

Impulse aus dem Mittelstand

Unternehmer in Nachfolgenot



RESEARCH

Rund 3,0 Millionen Beschäftigte arbeiten im Umfeld unsicherer Unternehmensnachfolgen.

300.000

Inhaber mittelständischer Unternehmen finden keine Nachfolge und rechnen mit der Schließung ihres Betriebes.



ENTWICKLUNG

In den nächsten Jahren werden 1-2 % der rund 3,5 Millionen Unternehmen in Deutschland vor dem Generationenwechsel stehen und zunehmend durch eine Fremdgeschäftsführung geführt.



FAKTEN

- ▶ Mehr als 11 % der Selbstständigen sind mindestens 65 Jahre alt
- ▶ Der demografische Wandel reduziert die Anzahl der Fremdgeschäftsführer/-innen, die für eine Unternehmensübernahme in Frage kommen
- ▶ Überdurchschnittlich viele Unternehmensnachfolgen werden für Bremen und Niedersachsen erwartet

QUELLEN:

DIHK-Report zur Unternehmensnachfolge 2019, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK), Berlin, Brüssel

Fels, M.; Suprinovič, O.; Schlömer-Laufen, N.; Kay, R. (2021): Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2022 bis 2026, IfM Bonn: Daten und Fakten Nr. 27, Bonn.

Pahnke, A.; Schlepphorst, S.; Schlömer-Laufen, N. (2021): Herausforderungen der Unternehmensübergabe: Unternehmen zwischen Fortführung und Stilllegung, IfM Bonn: IfM-Materialien 286, Bonn.

Automatisierungsaufgaben lassen sich oft über Linearbewegungen zuverlässig planen und realisieren – eine Unternehmensnachfolge nicht. Bereits die Bezifferung künftig zu übernehmender mittelständischer Unternehmen ist nur anhand von Annahmen möglich, da meist die beabsichtigte und nicht die realisierte Übergabe abgefragt wird. Sondereinflüsse, wie die Ausweitung der Geldmenge, u.a. zur Stabilisierung von „Zombieunternehmen“, erschweren eine verlässliche Datenerhebung zusätzlich. Das IfM Bonn schätzt, dass zwischen 2022 und 2026 rund 190.000 Unternehmen zur Übernahme anstehen (vgl. Fels et al. 2021). Doch die Suche und Auswahl einer geeigneten Nachfolge wird nicht selten durch eine „rosarote Brille“ des Alteigentümers erschwert. So können ein Auseinanderklaffen zwischen Wunsch und Wirklichkeit hinsichtlich der Attraktivität des Geschäftsmodells, verschärft durch einen notwendigen technologischen Wandel (vgl. Pahnke et al. 2021), der Zeitpunkt der Übergabe (IHK-Report 2019) oder fehlende Führungskompetenz dazu führen, dass eine Übergabe scheitert. Unser Fazit: Entwickeln Sie frühzeitig Ihre Führungskräfte zu selbstständigen „Unternehmern im Unternehmen“ und stellen eine Organisationsstruktur sicher, die es dem Nachfolgenden ermöglicht, das Unternehmen weitestgehend über Management- und weniger über Fachkompetenz zu entwickeln.