

Erfolgsfaktor Nachfolge

Inhalt

Vorwort	3
Zur Studie	4
Ergebnisse der Studie Rahmendaten der befragten Unternehmen	5
Ergebnisse der Studie Regelung der Unternehmensnachfolge	11
Fazit und Ausblick	33
Zu den Verfassern	34
Impressum	35

Vorwort

Nachfolge: Es ist Zeit zu handeln.

Im Zeitraum 2022 bis 2026 steht in Deutschland für ca. 3,7 Mio. Unternehmen die Übernahme an. Davon können ca. 3,3 Mio. als Familienunternehmen eingeordnet werden. Über einen ausreichenden Jahresgewinn, der ein Unternehmen als übernahmefähig einstuft, verfügen rund 0,8 Mio. der Familienunternehmen. In naher Zukunft steht aus diesem Volumen für ca. 190.000 Familienunternehmen die Nachfolge an.*

Mit fast 40.000 Unternehmen ist die Anzahl an Nachfolgen in Nordrhein-Westfalen am größten. Auch im Kammerbezirk der IHK Mittlerer Niederrhein ist die Zahl der anstehenden Unternehmensnachfolgen in den nächsten fünf Jahren erheblich.

Erfolgreiche Unternehmensübergaben sind für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung unserer Region von großer Bedeutung. Durch einen klug und einvernehmlich geregelten Übergang werden Arbeitsplätze gesichert und Wirtschaftskraft wird erhalten. Werden Unternehmen aufgrund einer fehlenden Nachfolge geschlossen, können Neugründungen den Arbeitsplatzverlust nicht ausgleichen.

Es gilt die Faustregel: 15 Existenzgründungen sind nötig, um eine versäumte Nachfolgeregelung zu kompensieren.

„Planung garantiert keinen Erfolg,
aber Planlosigkeit einen Misserfolg.“

Die Voraussetzung für einen durchdachten Unternehmensverkauf ist frühzeitige Planung. Damit können Fehler vermieden und die Weichen richtig gestellt werden. Den betroffenen Unternehmerinnen und Unternehmern wird geraten, sich trotz des hektischen Tagesgeschäfts rechtzeitig mit der Nachfolgefrage zu befassen.

Die Studie beleuchtet das Thema Unternehmensnachfolge aus drei verschiedenen Blickwinkeln und zeigt typische Stolpersteine auf. Damit sensibilisiert die Analyse Unternehmen für dieses wichtige Thema. Schließlich geht es bei der Nachfolgefrage vor allem um die Zukunft der Mitarbeitenden. Die Verantwortung für die diese sollte immer das höchste Gut einer Unternehmerin bzw. eines Unternehmers sein.

Ein besonderer Dank gilt der Firma Butz Consult GmbH und der Hochschule Niederrhein. Mit diesen beiden Partnern hat die IHK diese Studie gemeinsam erarbeitet und durchgeführt.

Jürgen Steinmetz

Hauptgeschäftsführer der IHK Mittlerer Niederrhein

*Unternehmensnachfolgen in Deutschland von 2022 bis 2026, Institut für Mittelstandsforschung (IfM Bonn), Dezember 2021.

Zur Studie

Die IHK Mittlerer Niederrhein, die Unternehmensberatung Butz Consult GmbH sowie Professoren der Hochschule Niederrhein haben bereits zum zweiten Mal nach der ersten Studie im Jahr 2014 auf Basis der regionalen Wirtschaftspolitik, Unternehmenspraxis und Wissenschaft das Thema der Unternehmensnachfolgeregelung regional beleuchtet. In einem Kooperationsprojekt wurde über ein Jahr gemeinsam und interdisziplinär im Projektteam gearbeitet.

Das Ziel der vorliegenden Studie ist, regionale Besonderheiten und Trends empirisch zu untersuchen, Schwierigkeiten und Problemfelder aufzudecken und Lösungsansätze hierfür zu skizzieren.

Vorgehensweise

Der vom o. g. Expertenkreis entwickelte Fragebogen wurde anhand der folgenden Kriterien weiter verfeinert:

- Er sollte sowohl Unternehmen ansprechen, die bereits eine Nachfolgeregelung getroffen haben, als auch solche, bei denen dies noch nicht der Fall ist;
- er sollte einfach und zügig zu beantworten sein;
- er sollte klar und verständlich sein.

Nach dem Rücklauf des Fragebogens wurden die Ergebnisse IT-gestützt ausgewertet und anschließend in gemeinsamer Projektarbeit diskutiert, kommentiert und strukturiert.

Teilnehmerstruktur: Wer wurde befragt?

Die Unternehmensnachfolge ist ein typisch mittelständisch geprägtes Thema. Für die Befragung wurde eine regionale Zielgruppe selektiert. Der Fragebogen wurde an insgesamt 2.158 Unternehmen mit Handelsregistereintrag und Sitz im IHK-Bezirk Mittlerer Niederrhein versandt, die nach dem Alter der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer und der geschäftsführenden Gesellschafterinnen und Gesellschafter ausgewählt wurden. Die Befragung erfolgte sowohl schriftlich als auch online über die Homepage der IHK Mittlerer Niederrhein.

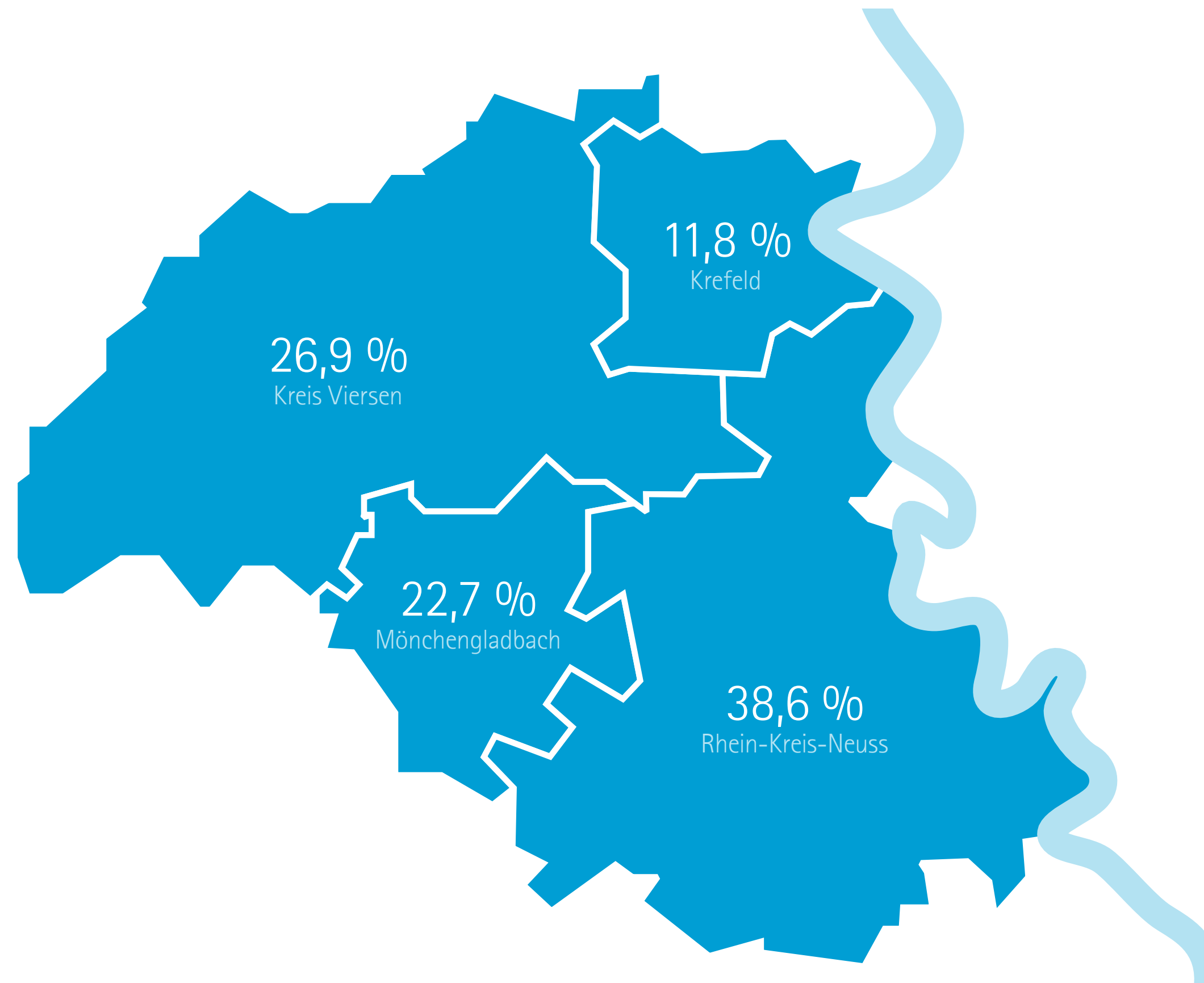
Untersuchungszeitraum und Rücklauf

Von den im Zeitraum von Anfang Mai bis Ende Juni 2022 insgesamt befragten 2.158 mittelständischen Unternehmerinnen und Unternehmern, nahmen 137 an der Umfrage teil. Dies entspricht einer Rücklaufquote von ca. 6,5 %, was die Sensibilität des Themas widerspiegelt.

Ergebnisse der Studie | Rahmendaten der befragten Unternehmen

Frage 1

In welcher Region befindet sich Ihr Unternehmenssitz?

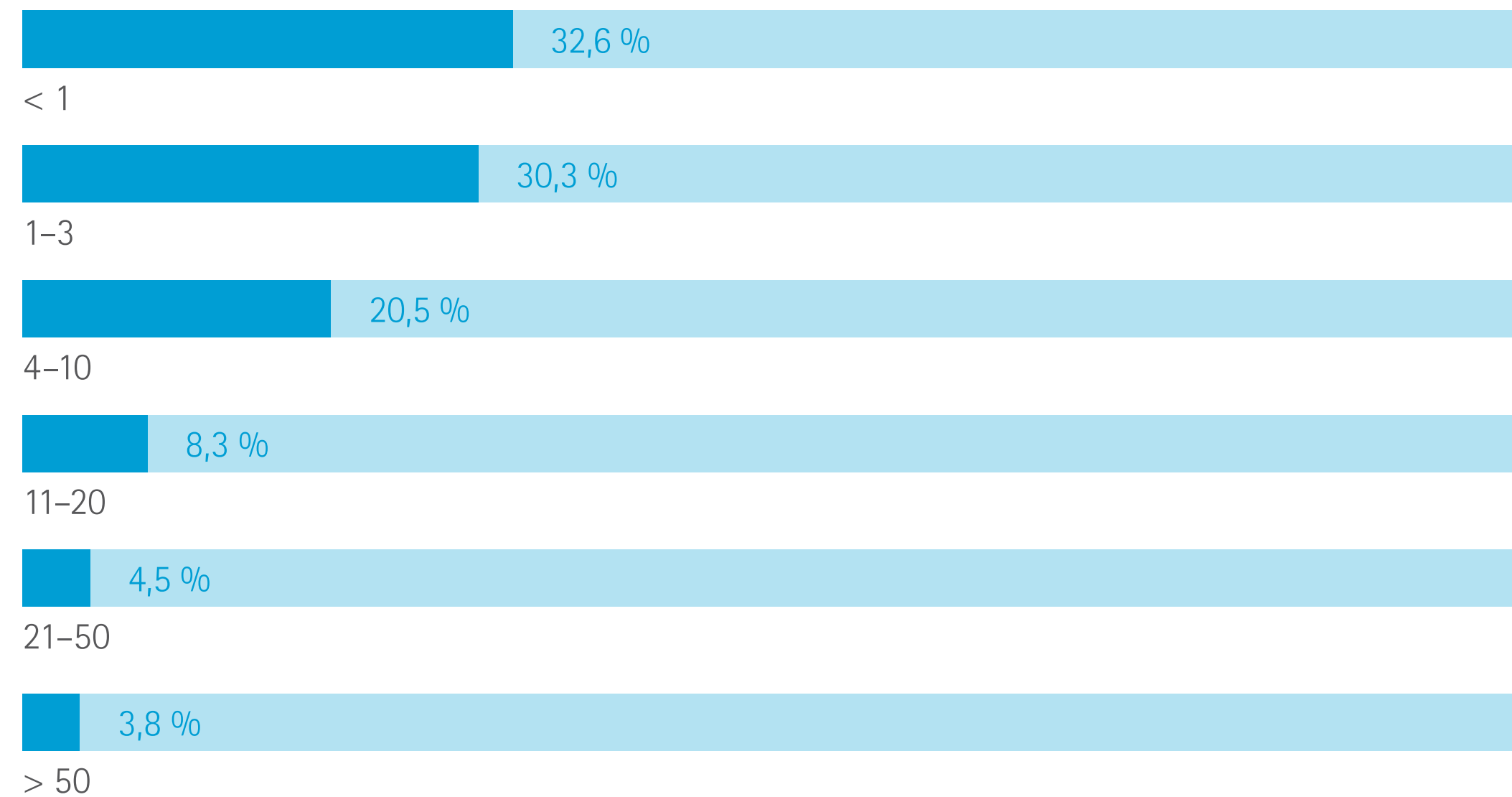


Ergebnis

Teilgenommen haben Unternehmen aus allen Teilregionen im IHK-Bezirk; mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen sind der Stadt Mönchengladbach und dem Rhein-Kreis-Neuss zuzuordnen.

Frage 2

Umsatzgröße in Millionen Euro pro Jahr



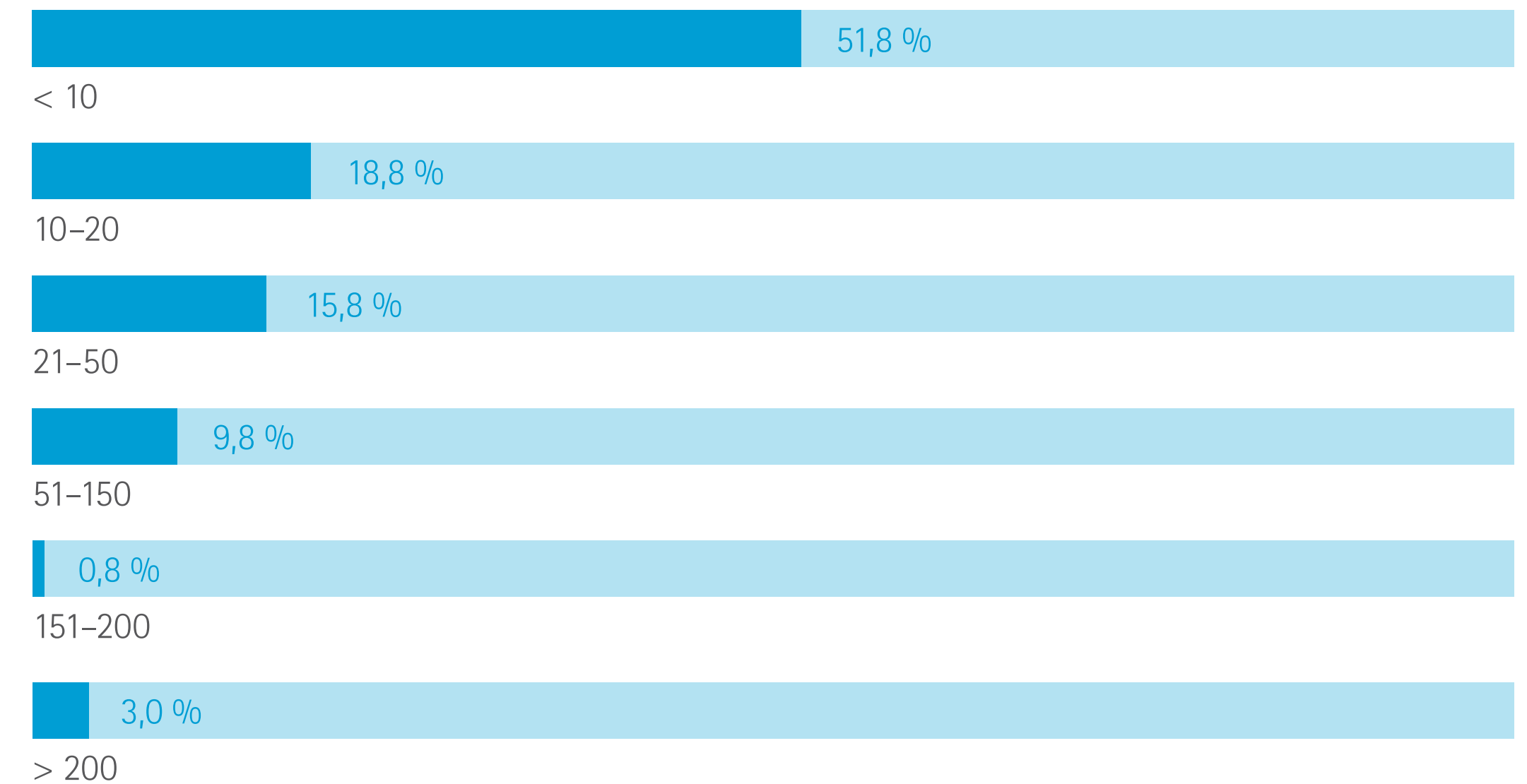
Ergebnis

Die Mehrzahl der befragten Unternehmen (etwa 63 %) erwirtschaftet einen Umsatz von bis zu drei Millionen Euro; über 95 % der teilnehmenden Unternehmen sind als KMU* einzustufen.

*Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind laut Definition des IfM Bonn alle Unternehmen mit einem Umsatz bis 50 Millionen Euro und unter 500 Mitarbeitende. Dies trifft auf 99,5 % aller Unternehmen in Deutschland zu. Als Kleinunternehmen gilt, wer einen Umsatz bis zwei Millionen Euro aufweist und weniger als zehn Mitarbeitende beschäftigt

Frage 3

Beschäftigtenzahl

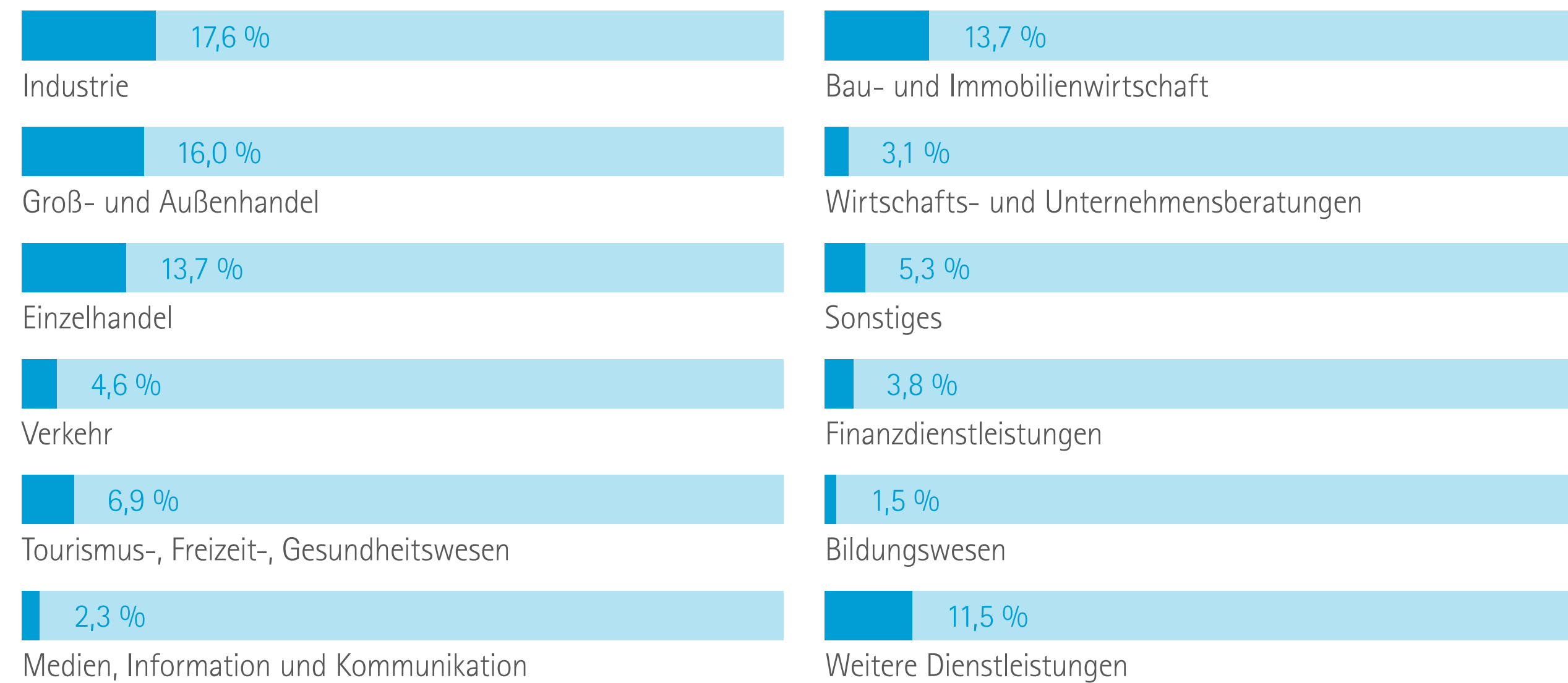


Ergebnis

Etwas mehr als 70 % der befragten Unternehmen haben nicht mehr als 20 Mitarbeitende, gut 13 % der befragten Unternehmen haben mehr als 50.

Frage 4

Branche

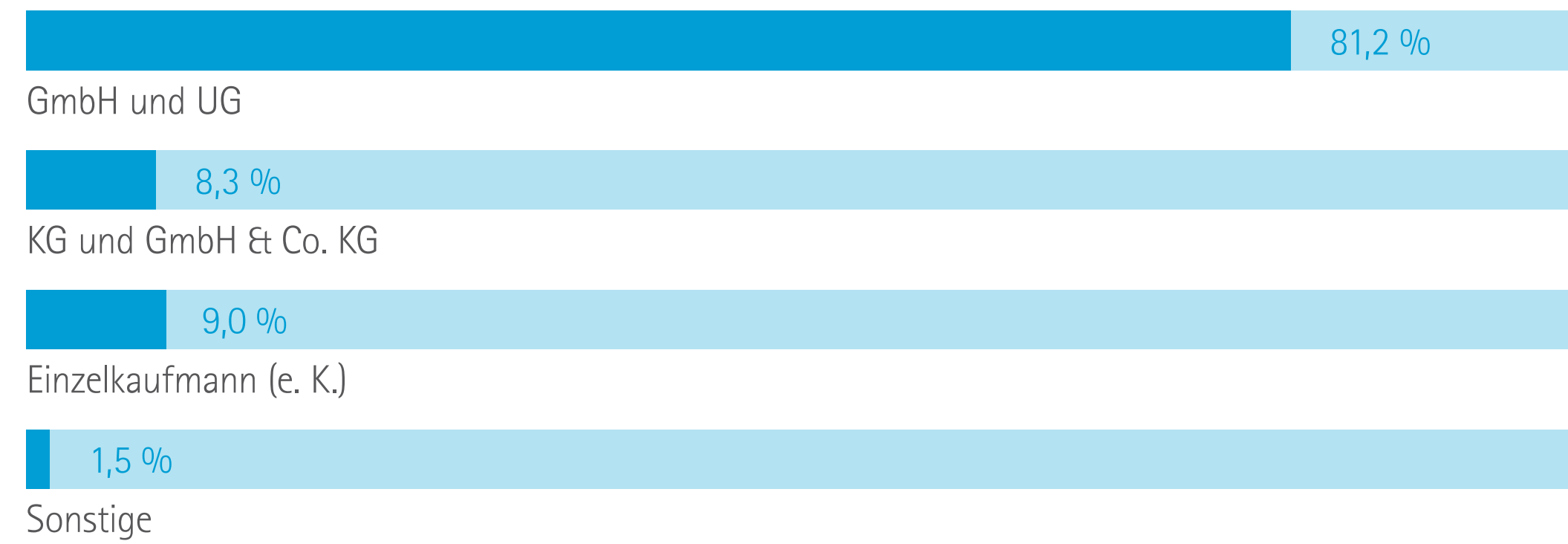


Ergebnis

Es haben Unternehmen aus vielerlei Branchen teilgenommen, mit Schwerpunkten im Handel, in der Industrie sowie Bau- und Immobilienwirtschaft.

Frage 5

Rechtsform

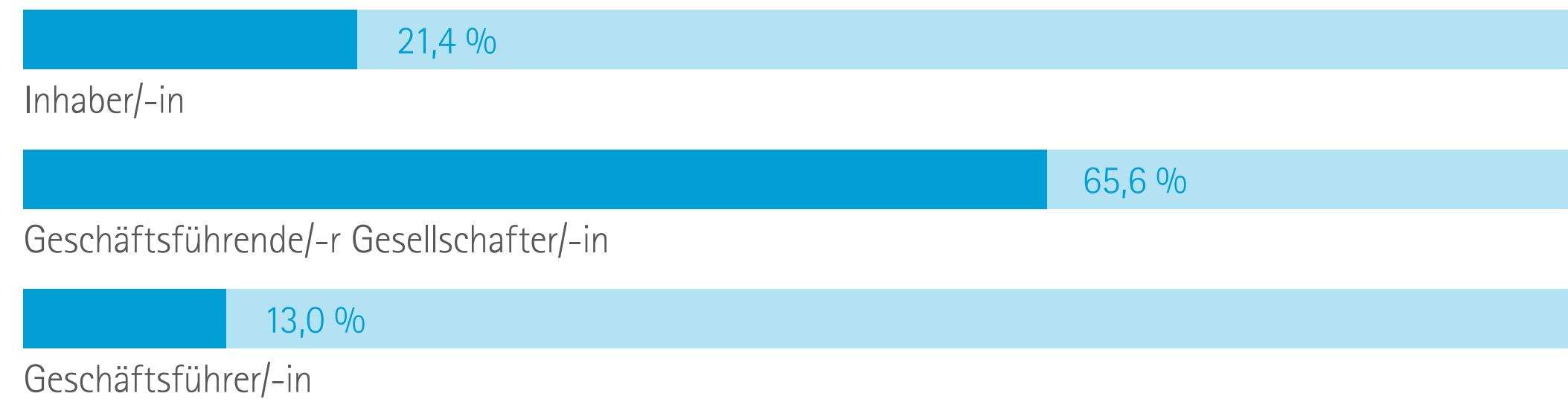


Ergebnis

Teilgenommen haben fast ausschließlich Unternehmen mit Handelsregistereintrag. Die Kapitalgesellschaften in der Rechtsform der GmbH und UG bilden hier den Schwerpunkt.

Frage 6

Ihre Funktion im Unternehmen

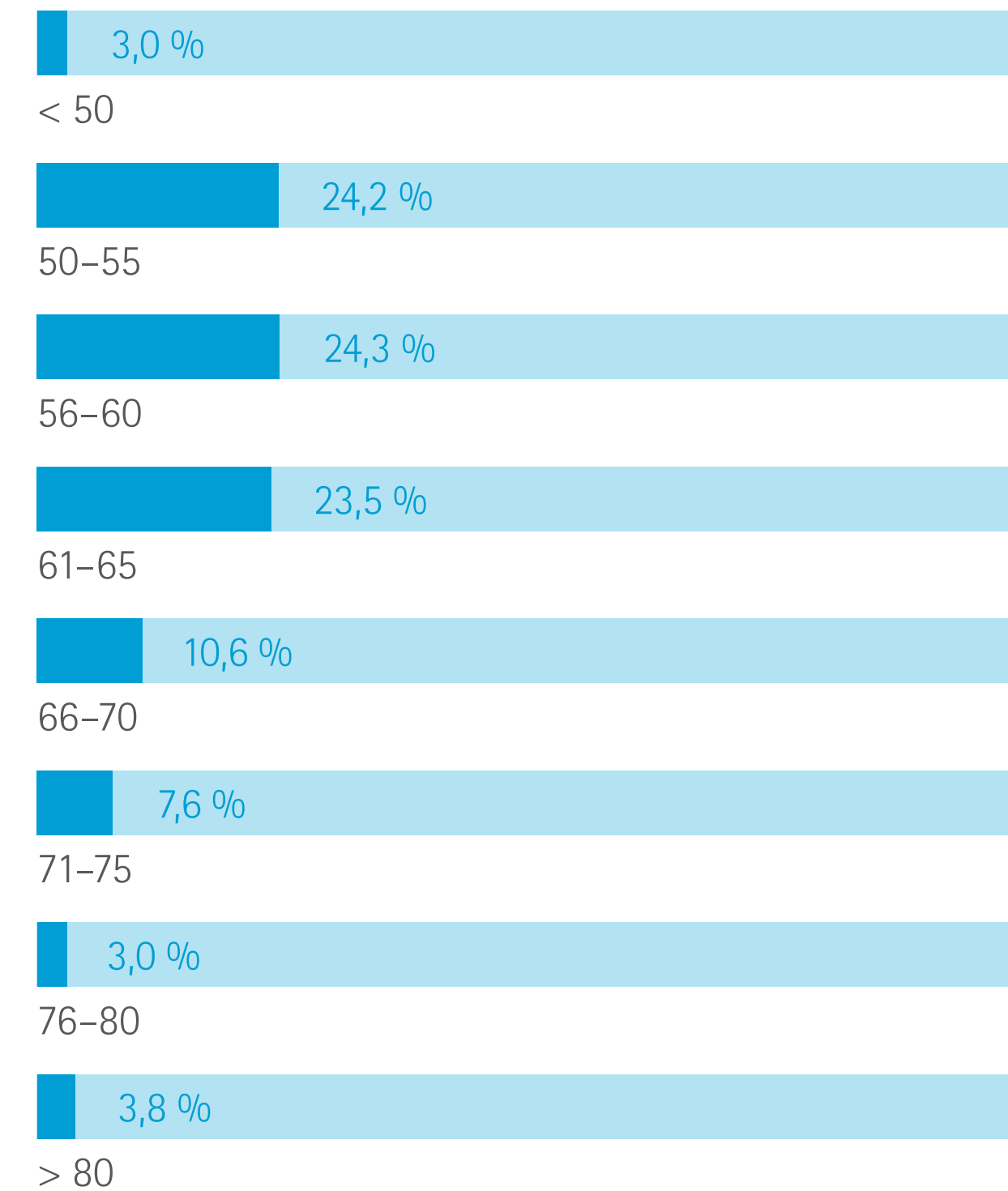


Ergebnis

Die befragten Personen sind meist Inhaberinnen oder Inhaber bzw. geschäftsführende Gesellschafterinnen oder Gesellschafter (rund 87 %). 13,0 % der Teilnehmenden sind in der Funktion Geschäftsführerin oder Geschäftsführer tätig.

Frage 7

Altersgruppe der Inhaberin/geschäftsführenden Gesellschafterin oder des Inhabers/geschäftsführenden Gesellschafters



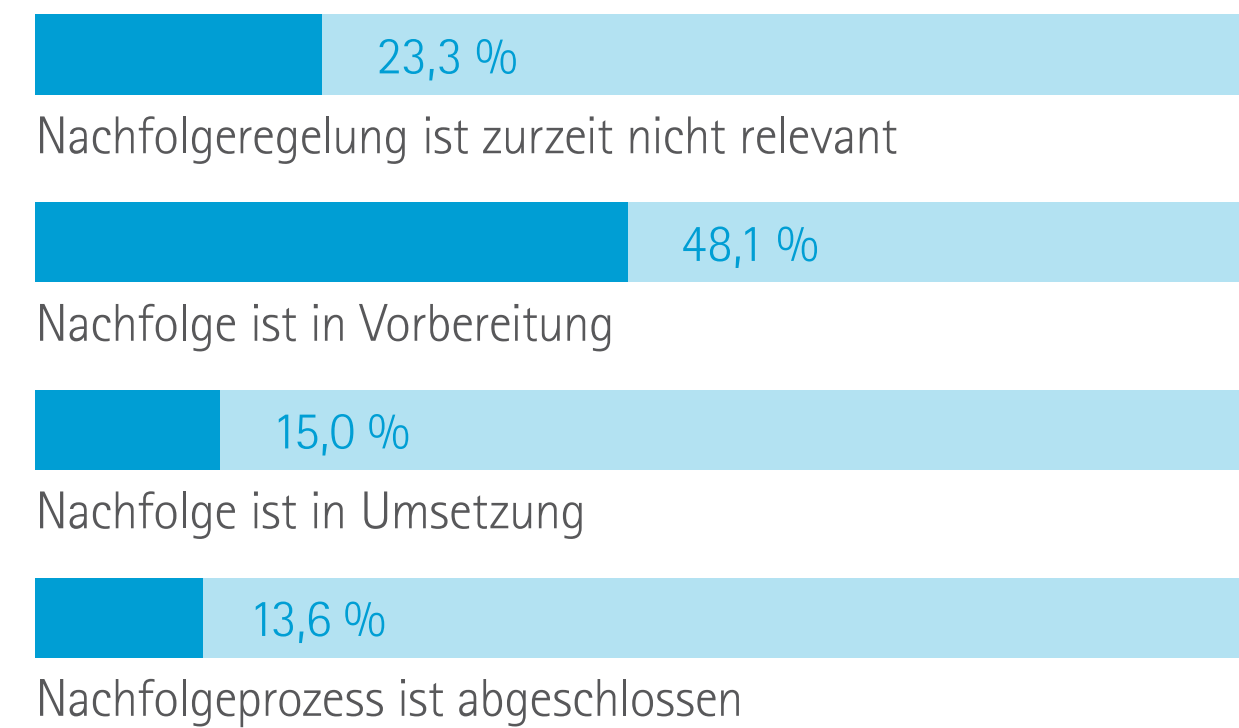
Ergebnis

Über 70 % der Teilnehmenden sind der Altersgruppe zwischen 50 und 65 zuzuordnen; 25 % der befragten Personen sind in der Altersgruppe > 65 Jahre.

Ergebnisse der Studie | Regelung der Unternehmensnachfolge

Frage 8

In welchem Prozessschritt einer Nachfolge befinden Sie sich?

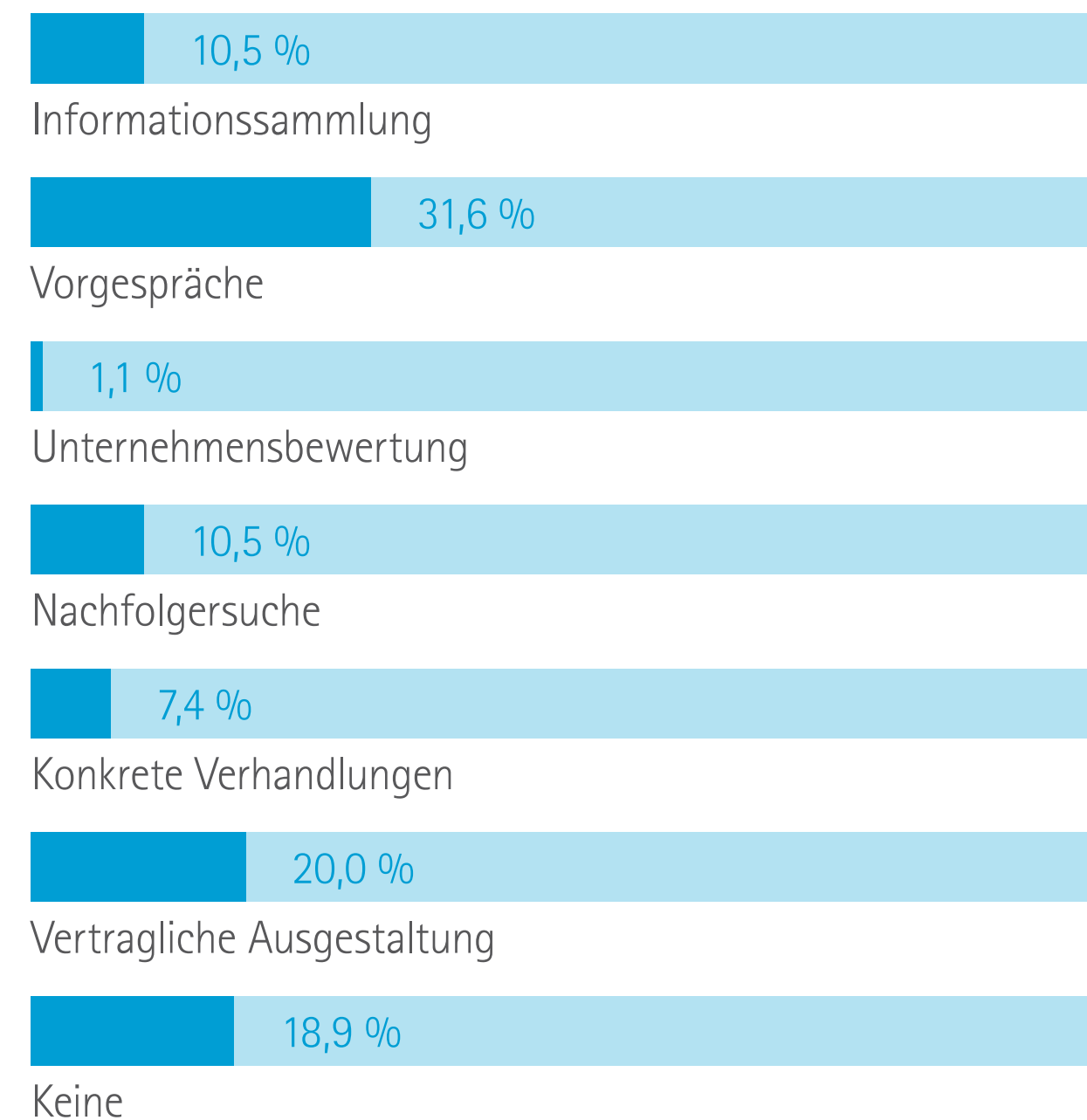


Ergebnis

- In ca. 48 % der befragten Unternehmen ist die Nachfolge aktuell in der Vorbereitung.
- 15 % der Unternehmen befinden sich aktuell in der Umsetzung der Nachfolge; für mehr als 13 % ist der Nachfolgeprozess bereits abgeschlossen.
- Für ca. 23 % der Unternehmerinnen und Unternehmer ist das Thema „Unternehmensnachfolge“ derzeit nicht relevant.
- In den nächsten fünf Jahren dürften sich demnach im IHK-Bezirk Mittlerer Niederrhein eine erhebliche Zahl an Unternehmen akut mit dem Thema Nachfolge (in Vorbereitung oder Umsetzung) befassen.

Frage 9

Welche Schritte haben Sie eingeleitet?

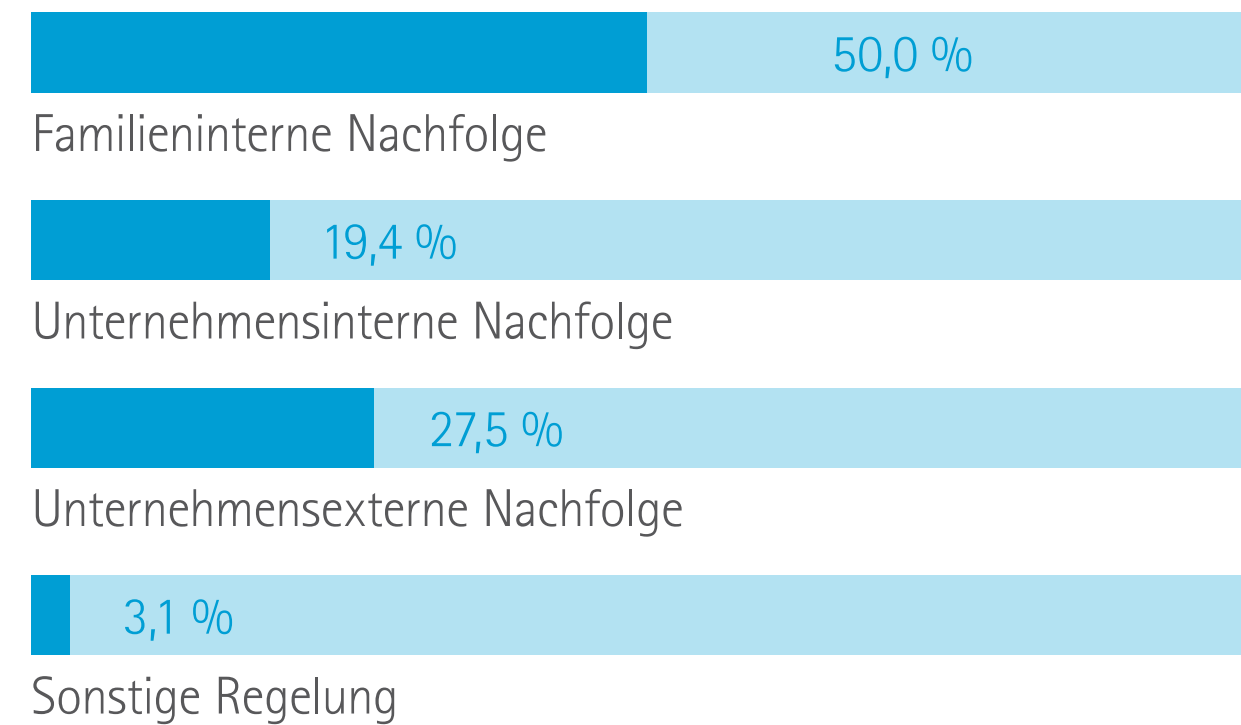


Ergebnis

- Die Vorbereitung der Nachfolge bezieht sich bei den meisten Unternehmen auf die Informationssammlung und Vorgespräche (ca. 42 %).
- Etwa 10 % befinden sich bereits auf der Suche nach einer Nachfolgerin/einem Nachfolger.
- Fast 20 % der sich im Nachfolgeprozess befindlichen Unternehmen haben noch gar keine konkreten Schritte eingeleitet.
- Für über 70 % der Unternehmen, für die das Thema relevant ist, ist die Nachfolge noch nicht geregelt oder der Prozess befindet sich in einem frühen Stadium.
- Knapp 30 % der Unternehmen befassen sich mit konkreten Verhandlungen oder sind in der vertraglichen Ausgestaltung.

Frage 10

Welche Variante der Nachfolge präferieren Sie?



Ergebnis

- Die Hälfte der Unternehmen am Mittleren Niederrhein werden innerhalb der Familie übergeben.
- Einer internen Nachfolge (z. B. über ein Management-Buy-out) kommt eine geringere Bedeutung zu. Gründe sind oft hohe Kaufpreise, verbunden mit einer geringen Eigenkapitalausstattung der oder des potenziell Nachfolgenden.
- Viele Unternehmen (27,5 %) sind zur unternehmensexternen Nachfolge gezwungen – z. B. durch externe Geschäftsführende oder Beteiligungsmodelle –, weil es keine Option für eine familien- oder unternehmensinternen Nachfolge gibt.
- Im Vergleich zu 2014 zeigt sich eine höhere Bereitschaft zu einer familien- oder unternehmensinternen Nachfolge im Vergleich zu einer unternehmensexternen Nachfolge.

Expertenrat

„Ich empfehle den Abgebenden, sich frühzeitig mit dem Thema zu beschäftigen und zeitlich einzuplanen, dass angefangene Projekte durchaus beim ersten Anlauf scheitern könnten. Dies vermeidet allzu großen Druck bei einem drohenden Scheitern der Verhandlungen.“

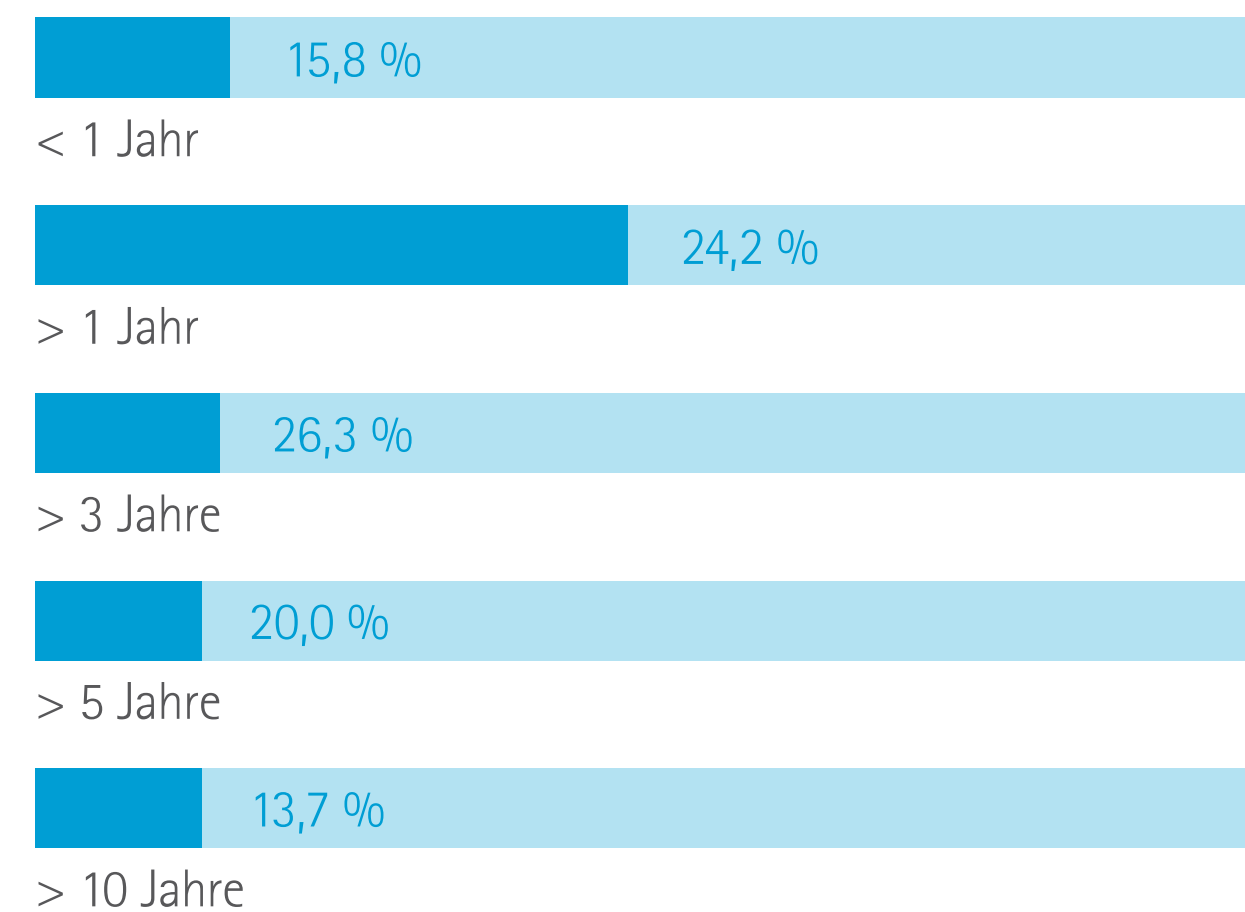
Die Situation bietet aus der Perspektive der Nachfolgenden dagegen durchaus Chancen bei der Auswahl der Unternehmen sowie für die Verhandlungssituation angesichts der aktuellen Krisen und Unsicherheiten wie zum Beispiel dem Ukraine-Krieg, den dramatisch steigenden Energiepreisen, einem sich stärker verändernden Marktumfeld, dem Fachkräftemangel, der überbordenden Bürokratie usw.

Hinzu kommt, dass die Bereitschaft, unternehmerische Risiken zu übernehmen, nach meiner Einschätzung zunehmend geringer als in der Vergangenheit ausgeprägt ist. Darauf sollten sich die Beteiligten ebenfalls einstellen und möglichst flexibel reagieren.“

Carsten Nicklaus
StB/WP, 1. Vorsitzender des
Steuerberaterverbands Düsseldorf e. V.,
Düsseldorf

Frage 11

Welchen Zeitrahmen planen Sie zur Regelung der Nachfolge ein?



Ergebnis

- Fast 85 % planen einen Zeitraum von mehr als einem Jahr für den Nachfolgeprozess ein.
- Mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen geht von einem Zeitraum von über fünf Jahren aus.
- Im Vergleich zu den Ergebnissen aus 2014 ist die Zahl der Unternehmen, die die Nachfolge als sehr langen Prozess (> 10 Jahre) einordnen, deutlich gestiegen.
- Laut aktuellen Studien dauert die Planung und Abwicklung der eigenen Unternehmensnachfolge meist zwei bis drei Jahre.*
- Bestimmte Branchen oder kapitalintensive Unternehmen fordern teilweise Planungszeiträume von mehr als fünf Jahren.*

*DIHK-Report zur Unternehmensnachfolge

Praxiserfahrung: Zeitrahmen einer Unternehmensnachfolge

- Aus der Praxiserfahrung zeigt sich, dass allein für den Verkauf des Unternehmens oft bis zu zwei Jahre erforderlich sind.
- Der Zeitrahmen ist im Wesentlichen abhängig vom Grad der Bereitschaft der Unternehmerin bzw. des Unternehmers zur Abgabe, der Verfügbarkeit einer Nachfolgerin bzw. eines Nachfolgers sowie der Komplexität des Unternehmens.
- Der Zeitrahmen zur Gestaltung und Regelung der Nachfolge wird von den Unternehmen oft unterschätzt.
- Praxisempfehlung: Planen Sie frühzeitig! „Mit 55 planen, mit 60 handeln, mit 65 abgeben“.

Typisierter Nachfolgeprozess bei kleinen und mittleren Unternehmen

Vorbereitung

- Vorgespräche
- Zielfestlegung
- Unternehmensbewertung
- Unternehmensexposé

Dauer: bis 6 Monate

Durchführung

- Nachfolgersuche
- Übergabemodelle
- Absichtserklärungen (LOI)
- Due Diligence (Prüfung)
- Verträge

Dauer: ca. 8–12 Monate

Übergabe

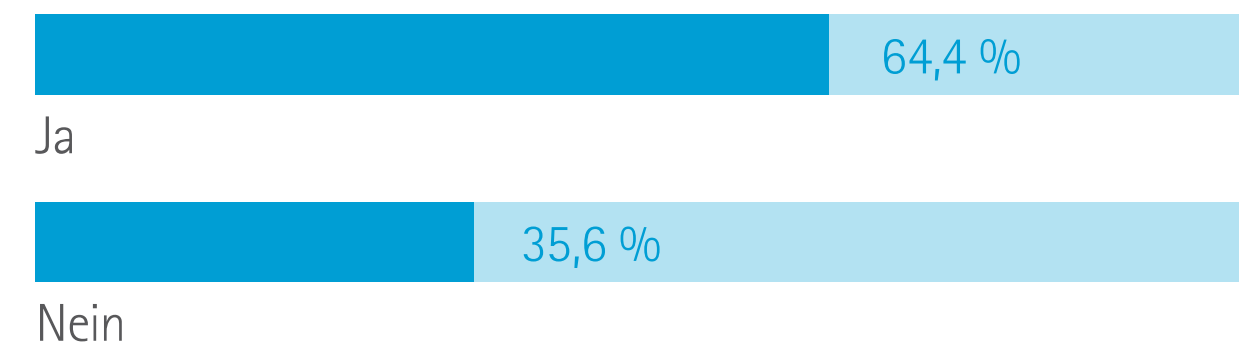
- Organisation des Übergangs
- Einarbeitung
- Ausstieg

Dauer: ca. bis zu 12 Monate

© Butz Consult GmbH 2023

Frage 12

Fühlen Sie sich ausreichend informiert und vorbereitet auf das Thema Nachfolge?



Ergebnis

- Etwa 64 % der befragten Unternehmen fühlen sich ausreichend informiert und vorbereitet.
- Etwa 36 % der Unternehmen haben akuten Klärungs- und Informationsbedarf.
- Die Tendenz hat sich gegenüber 2014 nicht wesentlich geändert; eine Verbesserung des wahrgenommenen Informationsstandards konnte seitdem nicht erreicht werden.
- Unternehmensnachfolge ist komplex und vielfältig: Es sind u. a. organisatorische, betriebswirtschaftliche, steuerliche und rechtliche Fragen zu klären.

Expertenrat

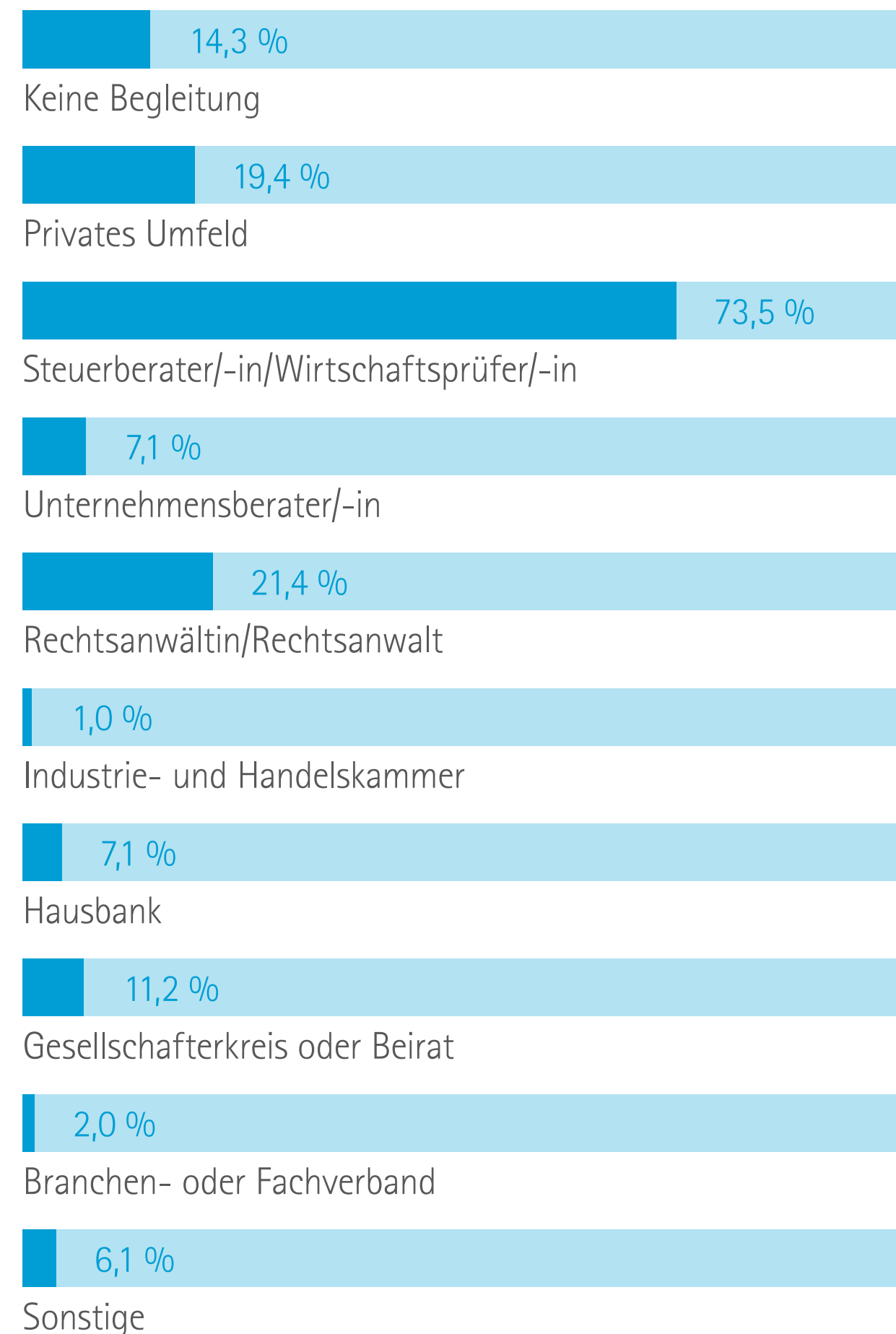
„Je vorausschauender die Unternehmensnachfolge gestaltet wird, desto höher ist der tatsächliche Nutzen für das Unternehmen, seine Inhaberinnen oder Inhaber und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die rechtliche Begleitung sollte sich dabei nicht nur auf die vertragliche Gestaltung der Nachfolge beschränken, sondern auch strategisch die Rahmenbedingungen für eine gelungene Nachfolge im Blick haben.“

Dr. Tilman Steinert
Fachanwalt für Handels-
und Gesellschaftsrecht,
Krefeld

Frage 13

Wer begleitet Ihr Projekt Nachfolge?

(Mehrfachnennungen möglich)



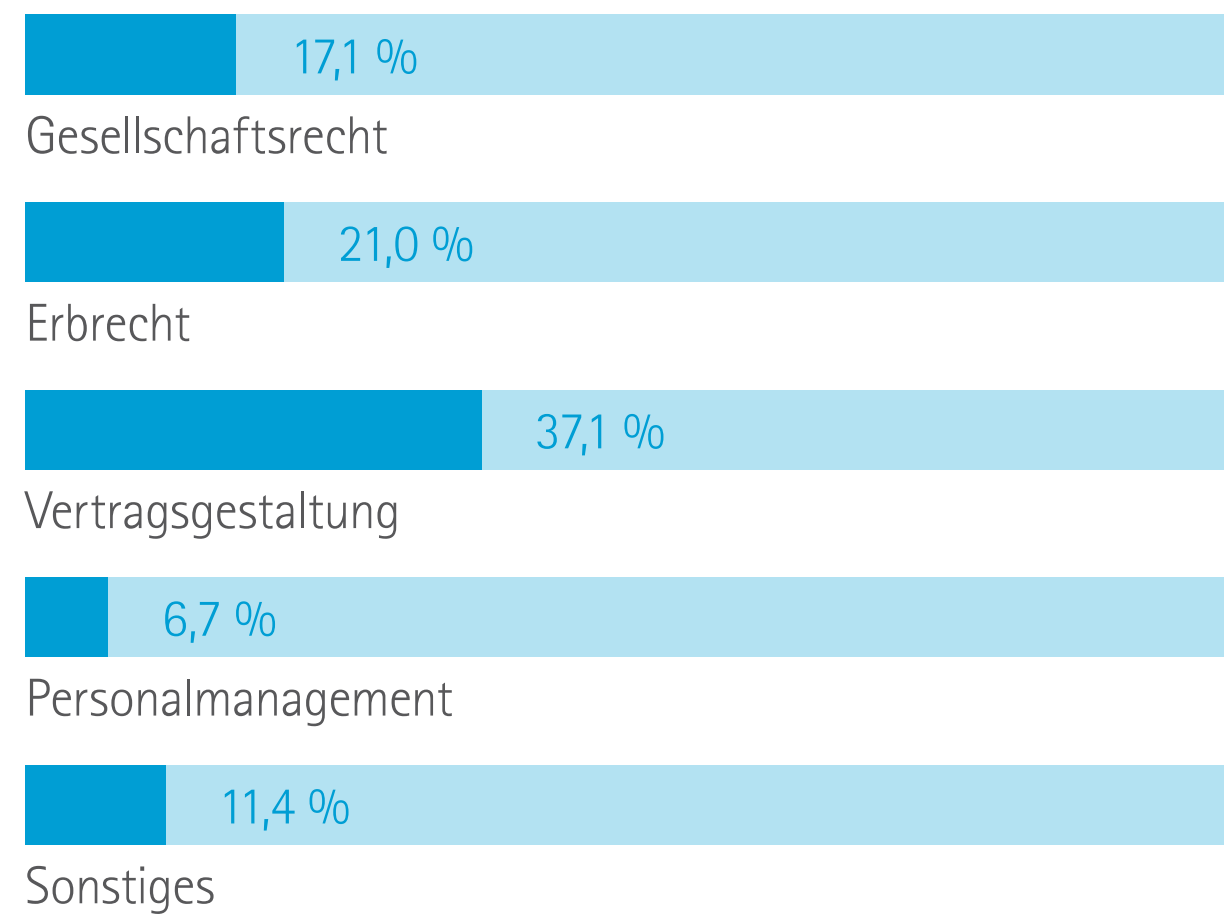
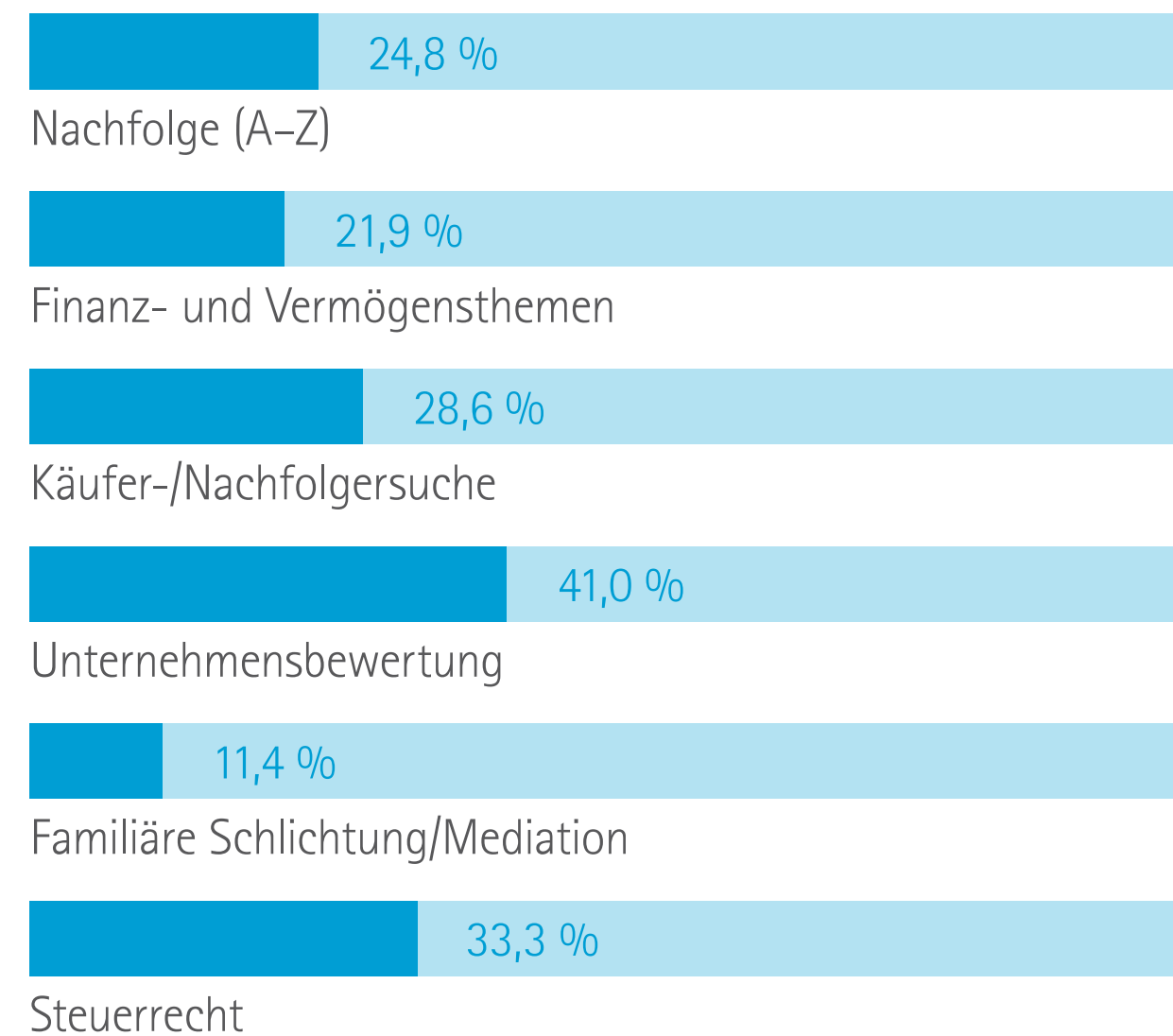
Ergebnis

- Unternehmensnachfolge ist ein interdisziplinäres Thema und benötigt eine strukturierte Organisation.
- Fast 75 % der Unternehmensnachfolgen wird von Steuerberaterinnen/Steuerberatern/Wirtschaftsprüferinnen/Wirtschaftsprüfern begleitet.
- Etwa ein Drittel der Nachfolgen werden entweder gar nicht oder aus dem privaten Umfeld begleitet.
- Rund 21 % aller Unternehmensnachfolgen werden von Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälten unterstützt.
- Etwa 11 % der Unternehmen lassen die Nachfolge von Gesellschafterkreis oder Beirat begleiten.
- Weiteren Institutionen oder Beratern kommt eine untergeordnete Rolle zu.

Frage 14

Zu welchem Thema besteht Beratungsbedarf?

(Mehrfachnennungen möglich)



Ergebnis

- Über 40 % der befragten Unternehmen sieht im Thema Unternehmensbewertung den größten Beratungsbedarf.
- Die Vertragsgestaltung (37,1 %) sowie das Steuerrecht (33,3 %) folgen dahinter. Insbesondere beim Thema Steuerrecht ergibt sich ein deutlicher Anstieg im Beratungsbedarf gegenüber 2014.
- Weitere Themen mit Beratungsbedarf: Käufer-/Nachfolgersuche (28,6 %) sowie Gesamtkomplex Unternehmensnachfolge (24,8 %).

Expertenrat

„Die unabhängige, neutrale Unternehmensbewertung ist ein zentraler Baustein einer gelungenen Nachfolge. Sie zeigt unter anderem Werttreiber und Zukunftspotenziale des Unternehmens auf und bildet mit dem Ertragswert eine unerlässliche Grundlage für Vertragsverhandlungen und die Kaufpreisfindung.“

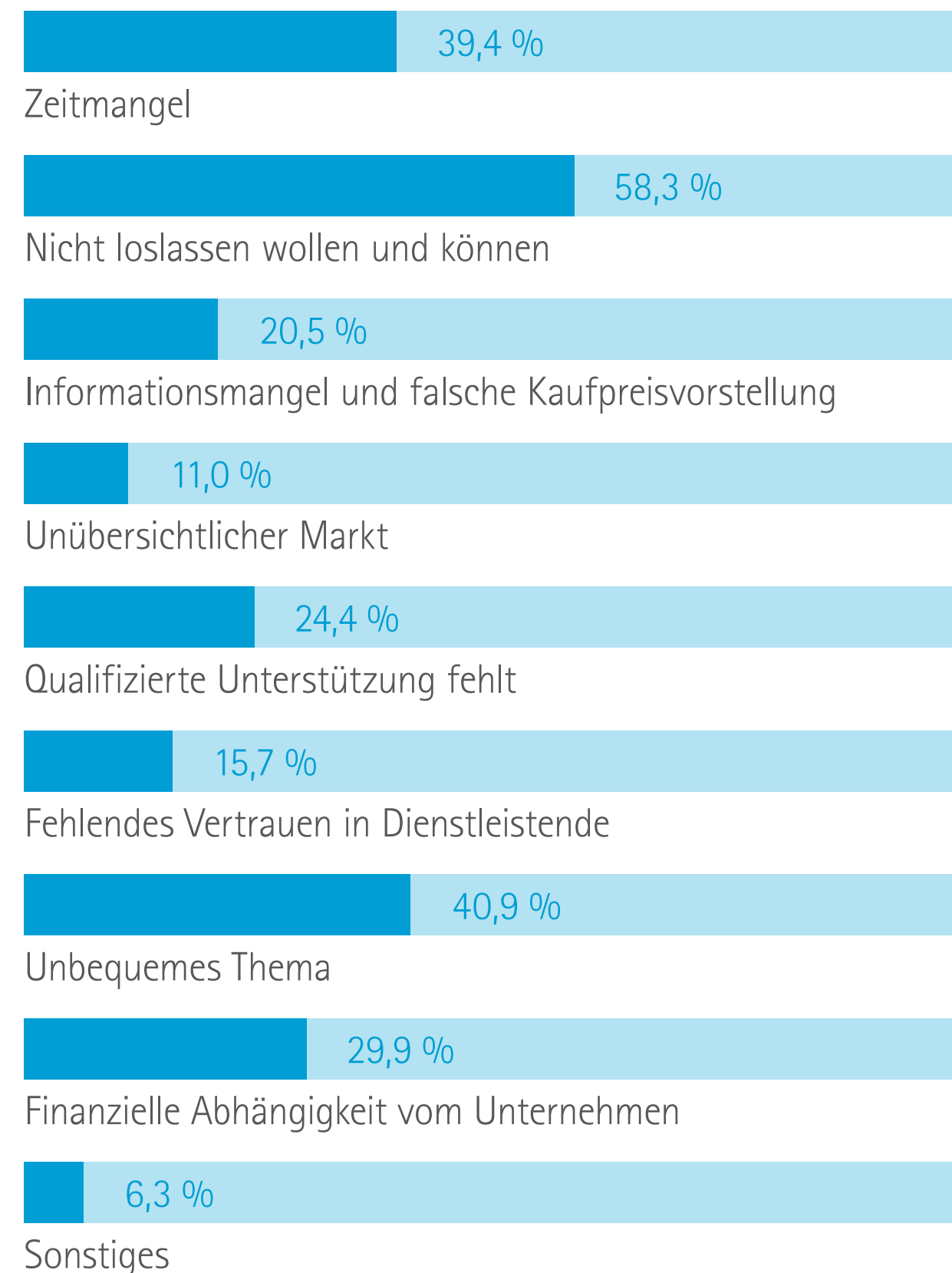
Stefan Butz

ö. b. u. v. Sachverständiger
(IHK), Butz Consult GmbH,
Krefeld

Frage 15

Was ist Ihrer Meinung nach der Hauptgrund dafür, warum so viel über Nachfolge gesprochen wird und so wenige sich damit konkret beschäftigen?

(Mehrfachnennungen möglich)



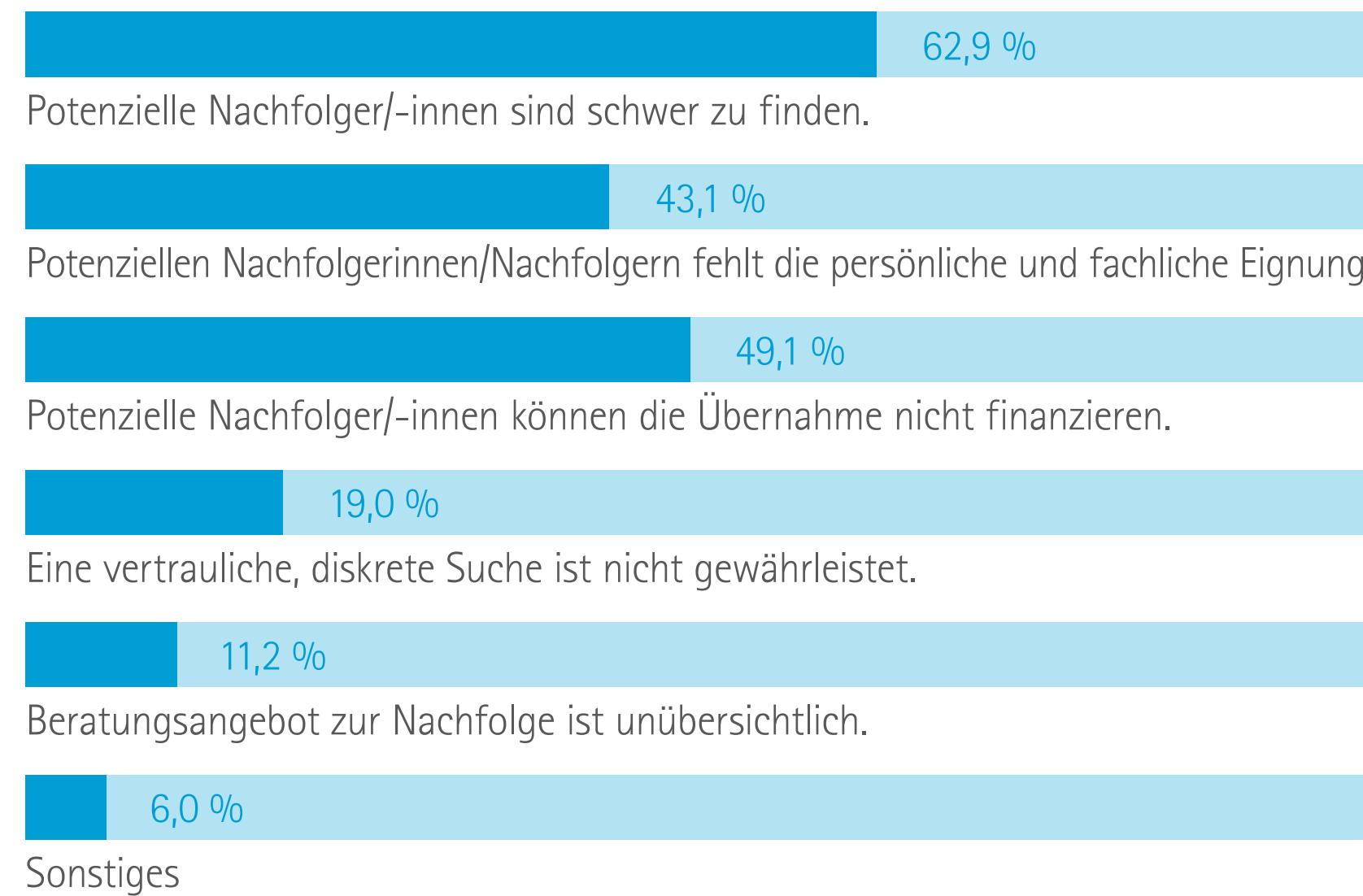
Ergebnis

- Rund 58 % sehen „Nicht loslassen wollen und können“ als Hauptgrund für die fehlende Weichenstellung zur Unternehmensnachfolge.
- Rund 41 % stufen das Thema insgesamt als „unbequem“ ein und möchten es deshalb nicht anpacken.
- Fast 40 % der Unternehmerinnen und Unternehmer machen Zeitmangel und das vordringliche Tagesgeschäft als Ursache für fehlendes Handeln verantwortlich.
- Rund 72 % sehen marktseitige Ursachen: fehlendes Vertrauen in Dienstleistende oder die fehlende qualifizierte Unterstützung (insgesamt 40,1 %), Informationsmangel (20,5 %), unübersichtlicher Markt (11 %). Gegenüber 2014 werden diese Ursachen insgesamt jedoch etwas geringer eingeschätzt.
- Die finanzielle Abhängigkeit vom Unternehmen wird mit rund 30 % leicht höher eingeschätzt als noch 2014.

Frage 16

In welchen Bereichen sehen Sie Probleme bei der Nachfolgersuche?

(Mehrfachnennungen möglich)



Ergebnis

- Etwa 63 % geben an, dass potenzielle Nachfolgerinnen oder Nachfolger schwer zu finden sind.
- Häufig (49,1 %) wird das Problem auch darin gesehen, dass potenzielle Nachfolgerinnen oder Nachfolger die Übernahme nicht finanzieren können.
- Ein fast ebenso großes Problem wird in der fehlenden persönlichen und fachlichen Eignung der potenziellen Nachfolgerinnen oder Nachfolger gesehen (43,1 %).
- Für 19,0 % der Unternehmerinnen und Unternehmer ist die Vertraulichkeit und Diskretion in der Nachfolgesuche ein Problem.

Expertenrat

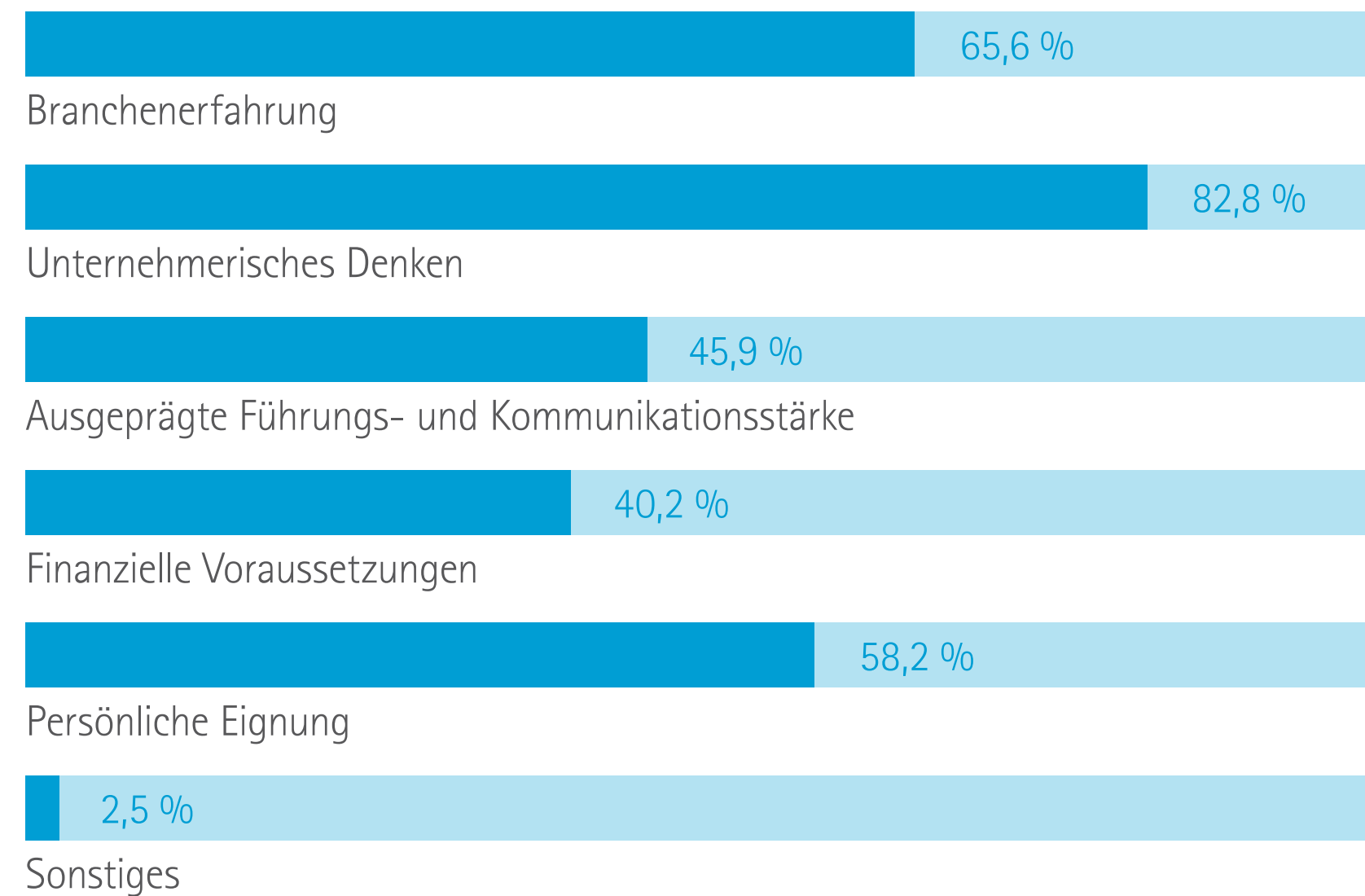
„Trotz vieler Bemühungen und Stellschrauben kann der zugrunde liegenden Herausforderung des demografischen Wandels, eine geeignete Nachfolgerin oder einen geeigneten Nachfolger zu finden, nur bedingt begegnet werden. Externe suchen bevorzugt eine Festanstellung ohne Risiko. Eine langfristige Nachfolgeplanung der Unternehmerin oder des Unternehmers ist kein Allheilmittel, kann aber dazu beitragen, trotz des angespannten Marktes eine Nachfolge darstellen zu können.“

Bert Mangels
Referent IHK Mittlerer
Niederrhein, Krefeld

Frage 17

Nachfolgerprofil: Welche Anforderungen stellen Sie an einen Nachfolger oder eine potenzielle Nachfolgerin?

(Mehrfachnennungen möglich)

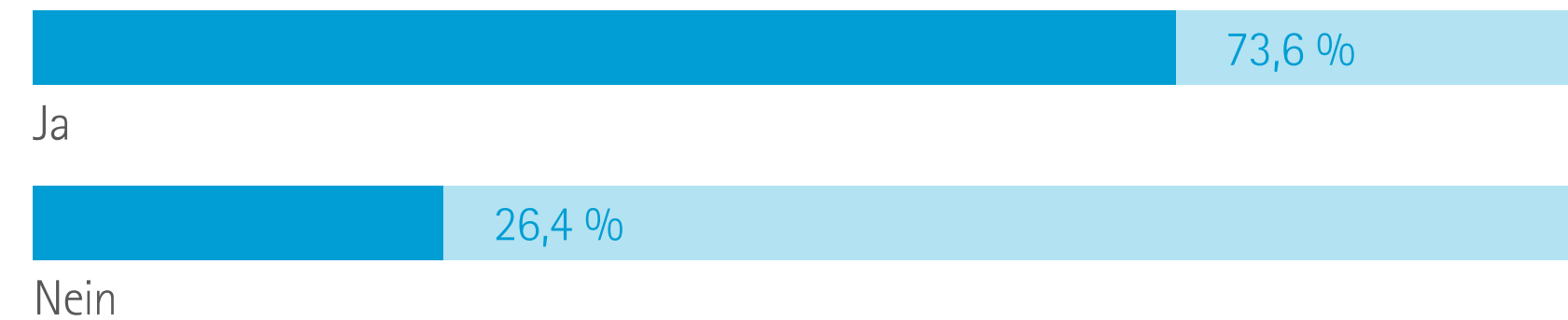


Ergebnis

- Als wichtigste Anforderung wird unternehmerisches Denken genannt (82,8 %) – deutlich mehr noch als im Jahr 2014.
- Weitere wesentliche Anforderungen: Branchenerfahrung (65,6 %), ausgeprägte Führungs- und Kommunikationsstärke (45,9 %).
- Die persönliche Eignung wird mit 58,2 % wie im Jahr 2014 als drittwichtigste Anforderung genannt, allerdings mit geringerer Ausprägung.
- Die finanziellen Voraussetzungen werden ebenfalls von rund 40,2 % der Unternehmen genannt.

Frage 18

Haben Sie persönliche und innerbetriebliche Regelungen getroffen, wenn Sie als Firmenlenkerin oder Firmenlenker unerwartet ausfallen?



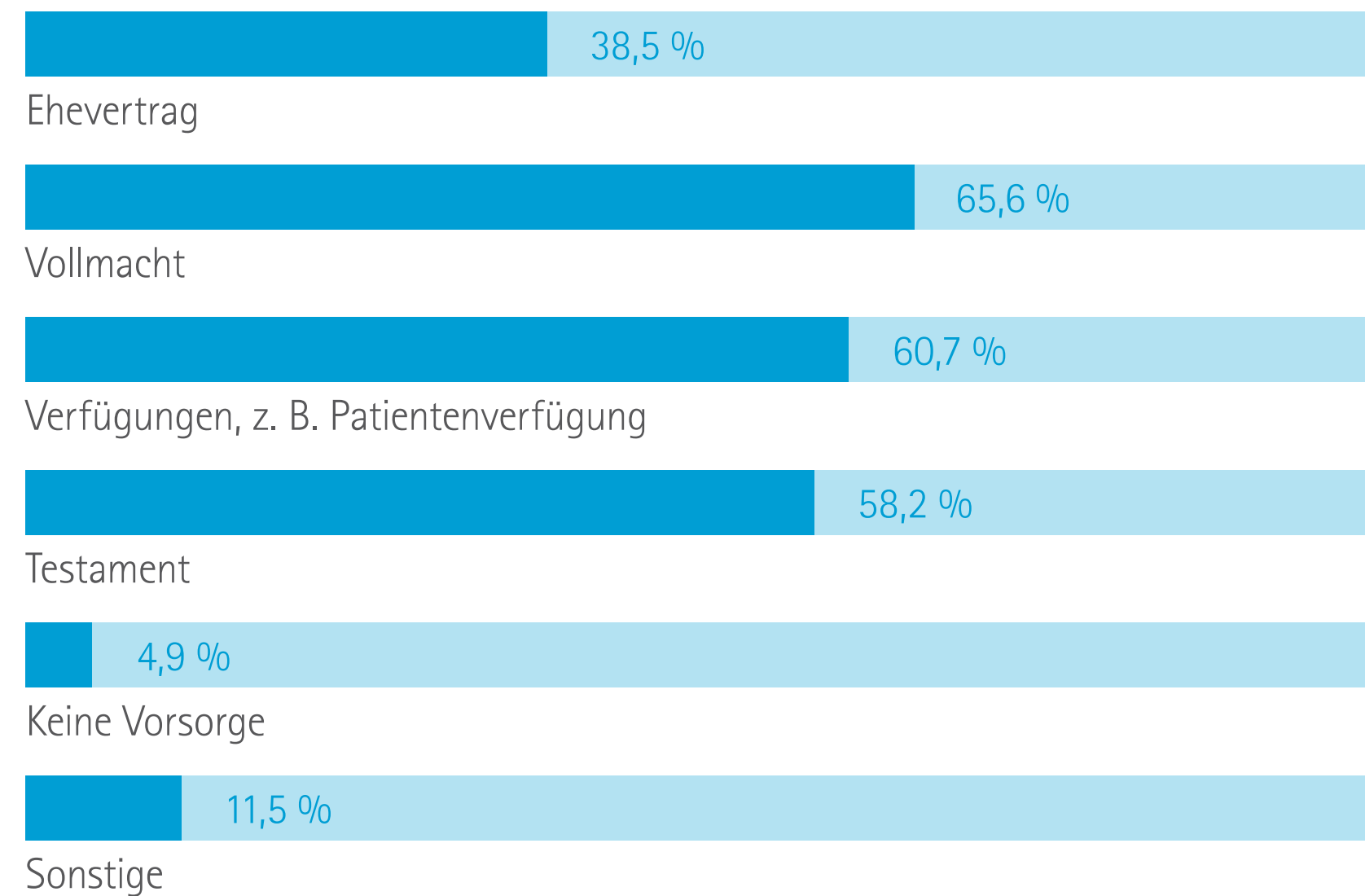
Ergebnis

- Fast 75 % der Unternehmerinnen und Unternehmer haben vorgesorgt, wenn sie als firmenleitende Person unerwartet ausfallen.
- 26,4 % der Unternehmerinnen und Unternehmer haben nicht vorgesorgt. Hier besteht ein akuter Aufklärungs- und Handlungsbedarf.
- Gegenüber 2014 hat sich das Verhältnis nur minimal zugunsten einer bereits getroffenen Regelung verändert.

Frage 19

Welche konkreten vertraglichen Vorsorgemaßnahmen haben Sie für den Fall getroffen, dass Sie in der Firmenleitung überraschend ausfallen?

(Mehrfachnennungen möglich)



Ergebnis

- Die Unternehmerinnen und Unternehmer, die vorgesorgt haben, haben meist Vollmachten (65,6 %), Verfügungen, z. B. Patientenverfügungen (60,7 %), und/oder ein Testament (58,2 %) aufgesetzt.
- Etwa 38,5 % der Unternehmerinnen und Unternehmer geben an, über einen Ehevertrag abgesichert zu sein.

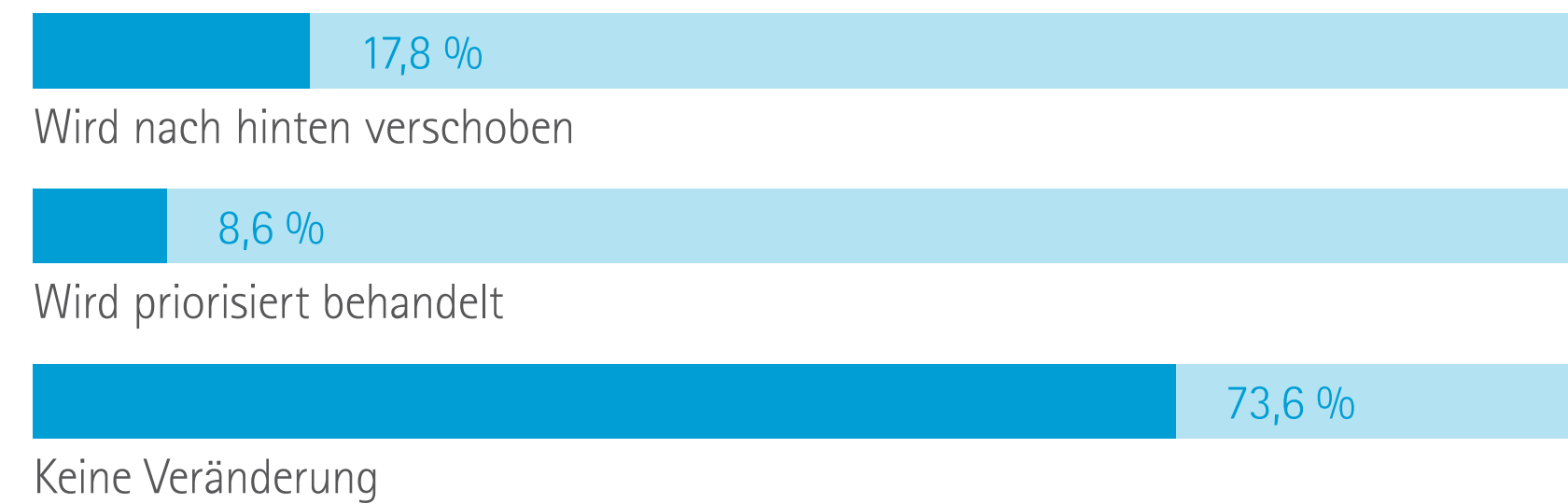
Expertenrat

„Die Zahl der Unternehmerinnen und Unternehmer, die eine Nachfolge für ihren Betrieb suchen, steigt exponentiell an. Auf der anderen Seite finden sich immer weniger Nachfolgerinnen oder Nachfolger. Die Gründe sind vielfältig: Häufig ist eine Unternehmensnachfolge mit hohen Investitionen verbunden – sei es in Digitalisierung oder moderne Anlagen. Die Herausforderungen – und damit das Risiko – für die Nachfolgerin oder den Nachfolger sind heute so hoch wie bei einem Gründer. Die Kreditvergabe der Banken wird dadurch nicht einfacher, die Anforderungen steigen weiter. Neu kommt jetzt das Thema Nachhaltigkeit hinzu, mit Taxonomie und ESG-Ratings, die zwar mehr Chancen und Rendite bieten, aber zunächst mit mehr Aufwand verbunden sind.“

Steffen Pörner
Geschäftsführer Bankenverband
Nordrhein-Westfalen,
Düsseldorf

Frage 20

Hat sich durch Covid-19 etwas an Ihrer Nachfolgeplanung verändert?

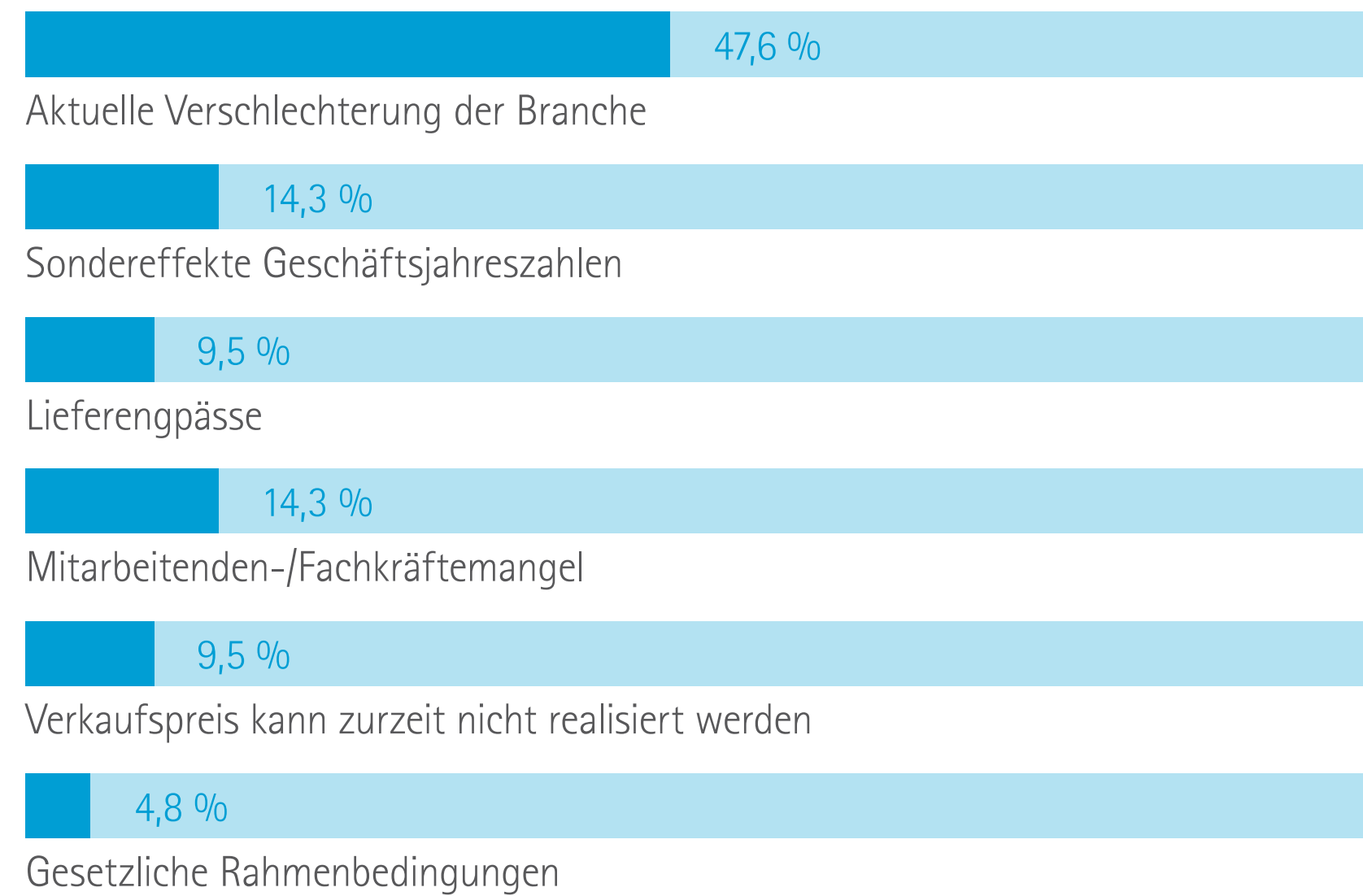


Ergebnis

- Der überwiegende Teil der befragten Unternehmen (knapp 74 %) sieht keine Veränderung in der Nachfolgeplanung infolge der Covid-19-Pandemie.
- Knapp 18 % der Unternehmen gibt Covid-19 allerdings als Grund für eine verzögerte Nachfolgeplanung an.
- Umgekehrt haben fast 9 % die Nachfolgeplanung bewusst priorisiert.
- Aufgrund der Langfristigkeit eines Nachfolgeprozesses ist davon auszugehen, dass Covid-19 nur dann eine Auswirkung hatte, wenn der Nachfolgeprozess während der Pandemie entweder bereits in Umsetzung oder in der konkreteren Planung war.

Frage 21

Welche Punkte führen bei Ihnen zur Verschiebung?

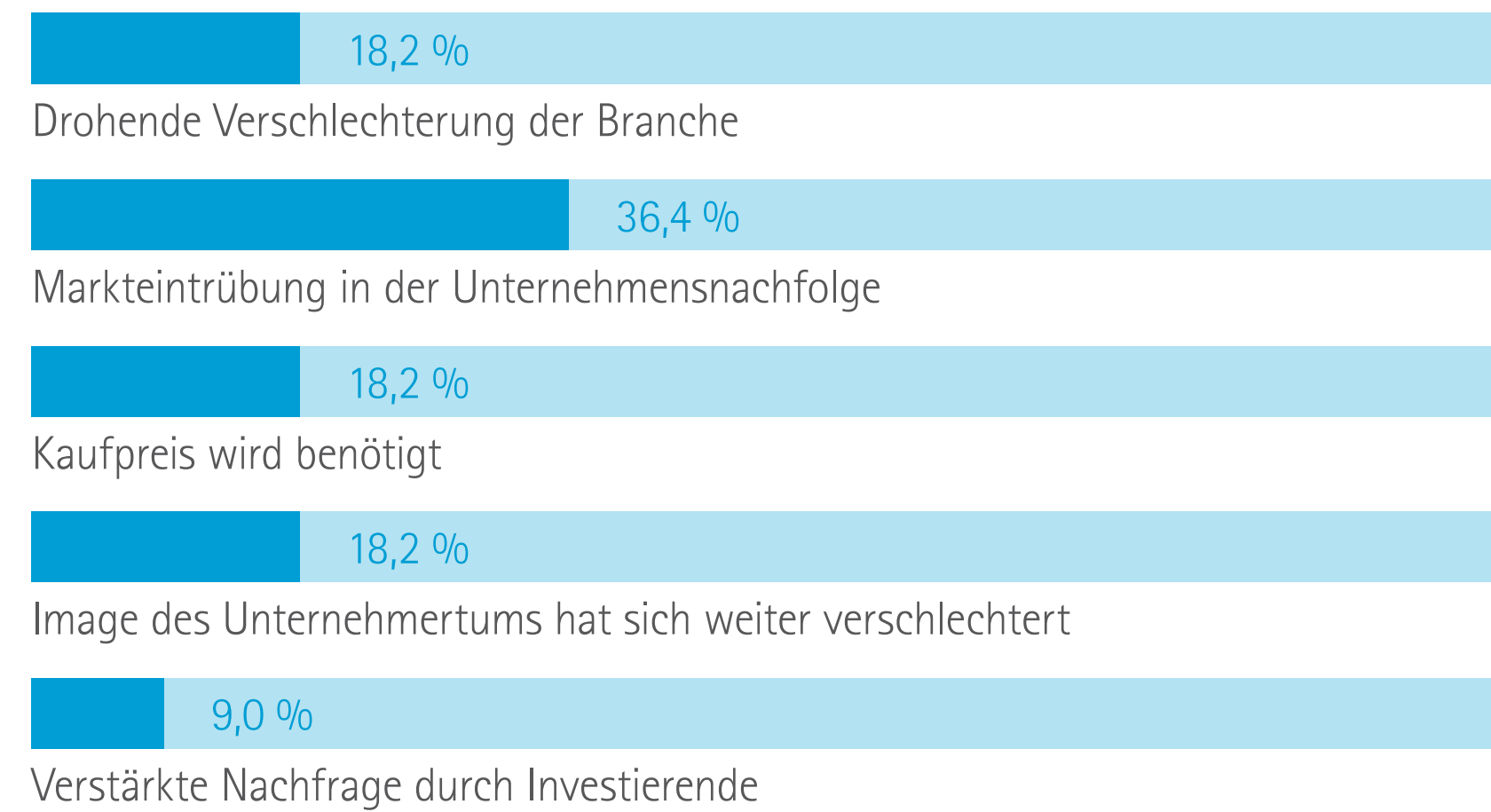


Ergebnis

- Fast die Hälfte der Unternehmen, die aufgrund von Covid-19 die Nachfolge nach hinten verschoben haben, geben als Grund die Verschlechterung der Branchenentwicklung an (47,6 %).
- Etwa 24 % sehen den Grund in einer schlechteren finanziellen Ausgangslage z. B. durch Sondereffekte in den Geschäftszahlen (14,3 %) und einer Nicht-realisiertbarkeit des gewünschten Verkaufspreises (9,5 %).
- Weitere Gründe sind der Mitarbeitenden-/Fachkräftemangel (14,3 %) sowie Lieferengpässe (9,5 %).

Frage 22

Welche Punkte führen bei Ihnen zur Priorisierung?



Ergebnis

- Von den Unternehmen, die aufgrund der Covid-19-Pandemie die Nachfolge priorisiert haben, gab die Mehrheit an, Sorge vor einer Eintrübung des Marktes für die Unternehmensnachfolge (36,4 %) oder einer Verschlechterung des Images des Unternehmertums (18,2 %) zu haben.
- Weiterhin genannt wurden die drohende Verschlechterung der Branche (18,2 %) und die Priorisierung, weil der Kaufpreis benötigt wird (18,2 %).
- Eine verstärkte Nachfrage durch Investierende spielt nur eine untergeordnete Rolle.

Fazit und Ausblick

- Bei fast 50 % der Unternehmen am Mittleren Niederrhein ist die Nachfolge in Vorbereitung; die überwiegende Mehrheit befindet sich jedoch noch in einem sehr frühen Stadium des Nachfolgeprozesses oder hat noch keine konkreten Schritte eingeleitet.
- Häufigstes Problem für die fehlende Umsetzung der Nachfolge ist das Finden der oder des geeigneten potenziellen Nachfolgerin oder Nachfolgers (ca. 63 %).
- Die familieninterne Nachfolge stellt am Mittleren Niederrhein mit rund 50 % die bevorzugte Nachfolgelösung dar. Für die Hälfte der Unternehmen müssen alternative Lösungen gefunden werden.
- Drei Kernanforderungen seitens der Unternehmerinnen und Unternehmer an die Nachfolgerinnen und Nachfolger: unternehmerisches Denken, Branchenerfahrung und persönliche Eignung.
- Für den Nachfolgeprozess wird tendenziell zu wenig Zeit eingeplant. Die Dauer bis zur Übergabe wird oft unterschätzt.
- Über ein Drittel der Unternehmerinnen und Unternehmer fühlen sich über das Thema Nachfolge nicht umfassend informiert und haben akuten Klärungs- und Informationsbedarf.
- Das Thema Unternehmensnachfolge ist interdisziplinär (betriebswirtschaftlich, bewertungstechnisch, steuerlich, rechtlich, persönlich).
- Viele Unternehmerinnen und Unternehmer vertrauen bei der Beratung zum Thema auf Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Fachgebieten.
- Wissen und Angebot zum Thema Unternehmensnachfolge sollte übersichtlich und transparent vermittelt werden (Institutionen, Kammern und Verbände, Hochschulen und Beratungsunternehmen).
- Viele Unternehmerinnen und Unternehmer können nicht loslassen – sind aber im Rahmen der Nachfolge dazu gefordert.
- Drei von zehn Unternehmen haben noch Handlungsbedarf, was Vorkehrungen für die ungeplante Nachfolge angeht.
- Die Regelung der eigenen Unternehmensnachfolge ist unternehmerische Pflicht und Herausforderung.
- Im Interesse der (regional-)wirtschaftlichen Entwicklung ist sie ebenso gesamtökonomische Notwendigkeit.
- Für knapp 20 % der Unternehmen hat sich der Nachfolgeprozess durch die Covid-19-Pandemie verzögert.

Zu den Verfassern

Prof. Dr. Dirk Braun

Hochschule Niederrhein

Prof. Dr. Dirk Braun lehrt seit 2019 an der Hochschule Niederrhein Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt „Banking & Finance“.

www.hs-niederrhein.de

Dipl.-Kfm. Stefan Butz

Butz Consult GmbH

Stefan Butz ist Gründungsgesellschafter und Geschäftsführer der Butz Consult GmbH sowie öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger der IHK Mittlerer Niederrhein für Unternehmensbewertung und Wirtschaftlichkeitsanalysen von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

www.butz-consult.de

Prof. Dr. Rüdiger Hamm

Niederrhein Institut für Regional- und Struktur-
forschung (NIERS)

Prof. Dr. Rüdiger Hamm hat von 1995 bis 2021 an der Hochschule Niederrhein Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt „Regionale und sektorale Strukturpolitik“ gelehrt. Er hat das NIERS seit seiner Gründung bis 2021 geleitet.

www.hs-niederrhein.de/forschung/niers

Dipl.-Kfm. Bert Mangels

IHK Mittlerer Niederrhein

Bert Mangels ist Referent der IHK Mittlerer Niederrhein. Dort ist er federführend für das Thema „Unternehmensnachfolge“ zuständig.

www.mittlerer-niederrhein.ihk.de

Impressum

Haftungsausschluss

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernehmen die Studienherausgeber keine Gewähr. Alle Rechte sind vorbehalten, auch die der fotomechanischen Wiedergabe und der Speicherung in elektronischen Medien.

Copyright

Die Vervielfältigung sowie jede sonstige Form der Verbreitung oder Veröffentlichung (auch auszugsweise) bedarf der ausdrücklichen Zustimmung der an dieser Studie mitwirkenden Unternehmen (s. Herausgeber).

Herausgeber

IHK Mittlerer Niederrhein
Butz Consult GmbH
Hochschule Niederrhein

Verantwortliche Autoren

Prof. Dr. Dirk Braun
Dipl.-Kfm. Stefan Butz
Prof. Dr. Rüdiger Hamm
Dipl.-Kfm. Bert Mangels

Layout

Sebastian Podziech

Stand

Mai 2023