

J.M. van den Hoek
C.J.M. Spierings

Publikatie 2.197

VAN SAMENWERKING NAAR BEDRIJFSOVERDRACHT

Cijfers en ervaringen

Maart 1992



SIGN: L 26-2.197
EX. NO: B
MLV:

Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)
Afdeling Structuuronderzoek

560165

REFERAAT

VAN SAMENWERKING NAAR BEDRIJFSOVERDRACHT; CIJFERS EN ERVARINGEN

Hoek, J.M. van den en C.J.M. Spierings

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO), 1992

Publikatie 2.197

ISBN 90-5242-156-0

92 p., tab., Eng.summ.

Onderzoek in twee fasen naar de mate waarin samenwerkingsovereenkomsten tussen het bedrijfshoofd en opvolger(s) voorkomen in het kader van de bedrijfsovername, met de nadruk op maatschappen en firma's. Tevens wordt ingegaan op de motieven om al dan niet een maatschap of firma op te richten en op de inhoud van en de ervaringen met deze of andere vormen van samenwerking tot en met de bedrijfsoverdracht.

De eerste fase omvat een schriftelijke enquête, die kwantitatieve gegevens omtrent het voorkomen van maatschappen en firma's heeft opgeleverd. In de tweede fase zijn een aantal diepte-interviews gehouden, wat kwalitatieve informatie opleverde ten aanzien van de motivatie, de inhoud en ervaringen met verschillende vormen van samenwerking.

De resultaten van het onderzoek geven aan dat maatschappen en firma's in de land- en tuinbouw een algemeen verschijnsel zijn. Bij de motivatie voor een dergelijke samenwerkingsovereenkomst spelen bedrijfseconomische aspecten een belangrijke rol. Advisering is van groot belang, zowel bij de oprichting van de samenwerkingsovereenkomst als bij de bedrijfsoverdracht.

Bedrijfsovername/Bedrijfsoverdracht/Opvolging/Samenwerking/Maatschap/Firma/
Nederland/Landbouw

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Hoek, J.M. van den

Van samenwerking naar bedrijfsoverdracht : cijfers en

ervaringen / J.M. van den Hoek en C.J.M. Spierings. -

Den Haag : Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO). - Tab. -

(Publikatie / Landbouw-Economisch Instituut ; no. 2.197)

Met samenvatting in het Engels.

ISBN 90-5242-156-0

NUI 835

Trefw.: bedrijfsovernames ; landbouw.

Overname van de inhoud toegestaan, mits met duidelijke bronvermelding.

INHOUD

	Blz.
WOORD VOORAF	5
SAMENVATTING	7
SUMMARY	11
1. INLEIDING	15
1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek	15
1.2 Literatuuroverzicht	17
1.2.1 Vormen van bedrijfsovername	17
1.2.2 Voor- en nadelen van een maatschap of firma	18
1.2.3 Maatschaps- en firmacontracten	20
1.2.4 Maatschappen en firma's in cijfers	23
1.2.5 Juridische aspecten van de bedrijfsoverdracht	27
1.3 Onderzoeksvragen	28
1.4 Indeling rapport	29
2. METHODE VAN ONDERZOEK	30
2.1 Inleiding	30
2.2 Opzet van het onderzoek; splitsing in twee fasen	30
2.3 De schriftelijke enquête	31
2.4 De mondelinge enquête	33
3. BEDRIJVEN MET EN ZONDER SAMENWERKINGSOVEREENKOMST	37
3.1 Inleiding	37
3.2 Aantal samenwerkingsovereenkomsten en hun kenmerken	37
3.3 Bedrijven, personen en samenwerkingsovereenkomsten	39
3.4 Bedrijfs- en persoonskenmerken en hun onderlinge samenhang	43
3.5 Samenvattende conclusies	44
4. BESLUITVORMING ROND DE OPRICHTING VAN MAATSCHAPPEN EN FIRMA'S	45
4.1 Inleiding	45
4.2 Advisering rond maatschappen en firma's	46

	Blz.
4.3 Motieven die een rol spelen bij het al dan niet vormen van een maatschap of firma	47
4.3.1 Bedrijven met een maatschap of firma	48
4.3.1.1 Bedrijfseconomische motieven	48
4.3.1.2 Juridische motieven	49
4.3.1.3 Sociale en overige motieven	49
4.3.2 Bedrijven zonder een maatschap of firma	50
4.3.2.1 Bedrijfseconomische motieven	50
4.3.2.2 Juridische motieven	51
4.3.2.3 Sociale en overige motieven	51
4.4 Moment van keuze	53
4.5 Samenvattende conclusies	55
5. ERVARINGEN MET VERSCHILLENDE VORMEN VAN SAMENWERKING	57
5.1 Inleiding	57
5.2 Inhoud van maatschaps- en firmacontracten	57
5.3 Ervaringen met maatschappen en firma's	62
5.4 Andere vormen van samenwerking	65
5.5 Samenvattende conclusies	66
6. DE BEDRIJFSOVERDRACHT	68
6.1 Inleiding	68
6.2 Factoren van invloed op het moment van bedrijfsoverdracht	68
6.3 Financiële aspecten van en oordeel over de bedrijfsoverdracht	71
6.4 Samenvattende conclusies	78
7. CONCLUSIES EN SLOTBESCHOUWING	80
LITERATUUR	83
BIJLAGEN	85
1. Achtergrondinformatie non-respons en niet-buikbare respons	86
2. Kenmerken van de respondenten van de mondelinge enquête	88
3. Berekening percentage maatschappen en firma's op bedrijven met een opvolger in mei 1988	90
4. Beschrijving van de Logit-analyse	92

WOORD VOORAF

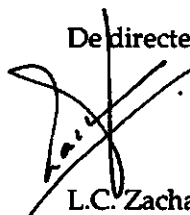
Het proces van bedrijfsovername in de land- en tuinbouw geniet al tientallen jaren een grote belangstelling. Hoe dit proces verloopt, is van groot belang voor de continuïteit van de hele land- en tuinbouwsector. Het Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO) heeft er in het verleden in verschillende rapporten aandacht aan besteed.

Het aantal gefaseerde overnames, waarbij bedrijfshoofd en opvolger gedurende een bepaalde periode vóór de bedrijfsoverdracht het bedrijf gezamenlijk exploiteren, is de laatste jaren toegenomen ten opzichte van het aantal directe overnames. Vooral de maatschap en de firma zijn populair. Precieze gegevens over het voorkomen van deze en andere samenwerkingsovereenkomsten ontbreken echter. Ook is niet bekend welke motieven een belangrijke rol spelen bij het al of niet oprichten van een maatschap of firma. Dit is de voornaamste reden geweest dit onderzoek uit te voeren.

Veel dank is verschuldigd aan alle respondenten die hebben meegewerkt aan de enquêtes. Zonder hun medewerking was de uitvoering van dit onderzoek onmogelijk geweest. Verder is dank verschuldigd aan verschillende personen, die tijdens de uitvoering van het onderzoek hebben geadviseerd.

Het onderzoek is grotendeels uitgevoerd door Ing. J.M. van den Hoek. Drs. C.J.M. Spierings heeft het onderzoek begeleid en verzorgde een deel van de verslaggeving van de mondelinge enquête. Een belangrijk deel van de mondelinge enquêtes is uitgevoerd door P.N. Bouwman.

De directeur,

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

L.C. Zachariasse

Den Haag, maart 1992

SAMENVATTING

Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek is inzicht te krijgen in de mate waarin samenwerkingsovereenkomsten als de maatschap en de firma voorkomen in het kader van de bedrijfsoverneming en in de motieven om een dergelijke overeenkomst al dan niet aan te gaan. Tevens is het doel een idee te krijgen van de inhoud van en de ervaringen met verschillende vormen van samenwerken, met de nadruk op maatschappen en firma's, tot en met het moment van de bedrijfsoverdracht.

Opzet en uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd in twee fasen. In de eerste fase is in november 1989 een schriftelijke enquête gehouden onder een groot aantal bedrijfshoofden die volgens de landbouwtelling van 1988 een opvolger hadden. Hieruit zijn kwantitatieve gegevens verkregen omtrent de mate waarin samenwerkingsovereenkomsten voorkomen in de periode voorafgaand aan de bedrijfsoverdracht (op bedrijven waar al minimaal anderhalf jaar een opvolger aanwezig is).

In de tweede fase zijn in het voorjaar van 1990 mondelinge enquêtes gehouden onder een selecte groep respondenten van de eerste fase. De gesprekken zijn gehouden in de vorm van vrije diepte-interviews onder drie groepen bedrijven. Dit waren bedrijven waar geen maatschap of firma was gevormd tussen het bedrijfshoofd en de opvolger, bedrijven waar wel sprake was van een maatschap of firma en een groep reeds overgedragen bedrijven. Uit deze fase is kwalitatieve informatie verkregen omtrent de motieven om al dan niet een maatschap of firma op te richten en omtrent de inhoud van en de ervaringen met de verschillende vormen van samenwerking tot en met de bedrijfsoverdracht.

Mate waarin samenwerkingsovereenkomsten voorkomen

Op zes van de tien bedrijven waar in november 1989 al minimaal anderhalf jaar een opvolger aanwezig is, heeft deze een samenwerkingsovereenkomst in de vorm van een maatschap of firma met het bedrijfshoofd gesloten. Meestal is sprake van een maatschap (ongeveer de helft van de bedrijven met een opvolger). Een firma komt voor op een tiende van de bedrijven waar al minimaal anderhalf jaar een opvolger aanwezig is. Deelnamecontracten zijn op zes procent van deze bedrijven afgesloten. Op de bedrijven waar geen sprake is van een samenwerkingsovereenkomst, komt soms een vorm van loondienst of tegoedschrijving en sporadisch een besloten of commanditaire vennootschap voor. Meestal is er echter (nog) geen financiële regeling.

Het aantal maatschappen en firma's neemt toe bij een grotere bedrijfsomvang en een hogere leeftijd van het bedrijfshoofd en/of de opvolger. Verder speelt het bedrijfstype, de regio en de opleiding van de opvolger een rol. Op de tuinbouwbedrijven in de provincies Noord- en Zuid-Holland komen veel firma's voor. Opvolgers met een niet-agrarische opleiding maken minder vaak deel uit van een maatschap of firma dan opvolgers met een agrarische opleiding.

Motieven om al dan niet een maatschap of firma te vormen

De motieven voor het oprichten van een maatschap of firma zijn vrij eenduidig en hebben vooral te maken met bedrijfseconomische voordelen, zoals het snel vormen van eigen vermogen, de mogelijkheid tot winstdeling en fiscale voordelen. Daarnaast speelt een rol de mogelijkheid om de rechtszekerheid van de opvolger juridisch vast te leggen in een schriftelijk contract.

Belemmeringen om een maatschap of firma op te richten hebben vooral te maken met de onzekerheid over de daadwerkelijke overname door de beoogde opvolger(s) en het aantal opvolgers. Men wacht met iets te gaan regelen totdat hierover duidelijkheid bestaat. Soms spelen persoonlijke opvattingen een grote rol. Vooral bij meer opvolgers komt het voor dat een duidelijke voorkeur bestaat voor het zelfstandig voeren van een bedrijf. Een onduidelijke of negatieve advisering kan eveneens belemmerend werken. Verder zijn er belemmeringen van bedrijfseconomische aard zoals een slechte financiële positie, een te klein bedrijf of de situatie waarbij een andere oplossing financieel gunstiger is dan een maatschap of firma.

Inhoud van en ervaringen met samenwerkingsovereenkomsten

Een maatschaps- of firmacontract komt grotendeels tot stand op advies van deskundigen. Over het algemeen zijn de respondenten zelf slecht op de hoogte van wat er volgens het contract al of niet geregeld is of kan worden. In het contract blijkt de rechtszekerheid voor de opvolger niet altijd voldoende geregeld.

De ervaringen met maatschappen en firma's zijn over het algemeen goed. Problemen met samenwerken komen weinig voor, omdat meestal veel taken met daarbij horende verantwoordelijkheden gesplitst worden. Meestal krijgt de opvolger meer verantwoordelijkheden naarmate deze langer op het bedrijf werkt. Soms verloopt de samenwerking wat stroef doordat het bedrijfshoofd geen verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden aan de opvolger(s) wil delegeren.

Dezelfde situaties gelden voor de bedrijven waar geen sprake is van een maatschap of firma. Men is hier over het algemeen echter wat minder tevreden. Dit heeft met name te maken met het moeilijker vormen van eigen vermogen en de geringere zekerheid wat betreft de overname. Op deze bedrijven is er altijd wel een financiële regeling voor de opvolger wanneer deze meewerkt op het bedrijf.

Moment van en oordeel over de bedrijfsoverdracht

De bedrijfsoverdracht vindt in de meeste gevallen plaats rond de 65-jarige leeftijd van vader. Bij een eerder tijdstip is meestal sprake van bijzondere omstandigheden zoals overlijden van vader of moeder, invaliditeit van één van de ouders of echtscheiding. Wanneer de overdracht ruim na het 65-ste jaar plaatsvindt, heeft dit vaak te maken met het feit dat de ouders het bedrijf (nog) niet over willen dragen.

De bedrijfsoverdracht verloopt niet bij alle bedrijven probleemloos. Soms zijn er financieringsproblemen, doordat de bank geen lening wil verstrekken. Ook komt het voor dat de medewerking van de ouder(s) te wensen overlaat. Hierbij speelt de emotionele binding met het bedrijf een rol evenals persoonlijke verhoudingen. Beide situaties kunnen zowel voorkomen op bedrijven waar vóór de overdracht wel een maatschap of firma was als op bedrijven waar geen sprake was van een dergelijke overeenkomst.

De administratieve afwikkeling van de bedrijfsoverdracht duurt volgens een aantal respondenten te lang. De advisering laat in sommige gevallen ook te wensen over.

Slotbeschouwing

Een goede advisering is gedurende het gehele overnameproces van groot belang. Men voelt zich in grote mate afhankelijk van externe deskundigen, gezien de ingewikkeldheid van juridische en bedrijfseconomische aspecten van de bedrijfsovername. Uit het onderzoek blijkt dat zowel de kwantiteit als de kwaliteit van verstrekte adviezen soms onvoldoende is. Aandacht voor de advisering is daarom van het grootste belang. Hierin ligt misschien niet alleen een taak voor de personen die normaliter betrokken zijn bij het geven van adviezen, zoals de boekhouder of accountant, de sociaal-economisch voorlichter en de notaris. Ook de overheid en de verschillende landbouworganisaties zouden hier wellicht op in kunnen springen.

SUMMARY

Aim of the study

The aim of the study is to provide information about the extent to which cooperation agreements such as a partnership or firm are used for the inter-generational transfer of the farm business and the motives for closing such agreements or otherwise. The aim was also to obtain information about the form this cooperation takes and how the various forms work in practice, particularly partnerships and firms, up to the time when the business is actually transferred.

About the study

The study was divided into two stages. During the first stage a written survey was carried out in november 1989, among 1 300 farmers who had a successor for a period of at least one and a half year. This provided quantitative information about the prevalence of cooperation agreements during the period prior to the transfer of the farm business.

The second stage included interviews (in 1990) with a selected group of respondents from the initial survey. The discussions took the form of free, in-depth interviews with three groups of businesses. These were: businesses where the owner and successor had not formed a partnership or firm; businesses where a partnership or firm had been set up and businesses which had already been transferred. This stage provided information about the motives for entering into a partnership or setting up a firm or not, and how the various forms of cooperation work in practice prior to the transfer of the farm business.

Prevalence of cooperation agreements

In 1989, in six out of ten businesses where there has been a successor for a period of at least one and a half year, a cooperation agreement in the form of a partnership or firm has been closed with the farmer. Generally this takes the form of a partnership (in about half the businesses with a

successor). A firm was used by one in ten businesses where there has been a successor for a period of at least one and a half year. Participation contracts are closed in six percent of those businesses with a successor. In businesses where there is no cooperation agreement either a contract of employment or deferred salary is sometimes used and occasionally a limited company. However in most cases no financial agreement has been made so far.

The number of partnerships and firms increases with the size of the farm business and the age of the farmer and/or successor. The type of business, region and education of the successor also play a part. There are many firms in the horticultural sector and therefore in North and South Holland. Successors without agricultural training are less frequently party to a partnership or firm than successors with agricultural training.

Motives for setting up a partnership or firm

The motives for setting up a partnership or firm are fairly consistent and generally relate to business advantages such as the rapid formation of capital, opportunities for profit sharing and tax advantages. The fact that the rights of the successor can be legally laid down in a written agreement is also significant.

Reasons for not setting up a partnership or firm generally relate to uncertainty about the actual transfer to the intended successor and about the number of successors. There is a tendency to wait until this is clear. Aspects such as personal opinion may affect this. Particularly when there are several successors the preference may be to run the business independently. Unclear or negative advice may also be an impediment. There are also business-related obstacles such as a weak financial position, a business which is too small, or a situation where another solution may be financially more attractive than a partnership or firm.

Form and practical experience of cooperation agreements

A partnership or firm contract is largely drawn up on the basis of expert advice. Generally those interviewed knew little about what may or may not be covered by the contract. The legal position of the successor is not always adequately guaranteed in the contract.

Generally partnerships or firms work well in practice. There are few problems with the cooperation as many tasks and related responsibilities are separate. Generally the successor's level of responsibility increases with length of service to the business. Cooperation can be more difficult when the owner of the business does not want to delegate responsibility and authority to the successor or successors.

The same situations arise in businesses without a partnership or firm. Generally those involved are less satisfied. This usually relates to difficulties in building up capital and uncertainty about the transfer. Nevertheless there are always financial arrangements in these businesses if the successor works there.

Timing and view of the transfer

In most cases the business is transferred when the father is about 65 years of age. Earlier transfers are generally due to special circumstances such as the death of the father or mother, disability of the parents or divorce. When the transfer is made long after the age of 65 this is often due to the fact that the parents do not want to transfer the business yet.

The actual transfer is not always smooth. Sometimes there are financing difficulties because the bank does not want to provide a loan. The cooperation of the parent or parents may also be lacking. Emotional ties to the business as well as personal relationships are involved here. Both situations may arise in businesses where a partnership or firm had been set up before the transfer as well as in businesses where there is no such agreement.

According to some of those interviewed the administrative matters surrounding the transfer took too long. In some cases the advice provided was not as good as it could have been.

Conclusions

Good advice is vitally important during the entire transfer process. Given the complex legal and financial aspects of a transfer those concerned feel very dependent on experts. The study indicates that the quality as well as the quantity of advice provided is not always adequate. The conclusions include some recommendations for improving the advice given. This could be a task not only for those normally involved with a transfer, i.e. the accountant, socio-economic advisor and notary, but maybe help could also be offered by government and the various agricultural organisations.

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek

Voordat een land- of tuinbouwbedrijf wordt overgedragen, hebben de ouders en het kind dat het bedrijf waarschijnlijk over zal nemen, meestal al jarenlang op het bedrijf gewerkt. Het gaat hierbij om een proces, waarbij de ouders de mogelijkheid hebben hun bedrijf geleidelijk uit handen te geven en de opvolger 1) geleidelijk in het bedrijf kan groeien. Tijdens dit proces staan beiden vaak voor belangrijke keuzen en worden vergaande beslissingen genomen. Te denken valt aan de keuze tussen thuis meewerken of elders arbeid verrichten en de keuze tussen de verschillende beloningsvormen. Bij de te nemen beslissingen gaat het enerzijds om het verwerven van een redelijk inkomen voor de ondernemer en zijn gezin en anderzijds om het op peil houden van de vermogensvoorziening van het bedrijf (De Veer, 1977:12).

Kenmerkend voor de land- en tuinbouw is dat veel bedrijven als een persoonlijke onderneming worden gevoerd en binnen het gezin of de familie worden overgenomen. Op deze bedrijven wordt grotendeels met eigen arbeid gewerkt en met veel eigen vermogen (LEI/Rabo, 1987:41). Ten aanzien van de omvang en samenstelling van het eigen vermogen van een land- en tuinbouwbedrijf treden er belangrijke veranderingen op in de loop van de ondernemerscyclus (LEI/Rabo, 1987:48-50). Kort na de bedrijfsoverdracht is het eigen vermogen in het algemeen laag en bestaat het grotendeels uit besparingen bereikt in de periode vóór de bedrijfsoverdracht. Naarmate men langer zelfstandig boer of tuinder is, daalt de omvang van het vreemd vermogen van het bedrijf. Met het oog op de continuïteit blijft men doorgaan met investeren in de vorm van bedrijfsaanpassing of een nieuwe bedrijfsopzet, waarbij men vreemd vermogen aantrekt (LEI/Rabo, 1987:51).

Een andere voorwaarde voor het handhaven van de continuïteit is, dat de bedrijfsovername in gezinsverband financieel haalbaar moet zijn. Een

1) Onder opvolger wordt verstaan: de zoon of dochter die naar alle waarschijnlijkheid het bedrijf over zal nemen.

vereiste daarvoor is een rendabele bedrijfsvoering. Dit houdt niet zonder meer in dat de bedrijfsovername dan weinig problemen geeft. Bij de bedrijfsoverdracht in gezinsverband komt de voorziening met eigen vermogen op een dieptepunt. Op het eigen vermogen rusten dan niet alleen aanspraken vanwege de gezinsfinanciering, maar er wordt ook vermogen onttrokken door de successiebelasting en erfopvolging. Indien men tevens investeringen verricht in verband met bedrijfsaanpassing of -vernieuwing, dan zal in de regel vreemd vermogen worden aangetrokken waarop vaste verplichtingen drukken als rente en aflossing. Bij een klein eigen vermogen kunnen in het kader van bedrijfsovername ook in geval van een rendabele bedrijfsvoering liquiditeitsproblemen ontstaan (De Veer, 1977:17). Het behoud van een verantwoorde financieringsstructuur van het over te nemen bedrijf is dan ook zeer belangrijk (Ministerie van LNV, 1985:42).

De maatschap en de firma zijn de laatste twintig jaar in toenemende mate in de belangstelling komen te staan. Het zijn beide vormen van een geleidelijke bedrijfsovername, waarbij ouders en opvolger gedurende een periode samen het bedrijf voeren. Uit beschikbare literatuur komt naar voren dat er grote voordelen zitten, met name op bedrijfseconomisch gebied, aan het vormen van een maatschap of firma in het kader van de bedrijfsovername. De opvolger kan onder andere makkelijker eigen vermogen vormen en heeft de mogelijkheid de overname geleidelijk te doen laten verlopen. Toch wordt niet altijd een maatschap of firma opgericht. Volgens een niet gepubliceerd onderzoek van de Rabobank in samenwerking met het Nipo is op een derde van de bedrijven groter dan 70 sbe met een opvolger een maatschap gevormd. Uit een niet-gepubliceerd LEI-onderzoek op basis van gegevens uit 1984 naar de vermogensvorming van jonge toekomstige agrarische bedrijfshoofden bleek dat op grotere bedrijven vaker maatschappen of firma's worden gevormd dan op kleinere.

Dat een maatschap of firma op kleine bedrijven minder vaak voorkomt dan op grote is niet verwonderlijk. Op de kleine bedrijven is immers het bedrijfsresultaat te laag om twee personen voldoende te belonen. Opmerkelijk is echter dat ook op grote bedrijven lang niet altijd een maatschap of firma wordt gevormd in het kader van de bedrijfsovername. Centraal in dit onderzoek staat dan ook de vraag waarom dit zo is en wat de redenen zijn om wel een maatschap of firma te vormen.

De probleemstelling van het onderzoek kan als volgt worden geformuleerd: hoe frequent komen maatschappen en firma's voor en wat zijn de motieven die mensen hebben om een dergelijke samenwerkingsovereenkomst al dan niet aan te gaan in de periode vóór de bedrijfsoverdracht. Doel van het onderzoek is ook een idee te krijgen van het functioneren van maatschappen en firma's in de praktijk en de ervaringen met deze of andere vormen van samenwerken tussen bedrijfshoofd en opvolger(s) tot en met de bedrijfsoverdracht. De kennis die met dit onderzoek wordt op-

gedaan kan worden benut ten behoeve van de voorlichting, het onderwijs en het beleid in verband met het wegnemen van eventuele knelpunten en voor een soepel verloop van het proces van bedrijfsovername.

1.2 Literatuuroverzicht

1.2.1 Vormen van bedrijfsovername

Het proces van bedrijfsovername kent globaal genomen twee vormen: de directe en de gefaseerde bedrijfsovername. Bij directe overname wordt het bedrijf ineens en in zijn geheel door de opvolger overgenomen. Hoefmans et al. (1989:45-124) onderscheiden verschillende situaties bij directe overdracht: bedrijfsoverdracht bij leven, bedrijfsoverdracht na overlijden van het oudste bedrijfshoofd, bedrijfsoverdracht via verpachting of via uitgifte in erfpacht.

Bij gefaseerde overname wordt het bedrijf in gedeeltes of geleidelijk overgenomen. De gefaseerde overname kan worden onderverdeeld in een (af-)splitsing van een bestaand bedrijf en een geleidelijke overname in het kader van een gemeenschappelijke exploitatie (Van Bruchem et al. 1990:52). Bij deze laatste vorm is er sprake van een periode dat ouders en opvolger samenwerken.

Er zijn verschillende juridische samenwerkingsvormen mogelijk bij een geleidelijke overname in het kader van een gemeenschappelijke exploitatie. Dit zijn:

1. maatschap;
2. vennootschap onder firma;
3. commanditaire vennootschap;
4. besloten vennootschap.

ad 1. De maatschap en de vennootschap onder firma komen het meeste voor en vertonen grote overeenkomsten. Volgens het Burgerlijk Wetboek artikel 1655 is een maatschap "een overeenkomst tussen twee of meer personen die zich verbinden iets in gemeenschap te brengen om het daaruit ontstane voordeel met elkaar te delen". De partijen in een maatschaps-overeenkomst worden in de wet vennoten genoemd. Voor het aangaan van een overeenkomst moet men handelingsbekwaam zijn. Handelingsbekwaam zijn die personen die meerderjarig (18 jaar of ouder) of gehuwd zijn (behalve onder curatele gestelden), of personen die voor deze overeenkomst bij de rechtbank zogenaamde handlichting hebben gekregen.

ad 2. Een vennootschap onder firma (vof), in het vervolg firma genoemd, is een maatschap tot uitoefening van een bedrijf onder een gemeenschap-

pelijke naam. De partijen worden vennoten of firmanten genoemd (de wet spreekt van vennoten).

Enkele belangrijke verschilpunten tussen een maatschap en een firma zijn:

- de vennoten zijn bij een firma ieder hoofdelijk aansprakelijk
- de firma handelt onder een gemeenschappelijke naam
- de firma moet worden ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel

Het belangrijkste verschil tussen een maatschap en een firma betreft de aansprakelijkheid naar buiten. Elke vennoot in een firma is hoofdelijk aansprakelijk, terwijl de vennoten in een maatschap ieder voor de helft aansprakelijk zijn. In het algemeen wordt door de voorlichting geadviseerd te kiezen voor een firma als er ook handel gedreven wordt - dit om het optreden naar buiten (externe betrekkingen) duidelijk te kunnen regelen - en als het van belang is naar buiten één naam te voeren.

ad 3. De commanditaire vennootschap komt weinig voor, hoewel de laatste tijd een lichte toename valt te bespeuren. Een dergelijke overeenkomst wordt meestal kort voor de bedrijfsoverdracht opgericht om fiscale redenen. De commanditaire vennoot heeft wel geld in het bedrijf zitten, maar bemoeit zich niet met de bedrijfsvoering. Hij is fiscaal gezien nog wel ondernemer, maar heeft verdere activiteiten op het bedrijf gestaakt.

ad 4. Een besloten vennootschap is, in tegenstelling tot de voorgaande drie samenwerkingsvormen, geen persoonlijke onderneming maar een rechtspersoonlijkheid bezittend lichaam en bezit dus juridisch en fiscaal een geheel andere vorm.

Omdat de commanditaire en besloten vennootschap in de land- en tuinbouw weinig voorkomen, richt het onderzoek zich in hoofdzaak op maatschappen en firma's.

1.2.2 Voor- en nadelen van een maatschap of firma

Een geleidelijke bedrijfsovername door oprichting van een maatschap of firma heeft volgens de geraadpleegde literatuurbronnen verschillende voordelen op bedrijfseconomisch, sociaal en juridisch terrein. De bedrijfseconomische voordelen zijn:

1. De opvolger kan gebruik maken van regelingen als de zelfstandigenaftrek, fiscale oudedagsreserve en de vermogensaftrek.
2. De opvolger hoeft geen werknemerspremies te betalen. Een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en ziektekosten moet particulier worden afgesloten, wat over het algemeen voordeliger is. Dit voordeel

geldt overigens ook voor een dienstbetrekking met afwijkende voorwaarden.

3. De opvolger deelt vanaf de oprichting van de maatschap of firma vaak mee in de nieuwe stille reserves 1) van het bedrijf.

Door de bedrijfseconomische voordelen bij een maatschap of firma houdt de opvolger netto meer over dan bij andere beloningsvormen bij gelijke kosten voor het bedrijfshoofd. Ter vergelijking is hier een tabel opgenomen (tabel 1.1) waarin de netto-beloning van een opvolger (van 23 jaar) in een maatschap of firma wordt vergeleken met twee andere beloningsvormen: de normale dienstbetrekking en een dienstbetrekking onder afwijkende voorwaarden 2).

Tabel 1.1 Netto loonbedragen bij verschillende beloningsvormen voor een opvolger van 23 jaar

	CAO-loon	Minimumloon
Bruto loonkosten/winstaandeel	47 860	35 745
Netto-inkomen bij:		
1. normale dienstbetrekking	24 415	19 515
2. afwijkende voorwaarden	29 105	21 255
3. maatschap/firma	33 750	25 415

Bron: NAIK, 1991.

Verder zijn er voordelen op het sociale vlak. Deze gelden zowel voor de opvolger als voor de ouders. De ouders krijgen de kans geleidelijk afstand te doen van het bedrijf dat ze hebben opgebouwd. Tegelijkertijd behouden ze een bron van inkomsten. Tot het einde van de maatschap of firma oefenen de ouders invloed uit op de bedrijfsvoering. De opvolger krijgt de kans geleidelijk in het bedrijf te groeien naar volledige zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. De opvolger staat naast de ouder(s) gelijkwaardig in het bedrijf en heeft zodoende evenveel recht van spreken.

1) Verschil tussen boekwaarde en gerealiseerde waarde bij verkoop.

2) *Normale dienstbetrekking: de opvolger is werknemer en krijgt minimaal het wettelijk minimumloon in termijnen van maximaal een maand uitbetaald.

*Dienstbetrekking met afwijkende voorwaarden: door af te wijken van bovenstaande voorwaarden hoeft de opvolger geen premie te betalen voor werknemersverzekeringen. Tegen arbeidsongeschiktheid en ziektekosten moet hij zich particulier verzekeren wat, zoals eerder aangegeven, goedkoper is.

Een voordeel van juridische aard betreft de grotere zekerheid over de bedrijfsovername, als de hierover gemaakte afspraken tenminste schriftelijk in een contract worden vastgelegd. Dit is vooral van belang voor de opvolger.

Behalve voordelen heeft een maatschap of firma ook nadelen. Een gezamenlijke bedrijfsvoering van ouders en opvolger kan problemen op het sociale vlak opleveren. Nieuwe ideeën van de opvolger kunnen behoorlijk botsen met de ideeën van de ouders. Beide partijen zullen rekening met elkaar moeten houden. Is dit voor een van de partijen niet op te brengen dan kan dit een belangrijke belemmering vormen om een maatschap of firma op te richten.

Verder kan een nadeel van juridische aard zijn, wanneer er al vaste afspraken gemaakt zijn in het contract over de overname, dat de ouders niet meer vrij zijn in de keuze aan wie ze het bedrijf overdragen.

1.2.3 Maatschaps- en firmacontracten

Een maatschaps- of firma-overeenkomst kan zowel schriftelijk als mondeling worden aangegaan. Een firma-overeenkomst moet bij de Kamer van Koophandel ingeschreven worden. In de praktijk gebeurt dit echter niet altijd, waardoor vaak verwarring ontstaat over het feit of er nu een maatschap is of een firma.

Een samenwerkingsovereenkomst als de maatschap of firma kan op veel verschillende manieren worden ingevuld, al naar gelang de wensen van de vennoten. In een maatschaps- of firma-overeenkomst kunnen de volgende zaken worden geregeld:

- I. Inbreng van eigendomsobjecten.
- II. Verdeling van winst en verlies.
- III. Rechtszekerheid van de opvolger.
- IV. Overige afspraken.

ad I. Inbreng van eigendomsobjecten.

Onderscheiden worden:

- Inbreng van roerende goederen zoals veestapel, machines en dergelijke. Deze goederen worden vrijwel altijd door de ouders in juridisch eigendom ingebracht. De opvolger wordt daardoor mede-eigenaar van deze goederen.
- Inbreng van onroerende goederen zoals grond en gebouwen. Er zijn verschillende mogelijkheden:
 - a) Juridische eigendomsinbreng. De notaris moet een akte van inbreng maken waardoor ouder en opvolger gezamenlijk eigenaar worden.

- b) Economische eigendomsinbreng. De opvolger wordt mede-eigenaar in zakelijk-economisch opzicht, dat wil zeggen dat de opvolger meedeelt in de eventuele waardeveranderingen.
- c) Inbreng in gebruik en genot. De opvolger wordt geen mede-eigenaar; waardeveranderingen komen ten bate of laste van de eigenaar. Alleen het gebruik wordt aan de maatschap of firma afgestaan waarvoor een bepaalde vergoeding kan gelden.
- d) Verpachten aan de vennoten in de maatschap of firma. De ouders blijven eigenaar maar verpachten het onroerend goed aan de vennoten in de maatschap of firma. Dit is veelal fiscaal aantrekkelijk voor de opvolger. De opvolger kan te zijner tijd het gepachte kopen tegen de waarde in verpachte staat.

Als de ouders zelf het bedrijf geheel of gedeeltelijk pachten, kunnen zij met schriftelijke toestemming van de verpachter pachtrechten inbrengen in de maatschap of firma. De opvolger wordt dan mede-pachter.

De ouders brengen doorgaans het grootste deel van de roerende en onroerende goederen in. De inbreng van de opvolger bestaat over het algemeen uit spaargelden, arbeid, vlijt en kennis.

De roerende en onroerende goederen kunnen tegen verschillende waarden worden ingebracht. Onderscheiden worden:

- 1) Inbreng op basis van werkelijke waarde. Deze is gelijk aan de waarde in het vrije economische verkeer. In het algemeen wordt inbreng op basis van werkelijke waarde weinig toegepast, omdat de overnameprijs voor de opvolger dan te hoog is.
- 2) Inbreng op basis van fiscale boekwaarde. Dit is de waarde waarvoor de goederen in de balans zijn opgenomen.
- 3) Inbreng op basis van waarde in verpachte staat. Deze waarde is afgeleid op een pachtsom waarbij objectief een lonende exploitatie van het bedrijf mogelijk is voor de opvolger (Tuinte et al., 1990). Tot voor kort werd deze waarde ook wel aangeduid als agrarische waarde.

In de praktijk komen vele mengvormen voor die per gebied, bedrijf of per adviseur kunnen verschillen. Over het algemeen geldt dat de grond wordt ingebracht tegen de waarde in verpachte staat, de inventaris tegen de fiscale boekwaarde en de gebouwen tegen de waarde in het vrije economische verkeer rekening houdend met voortgezet agrarisch gebruik. Om fiscale en erfrechtelijke redenen wordt voor gebouwen ook wel de waarde in verpachte staat gehanteerd.

ad II. Verdeling van winst en verlies.

Er kan bijvoorbeeld worden afgesproken zowel in geval van winst als verlies een verdeelsleutel van 50/50 aan te houden. Naarmate de arbeidsinbreng c.q. kapitaalsinbreng van een der vennoten verandert, kan deze

verdeling worden aangepast (respectievelijk door de arbeidsvergoeding en de rentevergoeding aan te passen). Aangezien vermogenstoename van de opvolger noodzakelijk is, kan ervoor worden gekozen eventueel verlies geheel voor rekening van de ouder te laten komen. Naast afspraken over de winst- en verliesverdeling kan een afspraak over de verdeling van de nieuwe stille reserves van belang zijn.

ad III. Rechtszekerheid van de opvolger.

Deze kan op verschillende manieren in de overeenkomst worden geregeld:

1. voortzettingsbeding;
2. verblijvingsbeding;
3. overnemingsbeding;
4. recht van koop en/of pacht.

ad 1. Het voortzettingsbeding houdt in dat bij uittreden of overlijden van een der vennoten de overblijvende vennoot het recht heeft het bedrijf voort te zetten en de naam te blijven voeren (vaak in combinatie met een verblijvings-/en of overnamebeding).

ad 2. Van het verblijvingsbeding bestaan twee vormen:

- a. met directe werking: het aandeel van de overleden of uitgetreden vennoot gaat automatisch over op de overblijvende vennoot. Dit gebeurt tegen betaling en heeft betrekking op goederen die in eigendom zijn ingebracht en derhalve gemeenschappelijk eigendom zijn.
- b. met vertraagde werking: het aandeel van de overleden vennoot gaat pas na verloop van tijd (binnen één jaar) automatisch over op de overblijvende vennoot. Deze vorm heeft naast fiscale voordelen ook het voordeel, dat de erfgenamen enige tijd krijgen om te bezien of dit beding wel of niet moet functioneren.

ad 3. Het overnemingsbeding: geeft de overblijvende vennoot het recht de goederen over te nemen, waarvan het economisch eigendom of het gebruik en genot in de maatschap zijn ingebracht. Daarvoor is toestemming van de erfgenamen noodzakelijk.

ad 4. Het recht van koop en/of pacht: de overblijvende vennoot heeft het eerste recht het bedrijf te kopen of te pachten.

ad IV. Overige afspraken.

Dit zijn onder andere de volgende:

1. De meerwaardeclausule of het vervreemdingsbeding (anti-speculatiebeding). Deze clausule voorkomt dat de opvolger een grote winst zou opstrijken bij het direct doorverkopen van het bedrijf na de overdracht. In het algemeen is namelijk de vrije verkeerswaarde hoger dan de waarde bij overname via een maatschaps- of firma-overeenkomst.

2. Het toetredingsbeding voor de weduwe: de weduwe van de overleden vennoot heeft het recht om met de overblijvende vennoot de maatschap of firma voort te zetten, mits zij het aandeel van haar man in de maatschap laat.
3. De handelingsbevoegdheid voor de verschillende vennoten. Deze kan worden beperkt tot bijvoorbeeld een bepaald bedrag.
4. Afspraken over het onttrekken van geld aan de maatschaps- of firmakas om in het levensonderhoud te voorzien tot een bepaald maximum bedrag.
5. Geschillenregeling: afspraken over afhandeling van mogelijke conflicten.
6. Regeling voor situaties waarbij een der vennoten arbeidsongeschikt wordt. In deze regeling kunnen afspraken komen over wie het werk overneemt, tegen welke vergoeding en wie de kosten voor zijn rekening neemt.

De verschillende mogelijkheden overziend zal het duidelijk zijn dat er in de praktijk veel vormen van maatschaps- of firmacontracten kunnen voorkomen. Vaak worden de afspraken schriftelijk vastgelegd. In de loop der tijd kunnen echter onderdelen gewijzigd worden zonder dat het contract wordt aangepast, bijvoorbeeld de verdeling van winst en verlies.

Er zijn echter ook maatschappen waarin alleen iets over de beloning is geregeld en verder geen voortzettingsrechten voor het kind. Men spreekt dan van deelnamecontracten of beloningscontracten. Deze contractvorm komt vrijwel alleen voor in Noord- en Zuid-Holland en wordt vaak als voorloper gebruikt vóór de maatschap of firma. Bij de verdere uitvoering van dit onderzoek zal deze vorm nog worden onderscheiden.

1.2.4 Maatschappen en firma's in cijfers

Er zijn weinig cijfers bekend over de mate waarin maatschappen en firma's voorkomen. Bij de jaarlijkse landbouwtelling wordt bijvoorbeeld niet gevraagd naar ondernemingsvorm of naar de aanwezigheid van een bepaalde samenwerkingsovereenkomst tussen het bedrijfshoofd en de opvolger. Het op de jaarlijkse landbouwtelling gebaseerde bedrijfsmutatiebestand geeft echter enkele aanwijzingen. Via het bedrijfsmutatiebestand is bekend hoeveel directe en gefaseerde overdrachten hebben plaatsgevonden en op hoeveel bedrijven de bedrijfsleiding is veranderd van eenhoofdig naar meerhoofdig (met een generatieverschil van minstens 20 jaar). Uit dit laatste is het aantal gestarte samenwerkingsovereenkomsten tussen bedrijfshoofd en opvolger af te leiden.

Het aantal gestarte samenwerkingsovereenkomsten tussen bedrijfshoofd en opvolger geeft op de hoofdberoepsbedrijven in de afgelopen ja-

ren een dalend verloop te zien. Dit in tegenstelling tot de jaren zeventig en begin jaren tachtig toen sprake was van een toename. Maatschappen en firma's waren in die periode juist sterk in opkomst. Ook wat betreft de verhouding tot het aantal bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder doet zich een daling voor (tabel 1.2). Opgemerkt wordt dat de stijging tussen 1986 en 1987 van tijdelijke aard was. Deze stijging houdt verband met het voor speciale gevallen, in casu opvolgingssituaties, toegekende extra melkquotum (Bozo-regeling), waarvan toen door een aantal melkveehouders gebruik is gemaakt. Het aantal gestarte samenwerkingsovereenkomsten is daarmee tijdelijk versneld gestegen en heeft een vertragend effect gehad op de ontwikkeling in de jaren daarna, het sterkst in 1987/88. Het aantal gestarte samenwerkingsovereenkomsten op nevenberoepsbedrijven schommelt jaarlijks rond de vijftig.

Tabel 1.2 Aantal jaarlijks tussen 1983 en 1988 gestarte samenwerkingsovereenkomsten op hoofdberoepsbedrijven

Periode	Aantal	In % van aantal bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder
1983/84	1 654	2,8
1984/85	1 525	2,6
1985/86	1 371	2,4
1986/87	1 909	3,3
1987/88	748	1,3
1988/89	1 101	2,0

Bron: CBS-landbouwtelling, LEI-bewerking.

Uit een niet-gepubliceerd Rabo-Nipo onderzoek, uitgevoerd in 1986 onder bedrijven groter dan 70 sbe, bleek dat op ruim dertig procent van de bedrijven met een opvolger een maatschap was gevormd. In nagenoeg alle gevallen was dit een samenwerking tussen vader en zoon. Bij ongeveer 5% van de bedrijven met een opvolger was sprake van een firma. Op 2% van de bedrijven met een opvolger kwam een ander samenwerkingsverband voor.

Als de opvolging al dusdanig concreet is dat er sprake is van meewerken op het bedrijf, komt een samenwerkingsverband vaker voor. Uit door het LEI in het midden van de jaren tachtig verzamelde gegevens over grotere bedrijven in het oosten van het land bleek dat 70% van de meewerkende opvolgers deel uitmaakte van een samenwerkingsverband. In ver-

uit de meeste gevallen betrof dit een maatschap. Een firma kwam in veel mindere mate voor.

In de veehouderij en akkerbouw komt de maatschap het meest voor. In de (glas-)tuinbouw kiest men, evenals bij loonbedrijven, vaak voor de firma (NAJK, 1989).

Uit onderzoek naar de verervingspatronen in de agrarische sector (De Haan, 1986) is gebleken dat patronen van eigendomsoverdracht regionaal verschillen. De verschillen zijn sterk door traditie bepaald. In het oosten van het land (vooral Twente) bestaat het algemene patroon van ongedeelde eigendomsoverdracht en bevoordeling van de opvolger. In Noord-Brabant, Drenthe, Limburg, Zeeland en voor een deel ook Gelderland zijn er gebieden waar de grond bij vererving vaak wordt gesplitst. Als hier ongedeelde overdracht plaatsvindt, wordt een hogere prijs berekend dan in het oosten van het land. Of de factoren bedrijfsgrootte en inkomen hierbij nog een rol spelen is niet duidelijk.

Een maatschap of firma kan voor een vrij te kiezen periode worden aangegaan. Meestal wordt een dergelijke overeenkomst minimaal voor enkele jaren afgesloten. Gedurende deze periode gelden de afspraken die via het contract zijn gemaakt.

Wat betreft de inhoud van een maatschaps- of firmacontract geven de eerder genoemde gegevens over bedrijven in het oosten van het land in de jaren tachtig enkele aanwijzingen. Ruim 90% van de onderzochte maatschaps- of firmacontracten was schriftelijk aangegaan. Eveneens op ruim 90% van de bedrijven waar een maatschap of firma voorkwam, had men zich laten voorlichten over de inhoud van een dergelijke overeenkomst. Deze voorlichting werd meestal gegeven door meerdere personen, waaronder vaak de boekhouder 1) en/of de sociaal-economisch voorlichter.

De inbreng van de opvolger bestond altijd uit arbeid, 30% bracht vorderingen in en 12% geld. Onroerende goederen werden weinig ingebracht. De opvolgers hadden over het algemeen nog niet bepaald tegen welke waarde zij de roerende c.q. onroerende goederen te zijner tijd over zouden nemen. Degenen die dit wel wisten, zeiden over het algemeen de roerende goederen te zullen overnemen tegen boekwaarde of waarde in verpachte staat en de onroerende goederen tegen de waarde in verpachte staat. Hierbij moet worden opgemerkt dat het niet zeker is of deze opvolgers de goederen ook daadwerkelijk voor de genoemde waarde over kunnen nemen, omdat niet bekend is:

- wat in werkelijkheid is vastgelegd in de akte en hoe groot de juridische zekerheid is die hieraan ontleend kan worden;

1) In dit rapport wordt gesproken over boekhouder (en niet over accountant) omdat de ondervraagden deze benaming hanteerden.

- welke de fiscale eisen zijn;
- hoe de wensen of eisen van de overige kinderen liggen.

Van de in een maatschap of firma opgenomen opvolgers had ruim een kwart een aandeel van minder dan 50% in de winst, ongeveer twee derde had een aandeel van 60-80% en de rest meer dan 80%. Het aandeel van de opvolger in de winstdeling was groter naarmate de opvolger ouder was en langer deel had uitgemaakt van de maatschap/firma. De bedrijfsomvang had weinig invloed op het winstaandeel van de opvolger.

In 40% van de maatschapscontracten was inmiddels het winstaandeel gewijzigd. Het betrof hier overwegend toenames van het winstaandeel voor de opvolger.

Tabel 1.3 Aantal directe en gefaseerde overdrachten op hoofd- en nevenberoeps-bedrijven en het % gefaseerd in de periode 1983-1988

Direct/gefa- seerde bedrijfs- overdracht	Periode					
	1983/84	1984/85	1985/86	1986/87	1987/88	1988/89
Hoofdberoeps- bedrijven						
Direct	1 091	984	1 022	842	791	827
Gefaseerd	906	820	969	1 010	828	893
Totaal	1 997	1 804	1 991	1 852	1 619	1 720
% gefaseerd	45	45	49	55	51	52
Nevenberoeps- bedrijven						
Direct	388	280	299	342	287	280
Gefaseerd	143	153	160	213	77	76
Totaal	531	433	459	555	364	356
% gefaseerd	27	35	35	43	21	21

Bron: CBS-landbouwtelling, LEI-bewerking.

Na een bepaalde periode van samenwerking tussen bedrijfshoofd en opvolger, al of niet via een maatschap of firma, zal over het algemeen de bedrijfs-overdracht plaatsvinden. Het aantal overdrachten bij hoofdberoepsbedrijven vertoont in de afgelopen jaren een enigszins wisselend en

dalend verloop. Dit is ook het geval in relatie tot het aantal bedrijven van bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder; dus in situaties waarbij de mogelijkheid tot overname het meest concreet is. Het aantal overgedragen nevenberoepsbedrijven is aanzienlijk geringer dan het aantal overgedragen hoofdberoepsbedrijven (tabel 1.3).

Naar overdrachtsvorm is tussen 1983 en 1989 sprake van geleidelijk aan minder directe en meer gefaseerde overdrachten. In de periode van 1986 tot 1989 werd ruim de helft van de hoofdberoepsbedrijven gefaseerd overgenomen tegenover 45% in de periode 1983 tot 1984. Bij de nevenberoepsbedrijven ligt het percentage gefaseerde overdrachten lager dan bij de hoofdberoepsbedrijven.

1.2.5 Juridische aspecten van de bedrijfsoverdracht

Vroeg of laat breekt het moment aan, dat de opvolger het bedrijf in zijn geheel over zal nemen. In een maatschaps- of firmacontract kan daar, zoals eerder is aangegeven, het een en ander over geregeld worden. Het gaat daarbij om bepalingen over beëindiging van de samenwerkingsovereenkomst, zoals in de situatie van overlijden, arbeidsongeschiktheid, faillissement, onderlinge geschillen of conflicten, opzegging en huwelijk van de opvolger. Met deze bepalingen is niet alleen voor een deel de rechtszekerheid van de opvolger gewaarborgd, maar is in het algemeen ook het moment van bedrijfsoverdracht vastgelegd. De rechtszekerheid kan verder zijn geregeld door een voortzettingsbeding, verblijvingsbeding en overnemingsbeding (zie ook 1.2.3).

Als over deze onderwerpen vooraf niets schriftelijk is vastgelegd, gelden de regels van het wettelijk en testamentair erfrecht. Wanneer één van de ouders overlijdt, erven volgens dit wettelijk erfrecht de kinderen en de langstlevende ouder ieder voor gelijke delen. Bij het testamentair erfrecht wordt tijdens het leven schriftelijk via een notariële akte de vererving van het vermogen aangegeven. In beide gevallen houdt dit voor de opvolger minder zekerheid van overname in.

Van groot belang voor de overnameprijs is tegen welke waarde de roerende en onroerende goederen worden overgenomen. Er zijn verschillende mogelijkheden: de werkelijke waarde, de waarde in verpachte staat en de fiscale boekwaarde. Overname tegen boekwaarde ligt in de praktijk meestal iets beneden de waarde in verpachte staat en overname tegen de werkelijke waarde ruimschoots boven de waarde in verpachte staat.

Volgens Tuinte (1990) voldoet de methode van de bepaling van de waarde van de goederen in verpachte staat aan de normen van het agrarisch maatschappelijk verkeer en wordt door de fiscus in de praktijk geaccepteerd. Hij is van mening dat het geen gewilde bevoordeling van de

opvolger betekent, mits de prijs op zichzelf bezien zakelijk wordt vastgesteld met inachtneming van een gezonde exploitatie.

Tot voor kort stonden de jonge aankomende zelfstandige boeren en tuinders verschillende middelen ter beschikking om de bedrijfsoverdracht en eventueel daarmee verband houdende te verrichten investeringen mogelijk te maken. Voor investeringen in bedrijfsgebouwen, machines en werktuigen bestaat momenteel alleen nog de mogelijkheid van een kleinschaligheidstoeslag (KST). De Wet Investerings Regeling (WIR) is per 1 maart 1988 grotendeels afgeschaft.

Vanaf oktober 1985 is er de mogelijkheid van een installatiepremie voor beginnende jongeren tot 35 jaar die een bedrijf van 120 sbe of meer over willen nemen. Om voor de premie in aanmerking te komen moet voldaan worden aan een aantal eisen, onder andere wat betreft opleiding van de opvolger en omvang van het bedrijf. Het steunbedrag bedraagt 47.500 gulden. Hoewel deze regeling tijdens het veldwerk van dit onderzoek nog bestond is deze met ingang van 16 april 1991 opgeschort.

1.3 Onderzoeksvragen

Uit de literatuurstudie is gebleken dat nog niet veel bekend is omtrent het voorkomen van maatschappen en firma's, het functioneren ervan in de praktijk en de factoren die een rol spelen bij het al dan niet oprichten van een dergelijke samenwerkingsvorm. Dit onderzoek probeert inzicht in deze materie te verschaffen. Voor het bereiken van dit doel zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd.

1. *Mate waarin maatschappen en firma's en andere vormen van samenwerking voorkomen.*
 - a. In welke mate komen samenwerkingsovereenkomsten voor in de periode vóór de bedrijfsoverdracht?
 - b. Wat zijn de kenmerken van de bedrijven met en zonder samenwerkingsovereenkomst?
2. *Besluitvorming.*
 - a. Hoe komt het besluit om al dan niet een maatschap of firma te vormen tot stand?
 - b. Welke motieven spelen een rol bij het besluit om al dan niet een maatschap of firma te vormen?
 - c. Welke factoren spelen een rol bij de keuze van het moment van vorming van een maatschap of firma?

3. *Inhoud maatschaps- en firmacontracten en andere vormen van samenwerking.*
 - a. Wat wordt er geregeld in de contracten en wat niet?
 - b. In hoeverre worden de contracten in de loop der tijd gewijzigd?
 - c. In hoeverre hebben de betrokkenen kennis van wat er geregeld is/kan worden?
 - d. Wat wordt er geregeld op bedrijven waar geen maatschap of firma is gevormd?
4. *Ervaringen met verschillende vormen van samenwerking.*
 - a. Hoe beoordelen de betrokkenen de verschillende vormen van samenwerking?
5. *De bedrijfsoverdracht.*
 - a. Welke factoren spelen een rol bij het bepalen van het tijdstip van bedrijfsoverdracht op bedrijven met en zonder maatschap of firma?
 - b. Wat is het oordeel over de bedrijfsoverdracht?

1.4 Indeling rapport

De indeling van het rapport is als volgt. In hoofdstuk 2 wordt de methode van dataverzameling en de karakteristiek van de onderzoeksgroepen besproken. In hoofdstuk 3 worden kwantitatieve gegevens over de mate waarin samenwerkingsovereenkomsten voorkomen gepresenteerd (onderzoeksvraag 1). Tevens worden enkele bedrijfs- en persoonskenmerken beschreven. Hoofdstuk 4 geeft informatie over de besluitvorming rondom het al dan niet oprichten van een maatschap of firma (onderzoeksvraag 2). De inhoud van en de ervaringen met de verschillende vormen van samenwerking wordt in hoofdstuk 5 beschreven (onderzoeksvragen 3 en 4). In hoofdstuk 6 worden de factoren besproken die het moment van bedrijfsoverdracht bepalen (onderzoeksvraag 5). Ook het oordeel over de bedrijfsoverdracht komt in dit hoofdstuk aan bod. Hoofdstuk 7 bevat de conclusies en slotbeschouwing.

2. METHODE VAN ONDERZOEK

2.1 Inleiding

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, is gekozen voor een splitsing van het onderzoek in twee fasen. De eerste fase is kwantitatief van aard en de tweede fase kwalitatief. In de volgende paragraaf wordt ingegaan op deze onderzoekopzet. Daarna komen de wijze waarop de data zijn verzameld, de respons op de gehouden enquêtes en de kenmerken van de respondenten aan bod.

2.2 Opzet van het onderzoek; splitsing in twee fasen

Het onderzoek is opgezet in twee fasen. De eerste fase betreft een schriftelijke enquête onder de bedrijfshoofden met een opvolger volgens de landbouwtelling van 1988. De tweede fase omvat een aantal mondelinge diepte-interviews onder een selecte groep respondenten van de eerste fase.

Voor deze fasering is gekozen om de volgende redenen. Om aan te kunnen geven in welke mate maatschappen en firma's voorkomen (onderzoeksvraag 1) zijn kwantitatieve gegevens nodig. Hierover zijn immers nog nauwelijks cijfers bekend. Een schriftelijke enquête levert de benodigde informatie.

De onderzoeksvragen 2 tot en met 5, die onder andere een antwoord moeten geven op de vraag waarom al dan niet een maatschap of firma wordt of is opgericht, vragen om een andere benadering. Het gaat hierbij om motieven, verwachtingen, behoeften en emoties die tijdens informele en diepgaande gesprekken veel beter naar voren komen. Omdat over de redenen voor het al dan niet voorkomen van maatschappen en firma's weinig bekend is, is het onderzoek bovendien probleemverkenkend van aard. Door middel van kwalitatieve diepte-interviews kunnen eventuele problemen omtrent maatschapsvorming in het kader van de bedrijfsvername duidelijk worden.

De doelgroep voor de beantwoording van de meeste onderzoeksvragen bestaat uit bedrijven waar nog een opvolger aanwezig is. Voor de beantwoording van de onderzoeksvraag 5 over het moment van en het oordeel over de bedrijfsoverdracht achteraf zijn "cases" nodig waar de overdracht inmiddels heeft plaatsgevonden. Om te weten te komen waar de overdracht al dan niet heeft plaatsgevonden, is eveneens een fase vooraf nodig. Dit is het tweede doel van de schriftelijke enquête.

2.3 De schriftelijke enquête

In dit onderzoek wordt, zoals gezegd, getracht inzicht te krijgen in de mate waarin samenwerkingsovereenkomsten in het kader van de bedrijfs-overname voorkomen en welke motieven een rol spelen bij het al dan niet vormen van een maatschap of firma. Tot de doelgroep van het onderzoek behoren dus die bedrijven waar een opvolger aanwezig is. In de landbouwtelling wordt éénmaal in de vier jaar gevraagd naar de aanwezigheid van een opvolger van 16 jaar of ouder op de bedrijven. Deze vraag wordt sinds 1988 gesteld aan alle bedrijfshoofden die 50 jaar of ouder zijn. Daarvóór werd dit alleen aan hoofdberoepers gevraagd. De laatste gegevens dateren uit 1988. Deze kwamen echter pas beschikbaar in de nazomer van 1989. Uit deze gegevens bleek dat er in mei 1988 (het moment van de telling) 27 900 land- en tuinbouwbedrijven met tenminste één opvolger 1) waren. Uit deze populatie is een volledig aselechte steekproef getrokken van 1 300 bedrijven.

In november 1989 is aan de bedrijfshoofden van de geselecteerde bedrijven een enquêteformulier gestuurd. Na vijf weken is een rappel verzonden. Van de 1 300 aangeschreven bedrijfshoofden hebben er ruim 970 (75%) een vragenlijst teruggestuurd. Deze respons is hoog te noemen voor een schriftelijke enquête met één rappel (Nederhof, 1981). De actualiteit van het onderwerp bedrijfsovername heeft bij deze hoge respons waarschijnlijk een grote rol gespeeld. Op enkele vragen uit de schriftelijke enquête werd soms uitgebreid gereageerd.

Niet alle 970 teruggestuurde vragenlijsten waren bruikbaar voor verdere analyse. Een aantal lijsten was verkeerd of onvolledig ingevuld waardoor ze niet verwerkt of niet voor verdere analyse gebruikt konden worden. Verder was er uitval door het feit dat op het moment van de enquête niet meer op alle bedrijven een opvolger aanwezig was, terwijl dit wel uitgangspunt bij de schriftelijke enquête was. Dit werd veroorzaakt door het tijdsverschil tussen de landbouwtelling (mei 1988) en de schrifte-

1) Dit betreft alle persoonlijke ondernemingen (zowel hoofd- als nevenberoepsbedrijven), exclusief rustende agrariërs.

lijke enquête (november 1989). Een deel van de respons was dus niet bruikbaar. Uiteindelijk resteerde een groep bruikbare respondenten van 777. Tabel 2.1 geeft een overzicht hoe deze uiteindelijk bruikbare groep is verkregen (zie ook bijlage 1).

Tabel 2.1 Ver- en teruggestuurde vragenlijsten en bruikbare respons

Totaal aantal verstuurde vragenlijsten	1 299
Niet teruggestuurde vragenlijsten	329
Totaal aantal teruggestuurde vragenlijsten:	970
Niet verwerkbare vragenlijsten:	28
Verwerkbare vragenlijsten:	942
Opvolger verdwenen:	136
Geen duidelijk antwoord:	29
Uiteindelijk bruikbare groep	777

De uiteindelijk bruikbare groep respondenten omvat die bedrijven die zowel in mei 1988 als in november 1989 een opvolger hadden. Van deze groep is het percentage maatschappen en firma's bepaald. De vraag is nu, welke invloed de non-respons (de personen die geen vragenlijst hebben teruggestuurd) heeft op dit cijfer.

De mate waarin de non-respons invloed heeft is van twee zaken afhankelijk:

1. van het absolute aantal "bruikbare" non-respondenten, dat wil zeggen de non-respondenten met zowel een opvolger in mei 1988 als in november 1989.
2. van het percentage maatschappen en firma's bij de "bruikbare" non-respondenten.

ad 1. Met betrekking tot dit punt is onder meer verondersteld dat in de non-respons relatief veel "verdwenen" opvolgers zijn. In deze groep komen namelijk relatief veel kleine bedrijven en jonge opvolgers voor. Daardoor is de kans groter, dat een in 1988 aanwezige opvolger in het daaropvolgende jaar van toekomstige bedrijfsovername heeft afgezien. Bovendien blijkt uit het al eerder genoemde bedrijfsmutatiebestand (zie tabel 1.3), dat er in de respons weinig overgenomen bedrijven zitten. Deze zijn dus waarschijnlijk in de non-respons oververtegenwoordigd. Al met

al kan worden aangenomen, dat in de non-respons veel bedrijven zitten die in november 1989 geen opvolger meer hadden. Anders gezegd: het absolute aantal "bruikbare" non-respondenten is waarschijnlijk relatief klein.

ad 2. Om hier iets over te kunnen zeggen is een berekening uitgevoerd om het minimale percentage maatschappen en firma's van de "bruikbare" non-respons in november 1989 te bepalen en daar het minimum percentage van de totale groep bruikbare respondenten c.q. non-respondenten van af te leiden (Van den Hoek en Spierings, 1992). Het berekende percentage voor de totale groep bleek niet veel af te wijken van het percentage dat volgt uit de bruikbare respons van de schriftelijke enquête.

De conclusie is dat de invloed van de non-respons op de resultaten uit de schriftelijke enquête waarschijnlijk gering is. Ten eerste omdat de groep "bruikbare" non-respondenten naar verwachting maar klein is. Ten tweede omdat het berekende aandeel van maatschappen en firma's in de "bruikbare" non-respons niet veel verschilt van dat in de bruikbare respons.

2.4 De mondelinge enquête

De deelnemers aan de mondelinge enquête zijn geselecteerd uit de respondenten die aan de schriftelijke enquête hebben meegedaan. Op basis van gegevens uit deze enquête zijn drie groepen gevormd:

1. Bedrijven waar geen sprake is van een samenwerkingsovereenkomst.
2. Bedrijven met een maatschap of vennootschap onder firma.
3. Overgenomen bedrijven.

Bij bedrijven zonder samenwerkingsvorm (groep 1) moet vooral het antwoord worden gevonden op de vraag, waarom niet gekozen is voor een maatschap of firma. Verder wordt bij deze bedrijven ingegaan op de ervaringen met de huidige situatie. De bedrijven met een maatschap of firma (groep 2) zijn geselecteerd om te onderzoeken wat de redenen zijn om een maatschap of firma te vormen, hoe de contracten zijn opgesteld en wat de ervaringen zijn met deze vorm van samenwerking. Dezelfde vragen kunnen ook beantwoord worden door de respondenten uit de groep overgenomen bedrijven (groep 3). Die kunnen echter als enigen terugkijken op de gekozen vorm van bedrijfsovername en hun oordeel daarover geven.

Bedrijven waar sprake is van een deelnamecontract tussen het bedrijfs-hoofd en de opvolger(s) zijn niet in de selectie voor de mondelinge enquête betrokken. Dit heeft als reden dat deelnamecontracten vrijwel altijd voor een beperkte tijd worden opgesteld, als voorfase van een maatschap of firma. Als samenwerkingsvorm in de periode tot aan de overdracht ko-

men ze niet of nauwelijks voor. Voor dit onderzoek zijn ze minder interessant.

Voor de selectie van de drie bovengenoemde groepen zijn enkele algemene criteria aangehouden. Uitgegaan is ten eerste van hoofdberoepsbedrijven. Bedrijven waar de land- of tuinbouw geen hoofdactiviteit is, zitten maar weinig in de steekproef. Ten tweede is een minimale bedrijfsomvang van 150 sbe aangehouden en een minimale leeftijdsgrens van de opvolger van 21 jaar. Uit het onderzoek van Spierings en Wolsink (1986) is namelijk gebleken dat het op de hele kleine bedrijven en bij heel jonge opvolgers vaak voor de hand ligt dat er geen maatschap of firma wordt gevormd. Heel jonge opvolgers zitten meestal nog op school en zijn nog niet altijd zeker van hun toekomstplannen. Kleine bedrijven kunnen veelal niet genoeg inkomen opleveren voor twee of meer personen.

Voor elk van de drie groepen is bij de keuze van de respondenten zo veel mogelijk variatie aangehouden naar bedrijfstype, leeftijd van het oudste bedrijfshoofd en leeftijd van de opvolger(s) en regio. De bedoeling was om zoveel mogelijk verschillende situaties te bereiken die voorkomen rond de bedrijfsovername. Tegen deze achtergrond kon, zoals uit de geraadpleegde literatuur valt af te leiden, worden volstaan met enkele tientallen interviews per groep (Wester, 1987:73).

In totaal zijn 66 mondelinge interviews afgenomen. Van de niet-samenwerkingsvormen zijn 16 bedrijven bezocht. Van de maatschappen of firma's en de overgenomen bedrijven zijn respectievelijk 27 en 23 bedrijven bezocht. Het verschil in aantal tussen de niet-samenwerkingsvormen en de beide andere groepen is hoofdzakelijk veroorzaakt doordat op het moment van de schriftelijke enquête (eind 1989) de situatie op enkele bedrijven anders was dan op het moment van de mondelinge enquête (medio 1990). Op sommige bedrijven was inmiddels een maatschap of firma gevormd die er ten tijde van de schriftelijke enquête nog niet was. Deze verandering bleek echter pas ter plekke bij het houden van het interview. Het aantal bedrijven zonder samenwerkingsovereenkomst was daardoor ten tijde van de mondelinge enquête kleiner dan in de andere twee groepen. Het uiteindelijke aantal mondelinge enquêtes onder de bedrijven zonder samenwerkingsvorm bleef daarom ook lager.

De mondelinge enquêtes zijn gehouden in de periode april t/m juli van 1990. De gesprekken zijn gevoerd in de vorm van vrije diepte-interviews. Voor elk van de drie groepen was daartoe vooraf een topic-lijst opgesteld (Wester, 1987:75-80). De gesprekken zijn gehouden door in totaal drie personen (de beide onderzoekers en één enquêteur van het Landbouw-Economisch Instituut).

Bij de bedrijven die nog niet waren overgenomen, is geprobeerd zowel het bedrijfshoofd als de opvolger(s) in het interview te betrekken. De meeste keren is dit wel gelukt. In enkele andere gevallen is met één van

beiden gepraat. Dit betrof meestal de opvolger. Bij verschillende interviews waren ook andere personen aanwezig, zoals echtgenote(s) of andere familieleden. Bij de bedrijven die al waren overgenomen, is in principe alleen het nieuwe bedrijfshoofd benaderd. Soms waren bij het gesprek ook het vroegere bedrijfshoofd, de echtgenote of andere familieleden aanwezig.

Over het algemeen is de meeste informatie afkomstig van de opvolger in het geval het bedrijf nog niet was overgenomen. Bij de bedrijven die al wel waren overgenomen, is de informatie afkomstig van het huidige bedrijfshoofd.

De duur van de gesprekken varieerde van gemiddeld één tot twee uur. De ervaringen waren positief. De sfeer was in het algemeen ontspannen en de respondenten waren meestal openhartig in hun antwoorden. Onder degenen die hebben geënquêteerd bestond niet de indruk dat vertrouwelijke zaken, die van belang waren voor dit onderzoek, werden achtergehouden.

Ongeveer 30% van de personen die zijn benaderd voor een mondeling gesprek heeft geweigerd hieraan mee te doen. Het merendeel van deze "weigeraars" zei geen interesse te hebben om aan het onderzoek mee te doen. Men zag het nut van het onderzoek niet in: "alles gaat toch goed zo", of werd volgens eigen zeggen al voldoende lastig gevallen met enquêtes. Sommigen gaven als reden op dat ze het hiervoor te druk hadden of dat ze wegens omstandigheden als ziekte of een overlijdensgeval liever niet mee wilden doen. Een paar "weigeraars" hadden eerst toegezegd mee te willen werken, maar trokken zich later toch terug. Mogelijk speelde op deze bedrijven een aantal zaken omtrent de bedrijfsovername waar men bij nader inzien liever niet over wilde praten. Ten aanzien van de andere "weigeraars" bestond dit vermoeden niet.

Ondanks de uitval is bij de selectie steeds gericht gezocht naar een zo groot mogelijke spreiding van bedrijfsovernamesituaties per groep wat betreft bedrijfstype, leeftijd van het bedrijfshoofd, leeftijd van de opvolger en regio. Daarom mag worden aangenomen dat de groep respondenten, die uiteindelijk heeft meegedaan aan de tweede fase van dit onderzoek, een goede indruk geeft van de situaties rond maatschapsvorming en bedrijfsovername die op de wat grotere bedrijven en bij oudere opvolgers in Nederland voorkomen. Ook de in de tekst gehanteerde indicaties over het voorkomen van verschillende situaties als "soms" en "vaak" zullen globaal genomen van toepassing zijn voor de gehele populatie. Hierbij moet worden bedacht dat deze indicaties niet kunnen worden vertaald in cijfers gezien het kleine aantal respondenten. De criteria voor het al of niet weergeven van een bepaalde mening of opvatting waren, behalve het aantal keren dat iets dergelijks is genoemd, vooral ook het belang dat een respondent aan die bepaalde uitspraak/mening hechtte.

Door de gerichte selectie wijken de kenmerken van de respondenten van de mondelinge enquête enigszins af van de kenmerken van de respondenten van de schriftelijke enquête. De leeftijd van de opvolger is gemiddeld wat hoger en de omvang van de bedrijven is gemiddeld groter. Voor een beschrijving van de kenmerken van de respondenten van de mondelinge enquête wordt verwezen naar bijlage 2. De kenmerken van de respondenten van de schriftelijke enquête worden in het volgende hoofdstuk beschreven in samenhang met het al of niet voorkomen van een samenwerkingsovereenkomst.

3. BEDRIJVEN MET EN ZONDER SAMENWERKINGSOVEREENKOMST

3.1 Inleiding

In welke mate komen maatschappen en firma's voor in de periode vóór de bedrijfsoverdracht (onderzoeksvraag 1)? Zoals uit hoofdstuk 1 valt af te leiden, zijn hierover geen precieze gegevens bekend. De eerste fase van dit onderzoek, de schriftelijke enquête, geeft hierover echter enkele cijfers. In dit hoofdstuk worden de resultaten van deze enquête beschreven.

Informatie over het aantal samenwerkingsovereenkomsten en kenmerken ervan wordt in paragraaf 3.2 gegeven. In paragraaf 3.3 wordt ingegaan op enkele kenmerken van de bedrijven waar de verschillende samenwerkingsovereenkomsten voorkomen, zoals bedrijfstype en bedrijfsomvang. Daarnaast wordt ingegaan op enkele kenmerken van de opvolger(s) op die bedrijven, waaronder leeftijd en geslacht. In paragraaf 3.4 wordt onderzocht welke van de verschillende persoons- en bedrijfskenmerken, rekening houdend met hun onderlinge samenhang, het sterkst het profiel bepalen van het bedrijf waar een maatschap of firma voorkomt.

3.2 Aantal samenwerkingsovereenkomsten en hun kenmerken

Gevraagd is in de schriftelijke enquête of er sprake is van een samenwerkingsovereenkomst tussen het bedrijfshoofd en één of meer opvolgers. Dit geldt uiteraard alleen voor degenen die al eerder in de enquête bevestigden tenminste één opvolger te hebben. Bij de mogelijke antwoorden is onderscheid gemaakt tussen: een maatschap, een vennootschap onder firma, een deelnamecontract, een andere samenwerkingsovereenkomst en geen samenwerkingsovereenkomst. De laatste twee categorieën zijn bij de verwerking van de gegevens samengevoegd, omdat uit de antwoorden bleek dat het onderscheid niet duidelijk was. Een loondienstverhouding tussen het bedrijfshoofd en de opvolger(s) is bijvoorbeeld bij beide antwoordcategorieën genoemd.

Tabel 3.1 Samenwerkingsovereenkomsten op bedrijven met een al minimaal anderhalf jaar aanwezige opvolger (schriftelijke enquête, november 1989)

Samenwerkingsovereenkomst	%
Maatschap	53
Firma	11
Deelnamecontract	6
Anders of geen	31
Totaal	100 (n = 777)

De maatschap blijkt de meest voorkomende vorm van samenwerking tussen bedrijfshoofd en opvolger te zijn: op ruim de helft van de bedrijven met een al minimaal anderhalf jaar aanwezige opvolger is hiervan sprake. Na de maatschap is de firma de meest voorkomende samenwerkingsvorm: in totaal op ruim 10% van de genoemde bedrijven. Verder heeft bijna 6% van de bedrijven een deelnamecontract. In totaal komt dus op 70% van de bedrijven waar minimaal anderhalf jaar één of meer opvolgers aanwezig zijn één van deze drie samenwerkingsvormen voor. Op de overige bedrijven is soms een vorm van loondienst of een tegoedschrijving. Sporadisch is er sprake van een besloten vennootschap of commanditaire vennootschap. Bij de rest van deze groep, zeer waarschijnlijk de meerderheid, is financieel (nog) niets geregeld.

Uit tabel 3.1 valt af te leiden, dat op 64% van de bedrijven die zowel in mei 1988 als in november 1989 een opvolger hadden, een maatschap of firma voorkomt. Om een vergelijking met onder andere toekomstige gegevens uit de landbouwtellingen over maatschappen (en firma's) mogelijk te maken, zou een percentage moeten worden berekend dat betrekking heeft op bedrijven die op één bepaald moment een opvolger hebben. Voor november 1989 kan een dergelijk cijfer niet worden bepaald, maar voor mei 1988 kan dat, onder bepaalde aannames wel.

Bij de berekening van dit percentage is rekening gehouden met vijf verschillende groepen (zie ook tabel 2.1): de groep bruikbare respondenten, de non-respondenten, de verdwenen opvolgers (al of niet door overname van het bedrijf), en de respondenten die niet alle vragen hebben beantwoord. Voor elke groep is een percentage maatschappen en firma's berekend of beredeneerd (bijlage 3). Hieruit volgde een cijfer voor alle groepen samen van bijna 50% maatschappen en firma's, wat een reële schatting inhoudt voor de totale populatie bedrijven met een opvolger in mei 1988.

Vervolgens worden nu een aantal kenmerken van samenwerkingsovereenkomsten beschreven. Deze, en verdere gegevens in dit hoofdstuk, hebben betrekking op de bruikbare respons van de schriftelijke enquête. Dit zijn gegevens uit november 1989 van bedrijven met een al minstens anderhalf jaar aanwezige opvolger.

Van de bedrijven uit de schriftelijke enquête waar een maatschap, firma of deelnamecontract bestaat tussen het bedrijfshoofd en de opvolger(s) is onder andere bekend: of er een mondelinge of schriftelijke overeenkomst is, wie het contract heeft opgesteld en op wiens advies voor deze vorm is gekozen.

Bij verreweg de meeste samenwerkingsvormen is een schriftelijke overeenkomst opgesteld. Bij ruim zeven procent is dit mondeling gebeurd. Per onderscheiden vorm van samenwerking zijn hierin grote verschillen. Bij de deelnamecontracten is de helft mondeling geregeld, bij de maatschappen en firma's is maar bij een enkeling een mondelinge afspraak gemaakt.

In de gevallen dat er een schriftelijke overeenkomst is aangegaan, is deze bij de helft van de bedrijven door de boekhouder opgesteld (of particulier of van de standsorganisatie). Bijna een derde van de contracten is opgesteld door de notaris en nog een klein deel door een verzekeringsmaatschappij. De overige contracten zijn door meerdere personen en/of instanties opgesteld. Bij deze "combinaties" worden vooral de boekhouder en de sociaal-economisch voorlichter genoemd.

Op wiens advies heeft men besloten een maatschap, firma of deelnamecontract op te richten? Bij de advisering blijkt vooral de boekhouder een rol te spelen. Deze wordt door een ruime meerderheid van de respondenten als belangrijkste adviseur genoemd (ongeveer 70%). Ongeveer 20% noemt in dit verband de sociaal-economisch voorlichter. De notaris speelt een vrij onbelangrijke rol in de advisering. Bijna 10% van de respondenten heeft volgens eigen zeggen bij niemand advies ingewonnen voor het oprichten van een samenwerkingsovereenkomst.

3.3 Bedrijven, personen en samenwerkingsovereenkomsten

Het al of niet voorkomen van een samenwerkingsovereenkomst tussen het bedrijfshoofd en een al minimaal anderhalf jaar aanwezige opvolger verschilt per bedrijfstype (tabel 3.2). In de tuinbouw komen verhoudingsgewijs de meeste samenwerkingsovereenkomsten voor. Meestal worden hier firma's opgericht. Op een vijfde van de tuinbouwbedrijven is geen sprake van een maatschap, firma of deelnamecontract. In de melkveehouderij is het aantal samenwerkingsovereenkomsten ook behoorlijk groot. Hier worden met name maatschappen opgericht. Bij de andere bedrijfstypen is op ruim 35 procent geen sprake van een samenwerkingsovereen-

komst. Waar dit wel het geval is, is in het algemeen sprake van een maatschap.

Tabel 3.2 Percentage samenwerkingsovereenkomsten tussen bedrijfshoofd en al minimaal anderhalf jaar aanwezige opvolger(s) naar bedrijfstype (november 1989)

Bedrijfstype	Samenwerkingsovereenkomsten				
	maatschap	firma	deelnamecontract	anders of geen	totaal
Melkveehouderij	60	5	5	30	100 (n=382)
Intensieve veehouderij	56	2	3	39	100 (n= 57)
Overige veehouderij	49	4	10	37	100 (n= 76)
Akkerbouw	52	7	4	37	100 (n= 97)
Glastuinbouw	27	43	6	24	100 (n= 67)
Overige tuinbouw	38	38	8	17	100 (n= 64)
Gecombineerde bedrijven	59	0	6	35	100 (n= 34)
Totaal	53	11	6	31	100 (n=777)

Ook naar de omvang van de bedrijven zijn er verschillen in het voorkomen van maatschappen, firma's en deelnamecontracten (tabel 3.3). Bij toename van de bedrijfsomvang neemt het percentage samenwerkingsvormen toe. Tussen 140 en 350 sbe is het aantal samenwerkingsovereenkomsten nagenoeg gelijk.

Op de hele grote bedrijven komen relatief gezien veel firma's voor. Dit heeft weer direct te maken met het bedrijfstype. Het gaat hier vooral om tuinbouwbedrijven waar, zoals al eerder is opgemerkt, vaak een firma wordt gevormd. Van de bedrijven groter dan 350 sbe heeft ruim tachtig procent een samenwerkingsovereenkomst.

Per bedrijfstype is in het algemeen eveneens sprake van een toename van het percentage samenwerkingsovereenkomsten bij een grotere bedrijfsomvang.

Verschillen in percentages samenwerkingsovereenkomsten tussen provincies worden grotendeels veroorzaakt door de regionale variatie in bedrijfstype. In Noord- en Zuid-Holland komen verreweg de meeste firma's voor. Daar bevinden zich ook de meeste tuinbouwbedrijven.

Tabel 3.3 *Percentage samenwerkingsovereenkomsten tussen bedrijfshoofd en al minimaal anderhalf jaar aanwezige opvolger(s) naar bedrijfsomvang (november 1989)*

Bedrijfsomvang in sbe	Samenwerkingsovereenkomsten				totaal
	maat- schap	firma	deelname- contract	anders of geen	
Tot 70	14	7	12	67	100 (n= 42)
70-140	40	9	4	47	100 (n=117)
140-210	60	6	7	28	100 (n=228)
210-280	59	8	7	26	100 (n=172)
280-350	60	10	3	26	100 (n= 91)
>=350	50	26	5	19	100 (n=127)
Totaal	53	11	6	31	100 (n=777)

Naarmate de bedrijfshoofden ouder zijn, neemt het percentage bedrijven met een samenwerkingsovereenkomst toe. Van de bedrijfshoofden van 65 jaar en ouder zit ongeveer 80% in een maatschap, firma of deelnamecontract.

De leeftijd van de opvolger is eveneens van belang voor de mate waarin iets wordt "geregeld". Opvolgers jonger dan 20 jaar zitten vaak nog op school of in militaire dienst, waardoor het percentage dat in een samenwerkingsvorm zit klein is (15%). Bij oudere opvolgers komen vaker maatschappen, firma's en deelnamecontracten voor. Toch zit van de groep opvolgers van 35 jaar en ouder nog twintig procent niet in een dergelijke samenwerkingsvorm. Deelnamecontracten worden vooral opgesteld bij jonge opvolgers tot 30 jaar. Deze vorm wordt vaak beschouwd als voorfase vóór een maatschap of firma.

Vrijwel alle opvolgers uit de schriftelijke enquête hebben een vorm van voortgezet onderwijs gevolgd na de lagere school, met name op agrarisch gebied. Het niveau is over het algemeen middelbaar of hoger. Lager agrarisch onderwijs komt het meest voor bij opvolgers die in een firma zitten: 40% van deze opvolgers hebben een las-opleiding. Ander voortgezet onderwijs komt het meest voor bij opvolgers die niet in een samenwerkingsovereenkomst zitten (bij 22% van deze opvolgers).

Op de meeste bedrijven uit de schriftelijke enquête is sprake van één opvolger: op 622 (80%) van de 777 bedrijven. Op 11% van de bedrijven komen twee opvolgers voor en op de overige 9% drie of meer. Twee of meer

Tabel 3.4 *Percentage samenwerkingsovereenkomsten tussen bedrijfshoofd en al minimaal anderhalf jaar aanwezige opvolger(s) naar leeftijd van de opvolger (november 1989)*

Leeftijd	Samenwerkingsovereenkomsten				
	maat- schap	firma	deelname- contract	anders of geen	totaal
Tot 20	9	0	6	85	100 (n= 46)
20-25	38	4	13	45	100 (n=227)
25-30	62	12	4	22	100 (n=282)
30-35	71	12	1	15	100 (n=153)
>=35	49	31	0	20	100 (n= 69)
Totaal	53	10	6	31	100 (n=777)

opvolgers worden vooral op de grotere bedrijven opgegeven, met name in de klasse van 350 sbe en hoger. Van deze klasse heeft 40% van de bedrijven meer dan één opvolger.

Het blijkt dat bedrijven met meer opvolgers relatief gezien het meest voorkomen op bedrijven van het type tuinbouw. Dit zijn dan met name de grote tuinbouwbedrijven. Het minst worden twee of meer opvolgers per bedrijf opgegeven op de gecombineerde en intensieve veehouderijbedrijven. Deze bedrijven zijn in het algemeen wat kleiner.

Vrijwel alle opvolgers zijn mannen. Van de 777 bedrijfshoofden die in de schriftelijke enquête zeiden een opvolger te hebben, is deze in slechts 2% van de gevallen van het vrouwelijk geslacht. Het geslacht is alleen bekend van de oudste opvolger. Het is dus wel mogelijk dat er meer vrouwelijke opvolgers aanwezig zijn op bedrijven waar meer dan één opvolger is.

Het totale aantal bedrijven in de schriftelijke enquête waar een samenwerkingsovereenkomst als de maatschap, firma of deelnamecontract tussen het bedrijfshoofd en een al minimaal anderhalf jaar aanwezige opvolger voorkomt, bedraagt 537 (70%). Het gaat hier niet alleen om samenwerkingsovereenkomsten tussen het (oudste) bedrijfshoofd en de opvolger(s). Ook andere familieleden kunnen daarvan deel uitmaken. Dit geldt voor 4% van de 622 bedrijven met één opvolger. In de meeste gevallen gaat het hier om de echtgenote van het bedrijfshoofd of de opvolger of om een broer van het bedrijfshoofd.

Van de 155 bedrijven met meer dan één opvolger zit op ruim twintig procent toch maar één opvolger in de samenwerkingsovereenkomst. In de

meeste gevallen zitten echter alle opgegeven opvolgers in de samenwerkingsovereenkomst, al of niet met andere familieleden.

Van de oudste opvolger is uit de enquête bekend waaraan deze het grootste deel van de tijd besteedt. Uit de antwoorden blijkt onder meer, dat niet alle opvolgers met een samenwerkingsovereenkomst het grootste deel van hun tijd besteden aan het werken op het eigen agrarisch bedrijf. Ongeveer 15% van de opvolgers steekt namelijk de meeste tijd in werk op een ander agrarisch bedrijf of een niet-agrarisch bedrijf. Waarschijnlijk is het eigen bedrijf te klein om voldoende werk te bieden aan twee personen. Opvolgers die de meeste tijd besteden aan het volgen van onderwijs komen bij de samenwerkingsvormen nauwelijks voor.

Bij degenen die zeggen geen samenwerkingsovereenkomst te hebben, is het beeld anders dan bij degenen die wel een dergelijke overeenkomst hebben. Maar veertig procent geeft aan het grootste deel van de tijd te besteden aan werken op het eigen bedrijf. Eveneens veertig procent steekt het grootste deel van zijn of haar tijd in werk op een ander agrarisch bedrijf of op een niet-agrarisch bedrijf. Twintig procent volgt nog een vorm van onderwijs.

3.4 Bedrijfs- en persoonskenmerken en hun onderlinge samenhang

In de voorgaande paragraaf zijn verschillende bedrijfs- en persoonskenmerken afzonderlijk bekeken in relatie met het voorkomen van samenwerkingsovereenkomsten tussen het bedrijfshoofd en een al minimaal anderhalf jaar aanwezige opvolger. Deze kenmerken overlappen elkaar echter deels. In deze paragraaf wordt geanalyseerd welke kenmerken het meest bepalend zijn voor het aanwezig zijn van een maatschap of firma. Voor deze analyse is de Logit-analyse toegepast (bijlage 4). De volgende kenmerken zijn in de analyse gebruikt: de leeftijd van de opvolger, de leeftijd van het bedrijfshoofd, de opleiding van de opvolger, het bedrijfstype, de bedrijfsomvang en de regio.

Bij de analyse blijken vijf kenmerken bepalend te zijn voor het aanwezig zijn van een maatschap of firma op een bedrijf. Dit zijn in volgorde van belangrijkheid: de leeftijd van de opvolger, de bedrijfsomvang, de opleiding van de opvolger, de leeftijd van het bedrijfshoofd en het bedrijfstype. Bijna al de kenmerken die in de analyse zijn getoetst, spelen dus een rol. Alleen de regio blijkt niet bepalend te zijn voor het aanwezig zijn van een maatschap of firma.

De leeftijd van de opvolger is het meest bepalende kenmerk. Uit de analyse komt naar voren, dat bij opvolgers van 25 jaar en ouder veel vaker maatschappen en firma's worden gevormd dan bij opvolgers jonger dan 25 jaar. Jongere opvolgers zitten waarschijnlijk nog op school of in militai-

re dienst, of werken eerst een paar jaar mee op het bedrijf van vader zonder dat al een maatschap of firma opgericht wordt.

Een tweede belangrijk kenmerk is de bedrijfsomvang. Op bedrijven groter dan 140 sbe komt veel vaker een maatschap of firma voor dan op bedrijven kleiner dan 140 sbe. Op kleine bedrijven is er vaak geen werk en inkomen genoeg voor twee personen. Dit kan een belemmering zijn om een dergelijke samenwerkingsovereenkomst op te richten.

Het derde kenmerk is de opleiding die de opvolger heeft gevolgd. Opvolgers die geen of ander voortgezet onderwijs dan een hogere of middelbare land- of tuinbouwschool hebben gevolgd, maken minder vaak deel uit van een maatschap of firma. Bij opvolgers met een lagere land- of tuinbouwschool is het aantal maatschappen en firma's iets groter dan bij opvolgers met een hogere of middelbare land- of tuinbouwschool. Wellicht speelt hierbij een rol, dat opvolgers met een wat hogere agrarische opleiding vaker een baan buiten de primaire landbouw vinden.

Bij het vierde kenmerk, leeftijd van het bedrijfshoofd, geldt hetzelfde als bij de leeftijd van de opvolger: hoe ouder het bedrijfshoofd, hoe vaker een maatschap of firma is gevormd. Het laatste kenmerk, bedrijfstype, laat zien dat op tuinbouwbedrijven vaker sprake is van een maatschap of firma dan op andere bedrijven.

3.5 Samenvattende conclusies

Uit de schriftelijke enquête blijkt op ruim 60% van de bedrijven met een al minimaal anderhalf jaar aanwezige opvolger sprake te zijn van een maatschap of firma tussen het bedrijfshoofd en de opvolger(s). Maatschappen komen duidelijk vaker voor dan firma's; maatschappen op ruim de helft van de bedrijven met een reeds anderhalf jaar aanwezige opvolger en firma's op ongeveer 10%. Op de overige bedrijven komt soms een deelnamecontract voor, een loondienstverhouding of tegoedschrijving, maar meestal is er (nog) geen financiële regeling.

Het aantal maatschappen en firma's neemt toe bij een grotere bedrijfsomvang en bij een hogere leeftijd van het bedrijfshoofd en van de (oudste) opvolger. Ook het bedrijfstype speelt een rol: in de tuinbouw is het aantal het hoogst. Hier is met name sprake van firma's. Bij de overige bedrijfstypen komen weinig firma's voor. Verder heeft op bedrijven met een maatschap of firma de opvolger bijna altijd een agrarische beroepsopleiding gevolgd.

In vrijwel alle gevallen wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld bij de oprichting van de maatschap of firma. Met name de boekhouder en in wat mindere mate de sociaal-economisch voorlichter, speelt volgens de respondenten de belangrijkste rol bij het opstellen van het contract en de advisering bij de keuze voor een bepaalde samenwerkingsovereenkomst.

4. BESLUITVORMING ROND DE OPRICHTING VAN MAATSCHAPPEN EN FIRMA'S

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de besluitvorming rondom het al dan niet oprichten van een maatschap of firma in het kader van de bedrijfsovername uiteengezet. Hiermee wordt onderzoeksvraag 2 (zie paragraaf 1.3) beantwoord.

Eerst wordt ingegaan op de advisering, de bekendheid met maatschappen en firma's en de initiatiefneming voor een bepaalde vorm van samenwerking tussen het bedrijfshoofd en de opvolger (4.2). Daarna worden de motieven besproken die een rol hebben gespeeld bij het besluit om al dan niet een maatschap of firma op te richten (4.3). Vervolgens komt de uiteindelijke besluitvorming en het moment van maatschapsvorming ter sprake (4.4).

De in dit hoofdstuk opgenomen gegevens zijn verkregen uit de tweede fase van het onderzoek, door middel van diepte-interviews met 66 respondenten. De gegevens zijn kwalitatief van aard en verwerkt met het analyseprogramma Kwalitan. De betreffende bedrijven, die uit de schriftelijke enquête zijn geselecteerd, hebben een minimale bedrijfsomvang van 150 sbe, zijn verdeeld over verschillende bedrijfstypen en regio's en de leeftijd van een aanwezige opvolger is minimaal 21 jaar. Van de 66 bedrijven zijn er 16 waar geen maatschap of firma is gevormd, 27 waar er wel een aanwezig is en 23 waar de overdracht kort geleden heeft plaatsgevonden (zie ook bijlage 2).

Bij de respondenten waarvan het bedrijf ten tijde van de enquête nog niet was overgenomen, gaat het meestal om een vader-zoon situatie. Bij de aanduiding van het oudste bedrijfshoofd en de opvolger zullen in het vervolg dan ook regelmatig deze benamingen worden gebruikt. De gegevens en daarbij horende citaten in dit en de volgende hoofdstukken zijn afkomstig van de opvolger en/of de ouder(s). Bij de overgenomen bedrijven is de meeste informatie afkomstig van het huidige jonge bedrijfshoofd.

4.2 Advisering rond maatschappen en firma's

Uit de schriftelijke enquête is al gebleken dat in de meeste gevallen waar een samenwerkingsovereenkomst bestaat tussen het bedrijfshoofd en de opvolger, daar ook voor was geadviseerd. De boekhouder speelde daarbij een belangrijke rol en in wat mindere mate de sociaal-economisch voorlichter.

Alvorens verder in te gaan op de advisering bij de respondenten van de mondelinge enquête is eerst van belang te weten of het begrip maatschap of firma bij iedereen bekend is. Het blijkt dat alle respondenten uit de mondelinge enquête hiervan hebben gehoord. Als bronnen worden genoemd: de vakbladen, standsorganisatie, collega-boeren en -tuinders of de school van de zoon. Er wordt dan ook de laatste jaren veel geschreven en gezegd over maatschappen. Hierover een reactie:

"Het is allemaal maatschap wat de klok slaat. Op school, op de EVTO-cursus (zoon), in de vakbladen, bij de bank (vader)."

De advisering is er in het algemeen op gericht meer gedetailleerde informatie te verschaffen omtrent deze (of andere) samenwerkingsovereenkomsten.

Uit de mondelinge enquête blijkt dat deze advisering van buitenaf grote invloed heeft op het besluit tot vormen van een maatschap of firma. In vrijwel alle gevallen waar nu een maatschap of firma is of is geweest, is daar ook voor geadviseerd. Deze advisering heeft duidelijk positief gewerkt ten aanzien van de besluitvorming in de richting van een maatschap of firma.

In de meeste gevallen is door de betrokkenen zelf om advies gevraagd. Vader en/of zoon nemen in de advisering dus duidelijk het initiatief. Vaak gebeurt dit op het moment, of enige jaren nadat de zoon volop thuis is gaan meewerken. Er moet dan "iets" naar de overname toe geregeld worden, vinden zij. De vraag om advies wordt veelvuldig gericht aan de boekhouder en wat minder vaak aan de sociaal-economisch voorlichter. Het gebeurt ook regelmatig dat beiden geraadpleegd worden.

In sommige gevallen hebben vader en/of zoon advies gekregen om een maatschap te vormen, zonder dat zij daar zelf om hebben gevraagd. Bijna altijd komt een dergelijk advies van de boekhouder op basis van financiële bedrijfsgegevens.

In de gehele advisering omtrent maatschapsvorming speelt de boekhouder een centrale rol. Er is een regelmatig contact tussen de boekhouder en het bedrijfshoofd en/of de opvolger. Hij komt vaak al jaren op het bedrijf en heeft daardoor meestal een ruim inzicht in de bedrijfssituatie:

"De boekhouder kent het bedrijf van haver tot bloembol."

Er bestaat ook een groot vertrouwen in hem, zodat adviezen van zijn kant vrijwel altijd worden opgevolgd. Twee reacties hierover:

"De boekhouder is met het idee gekomen een maatschap te vormen. Die zei dat het aan de hand van de resultaten van het bedrijf interessant was om een maatschap te vormen."

"De boekhouder gaf de doorslag bij de advisering voor een maatschap. Je gaat er maar van uit dat hij gelijk heeft."

Op de bedrijven waar geen maatschap of firma is, of waar er vóór de overdracht ook geen is geweest, is meestal niet (duidelijk) geadviseerd er één te vormen. Er zijn verschillende situaties te onderscheiden op deze bedrijven. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen degenen die wel en degenen die niet om advies hebben gevraagd.

Van degenen die wel om advies hebben gevraagd, heeft een aantal dit pas kort geleden gedaan of is er nog mee bezig. Enkele van die personen zeggen nu al dat er waarschijnlijk binnenkort wel een maatschap of firma gevormd zal worden. Verder zijn er een paar bedrijven waar juist in overleg met de betrokkenen is geadviseerd voor een andere constructie. Daarnaast zijn er nog bedrijven waar vader en/of zoon de advisering zo onduidelijk hebben gevonden, dat ze er niet verder op zijn doorgegaan en het maar bij de oude situatie hebben gelaten.

Er zijn ook bedrijven waar geen advies is gevraagd aan de boekhouder en/of voorlichter. Dit zijn ten eerste bedrijven waar vader en/of zoon al bij voorbaat niets voelen voor een dergelijke samenwerkingsvorm. De achterliggende redenen hiervoor komen in de volgende paragraaf aan de orde. Ten tweede kunnen dit bedrijven zijn waar men de tijd nog niet rijp acht iets te gaan regelen, bijvoorbeeld omdat het nog helemaal niet zeker is dat de beoogde opvolger het bedrijf daadwerkelijk over gaat nemen.

4.3 Motieven die een rol spelen bij het al dan niet vormen van een maatschap of firma

Er spelen verschillende motieven een rol bij de besluitvorming om al dan niet een maatschap of firma op te richten. De mondelinge enquête heeft een groot aantal van deze motieven aan het licht gebracht. Deze zijn te verdelen in vier groepen: bedrijfseconomische, juridische, sociale en overige motieven. Deze zullen achtereenvolgens worden besproken voor de groep bedrijven waar wel een maatschap of firma is of waar die in de

periode vóór de overdracht is geweest en de groep bedrijven waar dit niet het geval is (was) 1).

4.3.1 Bedrijven met een maatschap of firma

4.3.1.1 Bedrijfseconomische motieven

Bij het besluit om een maatschap of firma te vormen, spelen bedrijfseconomische motieven meestal een belangrijke rol, zo valt af te leiden uit de mondelinge enquête. Hierbij noemt men de vorming van eigen vermogen, de winstverdeling, de fiscale voordelen en de financiële verantwoordelijkheid. Soms is één van deze motieven de enige reden om tot deze samenwerkingsovereenkomst over te gaan. Vaker is sprake van een combinatie met andere bedrijfseconomische of sociale en/of juridische redenen.

Het vaakst wordt genoemd het vormen van eigen vermogen door de opvolger(s) om de overname te kunnen bekostigen. Via een maatschap of firma gaat dit sneller dan bijvoorbeeld via een loondienstverhouding of tegoedschrijving. Er zitten immers verschillende fiscale voordelen aan een maatschap of firma. Ook hoeven minder sociale premies te worden betaald.

"Je hebt gelijk veel meer aftrekposten. Mijn zoon kreeg een deel van de winst waarover minder belasting hoefde te worden betaald."

Vaak geven de respondenten aan dat de overname via een maatschap of firma geleidelijk kan verlopen. Er hoeft niet in één keer een heel bedrag op tafel te worden gelegd, maar het bedrijf kan al stukje voor stukje op naam van de opvolger komen te staan. Sommigen voegen daar nog aan toe er zo vroeg mogelijk mee te zijn begonnen om de overname te vergemakkelijken.

"Een bedrijf kun je niet zomaar overnemen. Dat kun je beter in stukjes doen, zeker als het om een groot bedrijf gaat."

Anderen benadrukken juist de mogelijkheid om via een maatschap of firma mee te delen in de winst die het bedrijf maakt. Via loondienst of tegoedschrijving krijgen de opvolgers meestal een vast bedrag per jaar onafhankelijk van de winst. Als er veel winst gemaakt wordt, delen zij daar dan echter niet in mee.

1) Omwille van de leesbaarheid wordt in de tegenwoordige tijd geschreven, ondanks het feit dat een deel van de bedrijven al is overgenomen.

In een paar gevallen is gesteld, dat zowel de ouder als de opvolger aansprakelijk is voor de bedrijfsvoering bij een maatschap. De opvolger staat er bij het doen van investeringen financieel niet alleen voor, maar wordt bijgestaan door de ouder(s).

Een enkele keer is een maatschap gevormd vanwege de aanwezigheid van twee bedrijven van verschillende grootte, waarbij elk bedrijf een opvolger had. Via een maatschap is het gezamenlijk inkomen van beide bedrijven op deze manier gelijk verdeeld onder de opvolgers.

4.3.1.2 Juridische motieven

Juridische motieven spelen na de bedrijfseconomische motieven de belangrijkste rol. Waar het hierbij om gaat is de rechtszekerheid van de opvolger. Als niets omtrent de zekerheid van de bedrijfsovername in een samenwerkingsovereenkomst is geregeld, betekent dit dat bij overlijden van één van de maten de erfgenamen rechten kunnen doen gelden op het bedrijf. De opvolger weet in deze situatie niet waar hij of zij te zijner tijd op kan rekenen. Meestal worden daarom in het contract bepalingen opgenomen welke deze situatie uitsluiten en waarin de opvolger zeker kan zijn van de overname. In het volgende hoofdstuk wordt verder ingegaan op de manier waarop deze rechtszekerheid in het contract vastgelegd wordt. Het opnemen van bepalingen in het contract gebeurt vooral op bedrijven waar meerdere kinderen zijn en wordt daar vaak als reden genoemd voor de vorming van een maatschap of firma.

"Als er meer kinderen zijn, weet je waar je als opvolger aan toe bent."

"Als mijn vader of moeder zou komen te overlijden kunnen mijn broers en zussen er geen vinger meer tussen krijgen. De overname kan dan te zijner tijd toch gewoon doorgaan. En dat geeft me wel een veilig gevoel."

4.3.1.3 Sociale en overige motieven

Sociale motieven spelen een minder belangrijke rol bij het besluit een maatschap of firma te vormen dan bedrijfseconomische en juridische zaken. Slechts op een paar bedrijven is een sociaal aspect de enige of belangrijkste reden. Meestal worden deze motieven genoemd in combinatie met andere. Tot de sociale motieven worden gerekend: de gedeelde verantwoordelijkheid en zeggenschap en de mogelijkheid om het overnemen van deze zaken geleidelijk te laten verlopen.

In een maatschap of firma heeft de opvolger vaak al op jonge leeftijd de status van ondernemer en staat dan gelijkwaardig naast de ouder(s) in het bedrijf. Behalve meepraten over de bedrijfsvoering kan de opvolger ook

meebeslissen. Deze medezeggenschap en medeverantwoordelijkheid is in een aantal gevallen (mede) een reden geweest een maatschap of firma te vormen, zowel gezien vanuit de opvolger als vanuit zijn vader.

"Je bent zelf als opvolger ook verantwoordelijk voor het bedrijf."

"Je hebt samen met je vader de leiding en dat geeft toch wel een veilig gevoel."

"Je kunt dan veel meer zelf als opvolger beslissen en hebt ook meer over het bedrijf te zeggen. Die mogelijkheid had ik als vader vroeger ook. En dat is een goede zaak voor mijn jongen."

De maatschap of firma biedt enerzijds de mogelijkheid voor de ouders(s) om geleidelijk afstand te doen van het bedrijf en anderzijds voor de opvolger(s) om geleidelijk naar volledige zelfstandigheid en verantwoordelijkheid toe te groeien.

"Je moet groeien in medezeggenschap. Dat is goed voor je zelfvertrouwen."

Soms kunnen motieven een rol spelen, die niet duidelijk zijn onder te brengen bij bedrijfseconomische, juridische of sociale motieven. Zo hebben in een aantal gevallen eerdere goede ervaringen mede tot de huidige maatschap of firma geleid.

"De huidige maatschap is drie jaar geleden gevormd. Ik heb de plaats ingenomen van mijn broer die elders zelfstandig verder ging."

4.3.2 Bedrijven zonder een maatschap of firma

4.3.2.1 Bedrijfseconomische motieven

Bij het besluit om geen maatschap of firma te vormen, spelen bedrijfseconomische motieven niet zo'n grote rol. Slechts op enkele bedrijven is een bedrijfseconomisch aspect de enige of belangrijkste reden om niet een dergelijke samenwerkingsovereenkomst op te richten.

Eén van deze redenen is een ongunstige financiële positie van het bedrijf. Deze kan het gevolg zijn van lage prijzen en/of van een groot vreemd vermogen door grote investeringen. Het financiële voordeel van een maatschap of firma valt in dat geval grotendeels weg doordat er nauwelijks sprake is van winst. Bovendien is niet zeker of het bedrijf het verder redt. Het risico is dan te groot om de opvolger hierin mee te laten delen.

Verder blijkt een aantal bedrijven te klein om een inkomen op te leveren dat voldoende is voor twee personen. De aanwezige opvolgers op deze bedrijven hebben dan ook meestal een full-time baan buiten het bedrijf. Ze zijn op deze manier wel zeker van een voldoende inkomen en hebben zo de mogelijkheid om een eigen vermogen op te bouwen.

In een enkel geval is een reden om geen maatschap of firma op te richten, dat het vormen van een eigen vermogen door de opvolger sneller gaat via splitsing van het bedrijf. Splitsen van het bedrijf is echter niet altijd mogelijk. Op melkveehouderijbedrijven blijkt de superheffing hiervoor een belemmering te vormen. Op intensieve veehouderijbedrijven is splitsing ook niet mogelijk door de huidige mestwetgeving.

4.3.2.2 Juridische motieven

Uit de gevoerde gesprekken valt af te leiden, dat juridische motieven als reden om geen maatschap of firma te vormen, van gering belang zijn. Soms blijkt de ingewikkeldheid van een regeling als een maatschap of firma een rol te spelen bij het besluit geen maatschap of firma te vormen. Dit heeft ook weer te maken met de advisering. Als de kwaliteit van de advisering onvoldoende is, weten de betrokkenen niet goed waar ze aan toe zijn en wordt afgezien van een dergelijke samenwerkingsovereenkomst.

4.3.2.3 Sociale en overige motieven

Tot de sociale motieven zijn gerekend: persoonlijke aspecten als opvatting en houding. Onder de overige motieven worden gerekend de zekerheid omtrent de opvolging en de advisering. Deze motieven spelen een belangrijke rol in de verklaring waarom geen maatschap of firma wordt gevormd.

Heel belangrijk blijkt het al of niet bestaan van zekerheid omtrent de opvolging te zijn. Op verschillende bedrijven is wel een opvolger aanwezig, maar deze weet nog niet of hij/zij het bedrijf te zijner tijd wil overnemen. Zolang hierover nog geen duidelijkheid bestaat, wordt gewacht met "iets te gaan regelen naar de overname toe". Soms werkt de opvolger ook niet op het bedrijf maar heeft een baan buiten het bedrijf.

Bij de onzekerheid over de toekomstplannen van de opvolger speelt soms ook mee dat men de mogelijke schoondochter wil afwachten. Die kan immers wel in het geheel geen interesse voor het bedrijf tonen, terwijl men dit wel noodzakelijk acht.

Het aantal kinderen is ook een belangrijk gegeven. Ouders hanteren soms het uitgangspunt dat alle kinderen zoveel mogelijk gelijk behandeld moeten worden en dat de opvolger niet bevoordeeld mag worden ten opzichte van de rest.

"Je kunt niet alles afbakenen naar één jongen als je er meer hebt, tenminste zo denken wij erover. We willen de andere kinderen niet tekort doen. Die hebben ook maar een gewoon loon."

Verder speelt bij de aanwezigheid van meerdere kinderen, dat de ouders de mogelijkheid open willen houden voor anderen om zich alsnog als opvolger aan te melden. Zolang nog niet zeker is wie allemaal op het bedrijf wil blijven, wordt nog geen regeling getroffen met de al aanwezige opvolger om niet meteen al andere opvolgers uit te sluiten.

"Je weet, als ze van school komen, nog niet precies wat ze willen. Van mij had het aan één kant wel een maatschap mogen worden, maar aan de andere kant had ik meer zoons. Als je dan een maatschap gaat maken, schuif je de deur een beetje dicht voor de anderen."

Bij een maatschap of firma is er een vorm van samenwerking tussen vader en zoon(s). Het komt echter voor dat de zoon juist voorkeur heeft om zelfstandig te gaan boeren of tuinen. Dit is met name het geval op bedrijven met meerdere opvolgers. Samenwerking zien de opvolgers dan niet zitten, mede in verband met de al aanwezige of toekomstige echtgenotes. Ook speelt mee dat ze zonder samenwerkingsovereenkomst makkelijker uit het bedrijf kunnen stappen.

Over het algemeen lijkt de oudere generatie een grotere stem te hebben in het besluit om al dan niet een maatschap of firma op te richten dan de jongere generatie. Als vader duidelijk tegenstemt, is de kans klein dat een dergelijke overeenkomst wordt opgericht. In een aantal gevallen is sprake van een dergelijke situatie. Hierbij kunnen verschillende overwegingen een rol spelen. Vader is bijvoorbeeld nog jong en volop bezig het bedrijf op te bouwen. Hij houdt de bedrijfsvoering liever zelf nog een poosje in handen. Daarnaast spelen financiële overwegingen een rol als hij er wat dat betreft zelf niet op vooruit gaat. Verder kan het traditie in de familie zijn het bedrijf direct door te geven aan de opvolger.

De advisering is in de voorgaande paragraaf aan de orde geweest. Hoewel het vaak niet de belangrijkste reden is, speelt een onduidelijke of negatieve advisering soms wel een rol bij de besluitvorming. Het horen van een negatief advies voor een maatschap of firma kan voldoende zijn om er ook niet verder naar te informeren.

"De notaris zei: een maatschap moet je nooit doen. Bij een maatschap sta je zelf altijd achteraan, want de zoon die moet vermogen vormen."

Als het advies voor de betrokkenen niet duidelijk is, wordt de situatie eveneens makkelijk bij het oude gelaten. Vader en/of zoon hebben dan

vaak geen vrede met de situatie en nog steeds behoefte aan een duidelijke advisering.

Als pas laat door de zoon het besluit wordt genomen om het bedrijf over te nemen, vormt dit soms ook een reden waarom geen maatschap of firma wordt opgericht. De opvolger heeft dan al een leeftijd bereikt waarop hij of zij het liefst zo snel mogelijk zelfstandig wil gaan boeren of tui-nen.

"Voor die korte periode willen we niet al die rompslomp."

Verder komt de situatie voor dat vader al met een ander een maatschap of firma heeft. Hoewel vader geen bezwaar heeft, vindt de andere maat dat hij er financieel te veel op achteruit zou gaan indien de opvolger eveneens zou toetreden.

Overigens bieden de andere broers en zussen van de opvolger(s) in geen enkel geval weerstand tegen de vorming van een maatschap of firma. Dit is dus geen belemmerende reden om er een op te richten.

4.4 Moment van keuze

Bij het besluit om al dan niet een maatschap of firma te vormen, spelen meestal verschillende factoren een rol. Na afweging van deze factoren en na advies te hebben gekregen, komt uiteindelijk het moment waarop een definitieve keuze wordt gemaakt. Over de uiteindelijke besluitvorming en het moment (tijdstip) waarop de keuze gemaakt wordt gaat deze paragraaf.

Op de meeste bedrijven waar geen maatschap of firma voorkomt, is geen sprake van langdurig overleg waarbij de verschillende factoren worden afgewogen. Het staat voor de betrokkenen van te voren al vast dat geen maatschap of firma zal worden gevormd zonder daar veel woorden aan vuil te maken. In de andere gevallen vindt men het nog te vroeg hierover een besluit te nemen en wordt er ook niet veel over gepraat.

Op de bedrijven waar wel een maatschap of firma is of is geweest, is over het algemeen regelmatig overleg geweest om tot een uiteindelijke keuze te komen. Vaak wordt eerst binnen het gezin over de mogelijkheid gedacht waarna één of meerdere betrokkenen op advies uitgaan. Vervolgens praten de betrokkenen verder met de boekhouder en/of de sociaal-economisch voorlichter.

Na de verkregen adviezen komt het besluit tot maatschapsvorming vrij makkelijk en snel tot stand. Niemand noemt de uiteindelijke beslissing moeilijk. Langdurig overleg vindt nauwelijks plaats. Meestal is er slechts een enkel gesprek tussen vader, zoon(s), boekhouder en/of de sociaal-eco-

nomisch voorlichter. Andere familieleden worden wel vrijwel altijd geïnformeerd maar zitten bijna nooit bij het overleg.

Wanneer is nu het moment dat een uiteindelijke beslissing voor een maatschap of firma wordt genomen en waarom wordt gekozen voor juist dát moment? Om deze vraag te beantwoorden, wordt eerst ingegaan op de situatie in de periode voorafgaand aan de maatschap of firma.

In de periode voorafgaand aan de maatschap is in de meeste gevallen waar de zoon meewerkt op het bedrijf sprake van een loondienstverhouding, winstdeling of tegoedschrijving van het loon in de bedrijfsbalans waarbij de zoon alleen zakgeld krijgt. Op sommige bedrijven is er helemaal geen financiële tegemoetkoming voor de arbeid van de opvolger op het bedrijf of slechts een zeer geringe. Bijvoorbeeld alleen wat zakgeld of een kleine schenking per jaar. Soms werkt de zoon niet mee op het bedrijf of slechts sporadisch. Bijvoorbeeld omdat hij nog op school zit of een baan heeft buiten het ouderlijk bedrijf.

Op al deze bedrijven wordt op een bepaald moment besloten een maatschap of firma op te richten. Dit moment hangt samen met een aantal situaties.

Heel belangrijk voor het moment waarop een beslissing wordt genomen, blijkt de zekerheid te zijn omtrent de opvolging van het bedrijf. Een bedrijf overnemen heeft voor de opvolger grote consequenties. Het is in principe een beslissing voor het hele leven met vergaande financiële gevolgen. Zo'n besluit wordt meestal goed doordacht. Vaak werkt de opvolger eerst een tijdje mee op het bedrijf om te kijken hoe het bevalt. Meestal krijgt hij daarvoor een financiële vergoeding. Zodra echter zeker is dat hij met het bedrijf verder wil, wordt de maatschap of firma opgericht. Soms weet de opvolger al op zeer jonge leeftijd dat hij zijn vader wil opvolgen. In dat geval wordt direct een maatschap of firma gevormd wanneer de opvolger gaat meewerken op het bedrijf. Doorgaans is dat direct na een gevolgde opleiding en soms na eerst een baan buiten het ouderlijk bedrijf te hebben gehad.

Een volgende situatie die het moment beïnvloedt waarop een maatschap of firma wordt opgericht, is die wanneer de opvolger is getrouwd of trouwplannen heeft. De opvolger heeft dan meer behoefte aan zekerheid. Hij wil graag weten of hij te zijner tijd het bedrijf inderdaad over kan nemen. Via een maatschap of firma kunnen hierover afspraken worden vastgelegd.

"Mijn zoon wil gaan trouwen en wil zodoende een beetje weten waar hij mee af is."

Bij maatschappen en firma's die al langer dan tien jaar geleden zijn opgericht, heeft vooral een rol gespeeld het moment waarop de betrokkenen

voor het eerst iets gehoord of gelezen hebben over een dergelijke samenwerkingsovereenkomst. Een tiental jaren geleden waren maatschappen en firma's nog niet zo bekend als tegenwoordig. Vaak moesten de betrokkenen door anderen op de mogelijke vormen van samenwerking worden gewezen, omdat deze nog niet (goed) bekend waren. Wanneer de betrokkenen meer informatie kregen via de landbouwbladen, bekenden of de boekhouder, werd vaak het besluit genomen een maatschap of firma op te richten.

De laatste jaren zijn maatschappen en firma's een algemeen verschijnsel geworden. Er wordt veel over geschreven in de vakbladen en de landbouworganisaties besteden er veel aandacht aan. In het agrarisch onderwijs ontbreekt onderricht over samenwerkingsovereenkomsten ook niet. Maatschappen en firma's worden bij een steeds jongere leeftijd van de opvolger opgericht. Bij de mondelinge enquête waren er enkele bedrijven waar in principe het besluit voor een maatschap al was genomen, maar waar men alleen het moment moest afwachten waarop de opvolger meerderjarig, toen nog 21 jaar, zou zijn. Op dat moment is namelijk geen handlichting meer nodig van de rechter. De leeftijd waarop men nu als meerderjarig wordt beschouwd ligt op 18 jaar.

In een enkel geval speelt bij het moment waarop een beslissing wordt genomen, de leeftijd van vader een rol. Op kleine bedrijven kwam het wel eens voor dat is gewacht tot vader 65 werd. Dan zou hij namelijk via de AOW een eigen inkomen krijgen en werd het financieel mogelijk een maatschap te vormen met de zoon. Voorheen was dat niet mogelijk omdat het bedrijf te klein was om voldoende inkomen op te leveren voor twee personen.

Bij het moment waarop gekozen wordt voor een maatschap of firma spelen nog meer situaties op financieel gebied een rol. Wanneer grote investeringen voor het bedrijf op stapel staan en dit voor één persoon financieel niet is op te brengen, wordt in enkele gevallen juist op zo'n moment gekozen voor een maatschap of firma. Ook wordt soms het moment afgewacht waarop de perspectieven voor het bedrijf beter zijn en het financieel risico minder groot is.

4.5 Samenvattende conclusies

In dit hoofdstuk zijn aan de hand van gegevens uit de mondelinge enquête verschillende motieven aan het licht gekomen die een rol spelen bij de verklaring waarom al dan niet een maatschap of firma wordt gevormd. Onderscheiden zijn bedrijfseconomische, juridische, sociale en overige motieven. Over het algemeen gezien zijn de redenen om wel een maatschap of firma te vormen eenduidiger dan de redenen om dit niet te doen.

Bij het besluit om wel een maatschap of firma te vormen, zijn bedrijfs-economische motieven heel belangrijk en worden veelvuldig genoemd. Het gaat hierbij vooral om: het (sneller) vormen van eigen vermogen door de opvolger, de mogelijkheid tot winstdeling en de fiscale voordelen. Een belangrijk motief van juridische aard is de mogelijkheid bij een maatschap of firma de rechtszekerheid van de opvolger vast te leggen in het contract. Het sociale aspect van het kunnen meebeslissen en geleidelijk meer verantwoording krijgen, speelt een veel minder belangrijke rol.

Advisering door deskundigen als de boekhouder en sociaal-economisch voorlichter heeft grote invloed op het besluit tot het al dan niet vormen van een maatschap of firma. In vrijwel alle gevallen waar een duidelijk positief advies van deze personen uitging, is ook een maatschap of firma gevormd.

Bij het besluit om geen maatschap of firma te vormen, spelen vooral sociale en overige motieven een rol. Vaak bestaat nog geen zekerheid dat de aanwezige opvolger het bedrijf te zijner tijd ook daadwerkelijk wil overnemen. In een aantal gevallen is het aantal opvolgers nog niet definitief bekend, waardoor men liever wacht met iets te gaan regelen. Bij de aanwezigheid van meerdere opvolgers komt het ook voor dat de voorkeur uitgaat naar het zelfstandig voeren van een bedrijf. Verder speelt een onduidelijke of negatieve advisering omtrent maatschappen en firma's soms een rol.

Andere factoren die van invloed zijn op het besluit om geen maatschap en firma op te richten, zijn vooral van bedrijfseconomische aard. De financiële positie van het bedrijf is bijvoorbeeld vrij slecht of het bedrijf is te klein om twee inkomens op te leveren. In een enkel geval blijkt een andere vorm dan de maatschap of firma het voordeligst te zijn.

Het moment waarop een maatschap of firma wordt opgericht, hangt af van het moment waarop zekerheid bestaat over wie het bedrijf zal overnemen. Ook vormen trouwplannen van de opvolger een aanleiding, omdat dan de behoefte aan zekerheid groter wordt. Daarnaast speelde bij de "oudere" maatschappen en firma's het tijdstip een rol, waarop men voor het eerst iets had gehoord of gelezen over een dergelijke samenwerkings-overeenkomst.

5. ERVARINGEN MET VERSCHILLENDE VORMEN VAN SAMENWERKING

5.1 Inleiding

Uit de resultaten van de schriftelijke enquête (hoofdstuk 3) is bekend hoeveel en welke samenwerkingsovereenkomsten voorkomen tussen het bedrijfshoofd en de opvolger(s). Op ruim 60% van de bedrijven met een al minimaal anderhalf jaar aanwezige opvolger blijkt een maatschap of firma te zijn gevormd. Via de mondelinge enquête zijn de redenen bekend, waarom wel en waarom niet gekozen is voor een maatschap of firma in het kader van de overname (hoofdstuk 4).

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op zaken die volgens de respondenten in de maatschaps- en firmacontracten worden geregeld en op zaken die worden geregeld indien er geen maatschap of firma is. Tevens komen de ervaringen met de verschillende vormen van samenwerking aan bod. De informatie uit dit hoofdstuk is ontleend aan de gegevens van de mondelinge enquête en dient ter beantwoording van de onderzoeksvragen 3 en 4.

De indeling van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 5.2 wordt de inhoud van maatschaps- en firmacontracten besproken. De ervaringen met maatschappen en firma's in de praktijk komen aan de orde in paragraaf 5.3. In paragraaf 5.4 wordt beschreven wat er wordt geregeld in het geval er geen maatschap of firma is gevormd en hoe deze situatie ervaren wordt. De laatste paragraaf (5.5) geeft samenvattende conclusies van dit hoofdstuk.

5.2 Inhoud van maatschaps- en firmacontracten

In hoofdstuk 1 is naar voren gekomen dat de inhoud van een maatschaps- of firmacontract op veel manieren kan worden ingevuld. Meestal worden schriftelijke overeenkomsten opgesteld, zo bleek uit de schriftelijke enquête. Op de inhoud van de contracten is bij de schriftelijke enquête niet ingegaan. Dit aspect is bij de mondelinge enquête aan bod gekomen. De bevindingen worden in deze paragraaf besproken.

Voor alle respondenten van de mondelinge enquête waar een maatschap of firma is gevormd, of waar vóór de overdracht sprake was van een maatschap of firma, blijkt een schriftelijk contract te zijn opgesteld. Enkele personen hadden eerst alleen een mondelinge overeenkomst, maar hebben deze tijdens de duur van de maatschap of firma veranderd in een schriftelijke. Bij het opstellen van het contract is in de meeste gevallen de boekhouder betrokken geweest en in wat mindere mate de sociaal-economisch voorlichter en/of de notaris.

Voor het opstellen van het contract is meestal uitgegaan van een standaardcontract waarin een aantal zaken zijn aangepast voor het betreffende bedrijf. Een meerderheid van de afgesloten maatschaps- en firmacontracten is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel (bij firma's is dit verplicht) en/of notarieel vastgelegd. Bij maatschapscontracten komt het echter ook regelmatig voor, dat alleen samen met de boekhouder en/of de sociaal-economisch voorlichter een overeenkomst is opgesteld.

Veel zaken kunnen geregeld worden in een contract. Bij de mondelinge enquête is de regeling die is getroffen ten aanzien van de volgende zaken nagevraagd: de duur van het contract, de wijze waarop de goederen zijn ingebracht, de winst- en verliesdeling, de rechtszekerheid van de opvolger en overige zaken. Deze punten zullen nu achtereenvolgens worden besproken.

Uit de schriftelijke enquête blijkt uit gegevens betreffende afgeronde maatschappen en firma's, dat de gemiddelde duur ligt tussen de vijf en vijftien jaar. Over de duur, zo blijkt uit de mondelinge enquête, is meestal niets specifiek in het contract vastgelegd. De geldigheid is voor een onbepaalde tijd. Dit betekent niet dat in het geheel nog niet bekend is, hoe lang de maatschap of firma zal gaan duren. Vaak hebben vader en/of zoon van te voren al wel een idee wanneer de overdracht moet plaatsvinden. Maar omdat de precieze termijn nog niet zeker is, wordt hierover vaak niets definitief vastgelegd.

Soms wordt wel een bepaalde termijn afgesproken van bijvoorbeeld vijf of tien jaar en vastgelegd in het contract. Na die periode kan het contract worden verlengd of eventueel aangepast. In enkele gevallen is vastgelegd, dat de maatschap of firma duurt tot vader 65 jaar is. Bij deze leeftijd krijgt vader AOW en is dus verzekerd van een inkomen. Men acht dan het moment rijp voor overname door de aanwezige opvolger(s).

Het lijkt erop dat de gemiddelde duur van maatschappen en firma's toeneemt. Dit komt onder andere naar voren bij vergelijking van de contracten in de loop der tijd. De contracten worden nu gemiddeld genomen op jongere leeftijd van de opvolger afgesloten. Dit is sinds enkele jaren mogelijk. De huidige minimum leeftijd waarbij geen handlichting van de rechter nodig is, is achttien jaar. Dit was eerder 21 jaar. Het moment van

overdracht lijkt tegelijkertijd ongeveer gelijk te zijn gebleven (zie ook hoofdstuk 6).

De respondenten uit de mondelinge enquête weten over het algemeen niet precies hoe de roerende en onroerende goederen in de maatschap of firma zijn ingebracht en tegen welke waarde. Vooral het onderscheid tussen juridische eigendomsinbreng en economische eigendomsinbreng blijkt onduidelijk te zijn. Daarom wordt hierin geen onderscheid gemaakt wanneer in het vervolg over eigendomsinbreng wordt gesproken.

De roerende goederen blijken in de meeste gevallen in eigendom te zijn ingebracht. Bij het onroerend goed komt naast eigendomsinbreng vaak inbreng in gebruik en genot voor. Dit is vooral het geval in de noordelijke en oostelijke provincies: Friesland, Drenthe, Gelderland, Overijssel en verder in de provincie Noord-Brabant. In de overige provincies is inbreng van goederen in gebruik en genot niet voorgekomen. Bij inbreng in gebruik en genot is de opvolger geen mede-eigenaar van de goederen maar heeft alleen het medegebruik. De indruk is dat in de genoemde provincies vaker voor deze manier van inbreng geadviseerd wordt.

Wanneer er onroerende goederen worden gepacht, staat de opvolger via de maatschap of firma in de meeste gevallen te boek als medepachter. Het komt echter ook voor dat alle pachtrechten alleen op naam van de opvolger komen of dat vader nog steeds als enige pachter in het contract genoemd staat. Sporadisch wordt door vader het onroerend goed verpacht aan de maatschap of firma.

De winst- en verliesverdeling wordt in het contract op procentuele basis vastgesteld. De verdeling is vaak afhankelijk van de arbeidsinbreng van de betrokkenen en maar in enkele gevallen een vaststaand gegeven. Meestal verandert deze in de loop der tijd ten gunste van de opvolger, omdat deze over het algemeen meer arbeid gaat leveren terwijl vader zich langzaam uit het bedrijf terugtrekt. In een aantal gevallen is de genoemde verandering in het contract vastgelegd. Er kan bijvoorbeeld worden afgesproken te beginnen met een winstverdeling van 75%-25%, respectievelijk voor vader en zoon. Elk jaar gaat van vaders aandeel 10% af en komt er voor de zoon 10% bij. Dit gaat door totdat een winstverdeling van bijvoorbeeld 15%-85% is bereikt. Vaker komt voor dat in het contract een winstverdeling is vastgelegd, die meestal in onderling overleg met de boekhouder in de volgende jaren wordt aangepast.

De afgesproken verdeling geldt meestal ook in geval van verlies. Soms is, om de opvolger toch eigen vermogen te laten vormen, afgesproken dat deze niet meedeelt in geval van verlies. Er kan ook een basisinkomen afgesproken zijn, dat ieder krijgt voorafgaande aan de winst-/verliesdeling. Wanneer bij de procentuele verdeling geen rekening is gehouden met de arbeidsinbreng, wordt deze in sommige gevallen voorafgaand aan de

winstdeling verrekend. Als de opvolger bijvoorbeeld meer meewerkt dan vader, wordt eerst een arbeidsvergoeding voor de opvolger verrekend. De overige winst wordt verdeeld via de afgesproken percentages. Naast een arbeidsvergoeding komt ook regelmatig voor dat vader een rentevergoeding krijgt voor het ingebrachte kapitaal, welke eveneens meestal voorafgaand aan de winstdeling verrekend wordt. Vader brengt immers vaak veel meer kapitaal in de maatschap of firma dan de opvolger. Deze vergoedingen en het basisinkomen worden meestal één of meer keren aangepast.

Bij meer dan de helft van de respondenten is volgens eigen zeggen de overname voor de opvolger via het contract veilig gesteld. Zoals al is geconstateerd in hoofdstuk 1, kan de rechtszekerheid voor de opvolger op verschillende manieren in het contract worden opgenomen, zoals in de vorm van een recht van koop of pacht, of als een voortzettings-, verblijvings- of overnamebeding. De respondenten kunnen echter niet aangeven via welke van deze bedingen dit precies bij hen geregeld is. Wel is bij een aantal bekend (en vastgelegd) tegen welke waarde de goederen te zijner tijd worden overgenomen. Vrijwel altijd betreft het hier de waarde in verpachte staat.

Op een flink aantal bedrijven zegt men niets geregeld te hebben wat betreft de rechtszekerheid voor de opvolger. Vaak vindt men het in deze gevallen niet nodig iets dergelijks te regelen, omdat de overname door één of meer opvolgers toch al zeker is. De opvolger is bijvoorbeeld enig kind of de andere kinderen hebben al duidelijk te kennen gegeven geen belangstelling te hebben het bedrijf over te nemen.

"Daarover hebben wij niets geregeld. Het ligt voor de hand dat ik het bedrijf over ga nemen."

Van de bedrijven waar men zei niets over rechtszekerheid te hebben geregeld, zijn gemiddeld genomen de contracten iets ouder dan van die waar wel wat is geregeld. Toch blijkt ouderdom van het contract niet alleszeggend. Er komen ook zeer recente contracten voor waarin volgens de respondenten niets is geregeld over rechtszekerheid en anderzijds ook zeer oude contracten waar dit wel het geval is. Opgemerkt wordt hierbij dat mogelijk ook een rol speelt, dat bij oudere contracten de respondenten niet precies meer weten wat erin staat en daarom aangeven dat hieromtrent niets is vastgelegd.

In hoeverre er nog overige zaken in het contract zijn geregeld, is niet goed duidelijk geworden. Dit komt hoofdzakelijk doordat men niet precies op de hoogte (meer) is van wat in het contract staat, omdat dit al eni-

ge tijd geleden is opgesteld. Als men wat van deze zaken kan noemen, betreft dit vaak een regeling in geval van overlijden of arbeidsongeschikt raken van één van de maten/vennoten. Andere genoemde zaken zijn: een maximum bedrag voor handelingsvrijheid, een geschillenregeling, toetredingsbeding, anti-speculatiebeding en een regeling voor privé-opnamen. Vaak weet men echter niet precies wat deze regelingen inhouden.

Aanpassingen in het contract worden nauwelijks gepleegd. Meestal verdwijnt een contract, nadat het is opgesteld, in de kast en wordt er verder niet meer naar omgekeken. Hoewel de winst- en verliesdeling en de rente- of arbeidsvergoeding regelmatig worden aangepast, worden deze zaken zelden in het contract veranderd.

Een enkele keer is het contract gewijzigd naar aanleiding van het huwelijk van de opvolger, waarbij een toetredingsbeding voor de echtgenote is opgenomen. Zij verkrijgt daardoor het recht tot de maatschap toe te treden bij overlijden van haar echtgenoot. Ook is soms op een dergelijk tijdstip de winstverdeling aangepast, waarbij tevens een arbeidsvergoeding voor de vrouw is afgesproken. Een andere aanleiding voor aanpassing van het contract is in een enkel geval de toetreding van een tweede opvolger of de aankoop van grond en gebouwen die in de maatschap moeten worden gebracht.

In het algemeen geldt dat de hele materie van een maatschaps- of firmacontract als zeer ingewikkeld wordt beschouwd. Het juridische taalgebruik is voor velen moeilijk te interpreteren.

"Uit de akte iets noemen is moeilijk: het is geen makkelijke stof."

Meestal weten de betrokkenen van te voren niet precies wat en hoe precies in het contract kan worden geregeld. Voor de inhoud van het contract wordt daarom veelal afgegaan op het advies van deskundigen als de boekhouder of de sociaal-economisch voorlichter. Er bestaat een groot vertrouwen in hun deskundigheid op dat gebied.

"Je zit zelf niet zo goed in die materie. Die mensen weten precies wat er kan en je betaalt er per slot voor."

"Als ze hadden gezegd, het moet anders geregeld, dan hadden we dat gedaan. Die mensen hebben er verstand van. Wij doen zo iets één keer maar zij veel vaker."

Soms hebben vader en/of zoon zelf een duidelijk idee wat er in het contract moet staan. Dit zijn met name diegenen die wat meer over een dergelijke overeenkomst geïnformeerd zijn, bijvoorbeeld via een cursus

bedrijfsovername, de standsorganisatie, de jongerenorganisatie of via hun opleiding.

"We hebben onze eisen op tafel gelegd van zo willen we het ongeveer hebben."

5.3 Ervaringen met maatschappen en firma's

De ervaringen met maatschappen en firma's zijn over het algemeen goed te noemen. Vrijwel iedereen zegt dat men weer een maatschap of firma op zou richten als alles nog eens overgedaan mocht worden. Sommige respondenten voegen daar echter aan toe, dat ze daar nu eerder mee zouden beginnen vanwege de gunstige invloed die dat zou hebben op de vorming van het eigen vermogen. Anderen zeggen dat ze de inhoud van het maatschaps- of firmacontract iets zouden wijzigen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de wijze waarop de onroerende goederen zijn ingebracht. Enkele respondenten geven aan dat ze deze nu in eigendom in zouden brengen in plaats van in gebruik en genot, zodat de opvolger ook mede-eigenaar wordt van deze goederen. Een ander zegt dat ze nu meer in het contract vast zouden leggen onder andere dat een mogelijk huwelijk van de opvolger op huwelijks voorwaarden zou plaatsvinden.

Op enkele bedrijven wordt gezegd dat men nu geen maatschap of firma meer zou vormen. Dit is onder meer gebaseerd op het feit dat er tijdens de duur van de maatschap of firma sprake was van zeer lage prijzen of zeer fluctuerende winsten, waardoor men niet verzekerd was van een bepaald inkomen. In dat geval zou men achteraf bezien liever een loondienstverhouding hebben gehad of een besloten vennootschap. Het risico dat men loopt wanneer het slecht gaat met het bedrijf speelt hierbij ook een rol. Bij een loondienstverhouding wordt niet gedeeld in het risico.

De advisering ten tijde van de oprichting van de maatschap of firma vindt men over het algemeen voldoende. Men is met name tevreden over de rol van de boekhouder. Een aantal merkt op dat er voldoende advies te verkrijgen is, maar dat er wel zelf achteraan gegaan moet worden.

"Als ik meer had willen weten, had ik het wel gevraagd."

"Als je iets wilt weten dan moet je het vragen. Het ligt vaak aan jezelf als je te weinig informatie krijgt."

Enkele anderen zijn wat minder te spreken over de advisering. Het gaat daarbij met name om de periode voorafgaand aan de maatschap of firma waarin de opvolger soms geen enkele financiële tegemoetkoming kreeg. Volgens deze respondenten had in het maatschaps- of firmacontract iets

over een verrekening van deze periode moeten staan. Zo zegt een respondent:

"De advisering is heel slecht geweest. De maatschap had veel eerder moeten komen. Ik heb nog geld tegoed over de jaren, die ik voorafgaand aan de maatschap op het bedrijf heb gewerkt. Daarvan staat niks op papier. Dat had toen wel in de maatschapsakte beschreven moeten zijn."

Behalve een aantal dat zegt dat men eerder met een maatschap of firma had moeten beginnen, zijn er ook enkelen die achteraf vinden dat het contract zeker niet langer had moeten duren. Op deze bedrijven was de samenwerking tussen vader en zoon niet optimaal.

Op de bedrijven met een maatschap of firma is meestal sprake van een verdeling van de werkzaamheden tussen bedrijfshoofd en opvolger(s). Ieder heeft daarbij specifieke eigen taken, waarbij het nog wel kan voorkomen dat bepaalde taken waar meerdere personen voor nodig zijn, gezamenlijk worden gedaan.

De verdeling van de taken geeft op de verschillende bedrijven vaak eenzelfde beeld te zien. De opvolger neemt daarbij de (teelt-)technische zaken voor zijn rekening en vader houdt het beheer over de financiële zaken door de boekhouding en administratie te doen. Bij de (teelt-)technische zaken moet gedacht worden aan het fokplan, teeltplan en bijvoorbeeld specifiek machinewerk. Dat de opvolger deze werkzaamheden verricht, heeft onder andere te maken met het feit dat hij meer kennis bezit op deze gebieden. Via zijn opleiding of via studieclubs is hij vaak beter op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen. Een voorbeeld is de substraat-teelt, waarbij gebruik gemaakt wordt van de computer.

"Vooral toen die substraat kwam, kwam dat werk bij mijn zoon terecht, omdat hij daar meer in thuis is. Ook met de computer enzo, is hij meer opgegroeid. Als dat goed gaat, laat je steeds meer aan hem over en trek je je van lieverlee meer terug."

Dat vader meestal de financiële zaken beheert, heeft te maken met de kennis die hij daarvan heeft opgedaan in de loop der jaren. Ook speelt waarschijnlijk het contact dat hij met de boekhouder heeft een grote rol. Bovendien blijkt de belangstelling voor dit werk vanuit de opvolger gezien (zeker in het begin van de maatschap of firma) maar gering.

Soms komt een wat andere taakverdeling voor, waarbij het werk is aangepast aan de verminderde gezondheid van het oudere bedrijfshoofd. Het zwaardere werk komt in die gevallen op de schouders van de opvolger. Een andere situatie is die waarbij moeder in een maatschap of firma met de opvolger zit, omdat vader is overleden. In dat geval komen vrijwel alle

werkzaamheden en verantwoordelijkheden voor rekening van de opvolger.

De woonsituatie is ook van invloed op de mate waarin de taken en verantwoordelijkheden zijn gesplitst. Woont de vader op het bedrijf en de opvolger elders, dan zal de nadruk gemakkelijk bij vader komen te liggen omdat die altijd op het bedrijf aanwezig is. Als de opvolger op het bedrijf komt te wonen, krijgt deze meer verantwoordelijkheden.

De vertegenwoordiging naar buiten toe gaat meestal via vader. Hij is al langer bedrijfshoofd en heeft in die positie contacten gelegd met veel mensen, zoals vertegenwoordigers en voorlichters. Voor de opvolger is het soms moeilijk door dergelijke personen ook als bedrijfshoofd te worden erkend.

"In het begin kwamen vertegenwoordigers of voorlichters altijd naar mij toe. Mijn zoon voelde zich gepasseerd. Toen heb ik mezelf teruggetrokken en gezegd dat ze naar mijn zoon moesten gaan."

Degene die een bepaalde taak uitvoert, draagt in het algemeen daarvoor ook de verantwoordelijkheid. Beslissingen die met dit werk te maken hebben, worden genomen door degene die het uitvoert. Beslissingen op langere termijn, zoals over mogelijke investeringen, worden meestal gezamenlijk genomen. Degene die de boekhouding en administratie verzorgt, heeft vaak een iets zwaardere stem in de uiteindelijke beslissing.

De taakverdeling blijft gedurende de looptijd van de maatschap of firma geen vaststaand gegeven, maar verandert geleidelijk in de loop der jaren. Wanneer een opvolger nog maar kort op het bedrijf werkzaam is, worden de meeste werkzaamheden nog zoveel mogelijk gezamenlijk gedaan. Geleidelijk wordt een aantal taken overgenomen door de opvolger. Vader trekt zich steeds meer terug. Soms gebeurt dat zeer bewust naar aanleiding van eigen ervaringen:

"Ik laat hem een beetje zijn gang gaan, dat is beter. Zelf ben ik te lang vastgehouden."

Boekhouding en administratie zijn meestal de laatste taken die overgenomen worden door de opvolger.

Hoe kijken het oudste bedrijfshoofd en de opvolger(s) tegen de samenwerking en taakverdeling aan? De opvolgers zijn daar in het algemeen positief over.

"Ik ben tevreden over de wijze van samenwerken. Ik heb me nooit geremd gevoeld."

"De samenwerking is altijd prettig verlopen. Ieder had zijn eigen taken op het bedrijf."

Soms is de samenwerking in een maatschap of firma achteraf gezien min of meer tegengevallen. Enerzijds omdat vader nog steeds alle beslissingen nam. Anderzijds omdat de zoon eerder en meer verantwoordelijkheid wilde. Daar tussendoor spelen van beide kanten nogal eens persoonlijke voorkeuren of opvattingen.

"Voor ik thuis ging meewerken, had ik al enkele jaren met iemand anders in een maatschap gewerkt. Ik wilde thuis zelfstandig zijn en mijn eigen beslissingen nemen. Vader had teveel eigen ideeën, en dat gaf wel eens wrijving."

"De samenwerking is nooit ideaal geweest. Tot de overdracht was ik er eigenlijk alleen voor het werk. Vader nam alle beslissingen. Ik had liever eerder meer verantwoordelijkheid over het bedrijf gehad."

Is de positie van de opvolger nog veranderd door de vorming van een maatschap of firma? Bij een aantal is een verandering niet aan te geven omdat de opvolger gelijk na school in een maatschap of firma is getreden. Van degenen die vóór de maatschap of firma ook al volledig thuis werkten, blijkt de positie op het bedrijf nauwelijks te zijn gewijzigd. Een enkeling geeft aan iets meer zeggenschap en verantwoordelijkheid te hebben gekregen. De meesten zeggen meer invloed op de bedrijfsvoering te hebben verkregen naarmate ze langer op het bedrijf meewerkten. De verandering in de positie van de opvolger is in dat geval dus veel meer een kwestie van leeftijd en opgedane ervaring. Anderen zeggen pas meer zeggenschap en verantwoording verkregen te hebben nadat vader gedeeltelijk of volledig was weggevallen door ziekte of overlijden.

5.4 Andere vormen van samenwerking

Hoe is de situatie wanneer er geen maatschap of firma tussen het bedrijfshoofd en de opvolger(s) bestaat? Volgens de schriftelijke enquête is dit het geval op ongeveer 40% van de bedrijven met een al wat langer aanwezige opvolger.

Bij het al of niet krijgen van een financiële tegemoetkoming blijkt - volgens de mondelinge enquête - allereerst van belang of de opvolger altijd meewerkt op het bedrijf. In bijna de helft van de gevallen heeft de opvolger een full-time baan buiten het bedrijf en werkt niet of alleen in wat vrije uurtjes mee. In dat geval is meestal geen sprake van een financiële vergoeding.

Als de opvolger wel grotendeels op het eigen agrarisch bedrijf meewerkt, is altijd sprake van een financiële tegemoetkoming. Meestal is sprake van een loondienstverband of wordt een bepaald bedrag verrekend via een loon-tegoedschrijving. Vaak hoort bij die tegoedschrijving een bepaald bedrag aan zakgeld. Kost en inwoning zijn in de meeste gevallen inbegrepen.

Soms wordt het bedrijf gesplitst en werkt de opvolger zelfstandig. Meestal pacht de opvolger dan een stuk grond of een gedeelte van de bedrijfsgebouwen van vader. Beloning in natura komt ook voor, waarbij als tegenprestatie voor de arbeid, de zoon een schuur vrij mag gebruiken voor het houden van vee, waaruit hij zijn inkomen kan halen. Verder komt een enkele keer voor, dat de opvolger slechts een bepaald bedrag aan zakgeld krijgt voor de ingebrachte arbeid, maar niets is geregeld in de vorm van een loondienstverhouding.

Meer dan de helft van de opvolgers is tevreden met de huidige gang van zaken. Zij zien het nut van een maatschap of firma niet in of zijn nog niet zeker van de overname. Een aantal anderen is niet tevreden met de huidige financiële regeling. De vorming van eigen vermogen door de opvolger gaat te langzaam en er is geen zekerheid wat betreft de overname. Op een aantal bedrijven is men dan ook van plan binnenkort wel een maatschap of firma aan te gaan. Sommigen zijn nu niet tevreden maar weten op dit moment ook niet hoe het anders moet. Het schort volgens hen aan voldoende en goede voorlichting c.q. advisering. Een enkel geval betreft een opvolger die tot de overdracht toe liever een maatschap had gehad, maar die geen medewerking kreeg van een familielid die ook in de maatschap zat.

De wijze waarop het bedrijfshoofd en de opvolger samenwerken, komt grotendeels overeen met de bedrijven waar een maatschap of firma is gevormd. Als de opvolger nog maar kort op het bedrijf meewerkt, worden de meeste werkzaamheden gezamenlijk gedaan. Naarmate deze periode langer is, worden meer taken en verantwoordelijkheden door de opvolger overgenomen. De opvolger draagt daarbij met name verantwoording voor de (teelt-)technische zaken en vader voor de financiële zaken.

5.5 Samenvattende conclusies

De inhoud van een maatschaps- of firmacontract komt grotendeels tot stand op advies van deskundigen waaronder de boekhouder, de sociaal-economisch voorlichter en/of de notaris. Zelf weet men meestal niet precies wat er in het contract geregeld kan worden. Ook is men in het algemeen slecht op de hoogte van de inhoud van het contract.

Er zijn regionale verschillen te zien wat de inhoud van de contracten betreft. Dit geldt met name voor de manier waarop de goederen zijn ingebracht. In de noordelijke en oostelijke provincies komt vrij vaak inbreng in gebruik en genot voor, terwijl dit in de rest van het land slechts weinig of in het geheel niet voorkomt.

Over de rechtszekerheid van de opvolger wat betreft de overname is volgens verschillende respondenten niets in het contract opgenomen. Hoewel dit meestal het geval is bij de oudere contracten, zijn er ook recent opgestelde contracten waarin niets over dit belangrijke aspect is opgenomen. Een eenmaal opgesteld contract wordt verder zelden gewijzigd.

De ervaringen met maatschappen en firma's zijn in het algemeen genomen bevredigend. De samenwerking levert nauwelijks problemen op. Vaak worden taken en verantwoordelijkheden gesplitst tussen het bedrijfshoofd en de opvolger(s).

De positie van de opvolger(s) op de bedrijven waar geen maatschap of firma is gevormd, is redelijk vergelijkbaar met bedrijven waar een dergelijke samenwerkingsovereenkomst wel aanwezig is. Naarmate ze langer op het bedrijf meewerken, krijgen ze meer taken en verantwoordelijkheden toegewezen. De opvolgers die grotendeels op het bedrijf meewerken, krijgen altijd een vorm van financiële vergoeding. Vaak is dan sprake van een loondienstverhouding of een tegoedschrijving. Een deel van de opvolgers is met deze regeling echter niet tevreden.

6. DE BEDRIJFSOVERDRACHT

6.1 Inleiding

Zoals in het literatuuroverzicht (1.2.1) is aangegeven, kunnen land- en tuinbouwbedrijven gefaseerd dan wel ineens en in hun geheel worden overgedragen. In beide situaties gaat aan de feitelijke overdracht dikwijls een lange periode vooraf. De ouder(s) en opvolger(s) werken gezamenlijk op het bedrijf en hebben al dan niet een samenwerkingsovereenkomst afgesloten. De schriftelijke enquête heeft laten zien, dat in veel gevallen een maatschap of firma wordt gevormd, die gemiddeld vijf tot vijftien jaar duurt. Ook bij de andere vormen werken de ouder(s) en opvolger(s) vaak jarenlang samen voordat het bedrijf door de ouder(s) wordt overgedragen.

De vraag kan worden gesteld hoe en wanneer het moment van bedrijfs-overdracht wordt gekozen en welke factoren daarbij een rol spelen (onderzoeksvraag 5a). Hierover is met alle respondenten uit de mondelinge enquête gesproken. In paragraaf 6.2 wordt op deze onderwerpen nader ingegaan.

Voor paragraaf 6.3 zijn vooral degenen geraadpleegd, die het bedrijf inmiddels hebben overgenomen. Eerst worden enkele financiële aspecten van de bedrijfsoverdracht aan de orde gesteld. Vervolgens wordt ingegaan op het oordeel van de betrokkenen (onderzoeksvraag 5b). Daarbij wordt onder andere gekeken naar wat men vindt van de advisering en hoe men denkt over de afhandeling van de bedrijfsoverdracht.

Het hoofdstuk wordt afgesloten met samenvattende conclusies (paragraaf 6.4).

6.2 Factoren van invloed op het moment van bedrijfsoverdracht

Het moment van de bedrijfsoverdracht kan alleen exact worden aangegeven door de respondenten, die het bedrijf inmiddels hebben overgenomen. Dit geldt ook voor de wijze waarop de beslissing tot stand is gekomen. Een goed zicht hierop hebben eveneens de opvolgers en ouders

waar op korte termijn bedrijfsoverdracht zal plaatsvinden. De gegevens uit deze paragraaf zijn dan ook grotendeels gebaseerd op deze twee groepen. Meestal was/is bij deze groepen sprake van een maatschap of firma.

Uit de mondelinge enquête blijkt, dat een factor die in belangrijke mate het moment van overdracht bepaalt, de leeftijd van het oudste bedrijfs-hoofd is. De meeste overdrachten vinden rond de 65-jarige leeftijd van vader plaats. Dit geldt ook voor bedrijven waar geen maatschap of firma is gevormd. Vader heeft vanaf deze leeftijd inkomsten uit een AOW-uitkering en heeft daarnaast vaak rente-inkomsten uit een aan de opvolger verstrekte lening. Hij is daardoor verzekerd van een toereikend inkomen.

Een paar keer is aangegeven dat het op deze leeftijd fiscaal gezien voordelig is het bedrijf aan de jongere generatie over te dragen. Soms is de vader ermee gestopt, omdat hij op deze leeftijd "zich niet weer in de schulden wilde steken" in verband met het bouwen van een stal, schuur of kas of een teeltomschakeling. Een enkele keer vindt men overdracht op 65-jarige leeftijd gewoon iets vanzelfsprekends.

"Voor mij was het een mooie leeftijd om te stoppen en voor mijn zoons een mooi tijdstip om over te nemen."

"Wij hebben het aan vader overgelaten om op zijn 65ste jaar te stoppen. Eigenlijk werd hier nooit zo over gesproken."

Omtrent het moment van bedrijfsoverdracht rond het 65ste jaar is men het van te voren dikwijls al lang eens. In het algemeen is het besluit tot de overdracht niet moeilijk geweest en heeft men er niet lang over hoeven praten. De boekhouder speelt bij het overleg de belangrijkste rol en de sociaal-economisch voorlichter wat minder. De broers en/of zussen worden meestal volledig ingelicht.

Niet altijd vindt de overdracht ook daadwerkelijk op 65-jarige leeftijd van vader plaats. Soms wordt deze een enkel jaar uitgesteld, omdat dan de overdracht financieel gezien iets voordeliger uitkomt.

Anders zijn de situaties waarbij het bedrijf ruimschoots vóór dan wel ná de 65-jarige leeftijd van vader is overgedragen. In deze gevallen hebben andere factoren mede een rol gespeeld. Dit geldt zowel voor bedrijven waar wel als geen maatschap of firma is gevormd.

Overdracht vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd heeft vaak te maken met de verslechterde gezondheid van vader, waardoor deze het bedrijf niet meer optimaal kan voeren. In deze gevallen heeft vader doorgaans een uitkering wegens gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Soms is een vroegtijdige overdracht het gevolg van overlijden van de ouder(s) of echtscheiding. Er zijn ook gevallen waar grote investeringen op stapel staan, waar enerzijds vader niet mede de lasten van wil

dragen en waar het anderzijds voor de opvolger fiscaal voordeliger is deze op zijn naam te hebben vanwege de hoge afschrijvingen. Soms speelt de behoefte van de opvolger om voor zichzelf te beginnen een rol, ook al is vader nog geen 65 jaar.

De beslissing tot overdracht is in deze gevallen bijna nooit moeilijk geweest. Er zijn wel enkele gesprekken gevoerd met deskundigen op verschillend gebied die vaak hebben geadviseerd het bedrijf over te doen. De andere kinderen zijn volgens de respondenten tijdig ingelicht.

"Toen zei de boekhouder: als je nou toch die grote investering gaat plegen in verband met de overgang op substraat, dan kun je beter gelijk overnemen. Dat komt fiscaal ook allemaal beter uit. Dat was de reden om de knoop door te hakken."

"We wilden voor onszelf beginnen. We waren er rijp voor. Trouwens, vader was destijds, toen hij voor zichzelf begon, ook zo'n 25 jaar."

"Een paar jaar geleden zei ik als een soort grapje tegen hem, dat ik best voor mezelf wilde beginnen. Waarop hij zei lang genoeg te hebben gewerkt, omdat hij ook voor een flink deel arbeidsongeschikt was. Mijn moeder had er wel moeite mee. Dat was voor haar wel wennen. Maar nu ruim een jaar later heeft ze er wel vrede mee."

Wanneer de vader bij de overdracht nog geen 65 jaar is, komt het een enkele keer voor dat hij nog vrijwel volledig meewerkt op het bedrijf en daarvoor wordt betaald. Ook komt het voor dat hij een betaalde part- of full-time baan buiten het agrarisch bedrijf heeft.

Bedrijfsoverdracht ruim na het 65ste jaar komt niet zoveel voor. In deze situaties is meestal sprake van langdurig overleg tussen de betreffende familieleden en deskundigen. Bij deze situaties spelen vooral sociale aspecten een rol. Soms is de emotionele binding van de ouders met het bedrijf zo groot, dat ze het bedrijf moeilijk uit handen kunnen geven.

"Mijn vader heeft altijd gezegd, dat hij op 65-jarige leeftijd zou stoppen. Maar toen puntje bij paaltje kwam, heb ik toch erg veel druk moeten uitoefenen. Anders was hij nog langer doorgedaan."

"Vooraf is afgesproken dat de maatschap zou duren tot pa 65 jaar werd. De hele overdracht is een moeilijke zaak geworden, omdat hij toen het bedrijf niet wilde overdragen. Uiteindelijk is het na lang gepraat toch nog goed gekomen."

Persoonlijke verhoudingen zijn soms ook van belang. In een enkel geval weigert vader zijn medewerking aan de overdracht omdat hij zijn

schoondochter niet op het bedrijf accepteert. Verder spelen soms financiële aspecten een rol. Daarbij hebben vader en zoon vooraf afgesproken het moment van overdracht te laten plaatsvinden na het overlijden van vader, zodat de opvolger over een lager tarief met de fiscus kan afrekenen.

Voor zover de opvolgers het bedrijf nog niet hebben overgenomen, is het merendeel van mening dat de 65-jarige leeftijd van vader het meest waarschijnlijke en te verwachten moment van bedrijfsoverdracht is. Daarbij maakt het weinig uit of al dan niet sprake is van een maatschap of firma. Zowel de ouder(s) als de opvolger(s) vinden dat het goede moment. Slechts enkele respondenten hebben het idee van bedrijfsoverdracht op een eerder dan wel later tijdstip. In geval van een later tijdstip dan 65-jarige leeftijd blijkt men op het moment van de enquête al bezig te zijn met de overdracht. Het bedrijf wordt in deze gevallen praktisch al door de al dan niet getrouwde opvolger gerund. De reden voor het late moment van overdracht is vooral dat de ouder(s) het bedrijf moeilijk los kunnen laten. Ook een rol speelt het financiële voordeel voor de opvolger doordat deze nu langer eigen vermogen kan opbouwen.

Waarschijnlijke overdracht op een eerder tijdstip houdt meestal verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de vader of met diens houding tegenover bedrijfsoverdracht.

"Ik denk dat hij eerder tegen mij zegt: neem het bedrijf maar over, als dat ik zeg: stap maar op. Vader heeft geen moeite met een vroege bedrijfsoverdracht."

Op de bedrijven waar vader nog geen 55 jaar is en/of de opvolger nog jonger dan 25 jaar is het moment van de overdracht vooralsnog onzeker, onduidelijk of onbekend.

6.3 Financiële aspecten van en oordeel over de bedrijfsoverdracht

Een bedrijf overnemen heeft zowel voor de opvolger(s) als de ouder(s) vergaande bedrijfseconomische, juridische, fiscale en sociale gevolgen. Hoewel men het besluit tot overdracht doorgaans niet moeilijk vindt en men er meestal ook niet lang over praat, moeten er na het besluit om over te nemen nog verschillende stappen worden gezet. Daar zijn veel personen en instanties bij betrokken: familieleden zoals broers en/of zussen, de boekhouder, de sociaal-economisch voorlichter, de bank, de taxateur, de notaris en de fiscus. Al met al is de overdracht geen eenvoudige zaak en veroorzaakt soms nogal wat onzekerheid bij de betrokkenen.

"Een bedrijf overnemen: dat doe je niet zo maar een - twee - drie. Daar komt nogal wat bij kijken. En wanneer doe je het goed?"

Een belangrijk punt bij de bedrijfsoverdracht is het rondkrijgen van de financiering. De gehele overnameprijs is vaak een enorm bedrag. Uit de enquête blijkt bij eigendomsbedrijven de overnameprijs al naar gelang de grootte van het bedrijf en het bedrijfstype te liggen tussen circa 4 ton en twee miljoen gulden. Meestal moet de opvolger een beroep doen op vreemd vermogen, dat van de ouders en/of de bank wordt geleend. Welke omvang deze lening heeft, is afhankelijk van de waarde waarop de goederen bij de overdracht zijn getaxeerd en de grootte van het eigen vermogen.

De meest voorkomende waarde bij bedrijfsoverdracht in familieverband is de waarde in verpachte staat (zie 1.2.3). In vrijwel alle gevallen zijn de onroerende goederen en dan met name de grond op deze basis gewaardeerd. Soms is het gehele bedrijf tegen de waarde in verpachte staat overgenomen. Bij de overdracht wordt volgens een aantal respondenten ook rekening gehouden met de andere kinderen.

"Tegen de waarde in verpachte staat kan mijn zoon het bedrijf het gunstigst overnemen. Verder moet je als je 65 jaar bent niet te veel geld hebben in verband met de fiscus."

"De bedoeling van vader was het bedrijf zo goedkoop mogelijk over te dragen. Als de belasting maar akkoord ging dan was het goed. De woning en een stukje grond bleven buiten de overname en waren als compensatie bestemd voor de andere kinderen. Die waren het daarmee eens."

Overname van de grond of het gehele bedrijf tegen de fiscale boekwaarde of tegen de werkelijke waarde komt maar op een paar bedrijven voor. Bij geen daarvan was vóór de overname een maatschap of firma aanwezig. De opvolger was toen in loondienst, kreeg een tegoedschrijving of werkte al in belangrijke mate voor eigen rekening. In deze situaties is de overnameprijs zo zakelijk mogelijk geregeld. Hierbij moet worden opgemerkt dat maar bij enkele bedrijven uit de mondelinge enquête waar de overdracht heeft plaatsgevonden, geen maatschap of firma was gevormd in de periode vóór de bedrijfsovername.

Voor de grootte van het benodigde vreemde vermogen is behalve de overnameprijs ook het eigen vermogen van de opvolger van belang. Jonge opvolgers en/of opvolgers die maar voor korte tijd thuis hebben meegewerkt, hebben in het algemeen nog niet veel eigen vermogen kunnen vormen. Naarmate ze langer thuis hebben meegewerkt, is het eigen vermogen in het algemeen groter. De indruk is, dat overnames die uitsluitend zijn gefinancierd uit eigen vermogen tot de uitzonderingen behoren. Vaak moet dus een aanzienlijk bedrag worden geleend om de overname mogelijk te maken. Het grootste deel is volgens de meeste respondenten

afkomstig van de bank en een klein deel van de familie (vader). Het komt ook voor dat uitsluitend bij de bank of uitsluitend bij vader is geleend.

"Ik heb alleen geld geleend van mijn vader. En dat was snel geregeld."

"Er is een flink bedrag geleend van vader voor langlopende leningen. Ik kon alleen voor kortlopend krediet bij de bank terecht. Ik zal dat altijd bij kunnen benen, hoewel ik het niet zo leuk vind."

"De rest van de vermogensbehoefte was eenvoudig en gemakkelijk te financieren met een hypotheek van de bank. De familie heeft geen geld in het bedrijf gelaten."

"Voor de financiering was een hypotheek van de bank nodig. Vader heeft nog een kleine lening in het bedrijf zitten. Dit bedrag krijgen de andere kinderen door schenkingen."

De financiering op zich was bijna altijd gemakkelijk rond te krijgen. In een uitzonderlijk geval wilde de bank eerst niet financieren. Maar door tussenkomst van de boekhouder en/of het Borgstellingsfonds is de financiering toch nog gelukt of heeft de opvolger het benodigde geld geleend bij vader.

Het merendeel van de opvolgers die het bedrijf inmiddels hebben overgenomen, heeft gebruik gemaakt van een financiële regeling ter ondersteuning van de bedrijfsovername. De meest gebruikte vorm van financiële ondersteuning bij de bedrijfsovername zijn subsidies. Enkele opvolgers hebben gebruik gemaakt van een installatiepremie. Sommigen hadden wel deze premie aangevraagd, maar kwamen er niet voor in aanmerking omdat hun opleiding te laag was of omdat ze ouder dan 35 jaar waren. Van een enkeling is de aanvraag afgewezen, omdat deze door een verkeerd advies van de boekhouder te laat was ingestuurd. Behalve rentesubsidie en installatiepremie hebben enkele opvolgers een WIR-premie ontvangen.

Degenen die geen financiële steun hebben gekregen hadden hier geen behoefte aan, kwamen er niet voor in aanmerking of wisten niet van een dergelijke regeling af.

Hoe kijkt men nu (achteraf) tegen de overdracht aan? Alvorens op deze vraag in te gaan is het goed te constateren dat vrijwel al degenen aan wie dit gevraagd is, vóór de overdracht deel uitmaakten van een maatschap of firma. Anders gezegd: over de groep die geen samenwerkingsovereenkomst heeft gehad, is de informatie maar vrij beperkt.

Het eerste aspect waar men een oordeel over heeft gegeven, is de advisering. Net als bij de maatschaps- en firmacontracten beschouwen de respondenten alle juridische en economische aspecten van de bedrijfsoverdracht als vrij ingewikkeld. Men laat deze onderwerpen graag over aan deskundigen op dat gebied. Dit geldt zowel voor bedrijven zonder als met een maatschap of firma vóór de overdracht. De advisering wordt daarom als zeer belangrijk ervaren.

"Achteraf gezien hadden we er liever iemand van de sociaal-economische voorlichtingsdienst bij gehad. Op een gegeven moment was het wel erg ingewikkeld: al dat geschuif met waarde zus en waarde zo. Gelukkig is het allemaal goed gekomen."

De meeste opvolgers die het bedrijf hebben overgenomen, zijn van mening daarover voldoende advies te hebben ontvangen en voldoende te zijn voorgelicht. Soms zegt men veel aan een EVTO-cursus te hebben gehad. Dit geldt niet alleen voor de bedrijven waar tot de overdracht sprake was van een maatschap of firma, maar ook voor de bedrijven waar geen sprake was van een dergelijke samenwerkingsovereenkomst.

"Ik heb voldoende advies gehad van verschillende instanties. De overname is op verschillende manieren berekend."

Sommigen benadrukken nog eens, dat men voor advisering vaak wel zelf het initiatief moet nemen en er ook het geld voor over moet hebben.

"Je kunt zoveel advies krijgen als je wilt, als je maar betaalt."

"Dat kost wel wat meer, maar goed advies is nooit te duur."

Enkelen, en dan alleen van degenen die in een maatschap of firma hebben gezeten, zijn niet zo te spreken of zelfs ontevreden over de voorlichting rond de bedrijfsoverdracht van een boekhouder/accountant en/of een sociaal-economisch voorlichter. De ontevredenheid van de respondenten berust soms op het feit dat de overdracht teveel vanuit de overnemer is bekeken en te weinig vanuit de overdrager. Soms heeft de ontevredenheid ook te maken met het feit dat geen van de adviserende instanties of personen heeft gewezen op de bestaande mogelijkheden van financiële tegemoetkomingen bij de overdracht.

"De voorlichter heeft alleen gekeken en zitten rekenen naar degene die het bedrijf overneemt en nauwelijks naar mijn vader en moeder. Daar was ik niet zo gelukkig mee. Zij hebben er per slot van rekening hun hele leven keihard voor

gewerkt en van niks veel gemaakt. Bovendien moest ik van de notaris horen, dat ik installatiepremie kon aanvragen. Door al dat gedoe heb ik het bedrijf pas een half jaar later kunnen overnemen."

Een enkele keer geeft men aan een verkeerd advies verkregen te hebben, onder meer een overname tegen de werkelijke waarde. Pas na overleg met de bank bleek overname tegen een dergelijk hoge waarde financieel niet haalbaar voor de opvolger en werd overgestapt op de waarde in verpachte staat. Fiscaal gezien bleek dit - volgens de betreffende respondenten - ook gunstiger voor de ouders, doordat minder over de stille reserves hoefde te worden afgerekend.

Soms vraagt men zich nu nog af of het verkregen advies wel voldoende is geweest en of degenen die advies hebben gegeven zich wel voldoende hebben verdiept in de specifieke bedrijfssituatie.

"Je moet zelf goed weten hoe de zaak in elkaar zit. Anders loop je het risico te veel uit handen te geven aan een accountant of sev'er. Ik betwijfel of de accountant zich voldoende in de overname heeft verdiept, in wat voor ons het beste is."

Als tweede aspect volgt het oordeel van de respondenten over de gehele afwikkeling van de feitelijke overdracht zelf. Hier heerst in het algemeen nogal wat ontevredenheid over. Niet alleen heeft de hele administratieve afwikkeling volgens velen te veel tijd in beslag genomen, maar heeft ook de fiscus nogal wat vertraging in de uiteindelijke afwikkeling van de overdracht veroorzaakt. Soms accepteerde de belastingdienst niet dat bepaalde onroerende goederen lager getaxeerd waren dan de werkelijke waarde. Bijvoorbeeld onroerende goederen die op naam stonden van de overige kinderen. Pas na langdurig overleg en een hertaxatie werd akkoord gegaan met een lagere prijs.

De overdracht op zich is verder meestal goed verlopen. De meesten zeggen dan ook dat ze dit weer op dezelfde manier zouden aanpakken (uitgaande van dezelfde omstandigheden). Een enkele keer komen in eerste instantie wat financieringsproblemen voor, bijvoorbeeld omdat de bank niet als kredietverlener wil optreden. In alle gevallen is dit opgelost ofwel door tussenkomst van de boekhouder en/of het Borgstellingsfonds, ofwel door een lening bij vader af te sluiten.

Bij de overdracht van het bedrijf verandert er voor de ouders en opvolger(s) het een en ander. Hoewel voor de meesten het moment van overdracht nog niet lang geleden is (bij sommigen was de overdracht administratief gezien nog niet helemaal rond), is er toch wel iets te zeggen over

de situatie kort na de overdracht wat betreft inkomen en positie op het bedrijf.

Allereerst wat inkomenssituatie betreft: de vraag is of de inkomenssituatie er voor de ouders niet slechter uitziet, als ze na de overdracht geen rechtstreekse inkomsten meer uit het bedrijf hebben. Hier zijn geen duidelijke aanwijzingen voor gevonden. Dit hangt sterk samen met het moment van de bedrijfsoverdracht. Dit is meestal op 65-jarige leeftijd, waardoor vader is verzekerd van een AOW-uitkering. Bij overdracht beneden de 65 jaar heeft vader vaak een inkomen uit een AAW-uitkering wegens gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Ook komt het voor dat hij in dat geval nog op het bedrijf meewerkt en daarvoor geheel of gedeeltelijk wordt betaald. Soms heeft vader eigen inkomsten uit een full- of part-time baan buiten het bedrijf. Onafhankelijk van zijn leeftijd heeft vader bovendien in een aantal gevallen aanvullende inkomsten uit een aan de opvolger verstrekte lening.

Over de inkomenssituatie van de opvolgers na de overdracht zijn er minder duidelijke aanwijzingen. Vaak kunnen ze er ook nog niet veel van zeggen, omdat de overdracht nog maar pas of nog niet financieel is afgewikkeld. Van een verslechtering van de inkomenssituatie door de overdracht is echter in geen enkel geval melding gemaakt. Als er al sprake is van een inkomensdaling, dan zijn vooral de lage prijzen daarvan de oorzaak zoals in de varkenshouderij en de akkerbouw. Dit geldt zowel voor bedrijven met als zonder maatschap of firma vóór de overdracht.

Bedrijfsoverdracht houdt verder in dat de ouders de leiding en verantwoordelijkheid overdragen aan de opvolger. Na de overdracht is het dan ook vrijwel altijd zo dat de opvolger alleen de leiding en verantwoordelijkheid draagt. Wanneer vader nog gezond is en vlakbij het bedrijf woont, springt deze nog wel regelmatig bij in drukke perioden. Van enige invloed op de bedrijfsvoering is meestal geen sprake. In een enkel geval waarbij vader nog vrij jong is, heeft deze nog wel zeggenschap en gedeeltelijk de leiding over het bedrijf. Het vroege tijdstip van de overdracht is hier alleen tot stand gekomen vanwege te plegen grote investeringen. Vader heeft in deze gevallen dikwijls nog veel geld in het bedrijf zitten en loopt daardoor mede risico.

Vaak laat de gezondheid van vader het niet toe nog veel mee te werken op het bedrijf na de overdracht of woont hij niet meer bij het bedrijf. Soms was al vóór de overdracht sprake van deze situatie en werden ook toen bijna alle taken door de opvolger uitgevoerd.

Het blijkt echter dat op verschillende bedrijven de opvolger pas na de overdracht alle taken gaat uitvoeren, waaronder bijvoorbeeld de boekhouding en administratie. In deze situaties zijn de opvolgers vaak zeer positief over de periode na de overdracht. Ze hebben dan pas echt de leiding en verantwoording voor het bedrijf en hoeven niet meer zo sterk samen te

werken. De samenwerking verliep namelijk vaak wat stroever wanneer vader enkele taken waaronder boekhouding en administratie nog sterk in handen hield. Voor de ouder(s) valt de periode na de overdracht soms tegen in deze situaties. Vader heeft het gevoel in een gat te zijn gevallen, doordat hij gewend was aan bepaalde vaste taken die hij na de overdracht heeft moeten afstaan. Dit geldt overigens ook voor moeder wanneer die vóór de overdracht meewerkte op het bedrijf.

Meestal hebben de ouders er echter weinig moeite mee afstand te nemen van hun bedrijf. Zij hebben zich bewust al geleidelijk teruggetrokken vóór de overdracht, of zijn door omstandigheden als ziekte of arbeidsongeschiktheid blij van de last van het bedrijf te zijn verlost.

"Vader heeft zich voor ogen gehouden dat hij op een gegeven moment plaats moest maken."

In de schriftelijke enquête is gevraagd op welke manier de bedrijfsovername eventueel zou kunnen worden vergemakkelijkt. Deze vraag was bedoeld om, voorafgaand aan de mondelinge enquête, een indruk te krijgen van de knelpunten die spelen bij de bedrijfsovername. De vraag was een open vraag; er waren dus geen antwoorden voorgecodeerd waaruit men kon kiezen.

In totaal heeft 65% van de respondenten (vaak heel uitgebreid) aangegeven hoe de bedrijfsovername kan worden vergemakkelijkt. Het vaakst wordt genoemd de overdracht fiscaal aantrekkelijker maken (door 40% van degenen die antwoord gaven). Dus minder belasting hoeven betalen bij de overdracht en de melk- en mestquota niet belasten. Daarna wordt vrij vaak genoemd, vooral door de respondenten van de wat kleinere bedrijven, dat de mogelijkheid moet worden gegeven om het bedrijf uit te breiden (20%). De melkveehouderijbedrijven noemen hierbij vooral het toekennen van meer melkquota. Even vaak als de mogelijkheid tot uitbreiding wordt genoemd het (makkelijker) krijgen van een subsidie of premie voor de beginnende ondernemer. Volgens 10% zouden de financieringsmogelijkheden verbeterd moeten worden; het gaat hierbij om het makkelijker krijgen van krediet en een lagere debetrente.

Overige zaken werden door minder dan tien procent van de respondenten genoemd. Dit waren onder andere hogere (garantie-)prijzen, een (makkelijk te verkrijgen) VUT-regeling of oudedagsvoorziening voor de uitstappende ondernemer, afschaffen van de quotering en mestwetgeving en een lagere grondprijs.

Bij de mondelinge enquête is nader gevraagd naar suggesties voor een soepeler verloop van de bedrijfsoverdracht. Hierbij valt op dat degenen die het ouderlijk bedrijf nog niet hebben overgenomen, veel meer suggesties geven over hoe de overdracht gemakkelijker zou kunnen dan dege-

nen die dit stadium al zijn gepasseerd. Waarschijnlijk beschouwen de meeste opvolgers die het bedrijf hebben overgenomen de fiscale, juridische en financiële afwikkeling als een gegeven waaraan gezien de omstandigheden weinig te veranderen valt.

Ten aanzien van suggesties om de overdracht gemakkelijker te doen verlopen, zijn verschillen merkbaar tussen bedrijven waar wel en waar geen maatschap of firma is gevormd. De opvolgers die in een maatschap of firma zitten, leggen wat meer de nadruk op verbetering van de financieringsmogelijkheden in de vorm van goedkope of laagrentende leningen. In mindere mate noemt men het fiscaal aantrekkelijker maken van de overdracht door een lagere successie- of overdrachtsbelasting, geen belasting op het melkquotum en belastingvrije subsidies.

De opvolgers die niet in een maatschap of firma zitten, leggen juist de nadruk op het fiscaal aantrekkelijker maken van de overdracht. Enkelen met een wat kleiner bedrijf noemen de mogelijkheid om het bedrijf te kunnen uitbreiden.

6.4 Samenvattende conclusies

Het tijdstip waarop de opvolger het bedrijf overneemt, blijkt in veel gevallen te liggen om en nabij de 65-jarige leeftijd van het oudste bedrijfs-hoofd. Deze is dan verzekerd van een AOW-uitkering en voor een inkomen niet meer afhankelijk van het bedrijf.

Bij overdracht in een eerder stadium is dit meestal een gevolg van het overlijden van vader of moeder, gedeeltelijke of algehele invaliditeit van de vader of echtscheiding. Soms houdt vroegtijdige overdracht verband met te verrichten investeringen of met de uitdrukkelijke wens van de opvolger om voor zichzelf te beginnen.

Bedrijfsoverdracht ruim na het 65ste jaar komt niet zoveel voor. Dit heeft grotendeels te maken met de mate waarin de ouder(s) uiteindelijk mee willen werken om de overdracht te realiseren. Soms spelen ook financiële aspecten een rol.

De overdracht zelf verloopt in het algemeen zonder al te grote problemen en naar ieders tevredenheid. Soms komen wat financieringsproblemen voor omdat de bank in eerste instantie weigert de lening te verstrekken. Dit wordt dan opgelost door tussenkomst van de boekhouder en/of het Borgstellingsfonds of het benodigde bedrag wordt bij de ouder(s) geleend. De goederen worden over het algemeen tegen de waarde in verpachte staat overgenomen, zodat de overnameprijs financieel haalbaar is voor de opvolger.

Over de gehele administratieve afwikkeling van de overdracht heerst wat ontevredenheid. Hier gaat vaak teveel tijd overheen vindt men. Over

de advisering is een klein deel van de ondervraagden ook niet positief. Dit kan zowel betrekking hebben op de kwantiteit van de informatie als op de kwaliteit ervan.

De periode na de overdracht lijkt in het algemeen bevredigend voor beide partijen ten aanzien van de inkomenssituatie. Wat de bedrijfsvoering betreft, is het voor de ouder(s) soms niet makkelijk geheel afstand te doen van het bedrijf.

7. CONCLUSIES EN SLOTBESCHOUWING

Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek was inzicht te krijgen in de mate waarin samenwerkingsovereenkomsten tussen het bedrijfshoofd en de opvolger(s) voorkomen in de periode vóór de bedrijfsoverdracht, de inhoud van en de ervaringen met de verschillende vormen van samenwerken in de praktijk en de motieven die een rol spelen bij het al dan niet oprichten van een maatschap of firma. In dit laatste hoofdstuk worden de hoofdconclusies van het onderzoek weergegeven. Tevens worden enkele beleidsaanbevelingen gedaan om een aantal knelpunten in het bedrijfsovernameproces weg te nemen.

Maatschappen en firma's een algemeen verschijnsel

Maatschappen en firma's zijn een algemeen verbreid verschijnsel als samenwerkingsovereenkomst tussen het bedrijfshoofd en de opvolger(s) in de periode voorafgaand aan de bedrijfsoverdracht. De motieven om een dergelijke overeenkomst aan te gaan zijn vrij eenduidig en hebben met name betrekking op financiële voordelen, waardoor de opvolger sneller eigen vermogen kan vormen, en op rechtszekerheid voor de opvolger. Meestal zijn er specifieke redenen om geen maatschap of firma op te richten op bedrijven waar zeker een opvolger aanwezig is die het bedrijf over wil nemen. Deze kunnen te maken hebben met persoonlijke opvattingen, een onduidelijke of negatieve advisering of een slechte financiële positie van het bedrijf. Op bedrijven zonder maatschap of firma is vrijwel altijd sprake van een financiële regeling voor de opvolger wanneer deze meewerkt op het bedrijf.

Grote verscheidenheid in contracten

De afspraken tussen de betrokkenen in een maatschap of firma worden meestal schriftelijk vastgelegd. In de praktijk komt een grote verscheidenheid aan contracten voor. De inhoud van de contracten hangt onder ande-

re af van het gebied, het bedrijfstype en de adviseurs. In het contract is vooral de financiële kant goed geregeld. Andere zaken, zoals de inbreng van goederen en de rechtszekerheid voor de opvolger zijn niet altijd voldoende vastgelegd. Over de inhoud van de contracten is bij de respondenten overigens opvallend weinig bekend.

Advisering

De advisering speelt in het hele proces van bedrijfsovername een belangrijke rol. Dit geldt zowel op het moment van het nemen van een besluit om al of niet een maatschap of firma te vormen als bij het bepalen van de inhoud van een op te stellen contract. Ook ten tijde van de overdracht blijkt advisering onmisbaar. Alle juridische en bedrijfseconomische aspecten worden als dusdanig ingewikkeld beschouwd dat men zich in grote mate afhankelijk voelt van deskundigen op dat terrein. De belangrijkste rol in de gehele advisering speelt volgens de respondenten de boekhouder. Daarnaast is ook het advies van de sociaal-economisch voorlichter en in wat mindere mate van de notaris van belang.

Knelpunten onderzoek

Bedrijfsovername is een proces dat jaren duurt. In dit onderzoek is getracht iets van dat proces weer te geven door bedrijven in verschillende stadia vóór en na de bedrijfsoverdracht te enquêteren. Per bedrijf blijft echter sprake van een momentopname.

Achteraf gezien zitten er in het onderzoek weinig bedrijven die inmiddels al zijn overgenomen, waar vóór de overdracht geen maatschap of firma was gevormd. Een goede vergelijking wat betreft het oordeel over de bedrijfsoverdracht tussen bedrijven waar vóór de overdracht wel of geen sprake was van een maatschap of firma is daardoor niet mogelijk geweest.

Wegnemen van belemmeringen

Voor het wegnemen van knelpunten en belemmeringen in het bedrijfs-overnameproces moet zowel naar de kwantiteit als de kwaliteit van de advisering en de doelgroepen voor advisering worden gekeken.

Wat de advisering zelf betreft, moet gelet worden op enerzijds voldoende advies en anderzijds duidelijk advies. Vooral de manier waarop de goederen zijn ingebracht en hoe de rechtszekerheid is geregeld in het contract verdienen meer aandacht. Dit gezien het belang van deze zaken en gezien het feit dat dit nu niet altijd voldoende is geregeld. Maar ook ten tijde van de bedrijfsoverdracht is voldoende advies belangrijk, vooral wat betreft de mogelijkheden voor subsidies en dergelijke en om de over-

dracht financieel zo gunstig mogelijk te laten verlopen zowel voor het bedrijfshoofd als de opvolger.

Wat doelgroepen betreft is advisering nu hoofdzakelijk gericht op diegenen die wel eens wat gehoord hebben over bepaalde zaken en er nu meer over willen weten. Er is echter ook nog een groep die zelf niet op advies uitgaat, maar in onzekerheid of onwetendheid blijft. Ook blijft advisering noodzakelijk voor degenen die al een maatschaps- of firmacontract hebben afgesloten. Gedurende de periode dat de maatschap of firma is afgesloten, kunnen immers omstandigheden wijzigen die in het contract aangepast moeten worden. Gedacht kan hierbij worden aan de verandering in het Burgerlijk Wetboek per 1 januari 1992. Deze verandering heeft gevolgen voor de manier waarop in het contract de rechtszekerheid van de opvolger moet worden geregeld. Een aanpassing van het contract zal dus voor velen noodzakelijk zijn.

De verantwoordelijkheid voor een goede advisering ligt momenteel vooral bij de boekhouder, de sociaal-economisch voorlichter en/of de notaris. Overwogen zou kunnen worden of ook de overheid en de verschillende landbouworganisaties hierop moeten inspringen door middel van diverse cursussen en (bij)scholing.

LITERATUUR

Bruchem, C. van et al.

Landbouw-Economisch Bericht 1990; Den Haag, LEI, 1990

Haan, H. de

"De sociale en culturele reproductie van het gezinsbedrijf"; Tijdschrift voor Sociaal-wetenschappelijk Onderzoek van de Landbouw, 1 (1986) 1, pp. 65-87

Hoefmans, F. et al.

Bedrijfsopvolging in de landbouw; Deventer, 1989

Hoek, J.M. van den en C.J.M. Spierings

"Steekproeftrekking bij onbekende populatie"; In medio 1992 te verschijnen bundel in de mededelingen-reeks naar aanleiding van een studiedag "Steekproeven"; Den Haag, LEI, 1992

Landbouw-Economisch Instituut en Rabobank Nederland

De financiering van de Nederlandse landbouw; Den Haag, LEI, 1987

Leeuwen, G.G. van

Generatiewisseling in de Nederlandse landbouw; Den Haag, Ministerie van LNV, 1988

Ministerie van Landbouw en Visserij

Nota Bedrijfsovername; Den Haag, 1985

Mertens, L.P.J. en M.J.A. van Mourik

"Agrarisch erfrecht in Nederland"; Agrarisch recht, 3 (1990) 50, pp. 128-138

Nederhof, A.J.

Beter onderzoek; Den Haag, 1981

- Nederlands Agrarisch Jongeren Kontakt
Werkmap Bedrijfsovername; Utrecht, 1988
- Nederlands Agrarisch Jongeren Kontakt
Maatschap Maatwerk; Utrecht, 1989
- Nederlands Agrarisch Jongeren Kontakt
Op eigen benen; Utrecht, 1990
- Nederlands Agrarisch Jongeren Kontakt
Een vliegende start; Utrecht, 1991
- Peters, V. et al.
Kwalitatieve analyse in de praktijk; Nijmegen, 1989
- Rabobank Nederland
Bedrijfsopvolging in de land- en tuinbouw; 1984
- Reichenbach, R.
"Die Generationsbeziehung im landwirtschaftlichen Familienbetrieb nach der Hofübergabe"; Berichte über Landwirtschaft, (1987)65, pp. 612-628
- Sociaal-economische voorlichtingsdiensten van de drie hollandse landbouw organisaties; Syllabus Bedrijfsopvolging (voor de cursus EVTO); 1991
- Spierings, C.J.M. en G.H. Wolsink
De opvolgers en hun bedrijven; Den Haag, LEI, 1986
- Theil, H.
Principles of Econometrics; Amsterdam, 1979
- Tuinte, G.H.J. et al.
Landbouw en Fiscus; Deventer, 1990
- Veer, J. de
"Bedrijfsuitkomsten, inkomen en continuïteit in de landbouw"; In: Jaarverslag 1977; Den Haag, LEI, 1977, pp. 9-42
- Velde, M. van der
"Het gezinsbedrijf als juridische eenheid"; Tijdschrift voor Sociaal-wetenschappelijk Onderzoek van de Landbouw, 5 (1990) 3, pp. 224-237
- Wester, F.
Strategieën voor kwalitatief onderzoek; Muiderberg, 1987

Bijlagen

Bijlage 1 Achtergrondinformatie non-respons en niet bruikbare respons

Van de 942 respondenten die een verwerkbaar vragenlijst hebben teruggestuurd zeggen 797 op het moment van de enquête één of meer opvolgers te hebben van 16 jaar of ouder. 9 respondenten geven hierop geen duidelijk antwoord. Dat op de rest van de bedrijven geen opvolger aanwezig is, heeft verschillende redenen. De steekproef is getrokken uit de bedrijven in de landbouwtelling van 1988 waarvoor tenminste één opvolger stond geregistreerd. De gegevens van deze telling zijn in mei 1988 verzameld. De schriftelijke enquête is echter in de laatste maanden van 1989 gehouden. In de tussenliggende periode is een deel van de bedrijven al door de opvolger overgenomen, waardoor de opvolger nu zelf bedrijfshoofd is. Ook is er een aantal bedrijven waar de opvolger zich in de tussenliggende periode heeft teruggetrokken, bijvoorbeeld omdat alsnog is gebleken dat het bedrijf te klein is. Het kan ook zijn dat de opvolger bijvoorbeeld om gezondheidsredenen heeft moeten afzien van toekomstige overname. Daarnaast zou een onjuiste opgave in de landbouwtelling een mogelijke oorzaak kunnen zijn.

Tabel B.1 Aanwezigheid opvolger(s) *) bij respondenten schriftelijke enquête naar bedrijfstype

Bedrijfstype	Aanwezigheid opvolger(s)						Totaal	
	wel opvolger(s)		geen opvolger(s) wegens overname		geen opvolger(s) wegens overige redenen			
	aantal	(%)	aantal	(%)	aantal	(%)	aantal	(%)
Melkveehouderij	390	(89)	28	(6)	21	(5)	439	(100)
Intensieve veehouderij	63	(79)	5	(6)	12	(15)	80	(100)
Overige veehouderij	77	(81)	7	(8)	10	(11)	94	(100)
Akkerbouw	98	(86)	12	(10)	5	(4)	115	(100)
Glastuinbouw	68	(87)	5	(4)	7	(9)	80	(100)
Overige tuinbouw	65	(78)	5	(6)	13	(16)	83	(100)
Gecombineerde bedrijven	36	(84)	2	(7)	4	(9)	42	(100)
Totaal	797	(85)	64	(7)	72	(8)	933	(100)

*) Exclusief 9 respondenten die geen antwoord hebben gegeven op een deel van de vragen over de aanwezigheid van een opvolger

Uit tabel B.1 blijkt dat op 85% van de bedrijven waarvan een vragenlijst is teruggestuurd op het moment van de enquête tenminste één opvolger aanwezig was. Op 7% van de bedrijven heeft de opvolger het bedrijf inmiddels overgenomen en op 8% van de bedrijven is de opvolger "verdwenen". Per type zijn er wat verschillen zichtbaar. Bij de akkerbouwbedrijven hebben relatief gezien sinds 1988 de meeste overnames plaatsgevonden. In de intensieve veehouderij en de overige tuinbouw zijn de meeste opvolgers "ver-

dwenen" wegens overige redenen. Het is niet te zeggen in hoeverre hier administratieve fouten meespelen en in hoeverre het hier werkelijk gaat om het terugtrekken van de opvolger.

Van de 797 respondenten is van 20 niet bekend of er een samenwerkingsovereenkomst is, omdat zij die betreffende vraag niet duidelijk hebben beantwoord. Uiteindelijk blijft dus een bruikbare groep van 777 respondenten over.

Bijlage 2 Kenmerken van de respondenten van de mondelinge enquête

De 66 voor de mondelinge enquête bezochte bedrijven liggen verspreid over de provincies. Per landsdeel varieert het aantal interviews met 9 in het noorden, 18 in het oosten, 16 in het zuiden en 23 in het westen. De verschillende situaties rond maatschapsvorming en bedrijfsovername zijn in deze regio's redelijk vertegenwoordigd (tabel B2.1).

Tabel B2.1 Aantal mondelinge enquêtes per groep naar landsdeel *)

Landsdeel	Groep 1; niet-maatschap- pen en firma's	Groep 2; maatschappen en firma's	Groep 3; overgenomen bedrijven	Totaal
Noorden	-	5	4	9
Oosten	7	4	7	18
Zuiden	6	4	6	16
Westen	3	14	6	23
Totaal	16	27	23	66

*) Noorden; Groningen, Friesland, Drenthe
Oosten; Overijssel, Flevoland, Gelderland
Zuiden; Zeeland, Noord-Brabant, Limburg
Westen; Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland.

Op ongeveer de helft van de bedrijven (30) uit de mondelinge enquête is melkveehouderij de hoofdtak. Als gevolg van de superheffing houden veel bedrijven er ook wat mestvee en/of schapen bij. Daarnaast komt het ook regelmatig voor dat er mest- of fokvarkens als bijtak naast het melkvee worden gehouden. De bezochte tuinbouwbedrijven (12) zijn hoofdzakelijk glastuinbouwbedrijven. De teelt varieert van verschillende soorten bloemen tot radijs, paprika's, tomaten en/of komkommers. De vollegrondstuinbouwbedrijven zijn hoofdzakelijk bloembollenbedrijven. Onder de intensieve veehouderijbedrijven (9) vallen vooral varkensbedrijven, maar er komen ook bedrijven met kippen en mestrunderen voor. Verder zijn voor de mondelinge enquête 8 akkerbouwbedrijven en 7 gemengde bedrijven bezocht.

De 16 bedrijven zonder samenwerkingsvorm zijn verdeeld over alle vijf onderscheiden typen, maar het vaakst zijn het melkveebedrijven. Van de huidige samenwerkingsvormen zijn er 20 maatschappen en 7 firma's. Ook deze zijn vrij gelijk verdeeld over de verschillende bedrijfstypen. De meeste maatschappen komen echter voor op de melkveebedrijven en de meeste firma's op de tuinbouwbedrijven. Ditzelfde geldt voor de overgenomen bedrijven. Bedrijven waar vóór de overdracht sprake was van een maatschap (15) zijn vooral melkveebedrijven. Bedrijven waar vóór de overdracht een firma was gevormd (4) zijn vooral tuinbouwbedrijven. De overige 4 bedrijven, waar dus vóór de overdracht geen maatschap of firma was gevormd, zijn verdeeld over verschillende typen.

Van de 43 bedrijven waar bij de mondelinge enquête de overdracht nog niet heeft plaatsgevonden (groep 1 en groep 2), is op 31 sprake van één opvolger. Op 11 bedrijven zijn twee opvolgers aanwezig en op 1 bedrijf drie. In vrijwel alle gevallen gaat het hier

om een situatie waarbij één of meerdere (schoon-)zoons het bedrijf van vader en/of moeder zullen overnemen.

De leeftijd van de (oudste) opvolger ligt hoofdzakelijk tussen de 25 en 30 jaar. Dertien opvolgers zijn 30 jaar of ouder en zes zijn er jonger dan 25 (tabel B2.2). Alle opvolgers hebben inmiddels hun opleiding afgerond. Meer dan de helft van hen heeft middelbaar agrarisch onderwijs gevolgd. De overigen hebben over het algemeen een lagere beroepsopleiding of MAVO. De opvolgers die niet in een samenwerkingsverband zitten hebben gemiddeld een iets lagere opleiding gehad dan de opvolgers die in een maatschap of firma zitten. Ook zijn zij minder vaak getrouwd dan opvolgers in een maatschap of firma.

Tabel B2.2 Aantal mondelinge enquêtes verdeeld naar leeftijd opvolger

Leeftijd (oudste) opvolger	Groep 1; niet-maatschap- pen en firma's	Groep 2; maatschappen en firma's	Groep 3; overgenomen bedrijven	Totaal
Tot 25 jaar	2	4	1	7
25 tot 30	11	13	9	33
30 tot 35	2	6	8	16
>=35 jaar	1	4	5	10
Totaal	16	27	23	66

De meeste opvolgers werken mee op het bedrijf van vader. Op zeven bedrijven hebben de (oudste) opvolgers een full-time baan buiten het "eigen" bedrijf. Dit zijn allemaal opvolgers die niet in een samenwerkingsverband zitten. Op drie bedrijven hebben de (oudste) opvolgers een deeltijdbaai elders. Deze opvolgers zitten allen in een maatschap of firma.

Bij de overgenomen bedrijven is er in 21 van de 23 gevallen door één zoon van vader (met soms een oom) overgenomen. Bij de overige twee bedrijven is het bedrijf door 2 zoons van vader overgenomen. De leeftijd van de (oudste) zoon op het moment van de mondelinge enquête ligt meestal tussen 25 en 35 jaar. Eén is er jonger dan 25 en 5 zijn 35 jaar of ouder. De leeftijd van vader ligt op dat moment in 12 van de gevallen tussen 65 en 70 jaar. In acht gevallen is vader nog jonger dan 65 en in twee gevallen is vader al 70 jaar of ouder.

Van degenen die het bedrijf al hebben overgenomen, heeft meer dan de helft middelbaar agrarisch onderwijs gevolgd. Het merendeel van de "nieuwe" bedrijfshoofden is gehuwd of woont samen. Allemaal werken ze uitsluitend op het eigen agrarisch bedrijf en hebben geen (deeltijd-)baan elders.

Bijlage 3 Berekening percentage maatschappen en firma's op bedrijven met een opvolger in mei 1988

Uitgangspunten hierbij zijn de volgende groepen in de totale steekproef (zie ook tabel 2.1 in hoofdstuk 2):

1. 777 bruikbare respondenten;
2. 64 respondenten waar de overname ten tijde van de schriftelijke enquête al heeft plaatsgevonden en de opvolger dus is verdwenen;
3. 72 bedrijven waar de opvolger ten tijde van de schriftelijke enquête is verdwenen wegens overige redenen;
4. 29 respondenten die niet alle vragen uit de schriftelijke enquête hebben beantwoord;
5. 357 non-respondenten (inclusief respondenten die een niet verwerkbaar vragenlijst hebben teruggestuurd).

Voor elk van deze groepen is, indien dat mogelijk was, het aantal maatschappen en firma's in mei 1988 vastgesteld; in de andere gevallen is een aantal berekend of verondersteld. Concreet is als volgt gehandeld:

Groep 1: Voor de groep bruikbare respondenten is het percentage maatschappen en firma's in mei 1988 berekend met behulp van het gegeven uit de schriftelijke enquête over het jaar waarin deze samenwerkingsovereenkomst werd opgericht. Er is echter in de enquête niet naar de maand van oprichting gevraagd. De maatschappen en firma's die in 1988 zijn opgericht, zijn daarom voor 5/12 deel meegeteld. Het berekende aantal maatschappen en firma's in mei 1988 komt aldus op 423 (402 vóór 1988 opgericht plus $5/12 \times 51 = 21$ in 1988 opgericht).

Groep 2: Van de groep overgenomen bedrijven is uit de gegevens van de schriftelijke enquête bekend of er vóór de overname sprake was van een maatschap of firma. Dit was het geval op 44 bedrijven.

Groep 3: Voor de groep verdwenen opvolgers is verondersteld dat daar geen maatschap of firma is geweest. Het aantal wordt dus op 0 gesteld.

Groep 4: Voor de 29 respondenten is een percentage maatschappen en firma's verondersteld dat geldt voor het totaal van groep 1, 2 en 3.

$$\begin{array}{l} \text{Dit percentage is:} \quad \frac{423 + 44 + 0}{777 + 64 + 72} = 51\% \end{array}$$

Het aantal maatschappen en firma's wordt dan:
 $51\% \times 29 = 15$.

Groep 5: Voor de groep non-respondenten is het aantal maatschappen en firma's geschat op basis van gegevens uit de totale respons (groep 1, 2, 3 en 4) met betrekking tot november 1989. In de totale respons, zo bleek uit de schriftelijke enquête, kwam op 52% (491 van de 942 bedrijven) een maatschap of firma voor. Om het percentage maatschappen en firma's voor de totale non-respons (groep 5) te bepalen, is eerst een analyse uitgevoerd, waarbij de 357 non-respondenten op een aantal kenmerken is vergeleken met de totale respons. Het kenmerk bedrijfsomvang bleek daarbij significant te verschillen tussen beide groepen. Voor de

bedrijven tussen de 70 en 140 sbe gaf het kenmerk leeftijd van de opvolger ook nog een duidelijk onderscheid. Om op basis van gegevens uit de respons iets te zeggen over het voorkomen van maatschappen en firma's in de non-respons, moet dus voor deze verschillen gecorrigeerd worden. Andere kenmerken speelden verder geen rol.

Bij deze correctie is als volgt te werk gegaan. Berekend is eerst hoeveel maatschappen en firma's er in de non-respons zouden voorkomen indien per relevante categorie het percentage van genoemde samenwerkingsovereenkomsten even groot zou zijn als in de totale respons (tabel B3.1). Volgens deze berekening zouden in de non-respons 160 maatschappen/firma's voorkomen. Dit aantal heeft echter betrekking op november 1989. Om een schatting te maken van de situatie in mei 1988, zou aangenomen kunnen worden dat de verhouding van het percentage maatschappen/firma's voor mei '88 ten opzichte van november '89, die geldt voor de respons (51:52) ook geldt voor de non-respons. In dat geval zou een goede schatting van het aantal maatschappen en firma's in de non-respons in mei 1988 zijn:

$$\begin{array}{r} 51 \\ - \times 160 = 157 \\ 52 \end{array}$$

In mei 1988 hadden dus van de 1299 geënquêteerde bedrijven (alle met een opvolger) er 423 + 44 + 0 + 15 + 157 een maatschap of firma. Dit komt neer op 49%. Er kan dus worden gesteld, dat van de totale populatie bedrijven met een opvolger in mei 1988 er op bijna de helft een maatschap of firma voorkomt.

Tabel B3.1 *Berekend aantal maatschappen en firma's in de non-respons op basis van het percentage maatschappen en firma's in november 1989 in de totale respons*

Kenmerken	Percentage maatschappen en firma's in totale respons	Aantal bedrijven in non-respons	Berekend aantal maatschappen en firma's in non-respons
Bedrijfsomvang			
tot 70 sbe	13,4	71	10
70 tot 140 sbe:			
Leeftijd opvolger			
tot 20 jaar	10,5	7	1
20 tot 25	31,1	21	7
25 tot 30	47,8	20	10
30 tot 35	60,7	7	4
35 jaar en ouder	25,0	22	6
140 sbe en meer	58,3	209	122
		357	160

Bijlage 4 Beschrijving van de Logit-analyse

De Logit-analyse lijkt op regressie-analyse, maar een verschil is dat bij "Logit" de voorspelde waarde altijd tussen 0 en 1 blijft. Voor de analyse is een stapsgewijze procedure gehanteerd. Daarbij wordt als eerste het kenmerk in de analyse betrokken, dat het meest bepalend is voor (in dit geval) het aanwezig zijn van een maatschap of firma op een bedrijf. Tevens wordt de significantie van die bijdrage berekend. Vervolgens wordt gekeken of er nog een ander kenmerk aanwezig is, dat bepalend is voor de aanwezigheid van een dergelijke samenwerkingsovereenkomst. Dit gaat net zo lang door totdat geen significante verbetering meer optreedt.

De Logit-analyse is uitgevoerd met het BMDP-programma Stepwise Logistic Regression. Voor het draaien van het programma zijn de standaardopties van dit pakket gebruikt. Zie voor een verdere beschrijving van de Logit-methode Theil (1979:628-635).

Voor de analyse zijn de volgende kenmerken gebruikt:

- 1) leeftijd opvolger: - tot 25 jaar
 - 25 jaar en ouder
- 2) leeftijd bedrijfshoofd: - tot 55 jaar
 - 55 jaar en ouder
- 3) opleiding opvolger: - hoger of middelbaar agrarisch onderwijs
 - lager agrarisch onderwijs
 - geen of niet-agrarisch voortgezet onderwijs
- 4) bedrijfstype: - (glas-)tuinbouwbedrijven
 - overige landbouwbedrijven
- 5) bedrijfsomvang: - tot 140 sbe
 - 140 tot 350 sbe
 - 350 sbe en meer
- 6) regio: - noorden (Groningen, Friesland, Drenthe)
 - oosten (Overijssel, Flevoland, Gelderland)
 - zuiden (Zeeland, Noord-Brabant, Limburg)
 - westen (Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland)

Voor deze categorie-indeling zijn een aantal klassen samengevoegd die bij de enkelvoudige beschrijving onderling geen grote verschillen gaven wat betreft het voorkomen van samenwerkingsovereenkomsten. De bedrijven met een deelnamecontract zijn niet in de analyse betrokken, aangezien in het algemeen de verschillen met maatschappen en firma's vrij groot zijn.