

## **Gießen: Baugewerbliche Unternehmer befassen sich mit Problemen bei Firmennachfolge**



Beeindruckte Besucher beim Firmenrundgang bei Bieber+Marburg - Foto: Ewert

GIESSEN/WETZLAR - (wf). Die jüngste Mitgliederversammlung der Bezirksstelle Lahn-Dill im Verband Baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V. fand ausnahmsweise nicht in heimischen Gefilden statt, sondern im benachbarten Gießen. Hier stand vor dem administrativen Teil der Informationsbesuch im Stahllager der Firma Bieber+Marburg im Steinberger Weg 60, der als Großhändler und Lieferant Geschäftspartner vieler handwerklicher Bauunternehmer ist.

Am Standort Gießen lagern über 25 000 Tonnen Stahl, die Gesamtfläche der 18 miteinander verbundenen Hallen umfasst stolze 38 000 Quadratmeter, erfuhren die Besucher. Im Umkreis von 250 Kilometern beliefert Bieber+Marburg Kunden in Industrie, Handel und Handwerk. Jährlich werden 80 000 Tonnen Stahl ins Lager Gießen an- und von dort aus an die Kunden ausgeliefert - und zwar von einem auf den anderen Tag. Am Stahllager wird im Drei-Schicht-Betrieb Material eingelagert, kommissioniert und auf Lkw verladen. Insgesamt beschäftigt man 250 Mitarbeiter, davon 190 in Gießen. Bieber+Marburg unterhält hier einen Biege- und Brennschneidebetrieb sowie Sägeanlagen für Profile. Hinzu kommen zwei Strahlanlagen sowie Grundierungs- und Verzinkungsmöglichkeiten. Geschäftsführer des mittelständischen Familienunternehmens sind in dritter Generation Brigitte Bieber und ihr Cousin Sven Bieber.

Zum Thema Betriebsnachfolge referierte im Anschluss Markus Geiser, Betriebsberater und Leiter der Abteilung Betriebswirtschaft im Verband. Angesichts der "Nachfolgewelle", die in den kommenden fünf Jahren in Form von mehr als einer halben Million Unternehmensübergaben - also nahezu 14 Prozent aller kleinen und mittleren Unternehmen - über den deutschen Mittelstand "hinwegrollen wird", mahnte Geiser die Unternehmer, sich frühzeitig - also schon ab etwa dem 50., spätestens dem 60. Lebensjahr - mit der Thematik zu befassen. Denn bei längerem Zuwarten könnte es schnell zu einer Problematik werden, mahnte der Experte.

Aus gemachten Erfahrungen wies Geiser hin auf ein mangelndes Bewusstsein bezüglich einer frühzeitigen Nachfolgeregelung sowie eine unzureichende interne Nachwuchsförderung. Die Risiko- und Innovationsbereitschaft nehme mit fortschreitendem Lebensalter ab, Investitionen gingen deutlich zurück. Hohe Privatentnahmen kämen ebenso hinzu wie eine fortschreitende Interesselosigkeit beim "Senior", begleitet von operativen Misserfolgen. Diese Spirale gefährde letztlich sogar den Bestand des Betriebes, warnte Geiser.

Gleichzeitig machte er aber auch Hoffnung. Die Notwendigkeit, die Nachfolgeregelung im Bewusstsein der Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und deren Arbeitsplätzen als Führungsaufgabe zu erkennen, nehme zu. Je nach Umständen habe eine familieninterne Nachfolge ebenso ihre Berechtigung und gute Erfolgsaussichten wie eine externe Lösung, zum Beispiel per Übernahme durch einen Mitarbeiter oder den Verkauf des Unternehmens. Bei alledem könne der Verband wertvolle Hilfestellung leisten.