



Nachfolgeumfrage 2023

Ergebnisse

Einleitende Worte zur Konzeption der Umfrage

Die Unternehmensnachfolge in Schleswig-Holstein ist ein wichtiger Aspekt für die langfristige Stabilität der Wirtschaft. In Schleswig-Holstein stehen viele Unternehmen vor der Herausforderung der Nachfolge, da eine beträchtliche Anzahl von Unternehmen in den kommenden Jahren in den Ruhestand treten wird. Eine erfolgreiche Nachfolge ist entscheidend, um den Fortbestand von Unternehmen, Arbeitsplätzen und Know-how zu gewährleisten. Die Unternehmensnachfolge kann mit verschiedenen Herausforderungen verbunden sein. Dazu gehören die Identifizierung geeigneter Nachfolger, die finanzielle Bewertung und Finanzierung des Unternehmens, rechtliche Aspekte, emotionale Aspekte und die Übergabe des Unternehmenswissens.

Im April 2023 befragten die Industrie- und Handelskammern in Schleswig-Holstein 10.000 Unternehmerinnen und Unternehmer ab 55 Jahren zu ihrer persönlichen Nachfolgesituation. Die von der Thematik betroffenen Entscheidungsträger wurden per E-Mail oder Brief angeschrieben und konnten per Online-Fragebogen ihre Teilnahme bewirken oder auf dem Postweg und per Fax antworten. Insgesamt gingen 500 ausgefüllte Fragebögen ein, deren Antworten und Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 5 %. Die letzte Befragung fand im Sommer 2018 statt, so dass für ausgewählte Fragestellungen Vergleiche mit den vor fünf Jahren erhobenen Umfrageergebnissen gezogen werden können.

Das Durchschnittsalter der Antwortenden betrug 64 Jahre. Mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmer stammen aus den kundenorientierten Dienstleistungen (allg. Dienstleistungen, Hotel/Gastgewerbe/Tourismus, Versicherungswirtschaft, usw.), gut ein Drittel aus dem Handel und 12 % aus der Industrie bzw. aus dem produzierenden Gewerbe. Dies bildet die Wirtschaftsstruktur der IHK-Mitglieder in Schleswig-Holstein gut ab.

Durchschnittlich beschäftigen die Unternehmen 14 Mitarbeiter, die meisten Antworten kamen jedoch von Unternehmen mit 2 bis 5 Mitarbeitern. Mit 29 % liegt der Unternehmerinnenanteil nahezu äquivalent zu einem Viertel an der Gesamtunternehmenschaft. Somit können die Umfrageergebnisse als repräsentative Stichprobe für die Nachfolgesituation in Schleswig-Holstein angesehen werden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter.

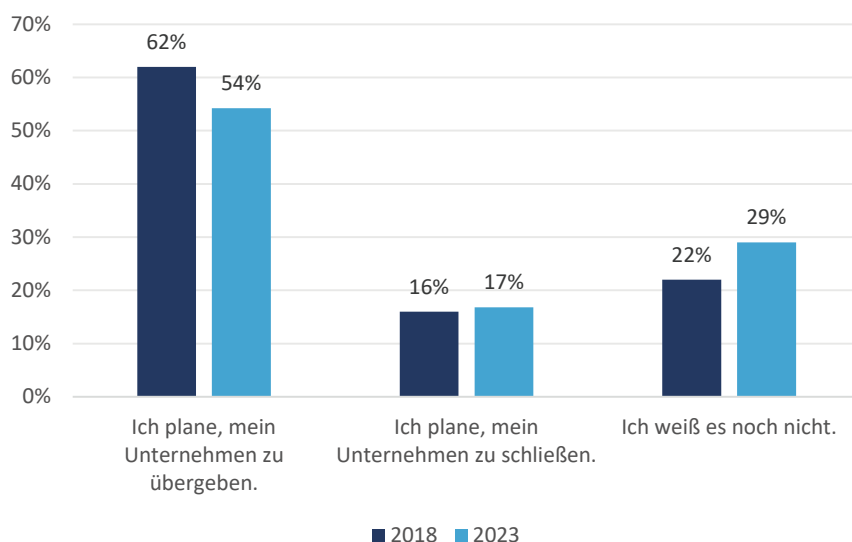
Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung werden im Folgenden vorgestellt.

Erkenntnisse

Eine erfolgreiche Nachfolge ist entscheidend, um den Fortbestand von Unternehmen, Arbeitsplätzen und Know-how zu gewährleisten. Der Dachverband der IHKs in Deutschland, die DIHK, rät den Unternehmerinnen und Unternehmern, sich bereits frühzeitig mit der Nachfolgeregelung ihres Unternehmens zu beschäftigen. Ab einem Alter von 55 Jahren sollten zu diesem Thema Überlegungen getroffen und Maßnahmen vorbereitet werden.

1. Zunächst werden die Antworten aus der Frage „Planen Sie, Ihr Unternehmen zu übergeben oder zu schließen?“ herangezogen und deren Ergebnisse dargestellt.

Abb. 1: Planen Sie, Ihr Unternehmen zu übergeben oder zu schließen?



54 % der Unternehmer haben den festen Vorsatz, ihr Unternehmen in den nächsten Jahren zu übergeben, während 17 % der Unternehmer die Absicht verfolgen, den Betrieb aufzulösen und ohne eine Nachfolgeregelung zu schließen. Mit der Schließung des Unternehmens als Exitstrategie gehen der Verkauf der Vermögensgegenstände aus dem Unternehmen, der Wegfall lokaler Arbeitsplätze sowie der Verlust von Know-how einher. Großes Potenzial liegt in der Gruppe derer, die noch nicht wissen, ob sie ihr Unternehmen an einen Nachfolger übergeben wollen oder aufgeben werden. Der Wert liegt bei 29 %.

Im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2018 hat die Zahl der Unternehmer, die bisher noch keine Entscheidung getroffen haben, ob sie ihren Betrieb übergeben oder schließen werden, um 7 Prozentpunkte zugenommen, d.h. nahezu jeder dritte Unternehmer benötigt für seine Entscheidung in den kommenden Jahren weitere Informationen und Unterstützungsangebote.

Service-Angebot

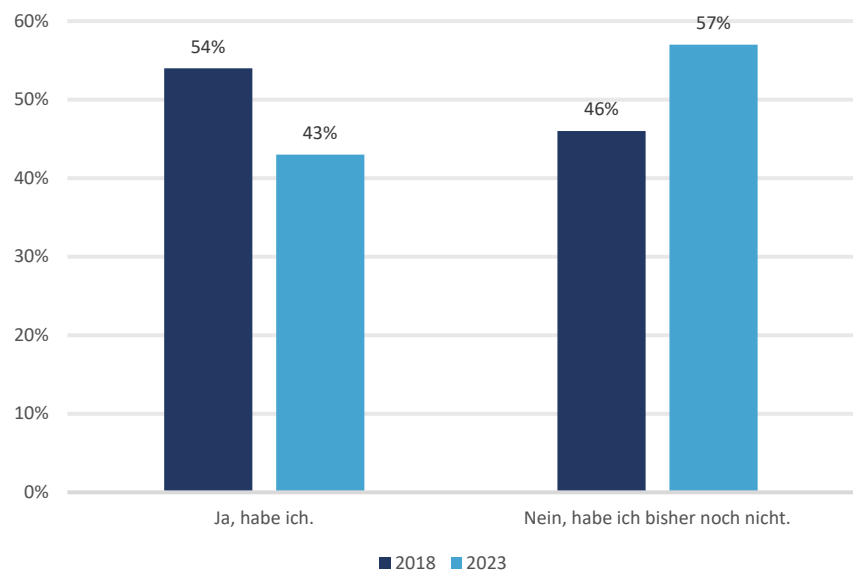


Monatliche, regionale Stabwechselgespräche

Informationen zu den Stabwechselgesprächen finden Sie auf Seite 11.

2. Die Betrachtung der Auswertung der Frage „Haben Sie bereits Maßnahmen zur Übergabe oder zur Schließung Ihres Betriebes geplant?“ lässt weitere Rückschlüsse zu.

Abb. 2: Haben Sie bereits Maßnahmen zur Übergabe oder zur Schließung Ihres Betriebes geplant?



Die Einleitung des Übergabe- bzw. Schließungsprozesses ist eine von vielen Emotionen geprägte Zeit. 57 % der Befragten haben hiermit bisher nicht begonnen. Im Vergleich zur letzten Umfrage im Jahr 2018 hat sich damit die Zahl derer, die noch keine Maßnahmen zur Übergabe oder zur Schließung Ihres Betriebes ergriffen haben, um mehr als zehn Prozentpunkte erhöht. Mögliche Hintergründe können dazu die insbesondere im Befragungszeitraum aufgetretenen äußeren Einflüsse wie die unsichere geopolitische Lage, das Ausgleichen von Verlusten aus der zurückliegenden Coronapandemie-Zeit, Umgang mit der Preispolitik im Energiemarkt und veränderten Lieferketten sowie der Kaufkraftrückgang sein. Außerdem stehen viele Branchen und Märkte vor radikalen Veränderungen.

Die Gestaltung des individuellen Nachfolgeprozesses darf jedoch nicht lange hinausgezögert oder verdrängt werden. Diese wichtige Managemententscheidung müssen noch mehr Unternehmer in den Fokus rücken und eine erforderliche Detailplanung des Übergabeprozesses vornehmen.

Der Unternehmensnachfolgeprozess kann mit verschiedenen Herausforderungen verbunden sein. Dazu gehören die Identifizierung geeigneter Nachfolger, die finanzielle Bewertung und Finanzierung des Unternehmens, rechtliche Aspekte, emotionale Aspekte und die Übergabe des Unternehmenswissens. Dabei ist es wichtig zu erkennen, dass eine professionelle Unterstützung hilft, die Komplexität der Thematik zu reduzieren. Es macht daher auf jeden Fall Sinn, regionale Beratungsangebote und Netzwerke zur ersten Orientierung zu nutzen. Es ist auf Grund des Zeitbedarfes für den Übergabeprozess zu empfehlen, die Vorbereitungen mit 55 Jahren zu beginnen.

Service-Angebot



Notfallhandbuch

Informationen zum IHK-Notfallhandbuch finden Sie auf Seite 11.

Service-Angebot

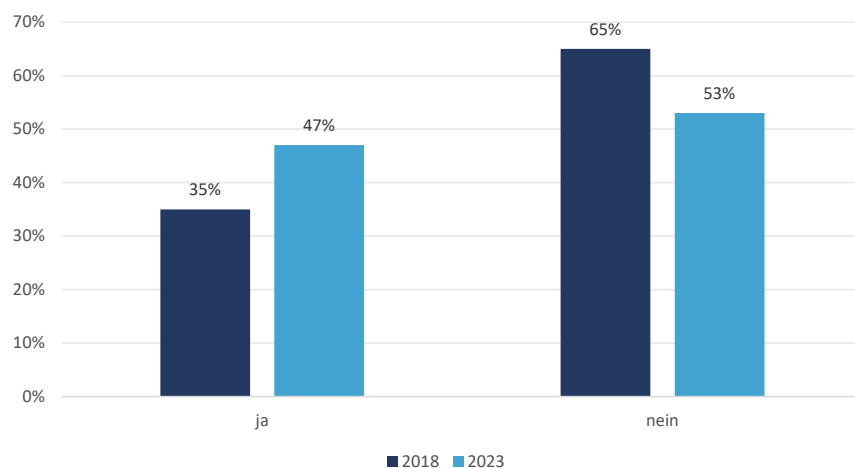


Monatliche, regionale Stabwechselgespräche

Informationen zu den Stabwechselgesprächen finden Sie auf Seite 11.

3. Die Nachfolgersuche ist ein wichtiger Aspekt im gesamten Prozess der Unternehmensnachfolge. Der demographische Wandel betrifft hier auch das Unternehmertum und wirkt sich negativ auf die Anzahl möglicher Nachfolgeinteressenten aus. Immer mehr Familienunternehmen finden keine geeigneten Nachfolgeinteressierten. Die Unternehmensnachfolge kann auf verschiedene Arten erfolgen, darunter familieninterne Nachfolge, Verkauf an Mitarbeiter, Verkauf an externe Käufer wie zum Beispiel an einen Existenzgründer und zum anderen an strategische Investoren oder Finanzinvestoren. Die Frage der Nachfolgersuche wird als drängend wahrgenommen. Nahezu die Hälfte der Befragten im Jahr 2023 sucht einen Nachfolgeinteressenten für den eigenen Betrieb:

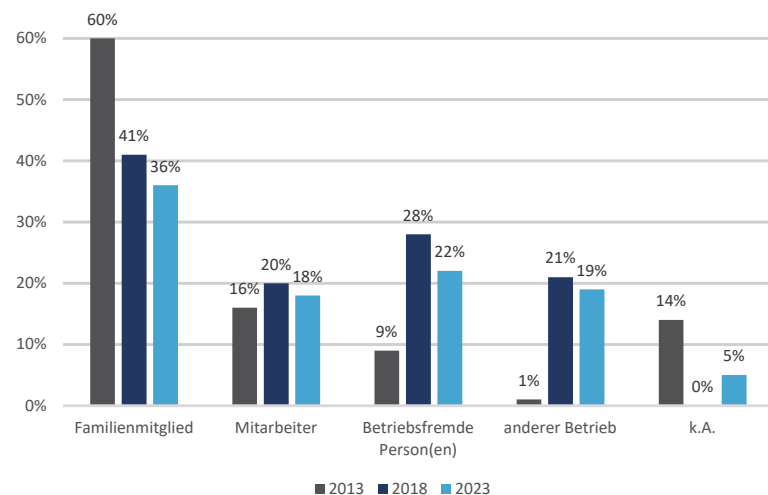
Abb. 3: Es wird noch ein Nachfolger gesucht?



Im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2018 ist der Anteil der Unternehmer, die einen Nachfolger suchen, um 12 Prozentpunkte gestiegen.

Die folgende Grafik zeigt auf, an wen die Schleswig-Holsteinischen Unternehmer planen, ihren Betrieb zu übergeben.

Abb. 4: Herkunft der Unternehmensnachfolger im Vergleich



Service-Angebot



Unternehmensnachfolgebörse nexxt-change

Informationen zur Unternehmensnachfolgebörse nexxt-change finden Sie auf Seite 11.

Es sind 36 %, die angeben, dass der Nachfolger ein Familienangehöriger sein könnte. Somit kommt der Suche nach einem Nachfolger im eigenen Unternehmen oder von extern eine große Bedeutung zu. 18 % der Befragten können sich vorstellen, dass ein Mitarbeiter das Unternehmen fortführen soll. 22 % planen, das Unternehmen an Existenzgründer (betriebsfremde Person(en)) weiterzugeben und 19 % stellen sich vor, an einen anderen Marktteilnehmer zu verkaufen.

Während der Nachfolger 2013 noch zu ca. 60 % aus der eigenen Familie kam, sind es 2018 nur noch ca. 40 %, die angeben, dass der Nachfolger Familienangehöriger sein wird und in der aktuellen Umfrage 36 %. Das bedeutet, dass sich der Anteil der zum Verkauf stehenden Unternehmen immer mehr erhöht. Unternehmer müssen also auch neben der Nachfolge in der Familie andere Nachfolgeformen aktiv prüfen und in den Nachfolgeprozess integrieren.

Bei der Identifizierung geeigneter Nachfolgekandidaten für die Unternehmensabgabe gibt es einige spezifische Schritte und Überlegungen, die berücksichtigt werden sollten. Folgende Schritte können bei der Identifizierung geeigneter Nachfolgekandidaten für die Unternehmensabgabe helfen:

- Klarheit über die Anforderungen: Definieren Sie klar die Anforderungen an den Nachfolger. Berücksichtigen Sie dabei nicht nur die fachlichen Fähigkeiten, sondern auch die Unternehmenskultur, die Vision und die langfristigen Ziele des Unternehmens.
- Interne Nachfolgekandidaten: Überprüfen Sie zunächst, ob es geeignete interne Nachfolgekandidaten gibt. Identifizieren Sie Familienmitglieder oder Mitarbeiter, die über das erforderliche Fachwissen, die Erfahrung und das Potenzial verfügen, die Leitung des Unternehmens zu übernehmen. Berücksichtigen Sie auch ihre Einstellung zum Unternehmen und ihre Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.
- Externe Nachfolgekandidaten: Wenn keine geeigneten internen Kandidaten verfügbar sind, erkunden Sie den Pool potenzieller externer Nachfolgekandidaten. Dies kann durch die Suche nach Führungskräften in ähnlichen Branchen, die Nutzung von Netzwerken oder die Zusammenarbeit mit professionellen Beratern und Unternehmensvermittlern erfolgen.
- Bewertung der Kandidaten: Führen Sie eine sorgfältige Bewertung der potenziellen Nachfolgekandidaten durch. Dies kann Interviews, Überprüfung der Qualifikationen, Referenzprüfungen und eine gründliche Prüfung ihrer Erfolgsbilanz umfassen. Achten Sie auch auf ihre Fähigkeit, die Unternehmenskultur zu verstehen und sich in das bestehende Team einzufügen.
- Entwicklung des Nachfolgers: Wenn ein geeigneter Kandidat gefunden wurde, ist es wichtig, eine Entwicklungs- und Einarbeitungsphase zu planen. Der Nachfolger sollte die Möglichkeit haben, das Unternehmen und seine Abläufe kennenzulernen, Beziehungen zu wichtigen Stakeholdern aufzubauen und die erforderlichen Fähigkeiten für die Übernahme der Leitung zu entwickeln.

Service-Angebot

Unternehmensnachfolgebörse nexxt-change

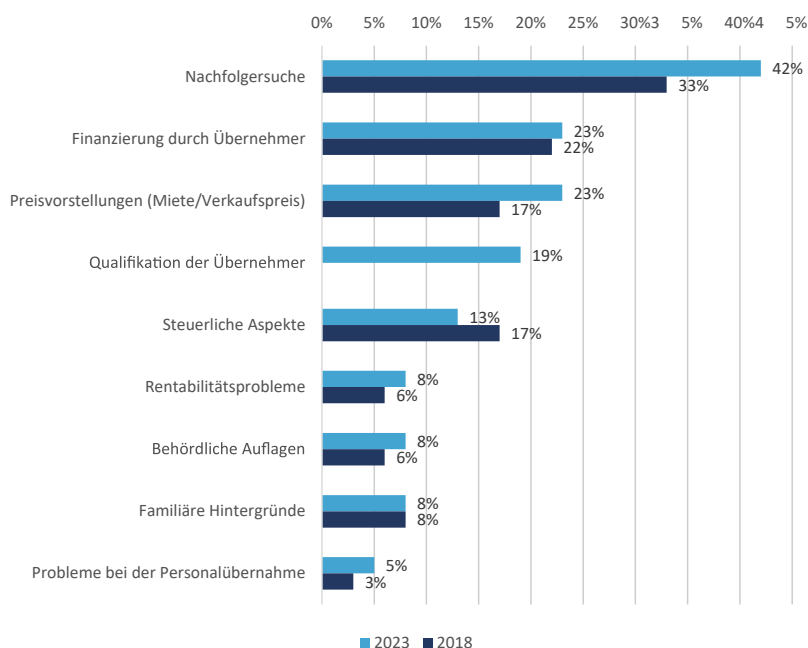
Informationen zur Unternehmensnachfolgebörse nexxt-change finden Sie auf Seite 11.

- **Übergabepanung:** Stellen Sie sicher, dass ein strukturierter Übergabepan erstellt wird, um einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten. Dies kann die schrittweise Übertragung von Verantwortlichkeiten, eine angemessene Unterstützung durch den scheidenden Unternehmer und klare Kommunikation an die Mitarbeiter und Kunden umfassen.

Es ist ratsam, professionelle Beratung und Unterstützung von Fachleuten in der Unternehmensnachfolge in Anspruch zu nehmen, um den Prozess zu erleichtern und sicherzustellen, dass die richtigen Schritte unternommen werden. Die Unternehmensabgabe ist ein komplexer Prozess, der sorgfältige Planung und Durchführung erfordert, um den Erfolg und die Kontinuität des Unternehmens sicherzustellen.

4. In der Umfrage konnten die Teilnehmer, die zuvor angegeben hatten, den Betrieb zu übergeben, auch die Frage nach den größten Hemmnissen bei der Betriebsübergabe beantworten.

Abb. 5: Welche sind die größten Hemmnisse bei der Betriebsübergabe? (Mehrfachnennung möglich)



Als signifikante Hemmnisse werden die Nachfolgersuche (42 %), die Finanzierung durch den Übernehmer (23 %), die Preisvorstellungen (23 %) sowie die Qualifikation der potenziellen Übernehmer genannt (19 %)¹.

Die Unternehmensnachfolge ist eine komplexe Herausforderung, die eine sorgfältige Planung und Vorbereitung erfordert. Die genannten Hemmnisse können den Übergangsprozess erschweren. Durch eine frühzeitige Planung, gezielte Entwicklung von Nachfolgern, sorgfältige Finanzierung und klare Kommunikation können diese Herausforderungen jedoch erfolgreich bewältigt werden, um einen reibungslosen Übergang und langfristigen Erfolg des Unternehmens sicherzustellen.

¹ Die Antwortmöglichkeit „Qualifikation der potenziellen Übernehmer“ wurde in der Befragung 2023 das erste Mal aufgenommen. Daher liegen für diese Antwortoption keine Vergleichszahlen aus vorherigen Befragungen vor.

Service-Angebot



Monatliche, regionale Stabwechselgespräche

Informationen zu den Stabwechselgesprächen finden Sie auf Seite 11.

Service-Angebot



Unternehmensnachfolgebörse next-change

Informationen zur Unternehmensnachfolgebörse next-change finden Sie auf Seite 11.

Service-Angebot

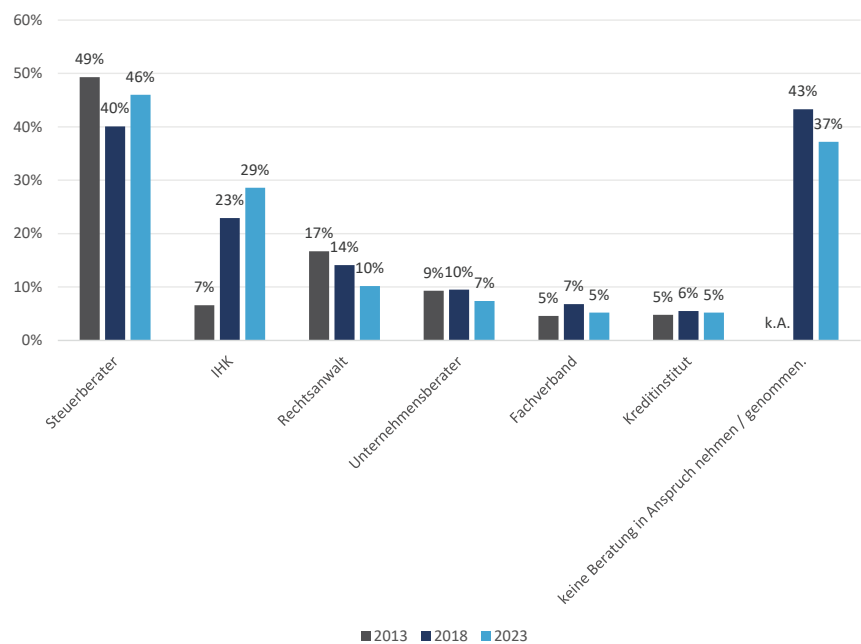


monatliche, regionale Finanzierungssprechtage

Informationen zum Finanzierungssprechtage finden Sie auf Seite 11.

5. Es gibt verschiedene Institutionen, Organisationen und Beratungsunternehmen in Schleswig-Holstein, die Unterstützung und Beratung bei der Unternehmensnachfolge anbieten. Dazu gehören beispielsweise Kammern, spezialisierte Unternehmensberater, Steuerberater und Branchenverbände. Auf die Frage, durch wen sich die Befragten beim Thema Nachfolge beraten lassen, bleibt der Steuerberater auf Platz 1.

Abb. 6: Durch wen lassen Sie sich zum Thema „Übergabe“/“Schließung“ beraten oder planen dieses? (Mehrfachnennung möglich)



Service-Angebot



Monatliche, regionale Stabwechselgespräche

Informationen zu den Stabwechselgesprächen finden Sie auf Seite 11.

Die IHK folgt auf Platz 2 und verbessert sich damit zum zweiten Mal in Folge (2013: 7 %, 2018: 23 %, 2023: 29 %). Hier hat die Öffentlichkeitsarbeit der Kammern zu einer Steigerung der Wahrnehmung der IHKs als Ansprechpartner beigetragen. Auf den nächsten Plätzen folgen Rechtsanwalt und Unternehmensberater. Fachverbände und Kreditinstitute befinden sich gleichermaßen auf Platz fünf.

37 % der Unternehmenschaft haben jedoch bislang keine Beratung zu dem komplexen Themenfeld Unternehmensnachfolge in Anspruch genommen oder planen dies auch bisher nicht für die Zukunft. Hier sehen die IHKs Potenzial für die Sensibilisierung dieser Unternehmer. Grundsätzlich werden wir weiterhin deutlich herausstellen, wie wichtig Beratung für den gesamten Prozess ist.

Fazit

Wirtschaftskraft und viele Arbeitsplätze in Schleswig-Holstein sind davon abhängig, dass die Unternehmensnachfolge gelingt.

1

Die Unentschlossenheit bzgl. der Übergabe hat im Vergleich zu 2018 leicht zugenommen (von 22 % im Jahr 2018 auf 29 % in 2023). Dazu passend: Ein erheblicher Teil der Unternehmerschaft hat noch keine Maßnahmen zur Gestaltung der eigenen Unternehmensnachfolge ergriffen (57 % der Befragten, 2018 waren es nur 46 %). Die Gestaltung des individuellen Nachfolgeprozesses darf jedoch nicht lange hinausgezögert oder verdrängt werden, um die Nachfolge nicht zu gefährden.

Die Unternehmer sind aufgerufen, Netzwerke und Beratungsangebote zur ersten Orientierung zu nutzen.

2

Die Anzahl derjenigen, die noch einen Nachfolger suchen, hat zugenommen (47 % im Vergleich zu 35 % in 2018). Demografisch und aus Work-Life-Gründen wird sich diese Tendenz noch weiter verstärken.

Damit die Heterogenität des Marktes mit kleinen und großen Unternehmen erhalten bleibt, ist es wichtig, dass sich die Klein- und Kleinstbetriebe frühzeitig Beratung zu ihrer Situation einholen und die Nachfolgersuche gezielt und strukturiert angehen. Aus der Beratungspraxis wissen wir, dass sich vor allem kleine Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern an die Kammern wenden, um erste Informationen zu erhalten. Hier gilt es, diese noch gezielter anzusprechen und deutlich zu machen, dass trotz der starken Einbindung in das Tagesgeschäft die Unternehmensnachfolge geplant werden muss. Eine erste Möglichkeit, sich dem Thema zu nähern, bietet das Notfallhandbuch der IHKs.

3

Die Übergabe der Unternehmen an Familienangehörige ist stark rückläufig und wird immer weniger selbstverständlich. Während im Jahr 2013 noch 60 % angaben, dass das Unternehmen in der Familie bleibt, waren es 2018 nur 41 % und aktuell nur noch 36 %. Haupthindernis für eine Nachfolge ist daher nach wie vor die Nachfolgersuche. Auch hier sind die Werte gestiegen: 2023 gaben 42 % die Nachfolgersuche als Haupthindernis an, im Jahr 2018 waren es nur 33 %.

Damit rückt die Gestaltung eines externen Nachfolgeprozesses stärker in den Fokus. Es gilt, den Unternehmer für andere Lösungen zu sensibilisieren, z.B. die eigenen Mitarbeiter zu Übernahmekandidaten auszubilden. Die Fachkräfteberater der Kammern beraten Unternehmer, wie sie dies erfolgreich gestalten können.

4

IHKs sind die zweitwichtigsten Ansprechpartner zum Thema Unternehmensnachfolge im Land. Diese Position wurde in den vergangenen zehn Jahren stark ausgebaut, von 7 % im Jahr 2013, über 23 % in 2018 auf 29 % in 2023. Die drei Industrie- und Handelskammern in Schleswig-Holstein haben es sich zur Aufgabe gemacht, dem komplexen Thema Nachfolge die notwendige Aufmerksamkeit zu verschaffen. Dies soll sowohl in der Unternehmerschaft erfolgen als auch potenziellen Jungunternehmern eine Alternative zur Neugründung aufzeigen.

Mit umfangreichem Informationsmaterial auf der Internetseite der IHK Schleswig-Holstein (www.ihk.de/sh/) können sich Unternehmer einen ersten Überblick verschaffen.

Was folgt aus diesen Nachfolge-Ergebnissen für unser Land?

- Wenn Unternehmen immer weniger in der Familie bleiben, brauchen die abgebenden Unternehmen mehr Beratung bei der (externen) Nachfolgersuche. Regelmäßige Informationsveranstaltungen zeigen Abgebern und Übernehmern, worauf sie achten sollten. Individuelle Beratungen und das Format „Stabwechsel“, das zusammen mit Nachfolgeexperten durchgeführt wird, geben Impulse, Orientierung und Hilfestellungen. Diese bieten die IHKs im Land jeden Monat kostenfrei und individuell auf die Unternehmen zugeschnitten an.

www.ihk.de/sh/stabwechsel

- Auch das Finden von Nachfolgern wird aktiv von den Kammern unterstützt. Als Regionalpartner der Unternehmensbörse „nexxt-change“ bieten die IHKs ihren Mitgliedsbetrieben eine Onlineplattform, auf der deutschlandweit das Unternehmen zum Verkauf angeboten werden kann und gleichzeitig ein direkter Zugang zu potenziellen externen Nachfolgekandidaten und interessierten Marktteilnehmern besteht.

www.ihk.de/sh/nexxt-change

- Auch zum zweitgrößten Hemmnis bei der Betriebsübergabe – der Finanzierung durch den Übernehmer – bieten die drei IHKs im Land konkrete Hilfestellungen an. Übernahmeinteressenten erfahren beim monatlichen „Finanzierungssprechtage“, wie sie den Kaufpreis unter Einbindung öffentlicher Finanzierungshilfen bezahlen können.

www.ihk.de/sh/finanzierungsberatung

Diese breit aufgestellten Angebote leisten einen wichtigen Beitrag dazu, dass die Fortführung der Unternehmen in Schleswig-Holstein und die Übergabe an einen Nachfolger gelingt. Unternehmen sollten einen langfristigen Nachfolgeplan erstellen, der die Bedürfnisse des Unternehmens und der Familie berücksichtigt. Eine frühzeitige Identifizierung und Entwicklung von potenziellen Nachfolgern sowie die Einbeziehung externer Berater können den Übergangsprozess erleichtern.

Eine strukturierte Nachfolgeplanung sollte die Identifizierung und Entwicklung potenzieller Nachfolger umfassen. Es kann sinnvoll sein, in die Ausbildung und Entwicklung von Mitarbeitern zu investieren, um interne Nachfolger aufzubauen. Alternativ können externe Kandidaten, wie beispielsweise erfahrene Führungskräfte oder andere Marktteilnehmer, für die Übernahme in Betracht gezogen werden. Netzwerke und Plattformen für die Vermittlung von Nachfolgern können ebenfalls hilfreich sein.

Monatliche, regionale Stabwechselgespräche

Im Beratungsformat „Stabwechsel“ informieren die Berater der IHK gemeinsam mit externen Experten aus der Praxis regelmäßig Mitglieder, die eine Unternehmensnachfolge planen oder bald einleiten wollen. Die ausgesuchten Spezialisten und die IHK-Berater arbeiten eng zusammen und erstellen unter anderem Leitfäden zu den Themen Vorbereitung und Organisation der Unternehmensnachfolge, Suche und Auswahl von Nachfolgekandidaten sowie Aufbau von Finanzierungen. Auch Fragen zu den Themen Unternehmensbewertung, rechtliche Aspekte, Steuern und Konfliktlösungen lassen sich in streng vertraulichen Einzelberatungen an verschiedenen Standorten in Schleswig-Holstein individuell und diskret erörtern. Die Beratungszeit ist auf eine Stunde begrenzt und kostenfrei.

www.ihk.de/sh/stabwechsel

Unternehmensnachfolgebörse nexxt-change

Die kostenfreie und bundesweite Unternehmensnachfolgebörse nexxt-change bietet die Möglichkeit, nach potenziellen Interessenten zu recherchieren oder sein eigenes Unternehmen zu inserieren. Hierbei handelt es sich um eine gemeinsame Unternehmensbörse des Bundeswirtschaftsministeriums, der KfW, der IHKs und Hwks, Volksbanken und Sparkassen. In der nexxt-change-Börse sind bundesweite Suchen und Gesuche geschaltet, die sich nach Branche und Region selektieren lassen. Die Registrierung und Anzeigenschaltung sind kostenfrei.

www.ihk.de/sh/nexxt-change

Notfallhandbuch

Das IHK-Notfallhandbuch ist ein praktisches Instrument, das Unternehmen dabei hilft, erste Schritte für eine ungeplante Nachfolge zu regeln. Dies kann ein hilfreicher Einstieg in das Thema Unternehmensnachfolge sein. Gleichzeitig stärkt es die Resilienz des Unternehmens und ermöglicht es, angemessen auf Notfälle zu reagieren. Das Notfallhandbuch lotst den Inhaber Schritt für Schritt durch den Planungsprozess und stellt sicher, dass nichts Wichtiges in Vergessenheit gerät. Hintergrundinformationen, Merkblätter und Muster in diesem Leitfaden unterstützen dabei die Überlegungen. So sind die wichtigsten Unterlagen für Vertrauenspersonen griffbereit. Dazu gehört beispielsweise die Verfügbarkeit wichtiger Informationen wie Bankverbindungen, Verträge, Vollmachten und Pins.

www.ihk.de/sh/notfallhandbuch

Monatliche, regionale Finanzierungsprechtage

In monatlich stattfindenden Finanzierungsprechtagen zusammen mit den Förderlotsen der Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH) zeigen die Berater der IHK Finanzierungs- und Förderprogramme für eine Übernahme auf. Informationen über die Fördermöglichkeiten des Bundes und des Landes Schleswig-Holstein aus erster Hand, ein erstes Feedback zum Vorhaben und praktische Tipps zur weiteren Vorgehensweise - das alles bietet unser Finanzierungsprechtage an verschiedenen Standorten in Schleswig-Holstein individuell und diskret. Die Beratungszeit ist auf eine Stunde begrenzt und kostenfrei.

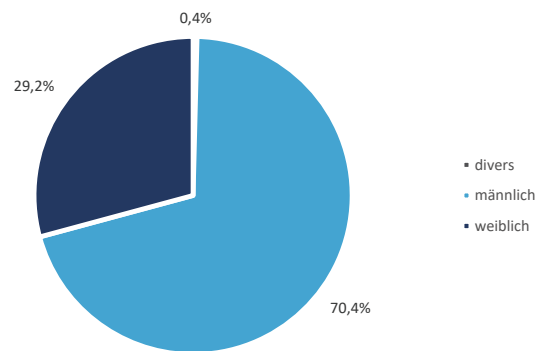
www.ihk.de/sh/finanzierungsberatung

Ergebnisse

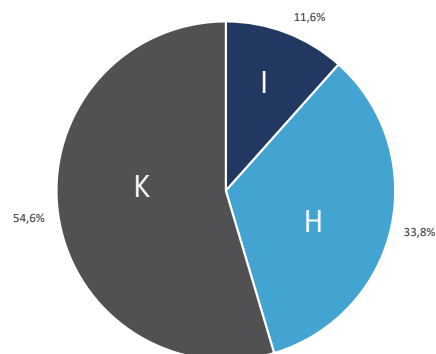
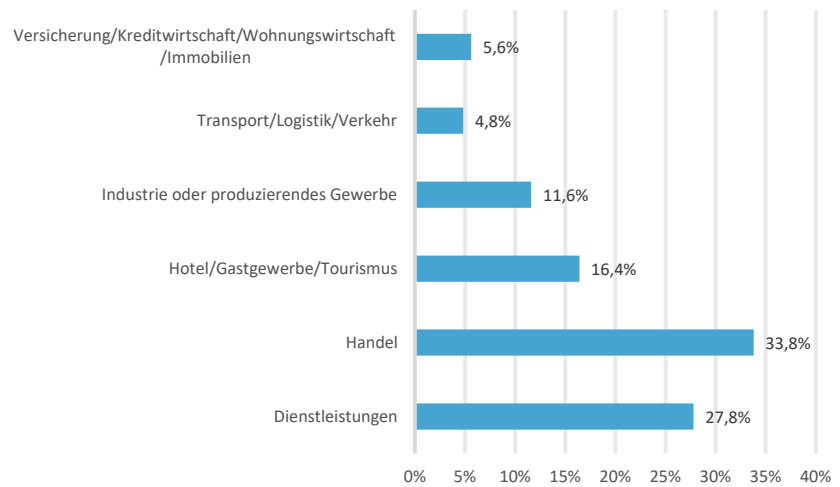
1. Wie alt sind Sie?

Durchschnitt: 63,51 Jahre

2. Welches Geschlecht haben Sie?



3. Welcher Branche gehören Sie an?

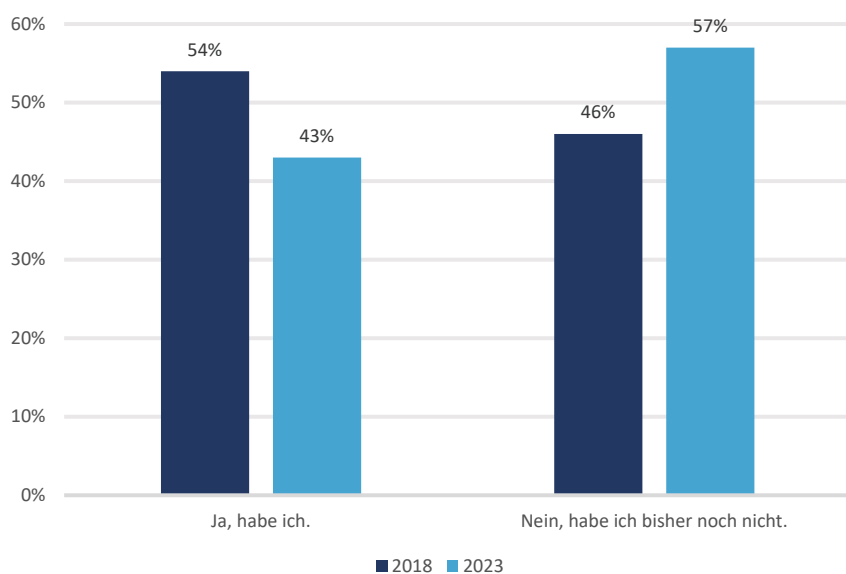
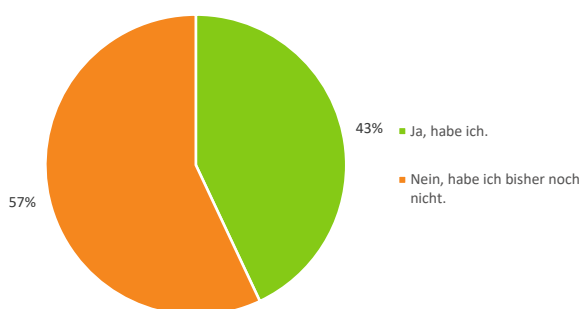


■ Industrie und produzierendes Gewerbe ■ Handel ■ Kundenorientierte Dienstleistungen

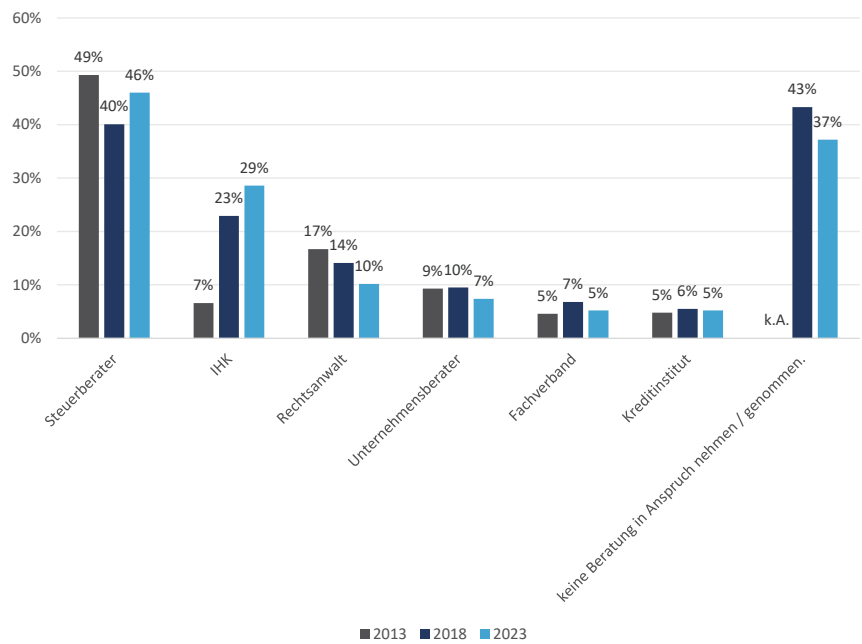
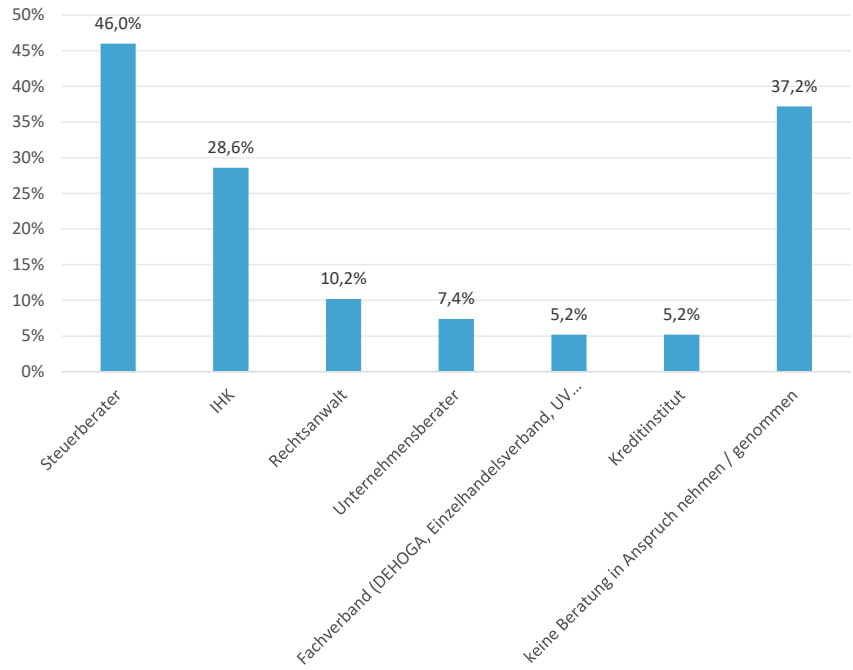
4. Wie viele Personen arbeiten in Ihrem Betrieb (einschließlich Inhaber, Geschäftsführer, mitarbeitende Familienangehörige)?

Durchschnitt: 14 Mitarbeiter. Summe aller Befragten: 7.044 Mitarbeiter

5. Haben Sie bereits Maßnahmen zur Übergabe oder zur Schließung Ihres Betriebes geplant?

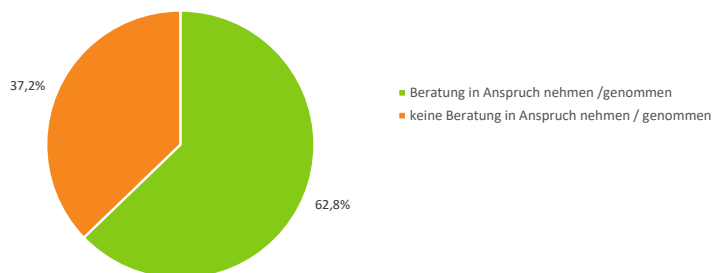


6. Durch wen lassen Sie sich zum Thema Übergabe / Schließung beraten oder planen dieses?
(Mehrfachnennung möglich)

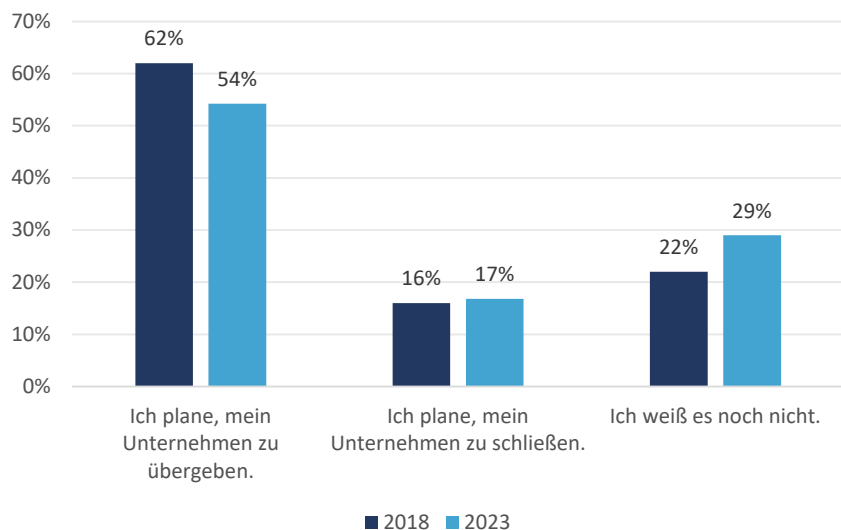
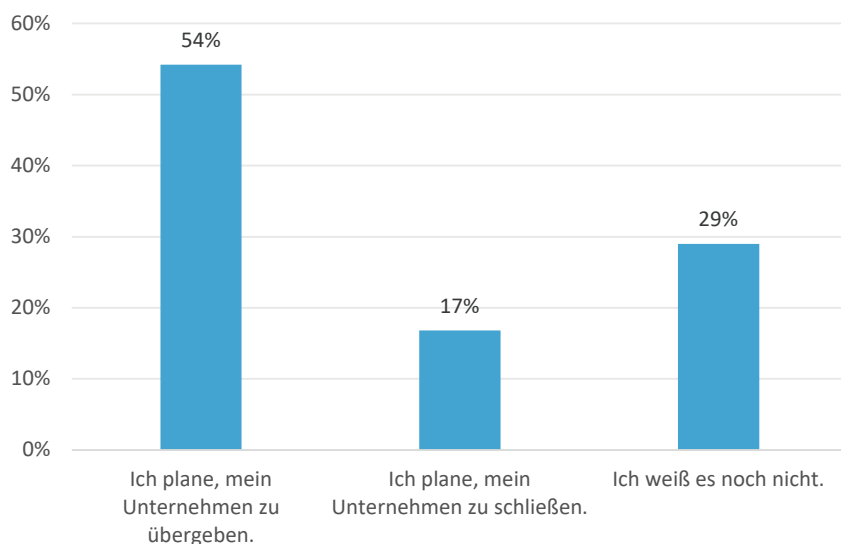


■ 2013 ■ 2018 ■ 2023

Haben Sie Beratung zum Thema „Übergabe“ oder „Schließung“ in Anspruch genommen oder planen dieses?



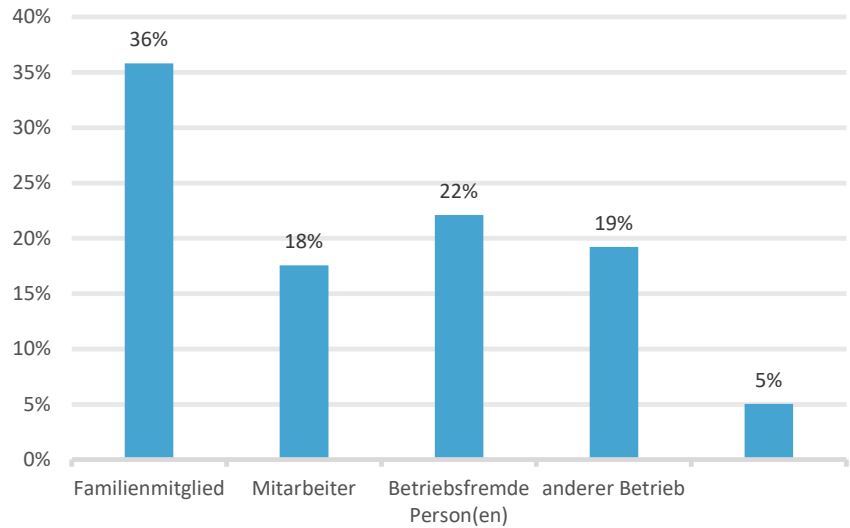
7. Planen Sie, Ihr Unternehmen zu übergeben oder zu schließen?



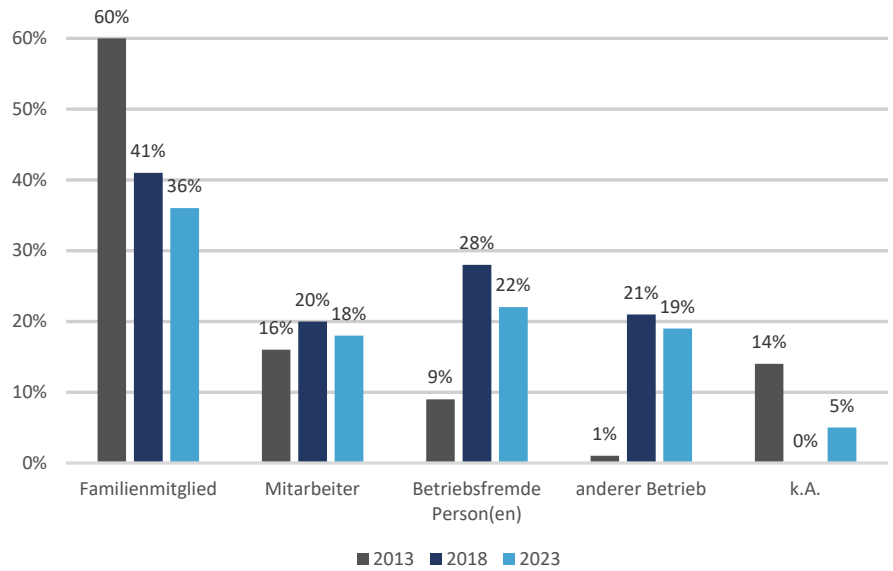
8. An wen soll der Betrieb übergeben werden?

(Mehrfachnennung möglich)

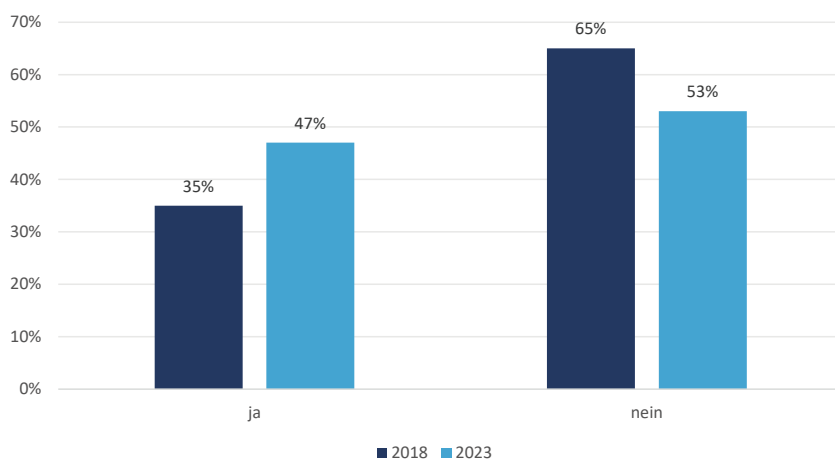
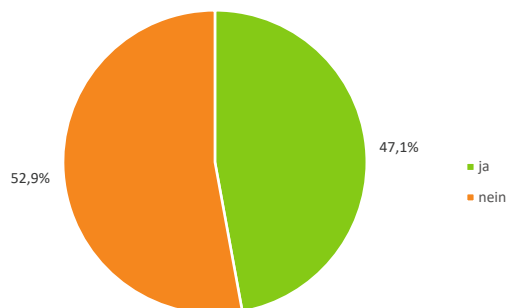
Herkunft der Unternehmensnachfolger



Herkunft der Unternehmensnachfolger im Vergleich

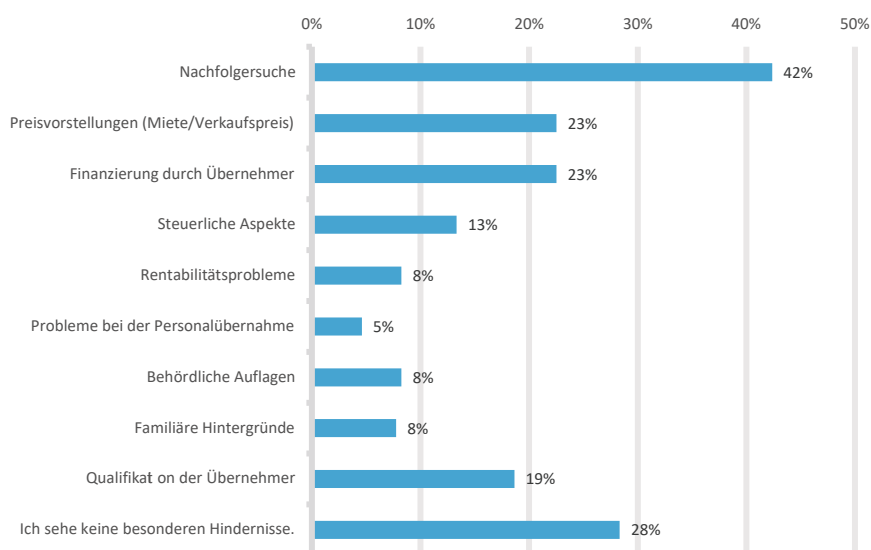


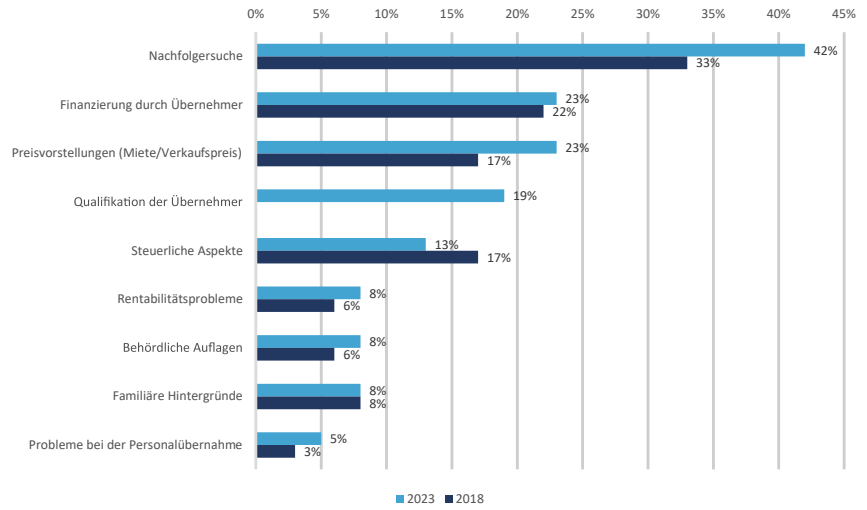
Es wird noch ein Nachfolger gesucht?



9. Welche sind die größten Hemmnisse bei der Betriebsübergabe?

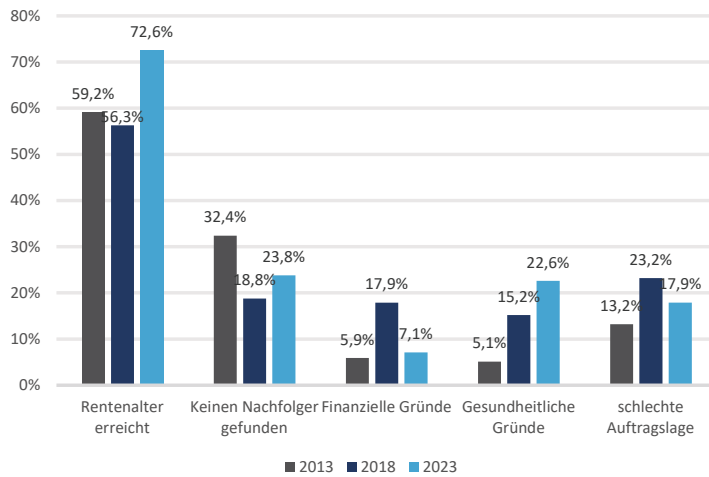
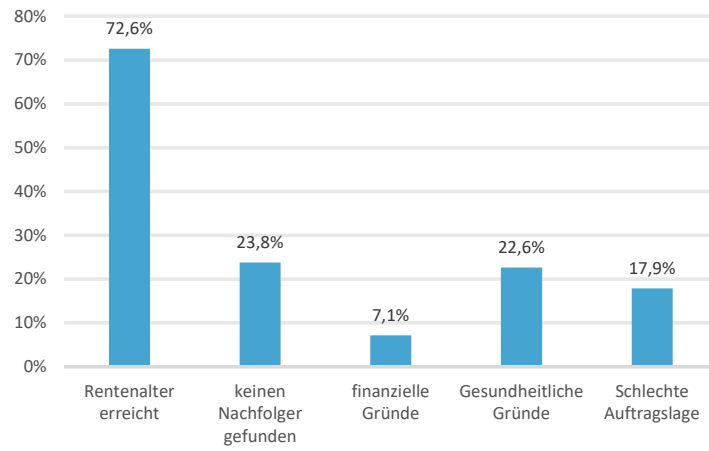
(Mehrfachnennung möglich)





10. Warum wollen Sie den Betrieb schließen?

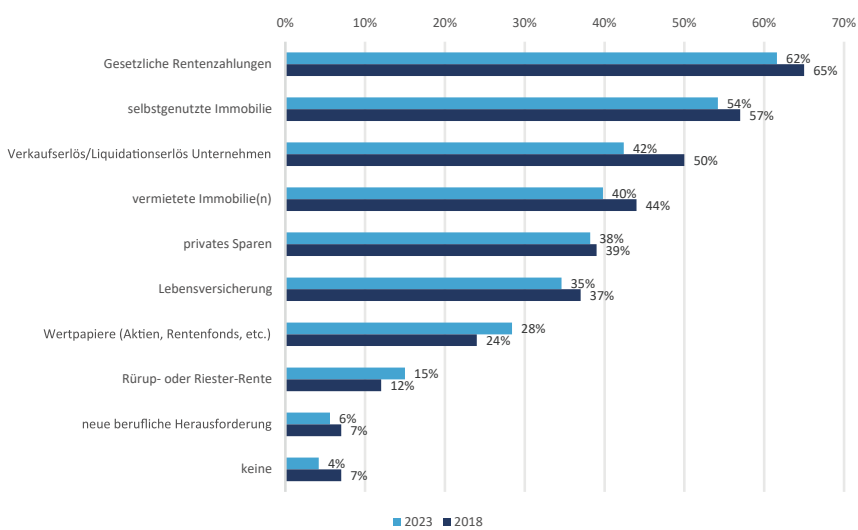
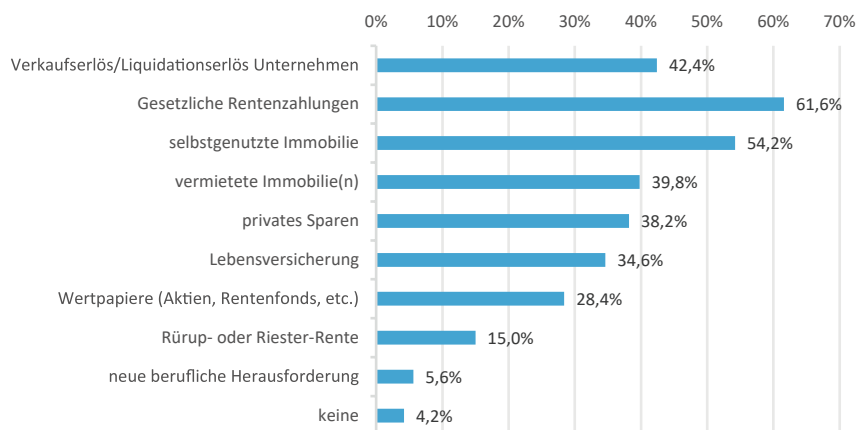
(Mehrfachnennung möglich)



11. Mit welcher Altersvorsorge planen Sie?

(Mehrfachnennung möglich)

Bausteine der Altersvorsorge





A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Impressum

Herausgeber:

IHK Schleswig-Holstein
Bergstraße 2
24103 Kiel

Ansprechpartnerin:

Annika Körlin
Referentin Unternehmensförderung
 0451 6006-184
 annika.koerlin@luebeck.ihk.de

Bildnachweis:

Titel: iStock.com/Harbucks

Stand: September 2023

