

IHK-Umfrage zur Unternehmensnachfolge

Report der IHK Düsseldorf

Auf einen Blick

Eines ist sicher: Es kommt der Tag, an dem ein Unternehmen auf die nachfolgende Generation übertragen werden muss. Eine sorgfältige und rechtzeitige Vorbereitung ist der Erfolgsschlüssel für ein gutes Gelingen dieses Prozesses und zur Sicherung von Wirtschaftskraft und Arbeitsplätzen. Über den aktuellen Stand des Nachfolgegeschehens berichten DIHK, KfW und weitere Institutionen im Jahrestakt. Die präsentierten Informationen spiegeln im Wesentlichen den Durchschnitt eines doch sehr vielfältigen Landes wider. Aber wie ist es um das Nachfolgegeschehen in unserer Region, konkret im Bezirk der IHK Düsseldorf bestellt? Dies wollten wir herausfinden und befragten im Juli und August Unternehmerinnen und Unternehmer mit einem Lebensalter von 55 Jahren und höher.

Aktueller Stand des Nachfolgegeschehens

Wer nahm teil?

Insgesamt nahmen 395 Unternehmerinnen und Unternehmer an unserer Umfrage zur Unternehmensnachfolge teil. Von diesen beschäftigt gut die Hälfte weniger als zehn Mitarbeitende und gut ein Viertel zehn bis 49 Mitarbeitende. Der Rest beschäftigt über 50 Personen. Der Jahresumsatz lag bei 52 Prozent der Teilnehmenden unter 1 Mio. EUR, bei 31 Prozent zwischen 1 und 10 Mio. EUR und bei 17 Prozent über 10 Mio. Euro. Die Branchenverteilung ist sehr vielfältig. Ein Viertel der Teilnehmenden nahm die Branche der unternehmensbezogenen Dienstleistungen ein, gefolgt von Produktionsunternehmen und Großhändlern.

Übergabestadien

Die Komplexität einer Unternehmensnachfolge wird oftmals unterschätzt. Wir raten unseren Mitgliedsunternehmen dazu, bereits ab dem 55. Lebensjahr mit der Informationsphase zu beginnen und einen ersten, groben Plan zu erstellen. Die IHK Düsseldorf unterstützt Unternehmen in dieser Phase mit dem „Infopaket Unternehmensnachfolge“ und einer persönlichen Nachfolgeberatung.

Mit steigendem Lebensalter sinkt die Investitions- und Innovationsbereitschaft. Notwendige Investitionen werden teilweise ausgesetzt und der nächsten Generation überlassen. Zieht sich die Nachfolgeregelung dann auch noch zeitlich länger hin als geplant, entsteht ein Investitions- oder Innovationsstau. Dies wiederum kann einen negativen Einfluss auf Umsatz und Gewinn sowie letztlich auf die Attraktivität eines Unternehmens für die nachfolgende Person haben, ein Teufelskreis entsteht. ▶▶

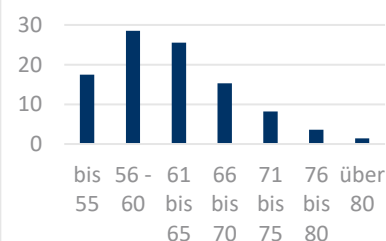
Zitat



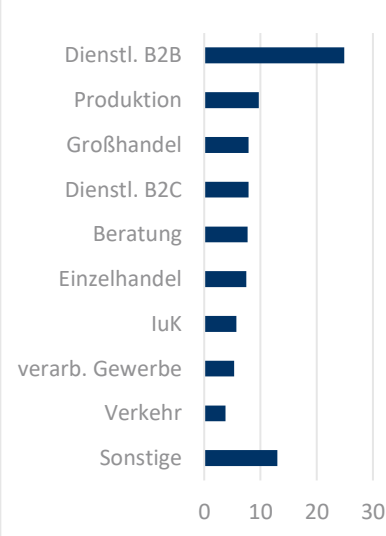
„Über die Hälfte der Unternehmerinnen und Unternehmer im üblichen Rentenalter haben noch keine Person zur Nachfolge des eigenen Unternehmens gefunden. Spätestens im 55. Lebensjahr sollte der Nachfolgeprozess begonnen werden. Das sichert Wirtschaftskraft, Arbeitsplätze und nicht zuletzt das eigene Lebenswerk.“

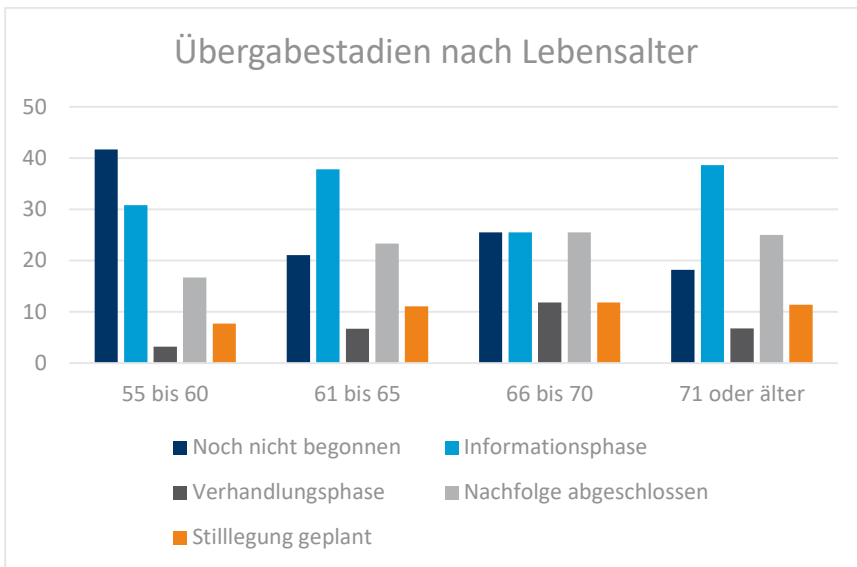
Dr. Nikolaus Paffenholz
Leiter Unternehmensservice

Lebensalter Teilnehmende



Branche





»Ein wichtiger Abfragewert war also, in welchem Stadium des Nachfolgeprozesses sich die befragten Unternehmer/-innen befinden. Die Darstellung erfolgt dabei nach Altersbandbreiten. Positiv ist, dass der Anteil derer, die den Nachfolgeprozess noch nicht begonnen haben, mit steigendem Lebensalter sinkt. Dennoch haben ein Viertel der 66- bis 70-jährigen und rund 18 Prozent der über 70-jährigen den Nachfolgeprozess noch gar nicht begonnen.

Der Anteil der Unternehmen, die sich bereits in der Informations- oder Verhandlungsphase befinden schwankt zwischen 34 Prozent in der Altersgruppe der unter 60-jährigen und 45,4 Prozent in der höchsten Altersgruppe der über 70-jährigen.

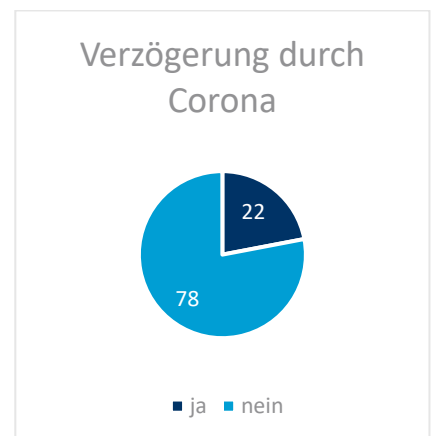
Auf eine bereits abgeschlossene Nachfolgeregelung können knapp 17 Prozent der bis 60-jährigen und fast konstant ein Viertel der übrigen Altersgruppen zurückblicken. Hier sehen wir ein Warnsignal, da im Umkehrschluss, nach Abzug der geplanten Stilllegungen, knapp 64 Prozent der über 71-jährigen über keine abgeschlossene Nachfolgeregelung verfügen. Die Gefahr einer „ungeplanten“ Nachfolge kann schnell das Ende des Unternehmens und damit verbunden den Verlust der Arbeitsplätze und der Wirtschaftskraft bedeuten.

Informationen

Informationen und Checklisten zum Thema Unternehmensnachfolgen finden Sie auf unserer [Homepage](#) unter Webcode 3891246.

Corona-Pandemie beeinflusst Nachfolgeschehen

Die Corona-Pandemie beeinflusst die Ertragssituation vieler Unternehmen und dadurch auch deren Unternehmenswert – einer der wichtigsten Faktoren bei Nachfolgeverhandlungen. Je höher der aktuelle Wertverlust, je höher dürfte auch die Bereitschaft der Unternehmer ausfallen, eine geplante Unternehmensnachfolge zu verschieben. Gleichzeitig ist anzunehmen, dass seitens der potenziellen Übernehmerinnen und Unternehmer die Risikobereitschaft zur Übernahme eines Unternehmens eher verhalten ausfällt. In unserer Umfrage bestätigten 22 Prozent der Teilnehmenden, dass die Corona-Pandemie einen Einfluss auf die eigene Nachfolgeplanung nimmt. Genannte Gründe sind einerseits die Verunsicherung der Übernahmepotenzialen, andererseits eine sehr schlechte Branchenperspektive. Bei anderen Unternehmen hingegen beschleunigte die Corona-Pandemie sogar den Nachfolgeprozess oder führte zu einem Mehrumsatz, der den Nachfolgeprozess aufgrund einer guten Ertragslage verzögert. »



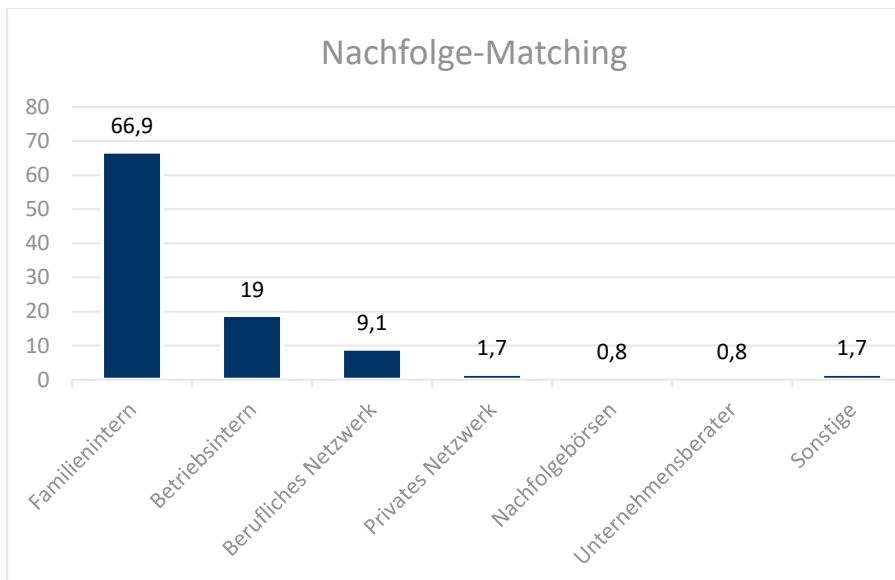
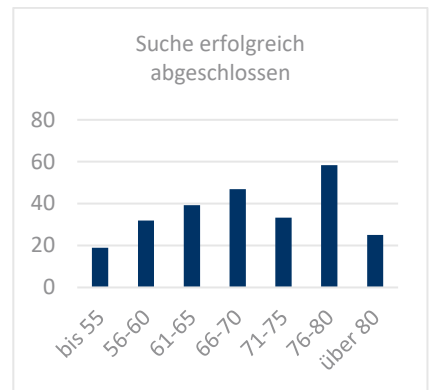
Ansprechpartner:

Svenja Hennig 0211 3557-334 hennigs@duesseldorf.ihk.de

» Aus unserer Beratungspraxis wissen wir, dass der Nachfolgeprozess von zwei ganz besonders großen Hürden geprägt ist. Einerseits gilt es eine Nachfolgerin bzw. einen Nachfolger zu finden und andererseits sich auf einen Kaufpreis zu einigen.

Zum Zeitpunkt der Umfrage hatten durchschnittlich 36 Prozent bereits eine Nachfolgerin bzw. einen Nachfolger gefunden. Die Gruppe der 61- bis 65-jährigen konnte zu 39,3 Prozent auf eine erfolgreiche Nachfolger/-innen-Suche zurückblicken, die Gruppe der 66 bis 70-jährigen sogar auf 46,9 Prozent. Im Umkehrschluss haben jedoch über die Hälfte der Unternehmerinnen und Unternehmer im üblichen Rentenalter noch keine Person zur Nachfolge des eigenen Unternehmens gefunden.

Da die erfolgreiche Suche eine große Herausforderung ist, fragten wir, wie der Kontakt zustande kam.



Die erfolgreichste „Quelle“, um eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger zu rekrutieren ist zweifelsfrei die Familie, gefolgt von einer betriebsinternen Lösung. Ist dort jedoch Niemand passendes zu finden, ergaben sich bei den befragten Unternehmen erfolgreiche Matchings im beruflichen oder privaten Netzwerk. Im Anschluss folgt der „freie Markt“ in Form von Nachfolgebörsen oder Unternehmensberater/-innen. Dies bezieht sich natürlich nur auf die reine Vermittlung. Der Nachfolgeprozess sollte immer durch eine fachkundige Person begleitet werden. Dazu zählen insbesondere Unternehmensberater/-innen, Steuerberater/-innen und Rechtsanwälte/-innen.

Wenn eine nachfolgende Person bereits gefunden wurde, war diese nur zu acht Prozent weiblich. Dieser geringe Anteil bestätigt die Wichtigkeit von Aktionen wie den bundesweiten Aktionstag „Nachfolge ist weiblich“, um zunehmend auch Frauen für die Unternehmensnachfolge zu gewinnen. Das Lebensalter der Nachfolgenden liegt zu 38,5 Prozent zwischen 31 und 40 Jahren und zu 28,2 Prozent bei bis zu 30 Jahren. 24,8 Prozent waren 41 bis 50 und 8,5 Prozent 51 Jahre und älter. »

Ansprechpartner:

Svenja Hennig ☎ 0211 3557-334 @ hennigs@duesseldorf.ihk.de

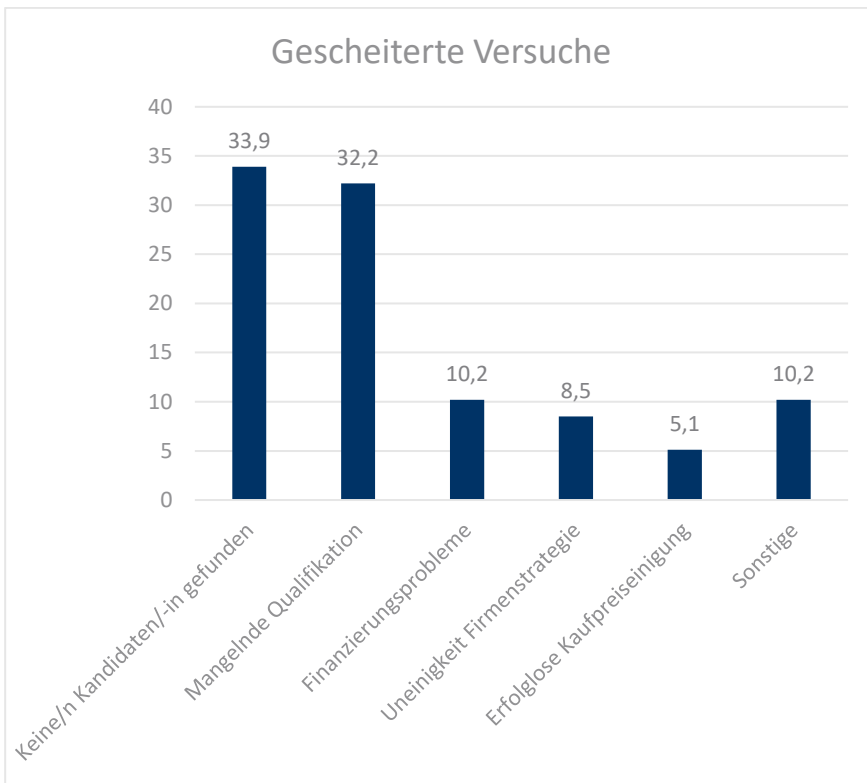
Unternehmenswert

Informationen zum Unternehmenswert sowie ein Link zum Online-Wertrechner finden Sie auf unserer [Homepage](#) unter Webcode 3899146.

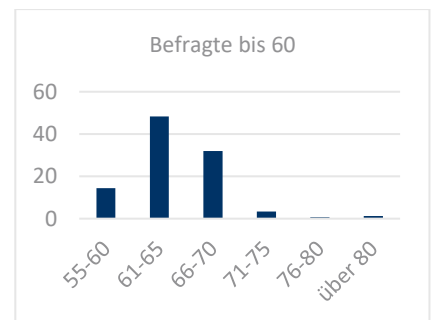
Nexxt-Change-Börse

Unternehmen ohne Nachfolgeregelung oder Personen, die ein Unternehmen suchen, sollten die Unternehmensbörse Nexxt-Change im Auge behalten:

<https://www.nexxt-change.org/>

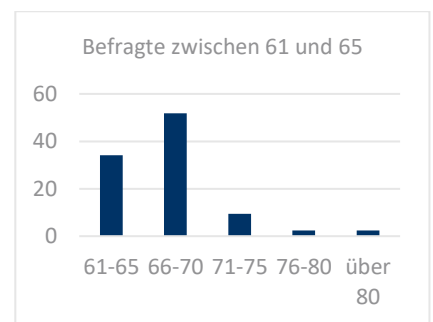


» Unternehmen, die sich zwar um eine Nachfolgeregelung bemühen, jedoch bislang keinen Erfolg hatten, haben zum größten Teil keine passende Person gefunden. Wenn aber eine grundsätzlich interessierte Person gefunden wird, heißt dies noch lange nicht, dass eine Nachfolgerin bzw. ein Nachfolger gefunden wurde. Es scheiterte bei den befragten Unternehmen an einer mangelnden Qualifikation, einer erfolglosen Kaufpreisverhandlung, Finanzierungsproblemen oder man war sich uneinig über die Firmenstrategie nach der Übergabe des Unternehmens.

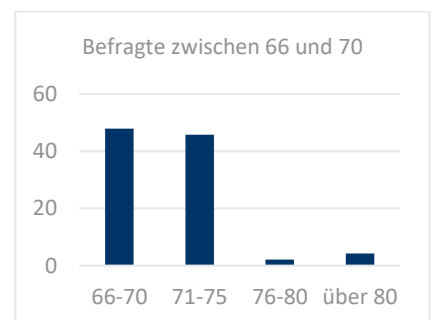


Lebensalter und Unternehmensnachfolge

In welchem Lebensjahr planen Unternehmerinnen und Unternehmer das eigene Unternehmen auf eine nachfolgende Person zu übertragen? Die Antwort auf diese Frage ist abhängig vom aktuellen Lebensalter der Befragten. Waren die Befragten 60 Jahre oder jünger, wird der Ruhestand im Wesentlichen im Lebensalter von 61 bis 65 Jahren geplant. 61- bis 65-jährige hingegen planen die Übertragung ihres Lebenswerks überwiegend zwischen dem 66. und 70. Lebensjahr. Hatten die Befragten das 65. Lebensjahr bereits überschritten, wird eine Übertragung knapp zur Hälfte innerhalb der nächsten Jahre, spätestens bis zum 70. Lebensjahr fokussiert. Knapp 46 Prozent hingegen planen die Abgabe bis zum 75. Lebensjahr. Gründe für eine Abgabe im Lebensalter von 70 oder älter liegen oftmals darin begründet, dass keine ausreichende Altersvorsorge zur Verfügung steht oder es der Unternehmerin oder dem Unternehmer schwerfällt „loszulassen“. Am Ende entscheiden Wille, Gesundheit und die Familie über den tatsächlichen Ausstieg aus dem eigenen Unternehmen.

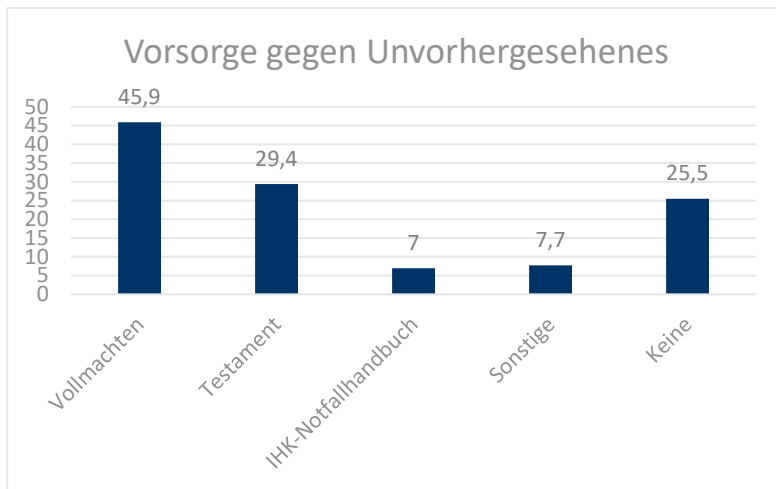


Unabhängig vom geplanten Ausstieg kann es aber auch zu einem ungeplanten Ausstieg - zeitweise oder auf Dauer - kommen. Unglücke passieren naturgemäß unvorbereitet und aus heiterem Himmel. Auch Krankheiten lassen sich in den seltensten Fällen vorhersagen. »



Ansprechpartner:

Svenja Hennig 0211 3557-334 hennigs@duesseldorf.ihk.de



Während Vollmachten und das IHK-Notfallhandbuch ein schnelles Eingreifen gewährleisten, ist zu beachten, dass es mit einem Testament länger dauern kann, bis das Unternehmen wieder handlungsfähig ist. Als „Sonstige“ Vorsorgemaßnahmen wurden beispielsweise eine Erweiterung der Geschäftsführung oder der Prokura sowie die intensivere Einarbeitung langjährig Beschäftigter aufgeführt.

► Wer kann und soll sich bei einem solchen Schicksalsschlag um das Unternehmen kümmern? Wer nimmt vorübergehend oder dauerhaft die wichtigsten Aufgaben wahr? Kann darauf nicht geantwortet werden, ist das eigene Unternehmen in akuter Gefahr. Wir fragten also auch nach Vorsorgemaßnahmen für eine „ungeplante“ Unternehmensnachfolge.

Vollmachten bestehen zu 45,9 Prozent und Testamente zu 29,4 Prozent bei den befragten Unternehmen. Es folgt das IHK-Notfallhandbuch mit sieben Prozent.

IHK Notfallhandbuch




Das IHK Notfallhandbuch sowie ein Online-Selbstcheck, um das eigene Unternehmen gut auf einen Notfall vorzubereiten, stehen auf unserer [Homepage](#) unter Webcode 2596902 zur Verfügung.

Fazit



- Bereits nach der Existenzgründung sollte ein Notfallhandbuch in jedem Unternehmen vorhanden sein. Ein plötzlicher Ausfall kann immer geschehen – unabhängig vom Lebensalter.
- Eine erste Planung der eigenen Nachfolge sollte bereits ab dem 55. Lebensjahr beginnen. Dies gilt völlig unabhängig davon, ob der Übergabezeitpunkt zeitnah geplant oder in weiter Ferne liegt.
- Ist keine Nachfolgerin bzw. Nachfolger im Betrieb oder in der Familie verfügbar, sollte frühzeitig das persönliche Kontaktnetzwerk genutzt werden, um aussichtsreiche Kandidatinnen bzw. Kandidaten zu rekrutieren.
- Ein Potential liegt bei der Akquise von Frauen als Nachfolgerinnen.
- Eine ausreichende Altersvorsorge sollte bereits bei Beginn der Selbstständigkeit geplant und in regelmäßigen Abständen kontrolliert werden.

Ansprechpartner:

Svenja Hennig  0211 3557-334  hennigs@duesseldorf.ihk.de