von den Ausfällen verzerrt werden, kann nicht bestimmt werden.

Abbildung 2: Non-Response-Raten der Befragung des Rostocker Zentrums zur Erforschung des Demografischen Wandels

Gründer	Bau/Ausbau	Elektro/Metall	Holz	Bekleidung	Nahrung	Gesundheit	Glas/Sonst.
Westmecklenburg	32,6%	32,8%	12,1%	11,3%	10,0%	11,9%	18,8%
Güstrow	31,7%	28,6%	23,1%	12,0%	0,1%	18,5%	14,3%
Mittleres Mecklenburg/ Rostock	25,3%	34,1%	4,8%	7,3%	14,3%	11,5%	31,3%
Mecklenburgische Seenplatte	28,6%	38,1%	25,0%	22,2%	42,9%	16,7%	33,3%
Vorpommern	32,7%	25,4%	20,5%	19,4%	47,6%	25,3%	23,5%
potentielle Übergeber	Bau/Ausbau	Elektro/Metall	Holz	Bekleidung	Nahrung	Gesundheit	Glas/Sonst.
Westmecklenburg	26,4%	29,7%	15,6%	23,1%	12,2%	13,6%	13,5%
Güstrow	44,4%	31,8%	20,0%	10,0%	6,3%	9,5%	10,0%
Mittleres Mecklenburg/ Rostock	26,8%	27,3%	17,5%	25,0%	21,1%	14,9%	11,4%
Mecklenburgische Seenplatte	37,9%	35,8%	24,3%	14,8%	15,2%	17,9%	19,4%
Vorpommern	32,6%	34,9%	18,2%	17,5%	13,3%	14,4%	35,4%

Quelle: eigene Berechnungen.

Global gesehen konnte für die potenziellen Übernehmer ein Rücklauf von 20,4 % und für die Neugründer von 18,2 % erzielt werden, wobei die tatsächlich verwertbare Quote noch etwas niedriger liegt. In

Abbildung 2 können die *non-sampling errors* für die einzelnen Strata der Untersuchung abgeschätzt werden. Dabei fällt auf, dass die beiden Hauptgewerbebezüge Bau/Ausbau und Elektro/Metall ein recht gutes und stabiles Antwortverhalten zeigen, während die Beteiligung in den anderen Gewerken stark zwischen den Regionen schwankt. Die starken Schwankungen sind dabei aber auch auf sehr kleine Fallzahlen von teilweise nur einem zurückgesendeten

⁸ Diese kann im einfachsten Fall aus dem Quotient von zurückgekommenen und versendeten Fragebögen errechnet werden.

Fragebogen pro Feld zurückzuführen. Eine weitere Zusammenfassung der kleineren Gewerbebezweige ist damit notwendig.

Korrekturverfahren zum Ausgleich dieses stark unterschiedlichen Antwortverhaltens sind äußerst umstritten (Schnell et al. 2005: 314). Im vorliegenden Fall werden für die deskriptiven Auswertungen eine Design-, aber auch eine Non-Response-Gewichtung angewendet, wobei die Gewichte aber so gewählt werden, dass die Gesamtfallzahl der Stichprobe erhalten bleibt, die relativen Ausprägungen der Auswahlparameter Region und Gewerbebezweig sich aber in Grundgesamtheit und Stichprobe gleichen. Ist dies für einfache deskriptive Verfahren noch tragfähig, um über die Gewichtung ein verkleinertes Abbild der Grundgesamtheit zu erfassen, können bei multivariaten Analysen beträchtliche Verzerrungen hervorgerufen und somit statistische Artefakte erzeugt werden.

Für das Verfahren der Regression wird deshalb von jeglicher Gewichtung abgeraten, auch wenn Verfahren zur Einbeziehung sinnvoller *weights* immer wieder diskutiert wurden (Winship/Radbill 1994: 230).

2.2 Methodik

Hinsichtlich der angewendeten Methodik werden die für die Gründungsdynamik relevanten Variablen zunächst deskriptiv ausgewertet. Dabei erfolgt die Darstellung der jeweiligen bedingten Häufigkeiten der Merkmale immer innerhalb von Altersgruppen. So können spezifische Unterschiede ausgemacht werden, die es später ermöglichen, die Gründungsdynamik im Handwerk mit der demografischen Analyse inhaltlich zu verbinden.

Da es für dieses Vorhaben nicht das Ziel ist, gerichtete Zusammenhänge zu testen, werden sämtliche Variablen als nominal skaliert aufgefasst. So kann jeweils über eine Kontingenztabelle mittels χ^2 -Test ermittelt werden, ob die herangezogenen Variablen unabhängig von den Altersgruppen auftreten oder ob sich signifikante Unterschiede ergeben. Auf dieser Grundlage können die Variablenpaare, wie etwa Alter und Geschlecht, auch inhaltlich im Zusammenhang betrachtet werden mit dem Ziel, Besonderheiten aufzudecken. Im Folgenden wird die verwendete Logik des χ^2 -Tests vorgestellt und an einem Beispiel demonstriert, da eine ähnliche Logik auch bei den folgenden komplexeren Verfahren zum Einsatz kommt.

χ^2 -Test

Unterschiedliche Verteilungen in Kontingenztabellen führen grundsätzlich zu der Frage, ab wann prozentuale Unterschiede in den Zellen nicht mehr zufällig auftreten und die beiden Merkmale damit nicht mehr unabhängig voneinander sind. Der χ^2 -Test ermöglicht es, in diesen Fällen zu ermitteln, ob Unterschiede innerhalb der Stichprobe auf die Grundgesamtheit übertragen werden können (Fahrmeier et al. 1997: 122 f.), was ein ausdrückliches Ziel der Auswertung der vorliegenden Handwerksbefragung ist.

So kann beispielsweise gefragt werden, ob sich der Anteil männlicher und weiblicher Gründer über die Altersgruppen in der Grundgesamtheit nicht unterscheidet. Die zugehörige Kreuztabelle mit den absoluten und relativen Häufigkeiten ist dazu als Referenzbeispiel in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Altersgruppen und Geschlecht der Gründer in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, gewichtet

Gründer		Geschlecht		
		männlich	weiblich	
Alters- gruppe	bis 34	98 (79%)	26 (21%)	124 (100%)
	35-44	131 (89%)	16 (11%)	147 (100%)
	45+	128 (88%)	17 (12%)	145 (100%)
Summe		357	59	416

Quelle: Handwerksbefragung Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels, eigene Berechnungen.

Offensichtlich ist der Anteil der weiblichen Gründer in der Altersgruppe bis 34 Jahre stärker ausgeprägt als in den übrigen Altersgruppen. Wäre das Geschlecht bei Gründung unabhängig vom Alter, würden sich die Anteile pro Altersstufe in der Grundgesamtheit nicht unterscheiden. Um zu prüfen, ob die Differenzen in der Stichprobe statistisch belastbar sind, wird zunächst eine Nullhypothese aufgestellt, die folgendermaßen formuliert werden würde:

H_0 : Das Geschlecht bei Gründung ist unabhängig von der Altersgruppe.

Dazu notwendig ist eine gegensätzliche Alternativhypothese, die im Falle einer Ablehnung der Nullhypothese angenommen werden würde:

H_1 : Geschlecht bei Gründung ist abhängig von der Altersgruppe.

Im ersten Schritt des Testverfahrens zur Prüfung dieser Hypothesen werden für jede Zelle in der Kreuztabelle erwartete Häufigkeiten gebildet, die bei statistischer Unabhängigkeit auftreten würden. Der Wert für die weiblichen Gründer in der Altersgruppe bis 34 ergibt sich dabei aus dem Quotient aus dem Produkt von Zeilen- und Spaltensumme und der Gesamtsumme, mithin etwa für Zeile eins und Spalte zwei der Tabelle $124 \cdot 59 / 416 = 17,6$, was sich von der beobachteten Häufigkeit von 26 deutlich unterscheidet. Um zu beurteilen, ob derartige Abweichungen ein Produkt des Zufalls der gezogenen Stichprobe sind, werden alle Abweichungen der beobachteten Werte von den erwarteten Werten der 6-Felder-Tabelle jeweils quadriert und durch die erwartete Zellenhäufigkeit geteilt. Die Summe dieser normierten Abweichungen liefert die χ^2 -verteilte Prüfgröße. In der Formel (1) ist die Berechnungsmethode dargestellt, wobei I der Zeilenanzahl und J der Spaltenanzahl entsprechen und die Parameter n sowie e jeweils die absolute Häufigkeit in der jeweiligen Zeile i und Spalte j angeben.

$$(1) \quad \chi^2 = \sum_{i=1}^I \sum_{j=1}^J \frac{(n_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Für das Beispiel aus Tabelle a ergibt sich ein Wert von $\chi^2=6,7$. Um zu ermitteln, ob dieser im Ablehnungsbereich der Prüfverteilung liegt, wird zunächst ein Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ festgelegt. Die Ablehnung der Nullhypothese wäre damit in 5 % der Fälle zu Unrecht erfolgt, was umgekehrt eine Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 % bedeuten würde. Auf Basis dieses Signifikanzniveaus und der Freiheitsgrade der χ^2 -Verteilung, die sich aus $(I-1) \cdot (J-1)$ ergeben, kann ein kritischer Wert festgelegt werden, ab dem die Nullhypothese abgelehnt wird. Für das Beispiel ergibt sich bei $\alpha=0,05$ und 2 Freiheitsgraden ein kritischer Wert von 5,99, der einer χ^2 -Tabelle entnommen wurde (Backhaus et al. 2008: 565).

Da der empirische Wert von 6,77 über dem kritischen Wert von 5,99 liegt, kann die Nullhypothese bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % abgelehnt werden. Das Gründungsalter ist in der Grundgesamtheit der Gründer von Handwerksbetrieben des Jahres 2008 nicht unabhängig vom Geschlecht.

Ebendiese Logik wird im Folgenden für die Entscheidung verwendet, ob bestimmte Faktoren bei Gründern und potenziellen Übergebern vom Alter unabhängig sind.

Logistische Regression

Das vorgestellte Verfahren des χ^2 -Tests in Kontingenztabelle liefert zwar erste Anhaltspunkte auf Unterschiede innerhalb der Altersgruppen, hat aber drei entscheidende Nachteile. Erstens kann die Stärke des Zusammenhangs und damit die Relevanz der Einflussvariablen gegenüber anderen nicht festgestellt werden, zum zweiten sind die Test-Ergebnisse nicht für spezifische Subgruppenvergleiche innerhalb der Tabelle, etwa ältere und jüngere Männer, gültig und drittens kann der Zusammenhang von mehreren Einflussgrößen nicht gleichzeitig untersucht werden. So könnte etwa bei Berücksichtigung des Merkmals der Kinderzahl der Effekt des Geschlechterunterschiedes beim Alter verschwinden.

Ein Verfahren, welches die angesprochenen Kritikpunkte löst, stellt die logistische Regression dar. Dieses Verfahren ist in der Lage zu prüfen, ob mögliche Einflussvariablen einen signifikanten Einfluss auf die Gruppentrennung einer abhängigen Variablen haben und wie hoch dieser Einfluss ist (Backhaus et al. 2008: 248). Eine Grundfrage, die mit der logistischen Regression zu beantworten wäre, könnte etwa sein, ob Handwerker mit schlechtem Gesundheitszustand bei Kontrolle aller weiteren Merkmale eher in höheren Altersgruppen zu finden sind. Von zentraler Bedeutung für das Verfahren ist deshalb vor allem die Gruppeneinteilung der abhängigen Variablen. Je nachdem, wie etwa Altersgruppen abgegrenzt werden, können bestimmte Merkmale entweder einen Einfluss haben oder auch nicht⁹. Grundlegend können bei der Variablen dort, wo Gruppenunterschiede erklärt werden sollen, entweder genau zwei oder mehr als zwei Ausprägungen eingeteilt werden. Im ersten Fall wäre etwa die abhängige Variable Alter in die beiden Ausprägungen 0 und 1 kodiert, wobei 0 die jüngeren Gründer und 1 die älteren Gründer abgrenzen würde. Während derartige Konstellationen als *binäre logistische Regression* bezeichnet werden, kennzeichnet der Term *multinomiale logistische Regression* Varianten, bei denen die abhängige Variable nominal skaliert ist und mehr als zwei Ausprägungen aufweist (ebd.: 244). Beide Verfahren kommen im Nachfolgenden zum Einsatz. Da die Grundlogik aber im Wesentlichen dieselbe ist, soll nachfolgend der einfachere Fall der Varianten mit binärer abhängiger Variable beschrieben werden¹⁰.

⁹ Da die späteren Schätzergebnisse in hohem Maße von der vorgenommenen Einteilung abhängen, ist diese aus rein theoretischen und damit inhaltlichen Gründen vorzunehmen (Akremi/Baur 2008: 239).

¹⁰ Das multinomiale Modell kann als gleichzeitige Anpassung mehrerer binomialer Einzelmodelle bei ordinalen abhängigen Variablen verstanden werden und hat den Vorteil, einen Likelihood-Ratio-Test für verschiedene Kombinationen von binären Modellen nutzen zu können (Spitznagel Jr. 2008: 204).

Bei so genannten 0/1-Ereignissen, wie beispielsweise die Neugründung oder Übernahme eines Betriebs, kann jeder Person entweder die Ausprägung 0 oder 1 zugeordnet werden. Um zu prüfen, ob bestimmte Kovariaten einen Einfluss auf die abhängige Variable der Gründungsart haben, wird deshalb die Eintrittswahrscheinlichkeit für das Ereignis Y als Grundlage der Schätzung verwendet. Der Vorteil besteht darin, dass nun ein kontinuierlicher Wertebereich für die zu erklärende Variable vorhanden ist, der von 0 bis 1 reicht und nicht wie im Grundzustand nur zwei Ausprägungen aufweist. Um nun zu ermitteln, wie hoch der Einfluss einer Variablen ist, muss zuvor die Art der Beziehung zwischen abhängiger und unabhängiger Einflussgröße definiert werden. Zur Modellierung hat sich dazu die Annahme durchgesetzt, dass der Einfluss eines Merkmals auf die Zielvariable logistisch verläuft. Damit verbunden sind entscheidende Vorteile: Der Zusammenhang der Variablen verläuft bei sehr extremen Ausmaßen der Einflussfaktoren gegen 0 oder 1 und ist dazwischen nahezu linear und folgt damit einer S-Form (Kleinbaum/Klein 2002: 15). Ebendiese Eigenschaften sind bei inhaltlichen Aussagen wünschenswert, da etwa Schätzwerte oberhalb von 1 zwar in einem Modell berechnet werden können, jedoch nicht konsistent mit der Realität sind.

Der allgemeine Ausdruck dieser Beziehung ist die mit Formel 2 repräsentierte logistische Funktion, wobei p die Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses darstellt und z den Einflussterm:

$$(2) \quad p = \frac{e^z}{1 + e^z} = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

Dabei ist z die zusammengefasste Einflussstärke aller verwendeten Einflussgrößen k, die sich in der folgenden Form linear kombinieren lassen:

$$(3) \quad z = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k$$

Aus (2) und (3) zusammen ergibt sich die logistische Funktion für die Wahrscheinlichkeit, dass die abhängige Variable den Wert 1 annimmt und damit das Ereignis eintritt:

$$(4) \quad P(Y = 1) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k)}}$$

Für die Gegenwahrscheinlichkeit, $Y=0$, ergibt sich dann im Weiteren folgender Ausdruck:

$$(5) P(Y = 0) = 1 - \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k)}}$$

Prinzipiell ließe sich so über die logistische Funktion bei Kenntnis der jeweiligen individuellen Merkmale für jede Person oder jeden Betrieb der Stichprobe die Wahrscheinlichkeit berechnen, zur Gruppe zu gehören, in der das Ereignis eintritt. Für die Anwendung an einer konkreten Stichprobe sind jedoch zwei Probleme zu lösen - zum einen das Problem der Schätzung der Parameter β_k und zum zweiten deren inhaltliche Interpretation.

Für den ersten Problempunkt wird das Maximum-Likelihood-Verfahren verwendet, da dieses in der Lage ist, die Parameter so zu bestimmen, dass die empirisch beobachtete Stichprobenverteilung am wahrscheinlichsten ist. Mit anderen Worten: Die postulierte theoretische Beziehung, die über das Modell mathematisch modelliert wird, soll der tatsächlich gemessenen Realität möglichst nahe kommen. Unter der Annahme, dass die Beobachtungswerte der zu erklärenden Variablen unabhängige Ereignisse sind, lässt sich dafür die Likelihood-Funktion aufstellen mit der in (6) formalisierten Likelihood L (vgl. Backhaus et al. 2008: 253).

$$(6) L = \prod_{k=1}^K \left(\frac{1}{1 + e^{-z_k}} \right)^{y_k} \cdot \left(1 - \frac{1}{1 + e^{-z_k}} \right)^{1-y_k}$$

Setzt man beliebige Werte für die Parameter β_k ein, ergibt sich ein Wert für L , der ausdrückt, wie gut die Stichprobe reproduziert werden würde. Je optimaler die Parameter gewählt werden, umso eher ist eine Person der Stichprobe aufgrund ihrer Merkmale über die logistische Funktion korrekt in die beiden Kategorien der Ereignisvariablen eingeordnet. Um die optimalen Parameter zu finden, wird die Funktion (6) zunächst logarithmiert sowie nach den einzelnen Parametern partiell abgeleitet und jeweils Null gesetzt (Hosmer/Lemeshow 2000: 9). Dies lässt sich nur iterativ lösen, wobei im Folgenden über das Statistik-Paket SPSS der Newton-Raphson-Algorithmus verwendet wird. Über die so erhaltenen Parameter wird die tatsächliche Verteilung der Stichprobe mit Hilfe der vorgegebenen Merkmale x_1 bis x_k am ehesten reproduziert. Es kann damit für jede Merkmalskombination, etwa weiblich, 35 Jahre alt und Alleineigentümer, prinzipiell für jeden Einzelfall die Wahrscheinlichkeit bestimmt werden, das Ereignis $Y=1$ aufzuweisen, was im Folgenden entweder die Nachfolge oder eine bestimmte Alterskategorie ist.

Ein Grundproblem ist jedoch noch die Interpretation der geschätzten Parameter. Diese wirken zwar in Linearkombination auf die Einflussgröße z (3), jene hingegen ist nichtlinear mit der Wahrscheinlichkeit für die abhängige Variable verknüpft, wie in Gleichung (2) dargestellt. Um eine lineare und leichter interpretierbare Beziehung herzustellen, wird (4) nach e^z umgestellt, was in folgendem Ausdruck mündet (vgl. Backhaus et al. 2008: 259):

$$(7) \frac{P(Y = 1)}{1 - P(Y = 1)} = e^{(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k)}$$

Über Umformungen lässt sich zeigen (vgl. Kleinbaum/Klein 2002: 17), dass jeder Parameter β_k das Verhältnis von Wahrscheinlichkeit durch Gegenwahrscheinlichkeit, bezeichnet als Chance oder Risiko, für das Ereignis $Y=1$ multiplikativ beeinflusst. Steigt x_k um eine Einheit, erhöht sich das Chancenverhältnis zu Gunsten des zu erklärenden Ereignisses um das e^{β_k} -fache. Einfach ausgedrückt hat die Gruppe mit dem Merkmal x eine um e^{β_k} -fache Chance, das Ereignis $Y=1$ zu erleben, als die Gruppe ohne das Merkmal x . Für das Bestimmen der Wahrscheinlichkeit für jede beliebige Merkmalskombination ist das Einsetzen der geschätzten Parameter in (4) notwendig.

Gerade im Hinblick auf inhaltliche Interpretationen ist es aber wichtig, dass für die Interpretation dabei das Modell der Homogenität angenommen wird, was zu groben Fehleinschätzungen führen kann (Böhning 2000:853). Dies bedeutet, der Effekt einer Variable β_x auf die Eintrittswahrscheinlichkeit $P(Y=1)$ fällt für jede Ausprägung der übrigen Variablen im Modell in gleicher Höhe aus. So würde etwa der Status „weiblich“ bei jeder Person zu einer um das 1,5-fache erhöhten Chance zur Übergabe führen.

Dies ist auf der einen Seite der große Vorteil der logistischen Regression, ermöglicht diese Annahme doch die Einbeziehung vieler Kovariaten selbst bei recht kleinen Fallzahlen, auf der anderen Seite werden damit aber so genannte Interaktionseffekte per Definition ausgeschlossen (ebd.: 847). Das gemeinsame Wirken zweier Kovariaten im logistischen Modell kann nämlich zu einem Sondereffekt auf die Wahrscheinlichkeit für die Kriteriumsvariable führen, der zusätzlich zu den homogenen Effekten der Einflussgrößen auftritt. Die Einflussgröße z wird damit nicht allein durch Gleichung (8) beschrieben, sondern muss um den Interaktionsterm, bestehend aus dem Produkt der beiden Variablen, ergänzt werden, wie in (9) dargestellt.

$$(8) z = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

$$(9) z = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_{12} x_1 x_2$$

Ob die Aufnahme eines Interaktionsterms in das Modell überhaupt sinnvoll ist, muss erstens inhaltlich und zweitens methodisch geprüft werden, was ebenso für sämtliche Terme des Modells gilt. Während die inhaltliche Komponente theoretisch begründet werden muss, gibt es für die methodische einen einfachen Test, der in der Lage ist anzugeben, ob die Hinzunahme weiterer Parameter dazu beiträgt, die Stichprobenverteilung optimaler zu reproduzieren. Da diese Eigenschaft durch (6) repräsentiert wird, überprüft der Test die Verbesserung des Likelihood durch den zusätzlichen Parameter. Der so genannte Likelihood-Ratio-Test macht sich die Eigenschaft der mit -2 multiplizierten logarithmierten Likelihood (-2LL) zu Nutzen χ^2 , verteilt zu sein. Damit kann die Logik des bereits ausführlich beschriebenen χ^2 -Tests angewendet werden. Dazu wird die Differenz des -2LL-Werts des Modells mit der neuen Kovariaten von dem des Modells ohne diese berechnet. Übersteigt diese Differenz den kritischen Wert der χ^2 -Verteilung, kann die Nullhypothese abgelehnt werden, so dass die neu hinzugefügten Kovariaten gleich Null sind und damit nicht zu einer Verbesserung des Modells beitragen.

Der -2LL-Wert stellt damit eine wichtige Größe zur Güte der einzelnen Parameter, aber auch des kompletten Modells dar, ist es doch auch möglich zu prüfen, ob alle Kovariaten im Modell gleich Null sind und dieses damit wertlos zur Trennung der Gruppen der Kriteriumsvariable ist¹¹. Während der Likelihood-Ratio-Test den Einfluss von Kovariaten über das Bilden verschiedener Modelle prüft, ist es auch möglich, nach einer Maximum-Likelihood-Schätzung Standardfehler und Signifikanz für jede einbezogene Variable anzugeben. Dies wird über die vom Programmpaket SPSS verwendete Wald-Teststatistik erfolgen, die auf der χ^2 verteilten Größe W basiert und die Logik damit analog zum χ^2 -Test ist. Hier wird die Nullhypothese überprüft, ob ein bestimmtes β_x Null ist¹².

Das Ziel der multivariaten Analyse ist unter Verwendung der bisher erläuterten Methoden das Prüfen von inhaltlich vordefinierten Hypothesen hinsichtlich des Handwerksgeschehens in Mecklenburg-Vorpommern. Deshalb ist es nicht das zentrale Ziel, ein möglichst optimales Schätzmodell zu entwickeln, sondern es soll darum gehen, Aussagen über Beziehungen

¹¹ Zur Beurteilung der Modellgüte wurden zahlreiche weitere Maße vorgeschlagen, die hier keine Berücksichtigung finden sollen. Einen aktuellen Überblick bieten aber Backhaus et al. 2008, S. 270.

¹² Zur Diskussion der Vor- und Nachteile des Wald-Tests siehe Hosmer/Lemeshow 2000, S. 16.

zwischen Variablen und deren Einflussstärke zu machen. Die logistische Regression bietet die Möglichkeit, diese unter der gleichzeitigen Kontrolle weiterer Variablen anzugeben. Dabei ist gerade die Eigenschaft der Diskriminanz oder der Unterscheidungsfähigkeit von Vorteil, die es ermöglicht, signifikante Unterschiede zwischen bestimmten Subgruppen zu prüfen. Ebendies ist ein erster Ansatzpunkt zur Bildung von Altersprofilen der Nachfolge und der Übergabe.

3. Altersspezifische Charakteristika der Akteure im Übergabegeschehen: deskriptive und bivariate Auswertungen

Im Folgenden werden zunächst deskriptiv Unterschiede zwischen den verschiedenen Akteuren im Übergabegeschehen aufgezeigt, die sich hinsichtlich des Alters ergeben. Dazu werden neben den potenziellen Übergebern auch die neu in die Handwerksrolle eingetragenen Inhaber berücksichtigt.

Wie Tabelle 2 zeigt, ergeben sich bereits hinsichtlich der Art der möglichen Eintragung in die Handwerksrolle beträchtliche Altersunterschiede. So gehören bei den Übernehmern eines Betriebes mit knapp 35 % deutlich mehr in die jüngste Altersgruppe als bei den Neugründern, was sich mit zunehmendem Alter aber schließlich umkehrt. In den besonders gründungsstarken Altersgruppen von 35 bis 44 Jahren unterscheiden sich die beiden Gründungsarten hingegen kaum und weisen beide einen Anteil von etwa 37 % auf. Die Restgruppe der Personen, die lediglich einen Rechtsformwechsel vornimmt, ist hingegen entweder jünger oder deutlich älter und kaum in den mittleren Altersgruppen vertreten. Dies überrascht nicht, sind diese Wechsel doch oft versteckte Übergaben, bei der der ältere Senior etwa von der Rechtsform Einzelunternehmen zur GmbH übergeht, um den Junior bereits vor dem eigenen geplanten Ruhestand mit in die (Teil-)Verantwortung zu nehmen (Berlemann et al. 2006: 92).

Tabelle 2: Altersverteilung der neu eingetragenen Inhaber von Handwerksbetrieben der Jahre 2006-2008 in Mecklenburg-Vorpommern, Angaben in %, gewichtet

	bis 34 Jahre	35-44 Jahre	45 Jahre und älter	
Neu gegründet (n=318)	30,2%	36,8%	33,0%	100,0%
Übernommen (n=43)	34,9%	37,2%	27,9%	100,0%
Rechtsformwechsel (n=14)	28,6%	7,1%	64,3%	100,0%
Gesamte Gründer	30,7%	35,7%	33,6%	100,0%

Quelle: Handwerksbefragung Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels.

Die Subgruppen der potenziellen Übergeber von Betrieben unterscheiden sich ebenfalls hinsichtlich ihrer prozentualen Aufteilung auf die einzelnen Altersgruppen, auch wenn die generelle Tendenz zur mit dem Alter zunehmend sinkenden Besetzungszahl für alle Betriebsinhaber gilt, wie in Tabelle 3 zu sehen ist. Besonders massiv nimmt der Anteil derjenigen ab, die noch keine Planung vorgenommen haben. Sind im Alter von 55 bis 59 Jahren noch zwei Drittel ohne Zukunftsplan, sinkt dies in der nächsten Altersgruppe auf circa 20 %, was mit Erreichen des offiziellen Rentenalters auch zu erwarten ist. Überraschend hingegen ist der relativ hohe Anteil an Betriebsinhabern von knapp 17 %, die auch oberhalb des Alters 65 noch keine Pläne haben. Im Gegensatz zu dieser Gruppe weisen die beiden Subpopulationen der Planer kaum altersspezifische Unterschiede auf, auch wenn die Planungen zur Übergabe etwas früher angegangen werden. So äußern fast 40 % dieser Teilgruppe noch vor dem Alter 60 eine derartige Absicht, was bei den Planern einer Stilllegung 37 % ausmacht.

Tabelle 3: Altersverteilung der Inhaber von Handwerksbetrieben oberhalb des Alters von 54 Jahren der Jahre 2006-2008 in Mecklenburg-Vorpommern, Angaben in %, gewichtet

	55 bis 59 Jahre	60-64 Jahre	65 Jahre und älter	
Planung Übergabe (n=168)	39,9%	32,7%	27,4%	100,0%
Planung Stilllegung (n=46)	37,0%	34,8%	28,3%	100,0%
keine Planung (n=375)	62,7%	20,8%	16,5%	100,0%
Gesamte über-54jährige	54,2%	25,3%	20,5%	100,0%

Quelle: Handwerksbefragung Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels, eigene Berechnungen

Für die Interpretation der dargestellten Altersstrukturen ist es abschließend noch wichtig darauf hinzuweisen, dass die Struktur der Gründer Ergebnis von einmaligen Gründungsentscheidungen ist, während die Verteilung der potenziellen Übergeber über die Altersgruppen Resultat von zahlreichen, teils Jahrzehnte zurückliegenden Ein- und Austragungen ist. Bilden die Gründer eine gemeinsame Gründungskohorte, so entstammen

die über 54-jährigen Betriebsinhaber zahlreichen unterschiedlichen Gründungskohorten und stellen eine selektive Gruppe dar.

Im Folgenden wird untersucht, wie sich die vorgestellten Analysegruppen innerhalb ihrer jeweiligen Altersgruppen hinsichtlich bestimmter gründungsrelevanter Variablen unterscheiden. Dazu zählen neben den soziodemografischen Merkmalen, dem Humankapital und den Gründungsmotiven der Inhaber noch die Charakteristika der zugehörigen Betriebe als auch deren Standorte.

3.1 Soziodemografische Merkmale und Humankapital

Im Kontext von Gründungen werden bestimmte soziodemografische Eigenschaften als besonders relevant angesehen. Dazu gehören das Geschlecht, die Kinderzahl, der Wanderungshintergrund und der Familienstand (Werner/Faulenbach 2008; Wagner 2004; Werner/Kay 2006). Zusätzlich wird noch der selbst eingeschätzte Gesundheitszustand der Befragten als besonders relevantes individuelles Merkmal verglichen.

Für die Gruppe der Gründer zeigt Tabelle 4, dass sämtliche Merkmale in signifikantem Zusammenhang mit dem Alter stehen. So kann etwa im Fall der männlichen Gründer die Nullhypothese, das Geschlechterverhältnis sei unabhängig vom Alter, mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 % abgelehnt werden. Erwartungsgemäß nimmt der Anteil verheirateter Gründer zu, während der Anteil Kinderloser abnimmt. Da es sich um eine Periodenuntersuchung handelt, können hier zum einen die zu den Altersgruppen zugehörigen unterschiedlichen biographischen Phasen, aber auch die verschiedenen Geburtsjahrgänge verantwortlich gemacht werden. Ob sich etwa der Anteil von 50 % Kinderlosen bei den jüngeren Gründern, die nicht vor 1972 geboren wurden, in deren späteren Leben ebenfalls auf 5,6 % verringert, wie es die über 44-jährigen Gründer der Jahre 2006-2008 noch aufwiesen, ist daher ungewiss. Es können jedoch für jede Altersgruppe bestimmte Besonderheiten gegenüber den übrigen festgestellt werden. So sind gerade jüngere Gründer eher weiblich und seltener von außerhalb Mecklenburg-Vorpommerns zugezogen. Dagegen weisen die Ältesten die erwartungsgemäße Besonderheit auf, seltener von einem guten Gesundheitszustand zu berichten.

Die gründungsstarke Kohorte der 34- bis 44-Jährigen ist von allen Altersgruppen am häufigsten zugezogen und überraschenderweise auch nach eigener Einschätzung besonders gesund.

Tabelle 4: Soziodemografische Merkmale von Gründern und potenziellen Übergebern von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, gewichtet

	Jüngere	mittleres Alter	Ältere	Signifikanz
	Gründer			
	bis 34 Jahre	35-44 Jahre	45 Jahre und älter	
Männlich	79,0%	89,1%	88,3%	*
Verheiratet	25,6%	61,3%	75,5%	***
Kinderlos	50,4%	12,5%	5,6%	***
Zugezogen	6,7%	20,0%	15,6%	**
Gute Gesundheit	46,3%	46,6%	33,1%	*
	Potentielle Übergeber			
	55 bis 59 Jahre	60-64 Jahre	65 Jahre und älter	
Männlich	87,9%	86,3%	93,9%	*
Verheiratet	86,5%	89,9%	85,9%	
Kinderlos	3,8%	3,2%	7,1%	
Zugezogen	11,0%	17,8%	18,8%	*
Gute Gesundheit	18,1%	17,8%	21,8%	

Signifikanz mit Chi²-Test; * signifikant auf 90%-Niveau, **signifikant auf 95%-Niveau, *** signifikant auf 99%-Niveau

Quelle: Handwerksbefragung Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels, eigene Berechnungen.

Bei einem Blick auf die potenziellen Übergeber fällt zunächst auf, dass in den Alterskategorien kaum signifikante Unterschiede hinsichtlich der soziodemografischen Merkmale bestehen. Dies könnte zum einen daran liegen, dass wichtige biographische Übergänge, wie etwa die Familiengründung, bereits abgeschlossen sind, oder zum anderen an - im Vergleich zu den Gründern - schwächer ausgeprägten Unterschieden hinsichtlich der Lebensformen und Werthaltungen. Unerwartet abweichend stellt sich aber die Gruppe der über 65-Jährigen dar, sind diese doch deutlich öfter kinderlos, von außerhalb zugezogen, männlichen Geschlechts und eher gesund. Ob die gute körperliche Fitness und der fehlende Nachwuchs für die Weiterführung des eigenen Gewerkes über die Rentengrenze hinaus verantwortlich gemacht werden kann, bleibt aber an dieser Stelle der Analyse unbeantwortet. Derartige Informationen lassen sich ausschließlich mit Längsschnittdatensätzen gewinnen, die Handwerksinhaber möglichst über den gesamten Prozess des Erwerbslebens beobachten.

Es bleibt festzuhalten, dass sich die Gründer im mittleren Alter, aber auch die älteren potenziellen Übergeber als besondere Gruppen abbilden. Erstere sind häufiger männlich, zugezogen und gesund, während Letztere sich ebenfalls durch ihr Geschlecht, den

Gesundheitszustand und den Migrationsstatus, aber auch durch das Ausmaß der Kinderlosigkeit von den übrigen Altersgruppen unterscheiden.

Für die weitere Beurteilung relevanter Unterschiede der Altersgruppen sind aber weitere wichtige Individualfaktoren hinzuzuziehen, wobei gerade das Humankapital von zentraler Bedeutung ist. Wie man in Tabelle 5 sehen kann, ist das Alter lediglich bei der Qualifikation für die Unterschiede verantwortlich, während sich für den Bildungsgrad keine signifikanten Abweichungen ergeben. Bei den Gründern ist wieder die mittlere Altersgruppe auffällig, weisen diese doch gegenüber den Übrigen eine wesentlich höhere Humankapitalausstattung auf. Dass sich der niedrige Bildungsstand und der Qualifikationsgrad jüngerer Gründer noch mit weiteren Altersjahren erhöhen, ist anzuzweifeln. Im Gegensatz zu Heirat und Familiengründung sind die Übergänge in höhere Bildungs- und Qualifikationsniveaus wohl mit einer Betriebsgründung schon abgeschlossen. Auf der anderen Seite könnten auch die gelockerten Zugangsbarrieren der A-Gewerke, vor allem im Zuge der vor kurzem durchgeführten Novellierung des Handwerksrechts, für den vergleichsweise niedrigeren Ausbildungsgrad verantwortlich sein.

Tabelle 5: Schulische und berufliche Qualifikation von Gründern und potenziellen Übergebern von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, gewichtet

	Jüngere	mittleres Alter	Ältere	Signifikanz
	Gründer			
	bis 34 Jahre	35-44 Jahre	45 Jahre und älter	
hohe Bildung	17,8%	25,5%	21,5%	
hohe Qualifikation	40,5%	56,4%	54,5%	**
	Potentielle Übergeber			
	55 bis 59 Jahre	60-64 Jahre	65 Jahre und älter	
hohe Bildung	37,4%	42,9%	35,2%	
hohe Qualifikation	83,9%	89,0%	90,6%	*

Signifikanz mit Chi²-Test; * signifikant auf 90%-Niveau, **signifikant auf 95%-Niveau, *** signifikant auf 99%-Niveau

Quelle: Handwerksbefragung Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels, eigene Berechnungen.

Im Hinblick auf die Zahlen der Gründer ist der Blick auf die Werte der potenziellen Übergeber besonders überraschend, weisen diese doch durchweg wesentlich höhere Bildungs- und Qualifikationsniveaus auf. Nahezu alle älteren Übergeber verfügen über einen Meisterbrief oder ein Ingenieurstudium. Auch die relative Bedeutung der Bildungsgrade Abitur und Fachhochschule erreicht nahezu die doppelten Werte der Gründer. Eine Erklärung dieser starken Differenzen könnte in den genannten gelockerten Zugangsbarrieren zum Vollhandwerk oder durch Selektionsmechanismen über den Lebenslauf der Inhaber erfolgen.

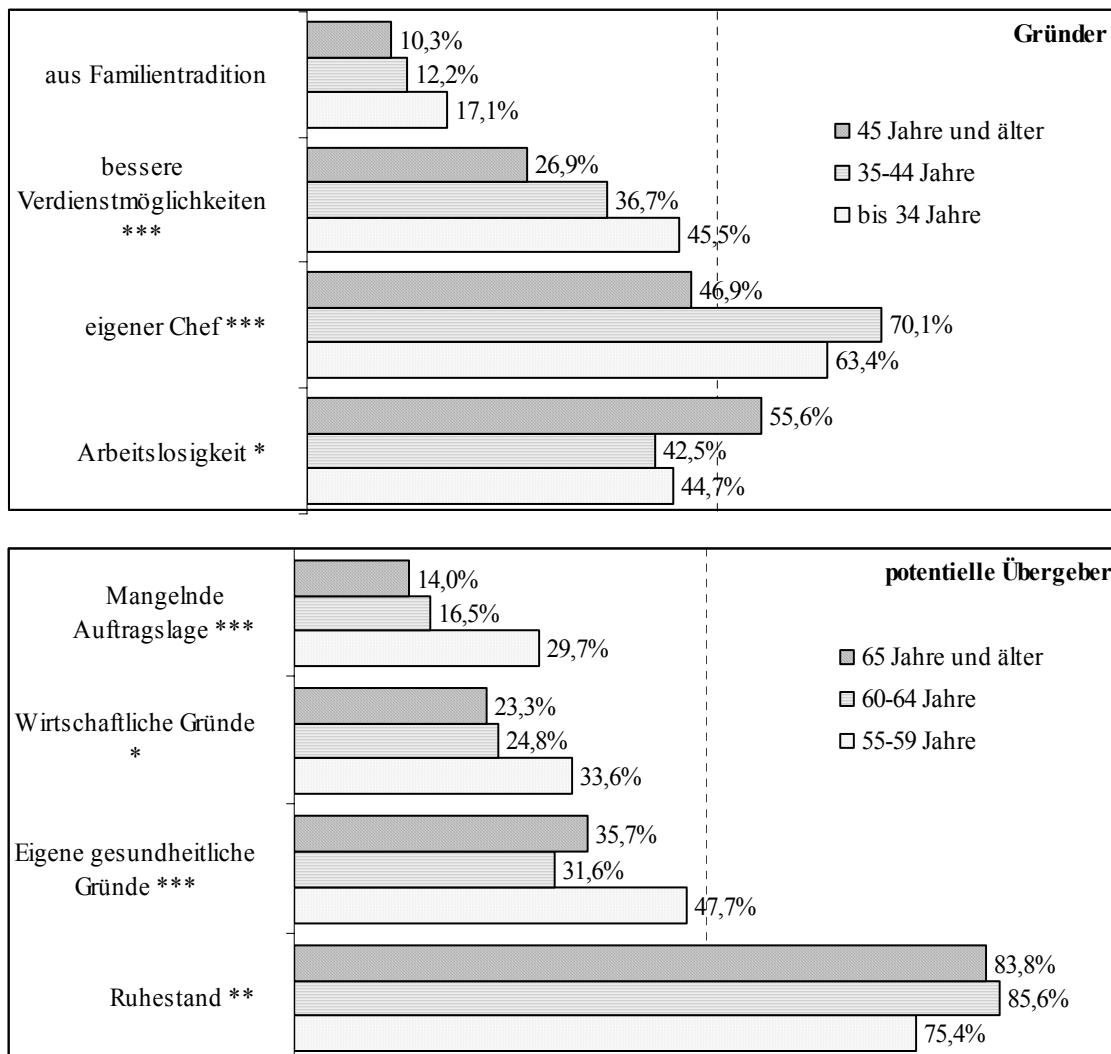
In jedem Fall kann als Fazit festgehalten werden, dass bei einer idealtypischen Erneuerung des Betriebsbestandes, der über die Ablösung der bisherigen Inhaber oberhalb des Alters von 55 Jahren durch die 35- bis 44-jährigen Gründer erfolgt, bildungsbedingte qualitative Änderungen im Handwerk Mecklenburg-Vorpommerns zu erwarten sind. Die neu nachkommenden Generationen sind gerade hinsichtlich der Ausbildung deutlich schlechter aufgestellt, was wohl nicht durch die wesentlich bessere Gesundheit kompensiert werden kann. Auch wenn in die Unterschiede zwischen älteren Übergebern und jungen Gründern Selektions- und Lebenslaufeffekte hineinspielen, muss doch von zukünftigen, deutlichen qualitativen Strukturveränderungen ausgegangen werden. Ein Beispiel hierfür wäre die deutlich höhere Kinderlosigkeit unter den Gründern, was deren spätere familieninterne Übergabe teilweise unmöglich macht und zudem auch fehlende familiäre Unterstützung in der Zeit bis zum Ruhestand bedeutet. Immerhin ist die gründungsstärkste Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen nach den beschriebenen Merkmalen besser aufgestellt als jüngere und ältere Gründer.

Bei den Übergebern sind ebenso gerade die älteren eher negativ einzuschätzen, sind diese doch häufiger kinderlos und nicht verheiratet, in einem schlechteren Gesundheitszustand und niedriger gebildet.

3.2 Gründungs- bzw. Übergabemotive und die Beurteilung der Auswirkungen des demografischen Wandels

Die Gründungsmotive haben einen wichtigen Einfluss auf den späteren Gründungserfolg, wie Ziegler und Hinz zeigen konnten (1999: 433). Dabei sei insbesondere das Motiv Erwerbslosigkeit als Push-Faktor als auch das der Selbstverwirklichung zentral (ebd.: 424).

Abbildung 2: Motive für die Selbstständigkeit bei Gründern und mögliche Motive für die Aufgabe der Selbstständigkeit bei potenziellen Übergebern von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, Anteil der Antwortvorgabe „Ja“ an allen Antwortvorgaben, gewichtet



Signifikanz mit Chi²-Test; * signifikant auf 90%-Niveau, **signifikant auf 95%-Niveau, *** signifikant auf 99%-Niveau

Quelle: Handwerksbefragung Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels, eigene Berechnungen.

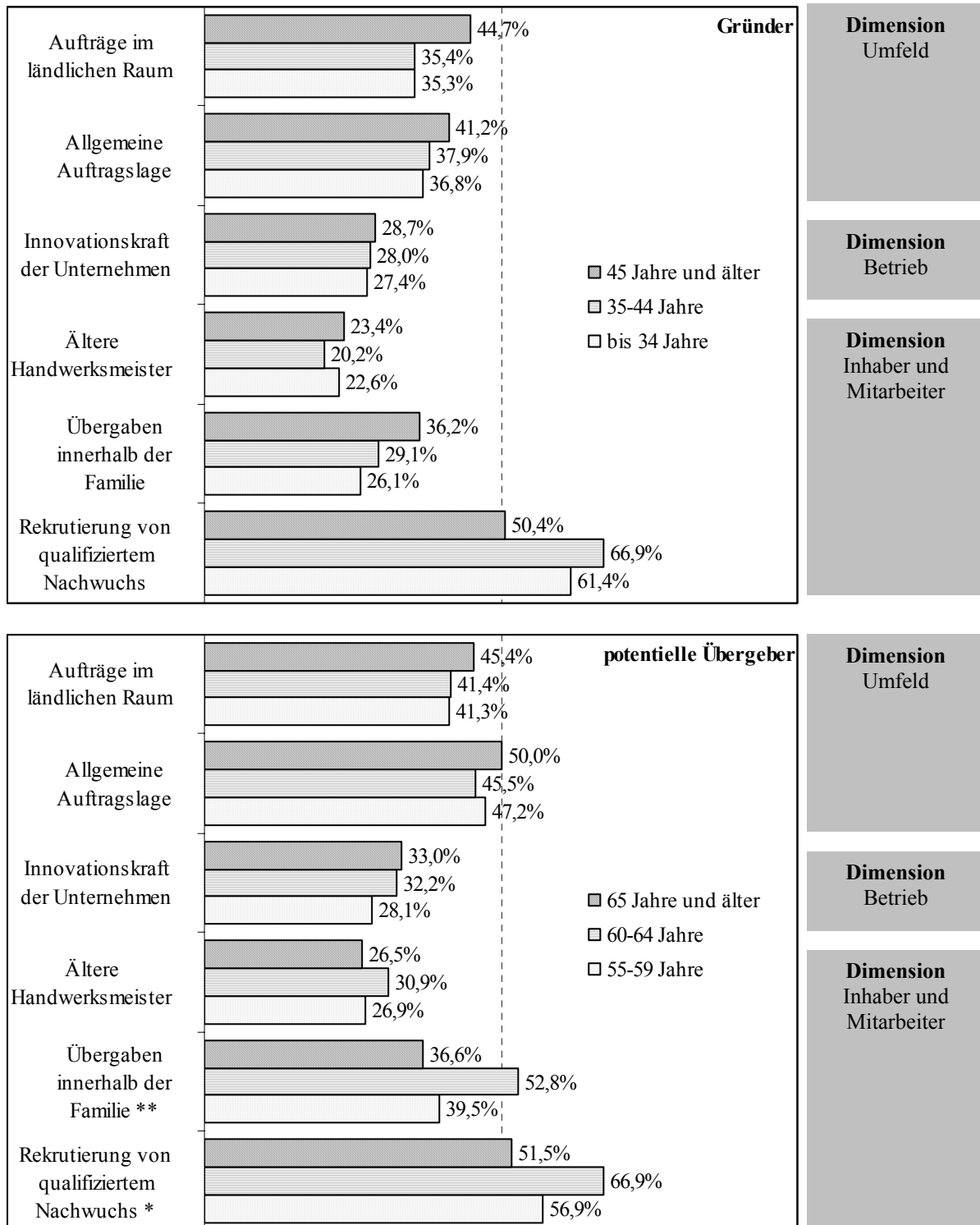
Für die Gründer im Handwerk können ähnliche Befunde nachgewiesen werden, wie in Abbildung 2 zu sehen. In der Regel erfolgen die häufigsten Neueintragen aus Gründen des Motivs „Eigener Chef“, was als eine Art von Selbstverwirklichung betrachtet werden kann. Die ältesten Gründer allerdings geben mit einer deutlichen Mehrheit von 55,6 % das Motiv Erwerbslosigkeit an. Diese Gruppe wechselt auch eher in die Selbstständigkeit, um ein höheres Einkommen zu erzielen oder aus Familientradition. Im Vergleich dazu weist die gründungsstärkste mittlere Altersgruppe offensichtlich die deutlichsten Push-Faktoren, Motiv hier "eigener Chef", als auch die geringsten Pull-Faktoren, repräsentiert durch das Motiv „Arbeitslosigkeit“, auf.

Für die potenziellen Übergeber, im unteren Teil der Abbildung dargestellt, fällt zunächst die vergleichsweise relativ eindeutige Motivlage auf. Der Grund Ruhestand wird von allen Gruppen am häufigsten genannt, während sich die übrigen Anlässe auf einem ähnlichen Niveau befinden. Auffällig ist jedoch die mittlere Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen, geben diese doch am seltensten gesundheitliche Motive und am häufigsten den Grund Ruhestand an. Offensichtlich ist in dieser Gruppe das Motiv des geplanten Ruhestandes vorherrschend, ohne eine Stilllegung oder Übergabe durch äußeren Druck ausführen zu müssen. Ganz anders präsentiert sich die jüngste Altersgruppe der potenziellen Übergeber. Diese geben deutlich stärker als die übrigen Gruppen wirtschaftliche Gründe und mangelnde Auftragslage an, was zu je etwa einem Drittel Grund einer Stilllegung/Übergabe sein könnte. Überraschend hoch ist die gesundheitliche Belastung dieser Gruppe, ist dieses Motiv doch mit knapp 50 % deutlich häufiger als bei den anderen Gruppen vertreten.

Zusammenfassend lässt sich hinsichtlich der Motivlage sagen, dass deutliche und teils unerwartete Unterschiede zwischen den einzelnen Altersgruppen existieren, die sich als signifikant erweisen. Die jeweils mittleren Altersgruppen scheinen sich dabei als besonders günstig zu erweisen - bei den Gründern überwiegen dort die Pull-Faktoren und bei den Übergebern der geplante Ruhestand ohne Notmotive. Hier deutet sich an, dass im Zuge des demografischen Wandels auch ungünstige Effekte auftreten könnten, wenn sich etwa in den älteren Gründungsaltern relativ deutlich mehr Personen finden würden.

Da Gründungs- als auch Übergabeverhalten eng mit den mittel- bis längerfristigen Erwartungen des Unternehmers zusammenhängen, erfolgt im Weiteren ein Blick auf die Abschätzung der Probleme im Zuge des demografischen Wandels. Die gestellten Einzelfragen lassen sich konzeptuell den Dimensionen Umfeld, Betrieb und Inhaber zuordnen, wie in Abbildung 3 zu sehen ist. Auf den ersten Blick scheinen sowohl die Gründer als auch die potenziellen Übergeber ähnliche Einschätzungen hinsichtlich der Problemreihenfolge aufzuweisen. So wird vor allem das Problem des qualifizierten Nachwuchses von etwa 60 % der jeweiligen Subgruppe als „sehr problematisch“ eingestuft. Im Gegensatz dazu sehen nur circa 20 % der Vergleichspopulationen die älteren Handwerksmeister als Problem an.

Abbildung 3: Einschätzung der Folgen des demografischen Wandels von Gründern und potenziellen Übergebern von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, Anteil der zusammengefassten Antwortvorgaben „sehr problematisch“ und „problematisch“ an allen Antwortvorgaben, gewichtet.



Signifikanz mit Chi²-Test; * signifikant auf 90%-Niveau, **signifikant auf 95%-Niveau, *** signifikant auf 99%-Niveau

Quelle: Handwerksbefragung Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels, eigene Berechnungen.

Gerade die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen bewertet die Dimension Inhaber und Mitarbeiter besonders negativ. Hier finden sich auch die einzigen signifikanten

Abweichungen von allen Items, was wohl auch eigene Frustrationen, etwa über den hohen Wert von problematischen Übergaben in der Familie, ausgedrückt. Überraschenderweise sind die ältesten potenziellen Übergeber kaum um Betrieb und Personal besorgt, sondern sorgen sich eher um die allgemeine Auftragslage. Bei den Gründern sorgen sich bei nahezu allen Items die ältesten Gründer am häufigsten, was zum einen mit mehr Berufserfahrung, zum anderen aber auch mit Frustration zu tun haben könnte. Die jüngeren Gründungsgruppen blicken deutlich optimistischer in die Zukunft, sorgen sich aber sehr stark um den Nachwuchs. Dies könnte auch als ein Zeichen für einen höheren Humankapitalbedarf dieser Altersgruppen gedeutet werden.

So umstritten der Einfluss von Motiven und Einschätzungen für das tatsächliche Handeln ist (vgl. Werner et al. 2008: 21), so eindeutig ist die Differenzierung von betrieblichen Charakteristika nachgewiesen. Die Zahl der Mitarbeiter, die Rechtsform, aber auch die Art der Gründung bzw. die Art der Planung des Schicksals des Betriebes werden im nächsten Kapitel thematisiert.

3.3 Betriebliche Charakteristika

Mit zunehmendem Alter sind bei den Gründern signifikant weniger Betriebe Einzelunternehmen, was sich für die Übergeber genau andersherum darstellt. Die Art der Unternehmung ist damit relativ stark mit der Biographie des Inhabers verknüpft, wie in Tabelle 6 zu sehen ist. Ältere Gründungen sind anders und ältere Übergaben ebenso. Gegenüber den jüngsten Altersgruppen gründen die höheren Altersstufen etwa 12 % häufiger kein Einzelunternehmen. Ältere Übergeber sind nur noch zur Hälfte diesem Status zuzuordnen, was auch auf eine bereits umgesetzte Übergabe hindeuten könnte, bei der der Senior aber noch eingetragener Geschäftsführer bleibt, um dem Junior eine längere Einarbeitungszeit zu ermöglichen. Für diese These spricht zudem, dass der Anteil ohne mitarbeitende Familienangehörige gerade in dieser Gruppe recht gering ist.

Hinsichtlich der Planung scheint sich mit herannahendem Rentenalter eine sprunghafte Umsetzung einzustellen, die im höheren Alter nicht zunimmt, was sich allerdings nicht als signifikant erweist. Die Verteilung der Mitarbeiter auf die Altersstufen verpasste ebenfalls diese Hürde und scheint recht konstant zu sein.

Tabelle 6: Betriebliche Charakteristika der Gründer und potenziellen Übergeber von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, gewichtet

	Jüngere	mittleres Alter	Ältere	Signifikanz
	Gründer			
	bis 34 Jahre	35-44 Jahre	45 Jahre und älter	
Einzelunternehmen	91,1%	82,4%	79,3%	**
Übernehmer	13,5%	12,0%	10,3%	
Ohne Mitarbeiter	80,5%	83,3%	76,2%	
Ohne familiäre Mitarbeiter	79,8%	81,0%	75,2%	
	Potentielle Übergeber			
	55 bis 59 Jahre	60-64 Jahre	65 Jahre und älter	
Einzelunternehmen	68,7%	68,4%	54,6%	**
Planung	24,2%	44,7%	45,0%	***
Übergabe geplant	79,8%	77,5%	78,0%	
Ohne Mitarbeiter	65,4%	59,8%	57,5%	
Ohne familiäre Mitarbeiter	57,3%	55,6%	47,3%	

Signifikanz mit Chi²-Test; * signifikant auf 90%-Niveau, **signifikant auf 95%-Niveau, *** signifikant auf 99%-Niveau

Quelle: Handwerksbefragung Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels, eigene Berechnungen.

3.4 Umfeldspezifische Faktoren

Neben dem Inhaber und der Betriebsausstattung ist aber auch das Umfeld besonders zentral, sowohl für die Gründung als auch für die Übergabe. In Tabelle 7 sind sämtliche Einflüsse dargestellt, die durch den Datensatz erzeugt und genutzt werden konnten.

Tabelle 7: Umfeldspezifische Charakteristika der Gründer und potenziellen Übergeber von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, gewichtet

	Jüngere	mittleres Alter	Ältere	Signifikanz
	Gründer			
	bis 34 Jahre	35-44 Jahre	45 Jahre und älter	
Gewerbe				***
Bau-Ausbau	44,1%	44,8%	46,5%	
Elektro-Metall	13,6%	29,4%	33,1%	
Sonstige	42,4%	25,9%	20,4%	
Planungsregion				
West	41,1%	41,8%	43,2%	
Mitte	38,7%	33,6%	37,0%	
Ost	20,2%	24,7%	19,9%	
Kammerbezirk				
Schwerin	49,2%	51,4%	49,3%	
Ostmecklenburg-Vorpommern	50,8%	48,6%	50,7%	
Mehrzahl der Aufträge				
außerhalb von 50 km	47,5%	43,8%	38,1%	
Mehrzahl der Kunden				***
50 Jahre und älter	18,6%	25,4%	45,2%	
	Potentielle Übergeber			
	55 bis 59 Jahre	60-64 Jahre	65 Jahre und älter	
Gewerbe				
Bau-Ausbau	28,3%	23,2%	29,4%	
Elektro-Metall	48,7%	48,4%	43,7%	
Sonstige	23,0%	28,4%	26,9%	
Planungsregion				*
West	34,0%	29,4%	41,2%	
Mitte	39,8%	40,6%	37,4%	
Ost	26,2%	30,0%	21,4%	
Kammerbezirk				**
Schwerin	41,9%	33,1%	47,7%	
Ostmecklenburg-Vorpommern	58,1%	66,9%	52,3%	
Mehrzahl der Aufträge				
mehr als 50 km	28,6%	33,3%	25,0%	
Mehrzahl der Kunden				**
50 Jahre und älter	43,5%	35,6%	30,6%	

Signifikanz mit Chi²-Test; * signifikant auf 90%-Niveau, **signifikant auf 95%-Niveau, *** signifikant auf 99%-Niveau

Quelle: Handwerksbefragung Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels, eigene Berechnungen.

Signifikant unterschiedlich zeigen sich für die Gründer die Merkmale Gewerbe und Kundenumfeld, während bei den potenziellen Übergebern die Region und ebenfalls das Kundenalter relevant sind. Die Gewerke Bau/Ausbau als auch Elektro/Metall nehmen bei den Gründern stark zu Gunsten der sonstigen ab, was auf den weiter stattfindenden Strukturwandel im Handwerk hinweisen könnte. Jüngere Gründer bieten ihre Dienste und Waren zudem deutlich weniger oft für ältere Kunden an und zeigen sich mobiler. Fraglich ist, ob dabei freier Wille der Grund ist oder zwangsweise bestimmte freie Nischen besetzt

wurden. Überraschend ist der rückläufige Trend zu wieder jüngeren Kunden bei den potenziellen Übergebern, wobei die Mobilität ebenso wie bei den Gründern zurückgeht.

3.5 Zwischenfazit und weitere Schritte

Die deskriptive Analyse hat wichtige Besonderheiten bei Gründern und potenziellen Übergebern hinsichtlich altersspezifischer Unterschiede aufgezeigt. Auch wenn keine Längsschnittdaten vorliegen, scheinen sich bestimmte gerichtete Effekte zu ergeben, wie etwa nachlassende Mobilität, seltener Einzelunternehmen mit steigendem Alter. Andererseits sind in vielen Fällen gerade die mittleren Altersgruppen besonders abweichend und außerhalb eines linearen Alterstrends zu verorten. So überwiegen bei mittelalten Gründern positive Faktoren, wie höhere Bildung und Qualifikation, aber auch der Wille zur Selbstverwirklichung.

Ältere Gründer sind hingegen deutlich häufiger bereits in familiäre Strukturen eingebunden und geben eher das Motiv Arbeitslosigkeit als Gründungsmotiv an. Die 60- bis 64-jährigen Betriebsinhaber planen überwiegend einen geplanten Altersruhestand, beklagen sich aber gleichzeitig über die immer seltener werdenden Familienübergaben.

Alle aufgefundenen Unterschiede können jedoch auch durch starke Unterschiede der Altersgruppen hinsichtlich der als Heterogenität bezeichneten zahlreichen weiteren Merkmale zustande kommen. Um derartige Unterschiede zu kontrollieren und abschätzen zu können, welche Nettoeffekte zwischen den Altersgruppen bestehen, sind multivariate Analysen notwendig, die im Folgenden ausgeführt werden.

4. Altersspezifische Unterschiede bei Gründern und potenziellen Übergebern: multivariate Analysen

4.1 Hinsichtlich welcher Merkmale unterscheiden sich Gründer verschiedener Altersgruppen?

Um weitere altersspezifische Unterschiede aufzudecken, wurde zunächst für die Gründer ein multinomiales logistisches Modell verwendet. Dabei sind die Personen mit Rechtsformwechsel aus der Population der Gründer ausgeschlossen, stellen diese doch erstens eine verschwindend geringe Menge dar und sind zweitens nicht auf echte Gründungen zurückzuführen. Im Grunde besteht die folgende Analyse aus zwei binären logistischen Regressionsverfahren, für die zeitgleich eine Referenzgruppe mit den jeweiligen anderen verglichen wird. Als Referenz dient hier die mittlere Altersgruppe der 35- bis 44-jährigen Gründer.

In Tabelle 8 sind die Chancen für die Zugehörigkeit zur Gruppe der älter als 45-Jährigen im Verhältnis zu den 35- bis 44-Jährigen als auch für die Zugehörigkeit zur jüngsten im Verhältnis zur mittleren Altersgruppe dargestellt. Die Chancen bezeichnen dazu für jede Variable das Verhältnis von Wahrscheinlichkeit und Gegenwahrscheinlichkeit, ein bestimmtes Ereignis zu erleben. Setzt man diese Chancen wiederum für diejenigen, die das Merkmal $Y=1$ aufweisen, gegenüber denen, die das Merkmal $Y=0$ aufweisen, ins Verhältnis, erhält man die relative Chance. Diese Grundlogik erklärt auch, weshalb bei logistischen Regressionen immer eine Ausprägung der unabhängigen Variable gegen eine andere getestet wird und warum nicht zeitgleich mehr als zwei Variablen interpretiert werden können.

So ist im aufgezeigten Modell die Wahrscheinlichkeit für nicht Verheiratete um das 9,69-fache höher, eher zur jüngsten Altersgruppen zu gehören als zur mittleren. Argumentiert wird somit immer gegen eine vorhandene Referenzkategorie, die im genannten Fall die Verheirateten sind.

Auch das Merkmal Kinderlosigkeit erhöht so gegenüber der Referenzgruppe die Chance, zur jüngeren Altersgruppe zu gehören, deutlich.

Tabelle 8: Ergebnisse der multinomialen Regressionsanalyse: Altersspezifische Merkmale der Gründer von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, ungewichtet

Gründer ex Rechtsformwechsler	Gruppe 45+ Exp(B)	Gruppe bis 34 Jahre Exp(B)
Soziodemographische Merkmale		
Geschlecht: weiblich (Ref.: männlich)	0,37	1,80
Familienstand: nicht verheiratet (Ref.: verheiratet)	3,80	9,68 ***
Kinderzahl: kinderlos (Ref.: mind. ein Kind)	2,56	37,26 ***
Herkunft: zugezogen (Ref.: nicht zugezogen)	2,56	2,20
Gesundheitszustand: gut (Ref.: schlecht)	3,52 *	0,87
Qualifikation: niedrig (Ref.: hoch)	1,74	4,08 *
Bildung: niedrig (Ref.: hoch)	0,81	1,36
Gründungsmotive		
aus Familientradition: Nein (Ref.: ja)	0,90	0,21
Bessere Verdienstmöglichkeiten: Nein (Ref.: ja)	1,20	0,20 *
Arbeitslosigkeit: Nein (Ref.: ja)	0,71	0,46
eigener Chef: Nein (Ref.: ja)	0,41	0,59
Einschätzung demogr. Wandels		
weniger Aufträge im ländlichen Raum: sehr problematisch (Ref.: Rest)	0,62	0,55
schlechtere allgemeine Auftragslage: sehr problematisch (Ref.: Rest)	1,23	1,60
Innovationskraft der Unternehmen: sehr problematisch (Ref.: Rest)	0,91	0,62
Ältere Handwerksmeister: sehr problematisch (Ref.: Rest)	0,11 ***	0,21
Übergaben innerhalb der Familie: sehr problematisch (Ref.: Rest)	0,50	0,19 *
Rekrutierung von qual. Nachwuchs: sehr problematisch (Ref.: Rest)	14,32 ***	22,21 ***
Betriebliche Charakteristika		
Rechtsform: Person-/Kapitalges (Ref.: Einzelunternehmen)	0,39	0,06 **
Gründungsart: Neugründer (Ref.: Übernehmer)	1,26	0,51
Mitarbeiter: keine (Ref.: mindestens einen)	2,83	1,79
Familienmitarbeiter: keine (Ref.: einer und mehr)	1,91	3,70
Umfeldspezifische Faktoren		
Gewerbebezweig: Sonstige (Ref.: Elektro-Metall)	0,98	7,84
Gewerbebezweig Bau-Ausbau	0,21 **	0,52
Region: Ost (Ref.: Mitte)	0,88	0,11 **
Region: West	7,58 **	2,11
Auftragsumfeld: < 50 km (Ref.: > 50 km)	2,46	1,09
Kundenumfeld: < 50% Kunden über 50 Jahre (Ref.: > 50% über 50 Jahre)	8,93 ***	21,09 ***

Fallzahl: 152

Referenzgruppe: 35-44jährige Gründer

-2LogLikelihood: 181,5***

* signifikant auf 90%-Niveau, **signifikant auf 95%-Niveau, *** signifikant auf 99%-Niveau.

Durch das Zusammenspiel der Variablen ergeben sich in logistischen Modellen oftmals unerwartete Resultate. So erhöht das Merkmal Gesundheitszustand „gut“ die Chance, in der Gruppe der Ältesten im Vergleich zur jüngsten zu sein, was entgegen der normalen Intuition ist, steigt doch im Allgemeinen der Krankheitsgrad mit dem Alter an. Teils ergibt sich für das beschriebene Chancenverhältnis, auch als odds ratio bezeichnet, aber auch ein unplausibel enorm hoher Wert. So sind im Verhältnis zur mittleren Gruppe jene, die in der Zukunft Probleme beim Finden von qualifiziertem Nachwuchs sehen, mit 22-facher Chance in der

jüngsten Altersgruppe zu finden. Ebenso sehen aber auch die Älteren das Problem deutlich stärker als die mittlere Gruppe. Besonders interessante Unterschiede ergeben sich für das Umfeld der Gründer, sind doch Ältere mit geringerer relativer Chance im Bau/Ausbau zu finden, haben dafür aber im Verhältnis zu den Mittelalten eine um das 7,58-fache erhöhte Chance auf die Zugehörigkeit zur Planungsregion „West“ als zur „Mitte“. Auch das Kundenumfeld kann die Subgruppen deutlich differenzieren, finden sich doch Gründer mit überproportional jungen Kunden auch in den jungen Altersstufen – überraschend aber auch häufiger bei den älteren Gründern. Am ehesten unerwartet ist aber der sehr geringe und nicht signifikante Einfluss der Motive für das Alter bei Gründung.

4.2 Hinsichtlich welcher Merkmale unterscheiden sich potenzielle Übergeber verschiedener Altersgruppen?

Im Folgenden sind in Tabelle 9 die Ergebnisse eines zweiten multinomialen Regressionsverfahrens eingetragen. Diesmal wurden die Gruppen der über 65-Jährigen und die der 55- bis 59-Jährigen jeweils im Verhältnis zur Referenz der 60- bis 64-Jährigen betrachtet, dabei aber vorher noch alle jene entfernt, die bereits eine Stilllegung planen. Die vorliegende Untersuchung hat ihren klaren Fokus auf der Planung und Durchführung einer Nachfolge und berücksichtigt deshalb die Planer von Übergaben und all jene, die noch nicht planen.

Waren für die Gründer soziodemografische Unterschiede noch relativ wichtig, sind bei den Übergebern keinerlei Werte als signifikant einzustufen, auch wenn die Kinderlosen etwa mit fast 5-fachem Risiko bei den Ältesten im Verhältnis zur mittleren Gruppe zu finden sind. Die recht naive These, ältere Handwerker arbeiten deshalb so lange, weil sie keinen familieninternen Nachfolger haben, könnte man in diesem Zusammenhang diskutieren.

Auch hinsichtlich der Einschätzung der Folgen des demografischen Wandels unterscheiden sich die Subgruppen kaum relevant. Möglicherweise ist die Gruppe der älter als 55-Jährigen hier zu homogen.

Hinsichtlich des Umfeldes ergeben sich aber deutliche Unterschiede. Ältere sind eher in der Region West zu finden und haben einen deutlich kleineren Auftragskreis abuarbeiten, was ebenso für die Jüngeren im Vergleich zur Mittelgruppe gilt. Einer der interessantesten Befunde ist das deutlich erhöhte Risiko für die Planung einer Nachfolge für die 55- bis 59-

Jährigen im Verhältnis zu den 60- bis 64-Jährigen, das beim 2,74-fachen liegt. Die Älteren haben hingegen wieder ein geringeres Risiko bzgl. einer Übergabepanung. Die relevante Übergabegruppe scheint deshalb die der 60- bis 64-Jährigen zu sein.

Tabelle 9: Ergebnisse der multinomialen Regressionsanalyse: Altersspezifische Merkmale der potenziellen Übergeber von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, ungewichtet.

Potentielle Übergeber ex Stilllegungsplaner	Gruppe 65+ Exp(B)	Gruppe 55-59 Jahre Exp(B)
Soziodemogr. Merkmale und Humankapital		
Geschlecht: weiblich (Ref.: männlich)	2,18	0,74
Familienstand: nicht verheiratet (Ref.: verheiratet)	0,74	0,78
Kinderzahl: kinderlos (Ref.: mind. ein Kind)	4,99	0,24
Herkunft: zugezogen (Ref.: nicht zugezogen)	0,79	2,21
Gesundheitszustand: gut (Ref.: schlecht)	0,83	1,18
Qualifikation: niedrig (Ref.: hoch)	0,55	4,24
Bildung: niedrig (Ref.: hoch)	1,18	0,74
Gründungsmotive		
Mangelnde Auftragslage: Nein (Ref.: ja)	0,62	0,39 *
Wirtschaftliche Gründe: Nein (Ref.: ja)	0,93	1,21
Eigene gesundheitliche Gründe: Nein (Ref.: ja)	0,70	0,60
Ruhestand: Nein (Ref.: ja)	1,04	2,74 **
Einschätzung demogr. Wandels		
weniger Aufträge im ländlichen Raum: sehr problematisch (Ref.: Rest)	0,77	0,66
schlechtere allgemeine Auftragslage: sehr problematisch (Ref.: Rest)	1,11	1,23
Innovationskraft der Unternehmen: sehr problematisch (Ref.: Rest)	0,96	0,72
Ältere Handwerksmeister: sehr problematisch (Ref.: Rest)	0,40	1,40
Übergaben innerhalb der Familie: sehr problematisch (Ref.: Rest)	1,28	0,68
Rekrutierung von qual. Nachwuchs: sehr problematisch (Ref.: Rest)	0,67	0,85
Betriebliche Charakteristika		
Rechtsform: Person-/Kapitalges (Ref.: Einzelunternehmen)	2,59 *	0,91
Gründungsart: Übergabepaner (Ref.: kein Planung)	0,80	2,65 **
Mitarbeiter: keine (Ref.: mindestens einen)	1,65	1,20
Familienmitarbeiter: keine(Ref.: einer und mehr)	1,13	0,82
Umfeldspezifische Faktoren		
Gewerbezug: Sonstige (Ref.: Elektro-Metall)	1,00	0,93
Gewerbezug Bau-Ausbau	1,36	0,62
Region: Ost (Ref.: Mitte)	1,54	0,73
Region: West	4,85 **	1,90
Auftragsumfeld: < 50 km (Ref.: > 50 km)	2,94 **	2,57 **
Kundenumfeld: < 50% Kunden über 50 Jahre (Ref.: > 50% über 50 Jahr)	1,14	0,44

Fallzahl: 230

Referenzgruppe: 60-64jährige Gründer

-2LogLikelihood: 376,14**

* signifikant auf 90%-Niveau, **signifikant auf 95%-Niveau, *** signifikant auf 99%-Niveau:

Die Gründungsmotive, hier die möglichen Gründe für eine Übergabe, sind bei den Jüngsten erwartungsgemäß nicht der Ruhestand, dafür umso eher mangelnde Aufträge.

5. Unterschiede hinsichtlich der verschiedenen Subgruppen der Gründer und potenziellen Übergeber

5.1 Hinsichtlich welcher Merkmale unterscheiden sich Nachfolger von Neugründern?

Nach ausführlicher Analyse der Unterschiede zwischen den Altersgruppen wird in einem zweiten Teil versucht zu beantworten, was Nachfolger von Neugründern unterscheidet. Dieser Unterschied wird immer wieder thematisiert, um möglicherweise eigentliche Neugründer für die Übernahme von Betrieben zu gewinnen (Kay/Schlömer 2008: 55). Dazu ist es notwendig zu wissen, ob diese Personengesamtheiten grundverschieden oder recht ähnlich sind.

Zu diesem Zweck wurden für den Datensatz des Rostocker Zentrums insgesamt 5 Modelle gebildet, die jeweils eine Themengruppe an Einflussfaktoren hinzunehmen. So kann erschlossen werden, wie sich die Einflüsse gegenseitig überlagern und was für Effekte durch Kontrolle bestimmter Variablen entstehen. Im ersten Modell, das die soziodemografischen Variablen aufgenommen hat, ist lediglich ein signifikanter Einfluss zu erkennen. Die Personen mit schlechtem Gesundheitszustand sind im Vergleich zu denjenigen mit gutem mit 60 % geringerer Wahrscheinlichkeit Nachfolger statt Gründer. Durch Hinzugabe der Gründungsmotive in einem zweiten Schritt wird dieser Zusammenhang allerdings aufgehoben. Das Motiv Familientradition ist entscheidend für die Zuordnung von Nachfolgern gegenüber Neugründern, Personen mit diesem Merkmal haben eine mehr als um das Siebenfache erhöhte Chance. Die übrigen Motive sind eher für Neugründer zutreffend, erreichen aber keine Signifikanz.

Eine wichtige Änderung ergibt sich erst im Modell 5 mit Hereingabe der Umfeldfaktoren. Kontrolliert für diese Einflüsse, wiegt der Faktor der Familientradition noch höher, was einen Supressoreffekt einer oder mehrerer anderer Variablen anzeigt. Nachfolger sind im Vergleich zu Neugründern seltener in den größeren Gewerken Bau/Ausbau und Elektro/Metall zu finden. Außerdem scheint mit dem Merkmal Region West ein erhöhtes Risiko für Nachfolge einherzugehen. In der unteren Zeile der Tabelle 10 ist der -2LL-Wert der jeweiligen Modelle gegeben. Über den Likelihood-Ratio-Test konnte nur bei den Modellen zwei und fünf die Nullhypothese abgelehnt werden, so dass die hinzugekommenen Kovariaten Null sind.

Tabelle 10: Ergebnisse der binomialen Regressionsanalyse: Unterschiede zwischen Nachfolgern und Neugründern (Referenz) von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, ungewichtet

Risiko auf Übernahme	Modell 1 Exp(B)	Modell 2 Exp(B)	Modell 3 Exp(B)	Modell 4 Exp(B)	Modell 5 Exp(B)
Alter (Ref.:35-44 Jahre alt)					
bis 34	1,03	0,66	0,91	1,21	0,78
älter als 45 Jahre	0,69	0,67	0,79	1,04	0,62
Geschlecht (Ref.: weiblich)					
männlich	0,46	0,32	0,39	0,41	0,81
Herkunft (Ref.: zugezogen)					
nicht von außerhalb MV zugezogen	3,17	1,66	1,76	1,70	2,39
Familienstand (Ref.: verheiratet)					
nicht verheiratet	1,91	1,21	1,40	1,28	1,30
Kinderzahl (Ref.: kinderlos)					
ein Kind und mehr	0,47	0,37	0,31	0,35	0,41
Gesundheit (Ref.: gut)					
schlecht	0,40 *	0,54	0,55	0,54	0,34
Qualifikation (Ref.: niedrig)					
hoch	1,55	1,30	1,10	1,01	0,78
Bildungsgrad (Ref.: niedrig)					
hoch	0,90	1,11	1,06	1,10	1,11
Gründungsmotive (Ref. jeweils nein)					
Familientradition, ja		7,28 ***	8,01 ***	6,15 **	9,01 **
bessere Verdienstmöglichkeiten, ja		0,83	0,58	0,56	0,50
Arbeitslosigkeit, ja		0,64	0,50	0,46	0,87
eigener Chef, ja		0,45	0,47	0,43	0,55
Einschätzung demogr. Wandels (Ref.: sehr problematisch)					
Aufträge im ländlichen Raum			0,78	0,96	1,04
Allgemeine Auftragslage			0,42	0,35	0,21 *
Innovationskraft der Unternehmen			1,17	1,04	0,98
Ältere Handwerksmeister			0,87	0,88	1,30
Übergaben innerhalb der Familie			0,77	0,82	0,93
Rekrutierung von qualif. Nachwuchs			1,94	2,20	1,92
Rechtsform (Ref.: Kapital-/Personenges.)					
Einzelunternehmen				0,84	0,44
Mitarbeiterzahl (Ref.: keine)					
Einer und mehr				0,59	0,88
Familienmitarbeiter (Ref.: keine)					
Einer und mehr				2,53	1,94
Gewerbezug (Ref.: Sonstige)					
Bau/Ausbau					0,13 **
Elektro/Metall					0,31
Region (Ref.: Ost)					
West					4,82 *
Mitte					0,85
Auftragsumfeld (Ref.: Weniger als 50km)					
Mehr als 50 km					0,22
Kundenumfeld (Ref.: Weniger als Hälfte über 50 Jahre)					
Mehr als die Hälfte älter als 50 Jahre alt					0,94
-2LL	128,5	109 ***	104	102	89 **

* signifikant auf 90%-Niveau, **signifikant auf 95%-Niveau, *** signifikant auf 99%-Niveau:

5.2 Hinsichtlich welcher Merkmale unterscheiden sich Planer einer Übergabe von Inhabern ohne Zukunftsplanung?

Ist bei den Gründern noch der Unterschied von Übernehmern und Neugründern relevant, so interessiert bei den potenziellen Übergebern in erster Linie, warum eine Planung zur Übergabe stattfindet. Dies wurde ebenfalls in fünf binomialen logistischen Modellen geprüft. Abhängige Variable ist hier die Planungsart, wobei keine Planung die Referenzkategorie darstellt.

Unabhängig von den einzelnen Modellen ist das Alter für die Nachfolgeplanung relevant. Wie in Tabelle 11 zu sehen ist, hat die Altersgruppe der jüngsten Übergeber ein signifikant vermindertes Risiko auf eine Übergabepaltung im Verhältnis zu der mittleren Altersgruppe. Weiterhin zeigt der Familienstand deutliche Einflüsse auf ein erhöhtes Planungsrisiko und auch auf die Einschätzungen hinsichtlich der Folgen des demografischen Wandels. Es ist nicht verwunderlich, dass gerade hierbei bei Nachfolgeplanern eher das Thema „Übergaben innerhalb der Familie“ als besonders problematisch gesehen wird.

Im Modell fünf verbleiben jedoch nur zwei genannte Einflussgrößen stabil, während das Merkmal „mithelfende Familienangehörige“ einen Großteil der Pläne zur Übergabe erklärt, wie an dem Faktor 7 unschwer zu erkennen ist. Dass sich die gleichen Personen mit höherer Wahrscheinlichkeit auch Sorgen über Aufträge im ländlichen Raum machen, könnte darauf hindeuten, dass sie selbst da leben und auf diese angewiesen sind.

Als Fazit können auf Grundlage des letzten Modells die Nachfolger als eher verheiratet, in der Peripherie lebend und mit mindestens einem mitarbeitenden Familienangehörigen zusammenarbeitend beschrieben werden. Vieles spricht dafür, dass diese Personen Vertreter des klassischen Generationenwechsels innerhalb der Familie sind. Ob diese durch Neugründer zu ersetzen sind, ist fraglich.

Tabelle 11: Ergebnisse der binomialen Regressionsanalyse: Unterschiede zwischen Planern einer Übergabe und Inhabern ohne Planung in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, ungewichtet.

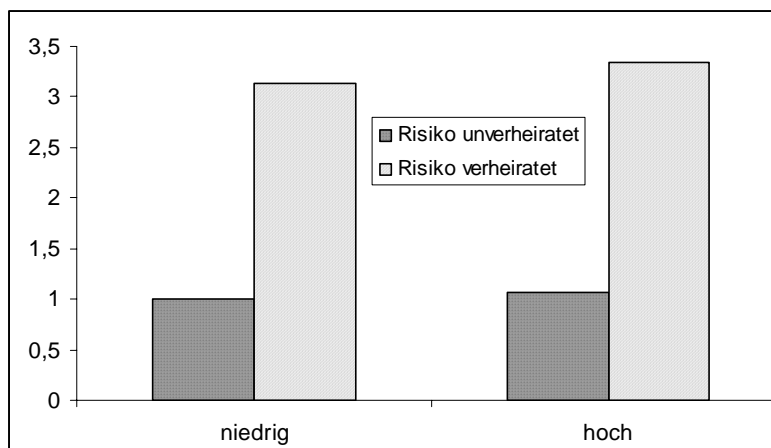
Risiko auf Übergabeplanung	Modell 1 Exp(B)	Modell 2 Exp(B)	Modell 3 Exp(B)	Modell 4 Exp(B)	Modell 5 Exp(B)
Alter (Ref.:60-64 Jahre alt)					
55-59	0,43 **	0,50 *	0,45 **	0,43 **	0,37
älter als 65 Jahre	1,33	1,41	1,43	1,40	1,36
Geschlecht (Ref.: weiblich)					
männlich	0,96	0,88	0,67	0,45	0,37
Herkunft (Ref.: zugezogen)					
nicht von außerhalb MV zugezogen	1,51	1,66	1,52	1,85	1,97
Familienstand (Ref.: nicht verheiratet)					
verheiratet	3,07 **	1,48 *	3,62 **	2,26	3,13 *
Kinderzahl (Ref.: kinderlos)					
ein Kind und mehr	3,14	2,81	3,51	3,03	3,13
Gesundheit (Ref.: gut)					
schlecht	0,77 *	0,78	0,80	0,99	1,21
Qualifikation (Ref.: niedrig)					
hoch	2,54	2,58	3,73 *	4,32	4,79
Bildungsgrad (Ref.: niedrig)					
hoch	0,87	0,95	0,88	0,96	1,07
Übergabemotive (Ref. jeweils nein)					
Mangelnde Auftragslage, ja		0,98	1,18	1,19	1,16
Wirtschaftliche Gründe, ja		0,63	0,57	0,55	0,62
Gesundheitliche Gründe, ja		0,65	0,55 *	0,66	0,69
Ruhestand, ja		1,76	1,82	2,14	2,03
Einschätzung demogr. Wandels (Ref.: sehr problematisch)					
Aufträge im ländlichen Raum			1,92 *	1,86	1,94 *
Allgemeine Auftragslage			0,52 *	0,58	0,52
Innovationskraft der Unternehmen			0,92	0,84	0,97
Ältere Handwerksmeister			1,12	0,86	0,77
Übergaben innerhalb der Familie			1,99 **	1,95 *	1,68
Rekrutierung von qualif. Nachwuchs			0,62	0,64	0,61
Rechtsform (Ref.: Kapital-/Personenges.)					
Einzelunternehmen				0,64	0,61
Mitarbeiterzahl (Ref.: keine)					
Einer und mehr				0,96	0,90
Familienmitarbeiter (Ref.: keine)					
Einer und mehr				6,05 ***	6,96 ***
Gewerbe-zweig (Ref.: Sonstige)					
Bau/Ausbau					0,68
Elektro/Metall					1,70
Region (Ref.: Ost)					
West					1,29
Mitte					1,14
Auftragsumfeld (Ref.: Weniger als 50km)					
Mehr als 50 km					0,70
Kundenumfeld (Ref.: Weniger als Hälfte über 50 Jahre)					
Mehr als die Hälfte älter als 50 Jahre alt					1,09
-2LL	271,7 ***	264	253 *	228 ***	222

* signifikant auf 90%-Niveau, **signifikant auf 95%-Niveau, *** signifikant auf 99%-Niveau:

Interaktion Familienstand und Bildung

Wie bereits angesprochen, besteht ein Vorteil, aber auch ein generelles Problem in der Annahme des Homogenitätsmodells für die logistische Regression. Die bisherigen Analysen sind dieser Annahme gefolgt, was nur Gültigkeit behalten kann, wenn so genannte Interaktionseffekte keine starken Auswirkungen auf die Parameter der Modelle haben. In Abbildung 4 sind die Odds Ratios für das Risiko, eine Übergabe zu planen, aus Tabelle 11, Modell 5 dargestellt.

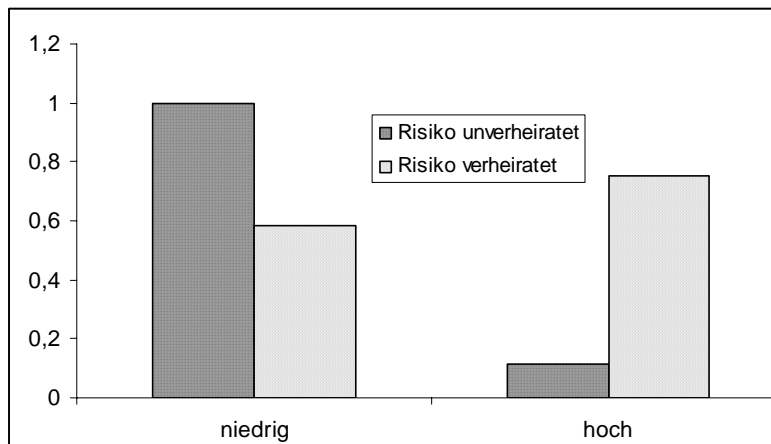
Abbildung 4: Risiko auf Übergabeplanung bei niedriger und hoher Bildung für Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, ohne Interaktionseffekt, ungewichtet



Anhand der Abbildung 5 wird klar, dass der Effekt des Familienstandes in jeder Bildungsgruppe gleich wirkt und so bei niedriger und hoher Bildung jeweils Verheiratete ein deutlich höheres Risiko auf die Planung einer Übergabe haben.

Wenn man allerdings einen Interaktionsterm in das Modell aufnimmt, der aus dem Produkt von Familienstand und Bildung besteht, wird die Verteilung der so kombinierten Fälle bei der Schätzung berücksichtigt. Wie man in Abbildung 5 sehen kann, ist das Risiko für die Planung einer Übergabe nun genau umgekehrt in den Bildungsgruppen ausgeprägt. Bei niedrig Gebildeten beeinflusst das Merkmal „unverheiratet“ die Planung einer Übergabe stärker, während dies bei Hochgebildeten genau umgekehrt ist. Das binomiale Modell ohne Interaktionsterm schätzt demnach systematisch Fehler ein in der Auswirkung der Effekte in den einzelnen Merkmalsgruppen. Allerdings ist das Auffinden von weiteren Interaktionstermen durch die geringe Fallzahl des Datensatzes limitiert und die dargestellten Zusammenhänge müssen vorläufig angenommen werden.

Abbildung 5: Risiko auf Übergabeplanung bei niedriger und hoher Bildung für Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern 2006-2008, mit Interaktionseffekt, ungewichtet



6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In der vorliegenden Untersuchung wurden der Zusammenhang von Alter und Nachfolge an einem Querschnittsdatensatz untersucht. Dabei standen zwei Fragen im Fokus der Untersuchung, wobei sich Modul A auf die Gründer/Nachfolger und Modul B auf die baldigen Übergeber konzentrierten. Es konnten je nach Fragestellung anhand deskriptiver und multivariater Analysen Merkmale identifiziert werden, die sich zunächst hinsichtlich des Alters sowie zwischen bestimmten relevanten Subgruppen der beiden Studienpopulationen unterscheiden. Nachfolgend werden die Erkenntnisse jeder Fragestellung kurz zusammengefasst.

A1: Hinsichtlich welche Merkmale unterscheiden sich Gründer beim Alter?

Derzeit befindet sich die Mehrheit der Neugründer und Übernehmer im Mecklenburger Handwerk im Alter von 35 bis 44 Jahren. Die Gründer in diesen Altersstufen unterscheiden sich von ihren jüngeren und älteren Vergleichsgruppen in wesentlicher Hinsicht. Sie sind eher männlich, von außerhalb Mecklenburgs zugezogen, sind sehr gesund, überdurchschnittlich hochgebildet und qualifiziert und haben als Motiv am deutlichsten den Selbstverwirklichungswunsch und am seltensten die Arbeitslosigkeit. Es ist deshalb grundsätzlich in Frage zu stellen, ob diese qualitativ von älteren Gründern in der Zukunft zu „ersetzen“ sind.

Es scheint aber auch spezifische Vorzüge älterer Gründer zu geben: Bei Kontrolle aller verwendeten Merkmale sind die Älteren eher gesund, haben eine jüngere Kundenstruktur und sind seltener im Krisengewerbebereich „Bau/Ausbau“ zu finden. Diese Gründer sind zudem häufiger im Westen Mecklenburgs anzutreffen. Jüngere Gründer hingegen haben häufiger Sorgen hinsichtlich der Gewinnung qualifizierten Personals, sind deutlich öfter kinderlos und unverheiratet und weniger häufig im Osten Mecklenburgs zu finden.

Generelle Aussagen sind demnach schwer zu treffen, aber die Untersuchung konnte zeigen, dass substantielle Unterschiede in relevanten Einflussgrößen für das Nachfolgegeschehen und die Betriebsdynamik im Handwerk bestehen.

A2: Unterscheiden sich Neugründer von Nachfolgern?

In der multivariaten Analyse zu den Unterschieden von Neugründern und Nachfolgern konnten überraschenderweise wenig substantielle Unterschiede ausgemacht werden. Es scheinen demnach mehr Gemeinsamkeiten als Differenzen zu bestehen. Letztendlich ist das weitaus wichtigste Trennungsmerkmal der Familienhintergrund. Liegt die Selbstständigkeit in der Tradition der Familie, sind wesentlich häufiger Nachfolger zu erwarten. Dies lässt darauf schließen, dass Gründer eher über einen differenzierteren familiären Hintergrund verfügen und Nachfolger eben nicht beliebig austauschbar sind. Die familiäre Nachfolge ist weiterhin ein fester Bestandteil im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern.

Weiterhin sind Nachfolger seltener in den großen Handwerksbereichen Bau/Ausbau bzw. Elektro/Metall und zudem eher im Westteil Mecklenburgs zu finden.

B1: Hinsichtlich welche Merkmale unterscheiden sich potenzielle Übergeber verschiedener Altersgruppen?

Bei den zukünftigen Übergebern ist die Gruppe der über 65-Jährigen besonders auffällig. Diese weisen spezifische Merkmale auf, die auf eine besondere Art der Selektion schließen lassen und so möglicherweise erklären könnten, weshalb diese Subgruppe noch weit über das Renteneintrittsalter tätig ist. Zum einen fühlen sie sich wesentlich gesünder als ihre jüngeren Kollegen, sind eher zugezogen, kinderlos, unverheiratet und fast ausnahmslos männlich. Soweit könnte man darauf tippen, dass es sich um wenig familiär angebundene „Übriggebliebene“ handelt, die weder einen Verkauf noch einen potenziellen Nachfolger für ihren Betrieb realisieren konnten. Dagegen spricht aber, dass sie überwiegend in Personen-

bzw. Kapitalgesellschaften tätig sind und ebenfalls in der wirtschaftlich und demografisch besser aufgestellten westlichen Region von MV zu finden sind. Außerdem sind sie die am höchsten qualifizierte Gruppe der potenziellen Übergeber. So könnte man auch die These entwerfen, es handle sich um spezialisierte Nischenanbieter, was durch das besonders nahe Umfeld, in dem diese Population tätig ist, gestützt wird.

Hinsichtlich der Nachfolge scheinen sich bereits früh entscheidende Weichen zu stellen. Für alle restlichen Merkmale kontrolliert, sind vor allem die 55- bis 59-Jährigen am wahrscheinlichsten Planer einer Nachfolge.

B2: Hinsichtlich welcher Merkmale unterscheiden sich Planer einer Übergabe von Inhabern ohne Zukunftsplanung?

Wenn man Inhaber ausschließt, die bereits relativ sicher eine Stilllegung planen, sind die Gründe für eine fehlende Planung einer Übergabe auszumachen. Erster, nicht erwarteter Befund: Es ist nicht das Alter, mit dem eine Übergabepfung wahrscheinlicher wird. Vielmehr sind andere Einflussvariablen wichtiger, wie etwa die Sorge um einen Wegfall der Aufträge im ländlichen Raum, das Vorhandensein von familiären Mitarbeitern und schließlich der Zustand „verheiratet“. Ein Eingangsbefund scheint sich zu bestätigen: Nachfolgen im Handwerk sind eher in ländlichen und traditionellen Familien wahrscheinlich, wobei die Wirkung des Merkmals Heirat auf das Risiko einer Nachfolgeplanung einen interessanten Interaktionseffekt erzeugt. Nur für die hohen Bildungsgruppen erhöht die Heirat die Chance, während für die niedrigen sogar ein umgekehrter Effekt eintritt. Derartige Differenzierungen sollten bei zukünftigen Diskussionen über den Einfluss des demografischen Wandels auf das Handwerk beachtet werden.

Literatur

- Akremiti, L./Baur, N. (2008) Kreuztabellen und Kontingenzanalyse, in Baur, N./Fromm, S. [Hrsg.] Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene, Wiesbaden.
- Backhaus, K./Erichson, B./Plink, W./Weiber, R. (2008) Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung, Berlin, Heidelberg.
- Böhning, Dankmar (2000) Logistische Allgemeine Epidemiologie, In: Mueller, U./Nauck, B./Diekmann, A. [Hrsg.] Handbuch der Demographie, Band 2, Berlin, Heidelberg, New York.
- Bortz, J./Döring, N. (2006) Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Heidelberg.
- Doblhammer, G./Salzmann, T./Westphal, C. (2009) Prognose über die Entwicklung des Übergabe- und Nachfolgepotentials von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern vor dem Hintergrund der regionalen Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2020. Projektbericht, Rostock.
- Doblhammer, G./Rau, R./Kytir J. (2005) Trends in educational and occupational differentials in all-cause mortality in Austria between 1981/82 and 1991/92, in: Wiener Klinische Wochenschrift 13, S. 468–479.
- Grichnik, D. (2005) International Entrepreneurship: Entscheidungs- und Risikoverhalten von Unternehmensgründern und Venture-Finanziers in kulturellen Kontexten – Theoriebildung und empirische Analysen, Düsseldorf.
- Haverkamp, K./Sölter, A./Kröger, J. (2009) Humankapitalbildung und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien 79, Duderstadt.
- Fahrmeier, L./Künstler, R./Pigeot, I./Tutz, G. (1997) Statistik. Der Weg zur Datenanalyse, Berlin, Heidelberg.
- Felden, B./Pfannenschwarz, A. (2008) Unternehmensnachfolge – Perspektiven und Instrumente für Lehre und Praxis, München.
- Fröhlich, E./Pichler, J. H. (1988) Werte und Typen mittelständischer Unternehmer, Berlin.
- Himmelreicher, R.K./Sewöster, D./Scholz, R./Schulz, A. (2008) Die fernere Lebenserwartung von Rentnern und Pensionären im Vergleich, in: WSI Mitteilungen 5/2008.
- Hosmer, D.W./Lemeshow, S. (2000) Applied Logistic Regression. Second Edition, New York.
- Kay, R./Schlömer, N. (2008) Können Neugründer die so genannte Nachfolgerlücke bei Unternehmensübernahmen schließen? – Eine empirische Analyse, in: IfM Bonn [Hrsg.] (2008) "Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2008" Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 116 NF, Wiesbaden .
- Kleinbaum, D.G./Klein, M. (2002) Logistic Regression. A Self Learning Text. Second Edition, New York.

- Lageman, B., Dürig, M. Rothgang, L. Trettin und F. Welter (2004): Determinanten des Strukturwandels im deutschen Handwerk, Band I (Schlussbericht). Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (Forschungsvorhaben 40/02). Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., Essen.
- Levesque, M./Minniti, M. (2006) The Effect of Aging on Entrepreneurial Behaviour, in: *Journal of Business Venturing* 21, S. 177-194.
- Mackenbach, J. P./Bos, V./Anderson, O./Cardano, M./Costa, G./Harding, S./Reid, A./Hemström, Ö./Valkonen, T./Kunst, A. E. (2003) Widening socioeconomic inequalities in mortality in six western European countries, in: *International Journal of Epidemiology* 5, S. 830–837.
- Mittelstandsmonitor 2008 (2008) Jährlicher Bericht zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen, Frankfurt am Main.
- Parker, S.C. (2004) *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*, Cambridge.
- Parker, S.C./Van Praag, C.M. (2006) The Entrepreneurs Mode of Entry: Business Takeover or New Venture Start, IZA Discussion Paper No. 2382, Bonn.
- Ragnitz, J./Eichler, S./Grundig, B./Lehmann, H./Pohl, C./Schneider, L./Seitz, H./Thum, M. (2007) Die demographische Entwicklung in Ostdeutschland. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Dresden.
- Schnell, R./Hill, P.B./Esser, E. (2005) *Methoden der empirischen Sozialforschung*. 7. Auflage, München, Wien.
- Spitznagel Jr., E. L. (2008) Logistic Regression, in: [Rao, C.R./Miller, J.P./Rao, D.C. [Hrsg.] *Handbook of Statistics*, Vol. 27, S. 187-209.
- Van Oyen, Herman (2001) The institutionalised population in health surveys. International Seminar on the Measurement of Disability, online abrufbar über <http://unstats.un.org/unsd/disability/pdfs/ac.81-7-6.pdf> [Zugriff: 24.04.2009]
- Wagner, J. (2004) Are Young and Small Firms Hothouses for Nascent Entrepreneurs? In: *Applied Economics Quarterly*, 50, S. 379-391.
- Werner, A./Faulenbach, N. (2008) Das Gründungsverhalten Älterer: Eine empirische Analyse mit den Daten des Gründerpanels des IfM Bonn; IfM Materialien, Nr. 194, Bonn.
- Werner, A./Kay, R. (2006) Entrepreneurial Image, Gender, and the Formation of New Ventures, in: *Die Betriebswirtschaft* 66, S. 497-521.
- Ziegler, T./Hinz, R. (1999) Gründungsmotive und Unternehmenserfolg, In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 32. Jg, 1999, S. 423-433.