

Struktur der Unternehmensnachfolgen in Deutschland

Vortrag anlässlich des KfW-Forums Unternehmensnachfolge

am 26. April 2007 in Berlin

von

Prof. Dr. Frank Wallau
Institut für Mittelstandsforschung Bonn

Gliederung

1. Selbständige/Mittelständler in Deutschland

2. Struktur der Unternehmensnachfolgen

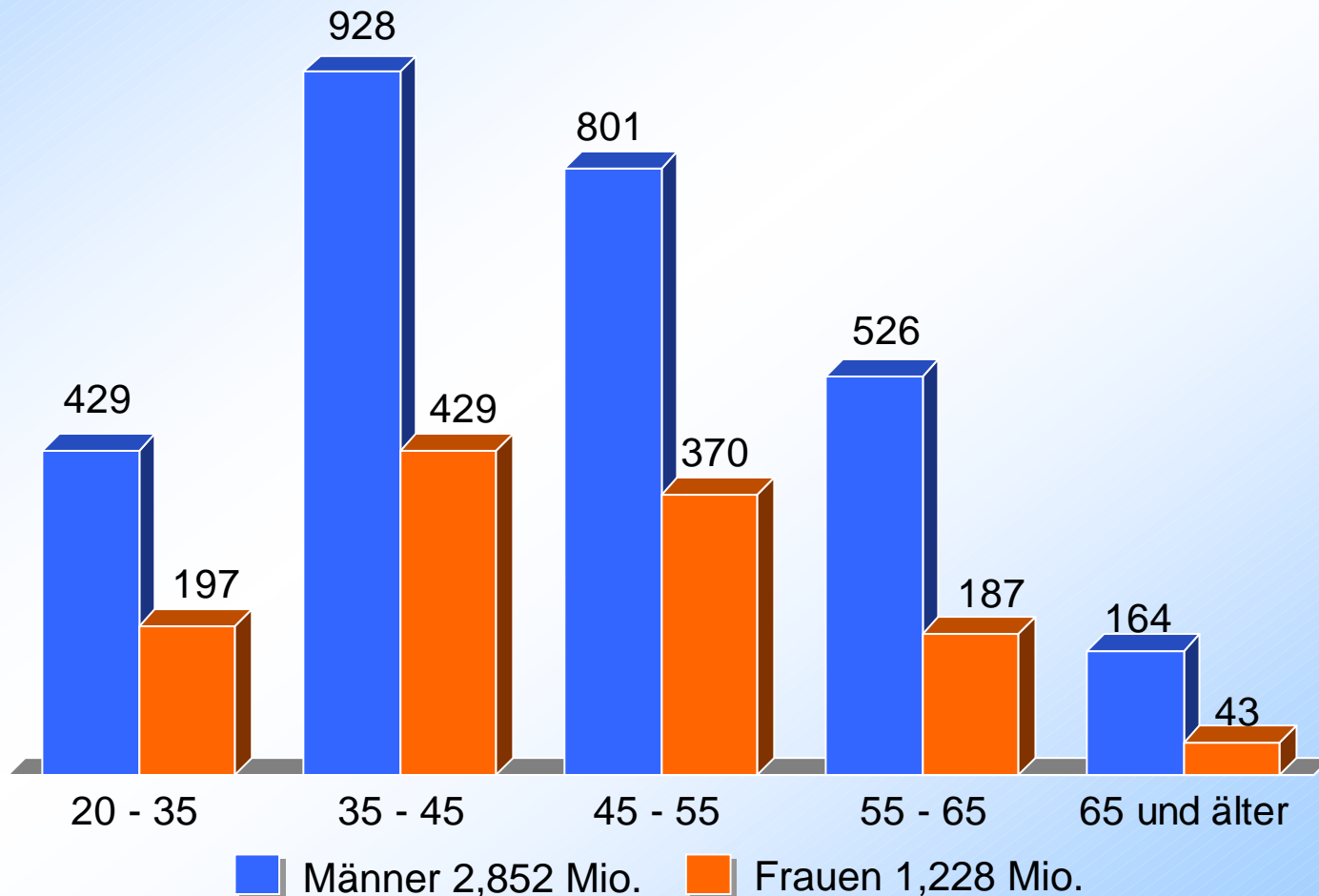
3. Übertragungsursachen und Nachfolgelösungen

4. Ergebnisse der Beraterbefragung des IfM Bonn

5. Probleme und idealtypischer Verlauf

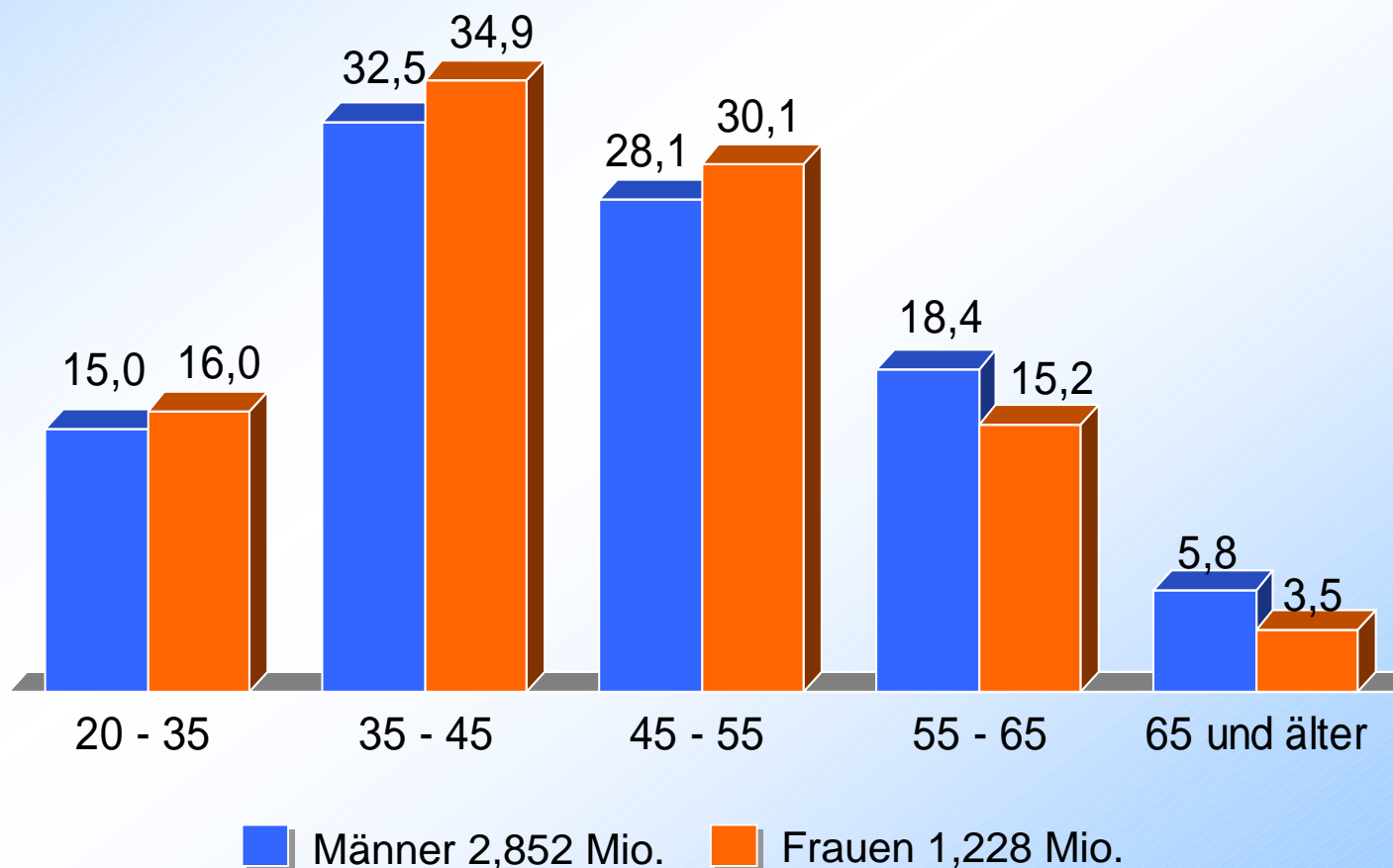
Altersstruktur der Selbständigen 2005 nach Altersklassen und Geschlecht

Anzahl der Selbständigen im Alter von ... bis unter ... Jahren in 1.000

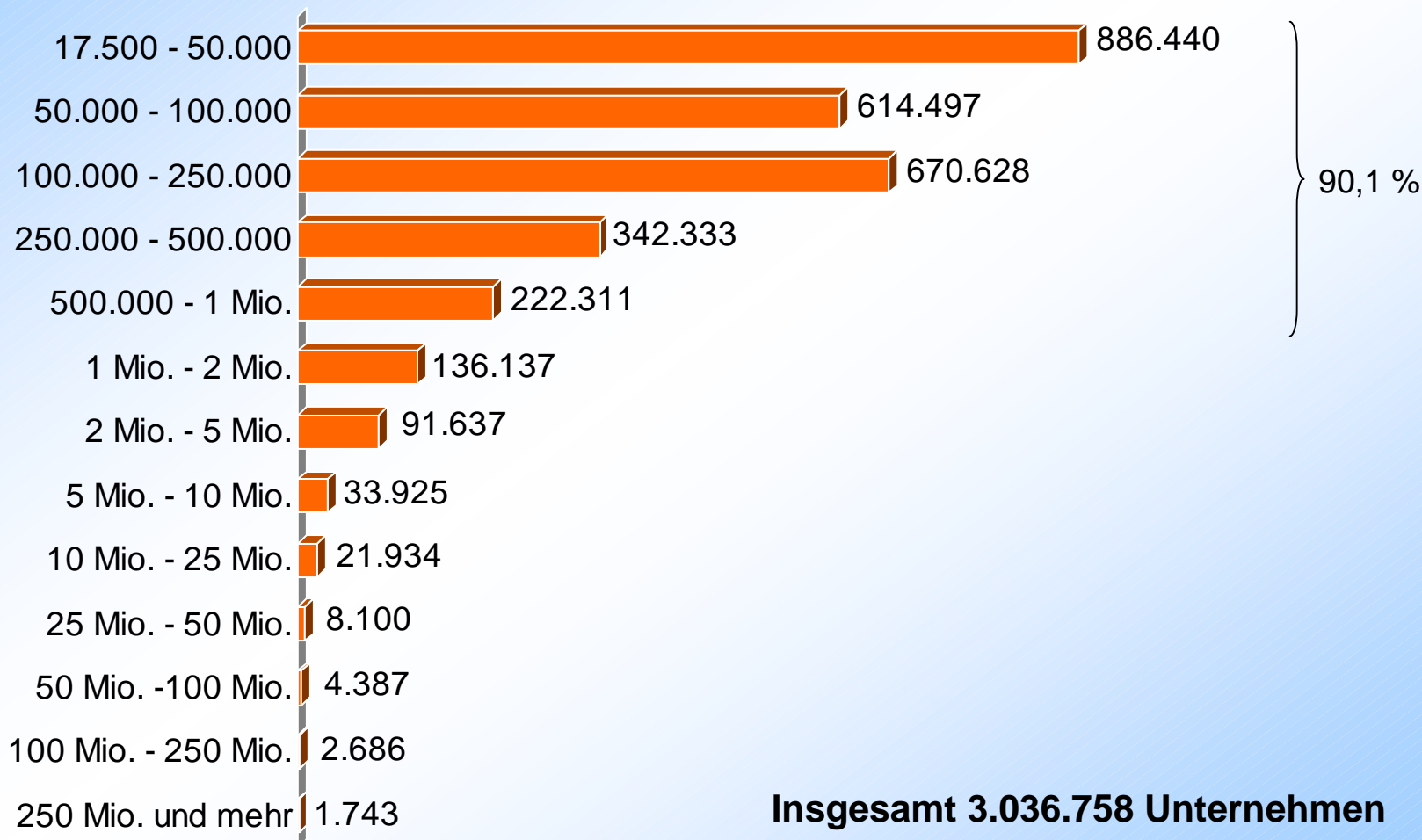


Altersstruktur der Selbständigen 2005 in Deutschland nach Geschlecht

Anteil im Alter von ... bis unter ... Jahren an allen Selbständigen nach Geschlecht in %



Unternehmen¹ in Deutschland 2005 nach Umsatzgrößenklassen

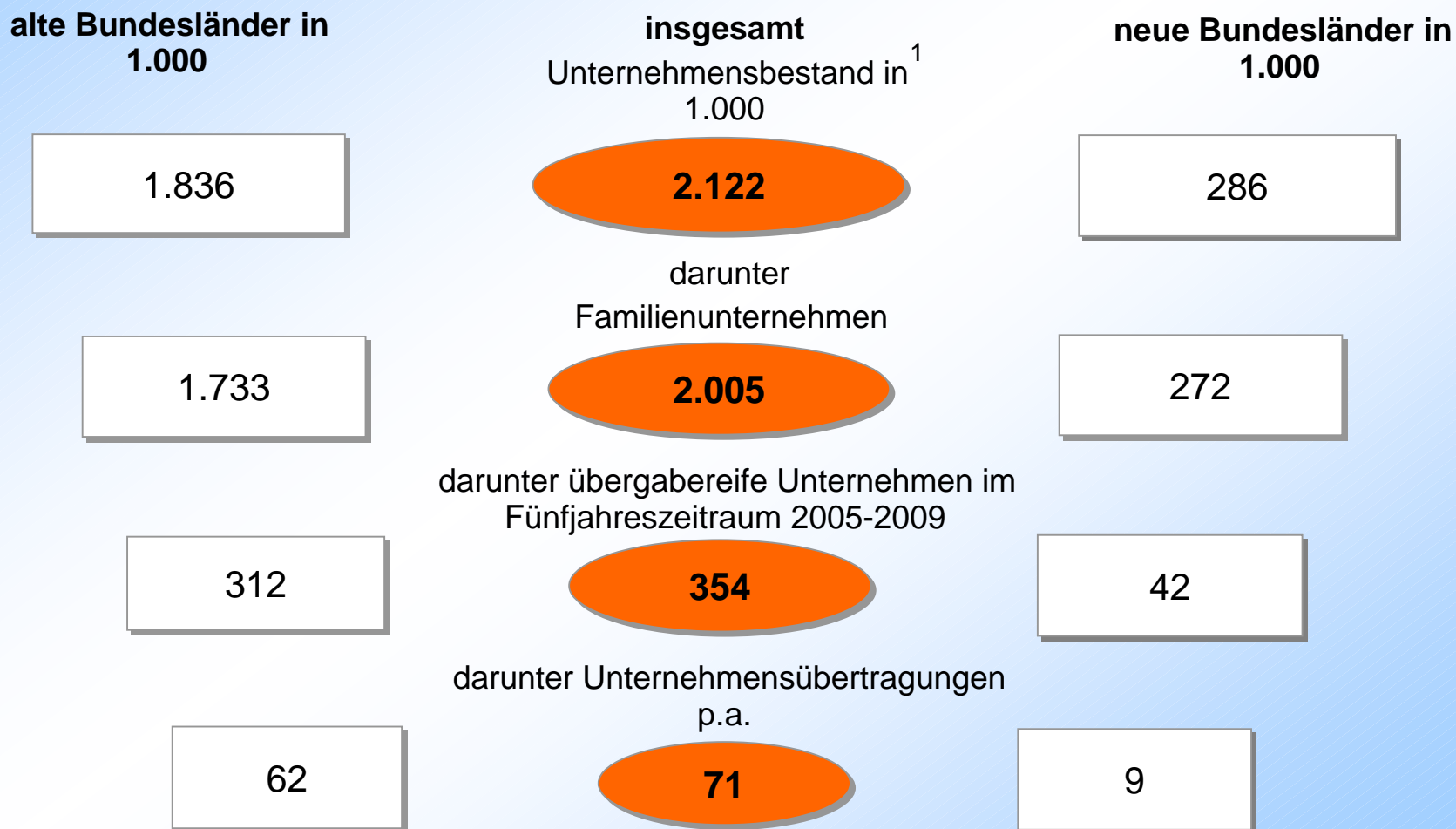


¹ nur Steuerpflichtige mit Lieferungen und Leistungen von mehr als 17.500 Euro
 Quelle: Statistisches Bundesamt: Sonderauswertung der Umsatzsteuerstatistik 2005
 im Auftrag des IfM Bonn; Wiesbaden 2007; Berechnungen des IfM Bonn

Gliederung

1. Selbständige/Mittelständler in Deutschland
- 2. Struktur der Unternehmensnachfolgen**
3. Übertragungsursachen und Nachfolgelösungen
4. Ergebnisse der Beraterbefragung des IfM Bonn
5. Probleme und idealtypischer Verlauf

















Unternehmensbestand, Familienunternehmen sowie Unternehmensübertragungen 2005- 2009*









¹ Jahresumsatz über 50.000 €

* Ausgangsbasis Januar 2005, Hochrechnung des IfM Bonn auf Basis der Umsatzsteuerstatistik 2002 sowie weiterer Datenquellen

Anzahl Unternehmensnachfolgen 2005 – 2009 nach Bundesländern

Bundesländer	Zahl der Nachfolgen	%	
Nordrhein-Westfalen	78.432		22,1
Bayern	62.954		17,8
Baden-Württemberg	50.651		14,3
Niedersachsen	31.336		8,8
Hessen	28.718		8,1
Rheinland-Pfalz	18.327		5,2
Sachsen	13.871		3,9
Berlin	12.726		3,6
Schleswig-Holstein	12.559		3,5
Hamburg	9.466		2,7
Brandenburg	8.162		2,3
Thüringen	7.666		2,2
Sachsen-Anhalt	7.008		2,0
Mecklenburg-Vorpommern	5.442		1,5
Saarland	4.137		1,2
Bremen	2.725		0,8
Insgesamt	354.180		100,0

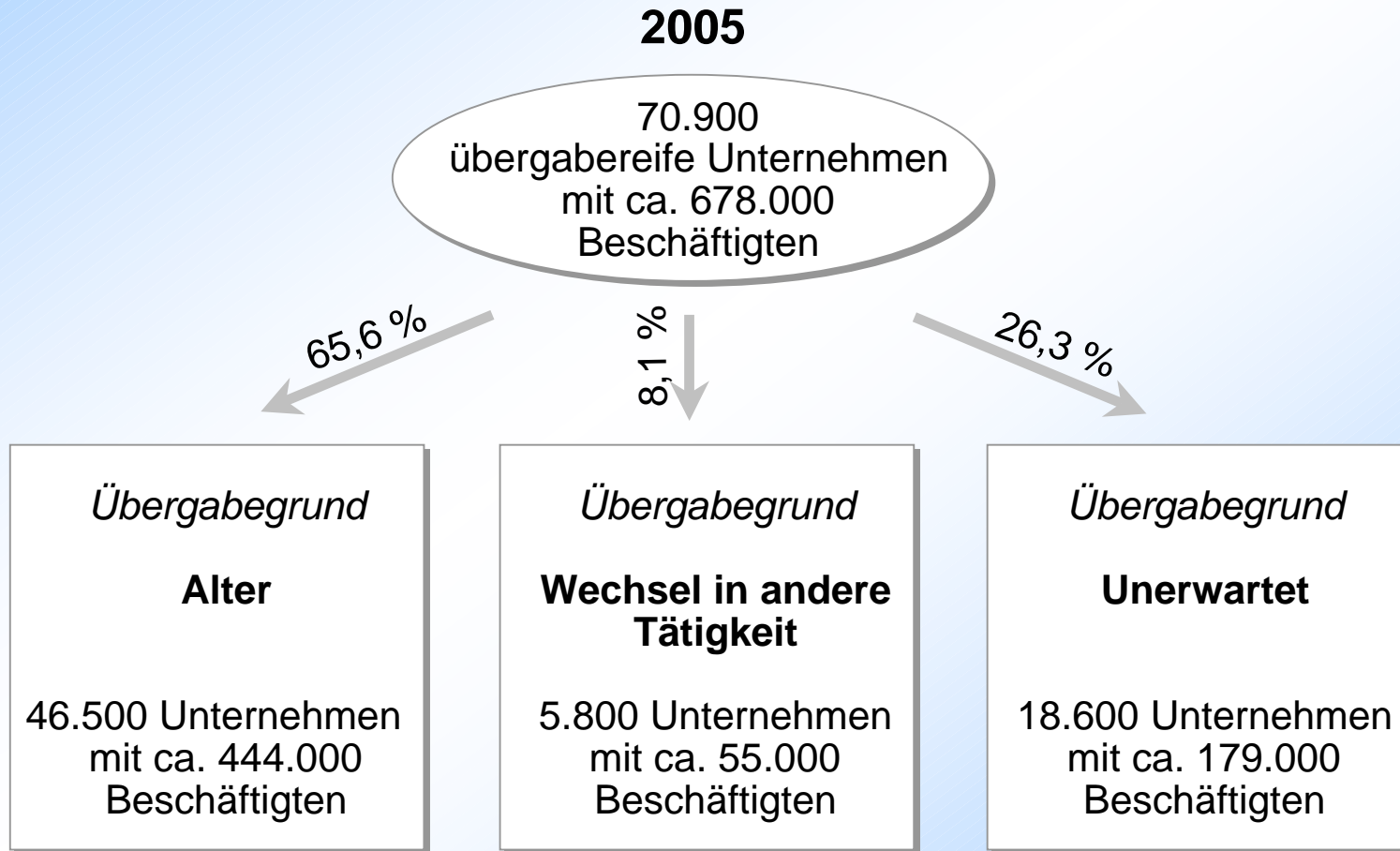
Jährliche Anzahl an Unternehmensnachfolgen nach Unternehmens-(Umsatz-)Größenklassen

Jahresumsatz in €	Zahl der Nachfolgen	%	
50.000 bis 250.000	42.930		60,6
250.000 bis 500.000	11.803		16,7
500.000 bis 2 Mill.	11.877		16,8
2 Mill. bis 10 Mill.	3.530		5,0
10 Mill. bis 50 Mill.	592		0,8
50 Mill. und mehr	93		0,1
Insgesamt	70.835		100,0

Gliederung

1. Selbständige/Mittelständler in Deutschland
2. Struktur der Unternehmensnachfolgen
- 3. Übertragungsursachen und Nachfolgelösungen**
4. Ergebnisse der Beraterbefragung des IfM Bonn
5. Probleme und idealtypischer Verlauf

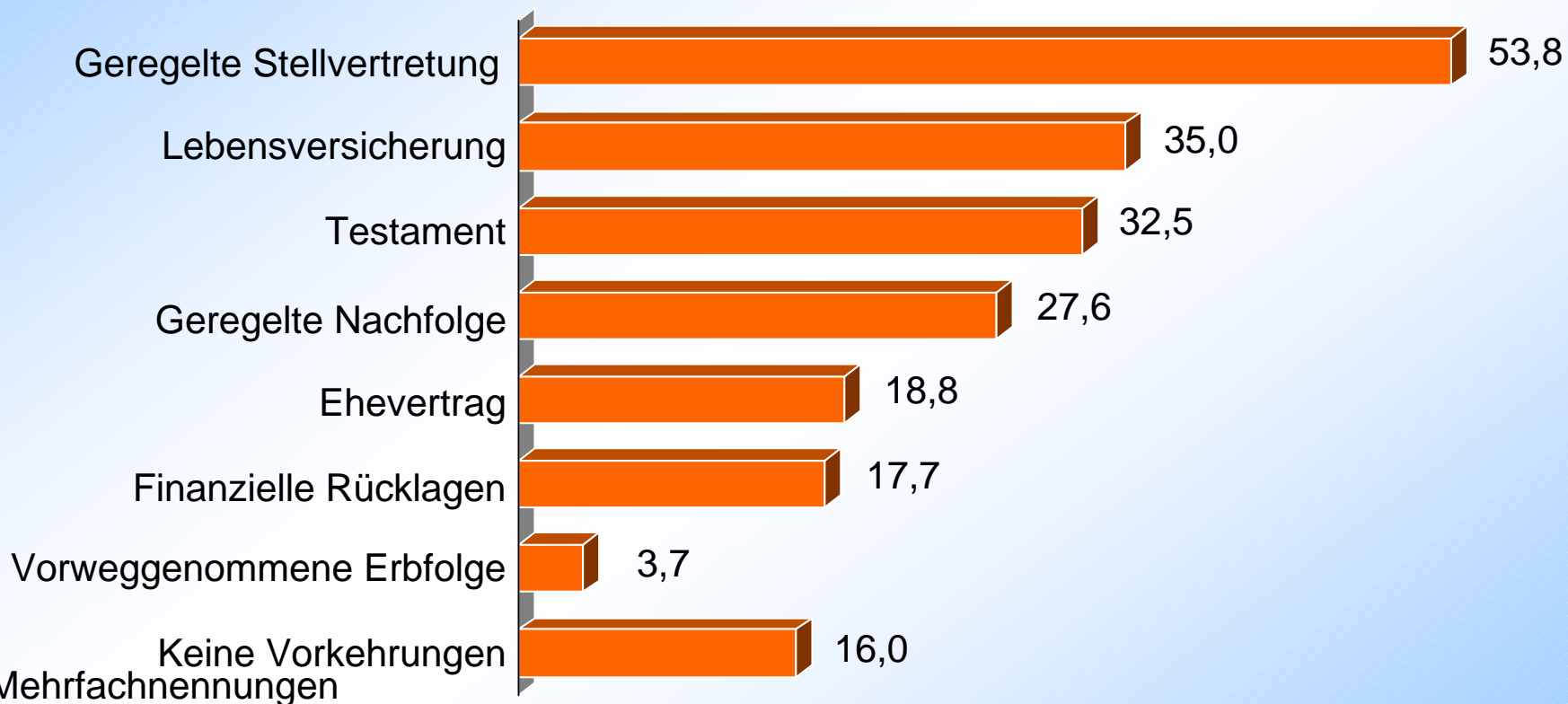
Unternehmensübertragungen 2005 nach Übertragungsursachen und Beschäftigung*



* Ausgangsbasis Januar 2005, Hochrechnung des IfM Bonn auf Basis der aktuellen Umsatzsteuerstatistik 2002 sowie weiterer Datenquellen, nur Unternehmen mit einem Umsatz von über 50.000€

Vorkehrungen für den Fall unvorhersehbarer Ereignisse in der Geschäftsführung* (Familienunternehmen)

in %

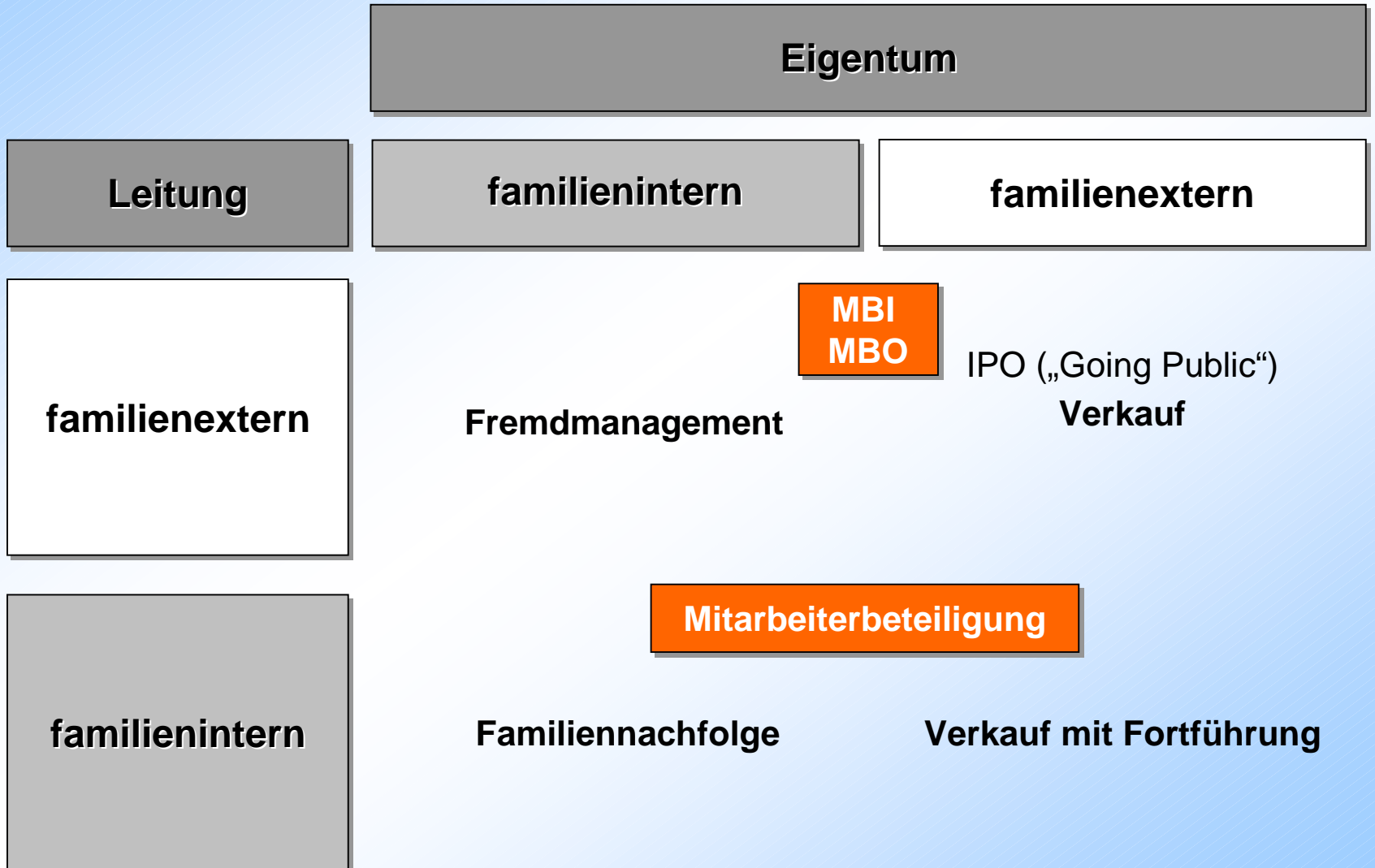


* Mehrfachnennungen

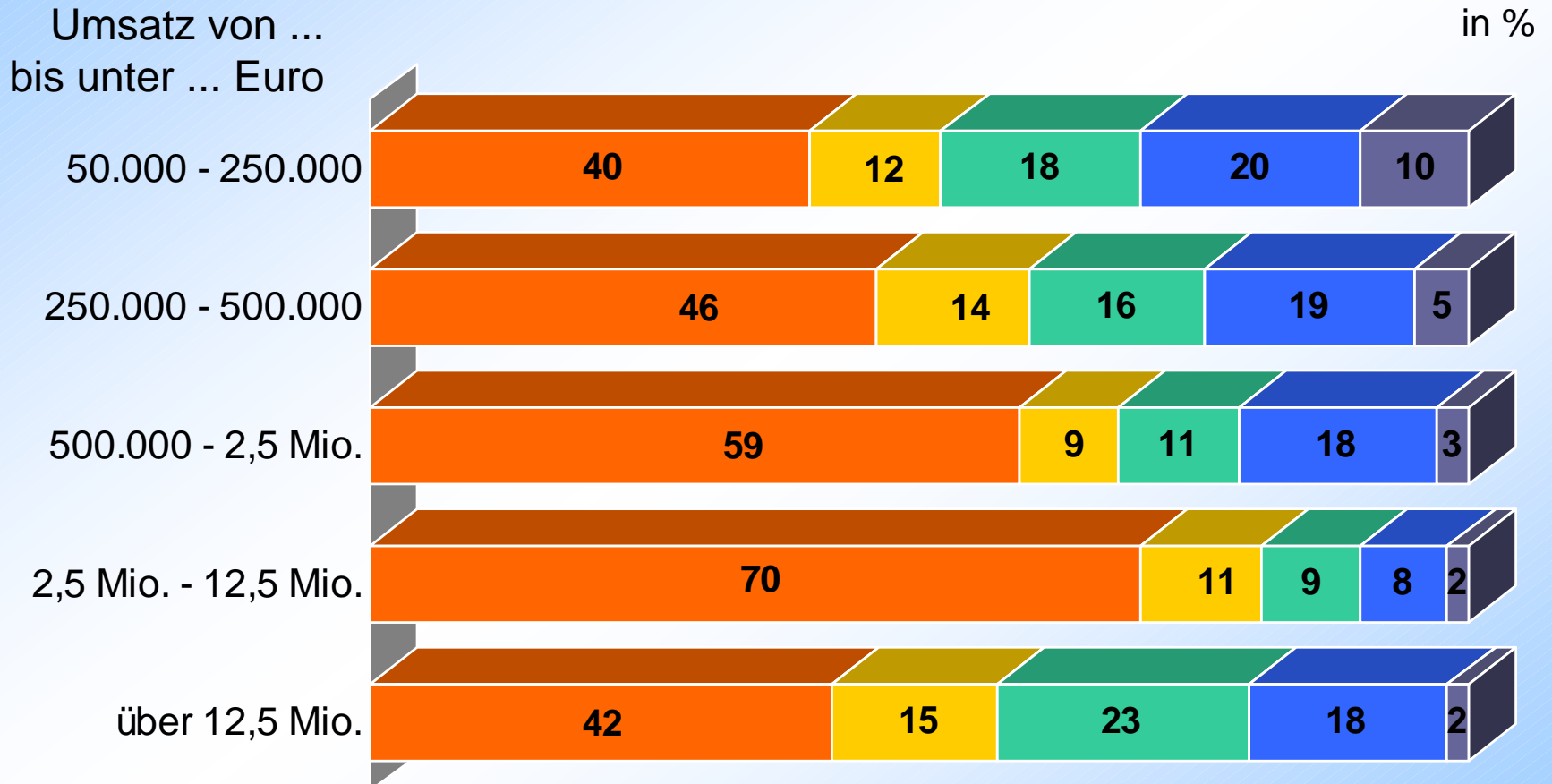
n = 351

Quelle: Kayser/Freund (2004), S. 42

Ziele und Planung



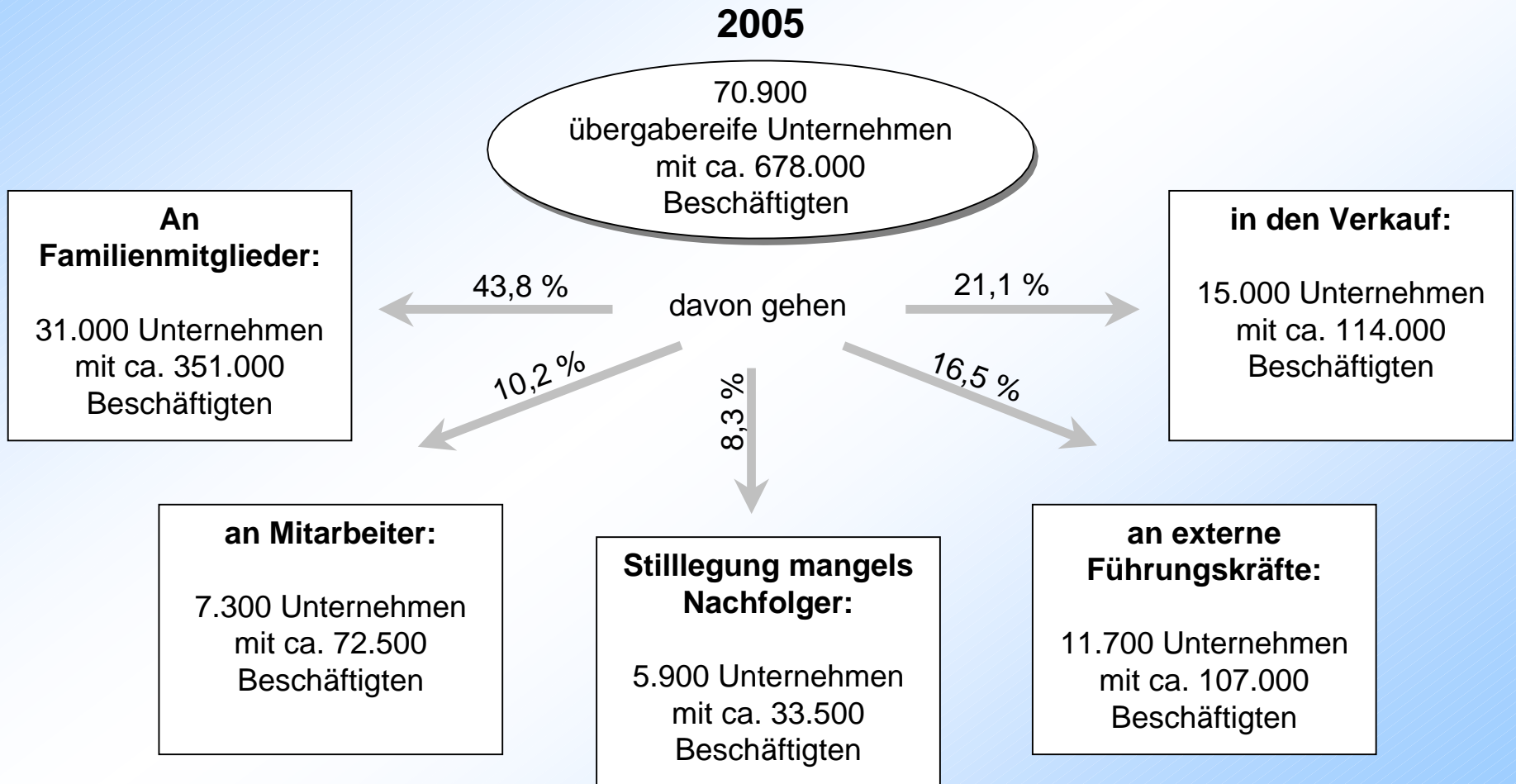
Voraussichtliche Nachfolgelösungen in westdeutschen Familienunternehmen nach Umsatzgrößenklassen



■ Nachfolge aus der Eigentümerfamilie
■ Nichtfamilienmitglieder von außerhalb

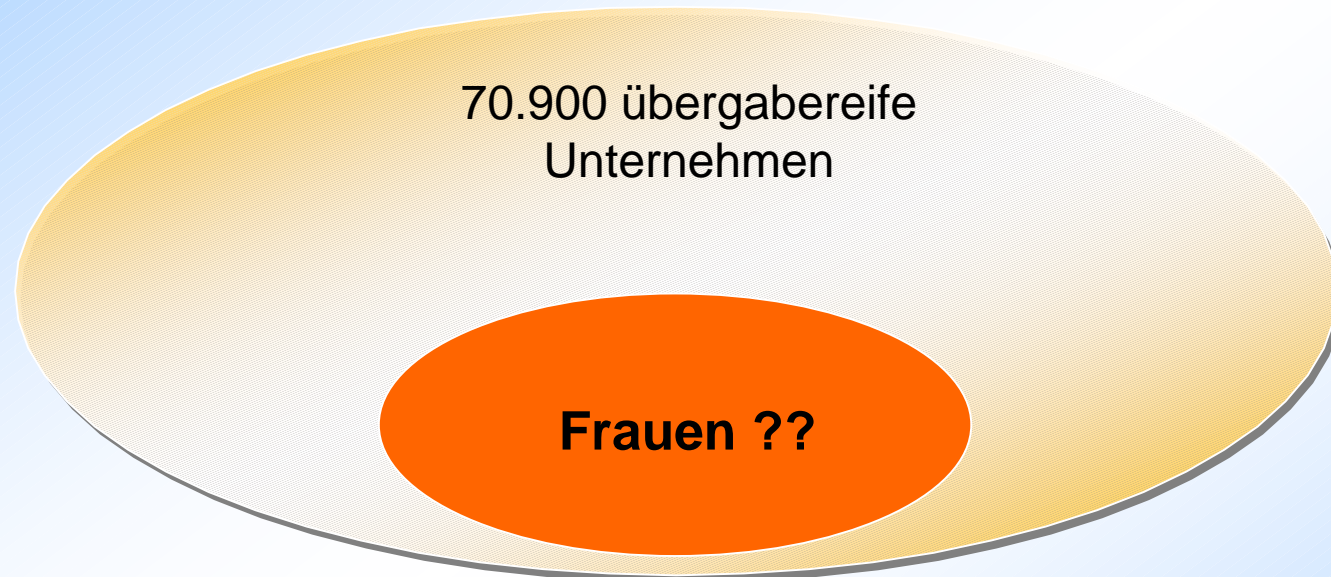
■ Nichtfamilienmitglieder aus dem Unternehmen
■ Verkauf
■ Stillegung

Nachfolgelösungen in deutschen Familienunternehmen und hiervon betroffene Arbeitsplätze für das Jahr 2005*



* Ausgangsbasis Januar 2005, Hochrechnung des IfM Bonn auf Basis der aktuellen Umsatzsteuerstatistik 2002 sowie weiterer Datenquellen, nur Unternehmen mit einem Umsatz von über 50.000€

Frauenanteil an den Unternehmensübernahmen

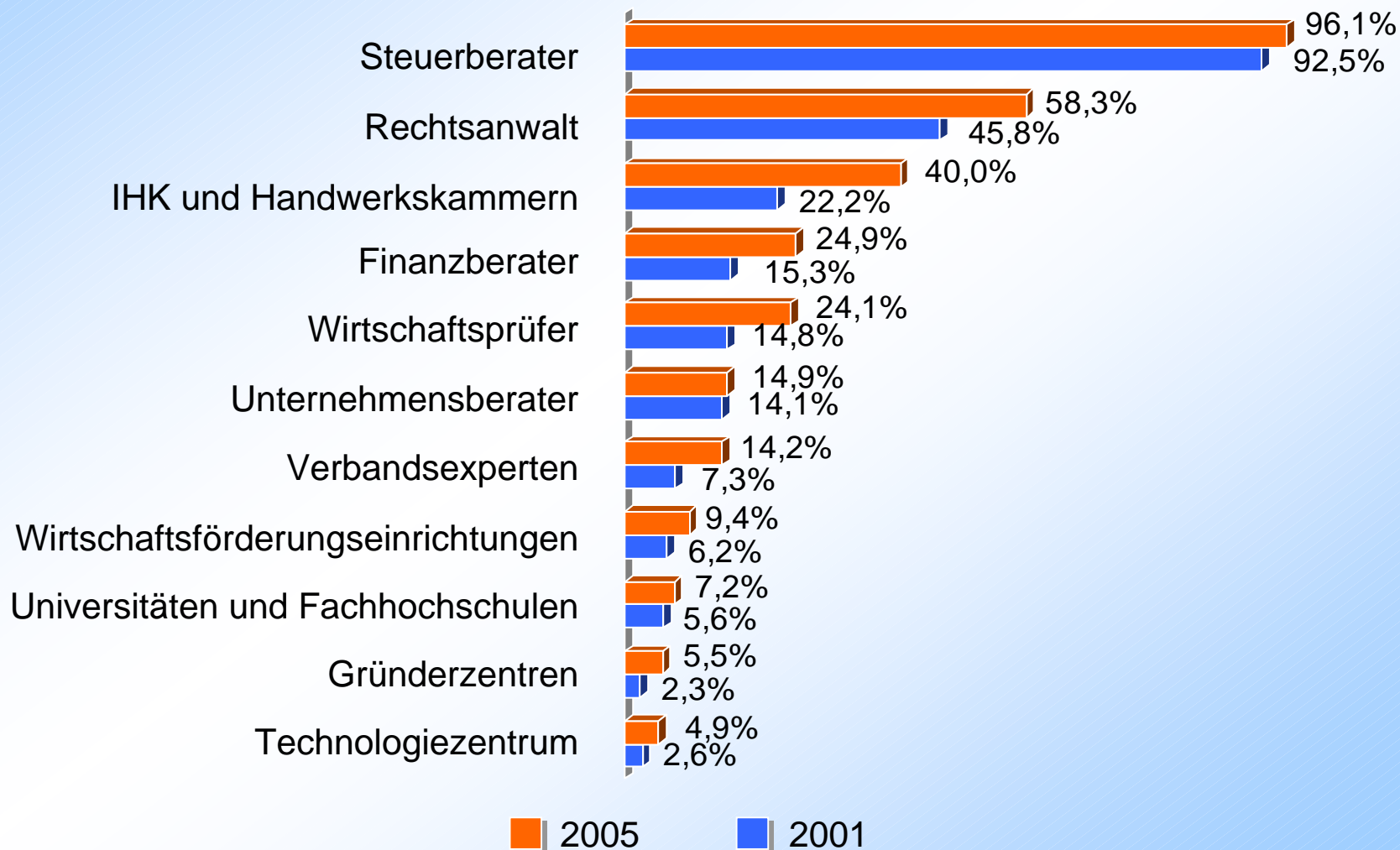


- Anteil Frauen an den Übergebern bei **15 - 20 %**
- Anteil Frauen an den Übernehmern bei **20 - 25 %**

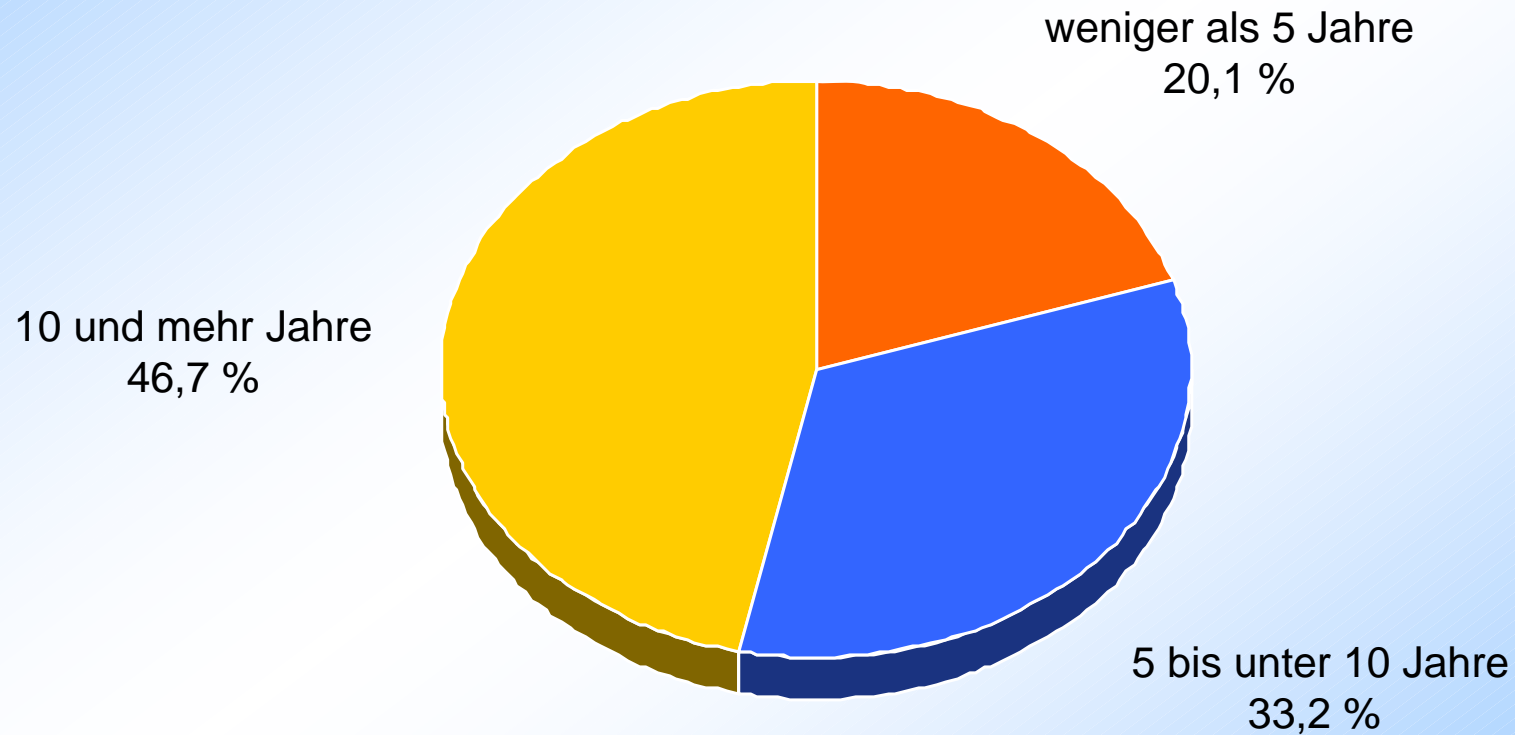
Gliederung

1. Selbständige/Mittelständler in Deutschland
2. Struktur der Unternehmensnachfolgen
3. Übertragungsursachen und Nachfolgelösungen
- 4. Ergebnisse der Beraterbefragung des IfM Bonn**
5. Probleme und idealtypischer Verlauf

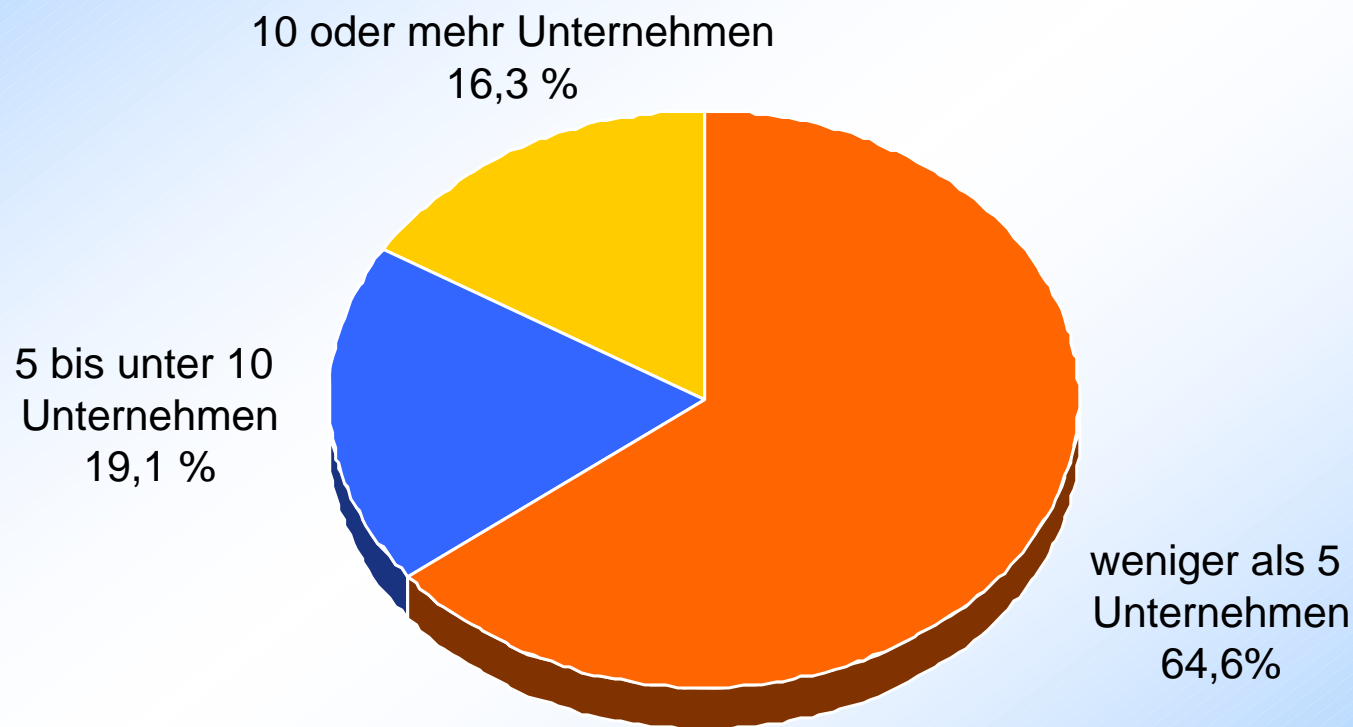
Externe Berater / Beratungsstellen, mit denen regelmäßig zusammengearbeitet wird



Erfahrung in der Nachfolgeberatung



Anzahl der beratenen Unternehmen p.a. (Dreijahresdurchschnitt)



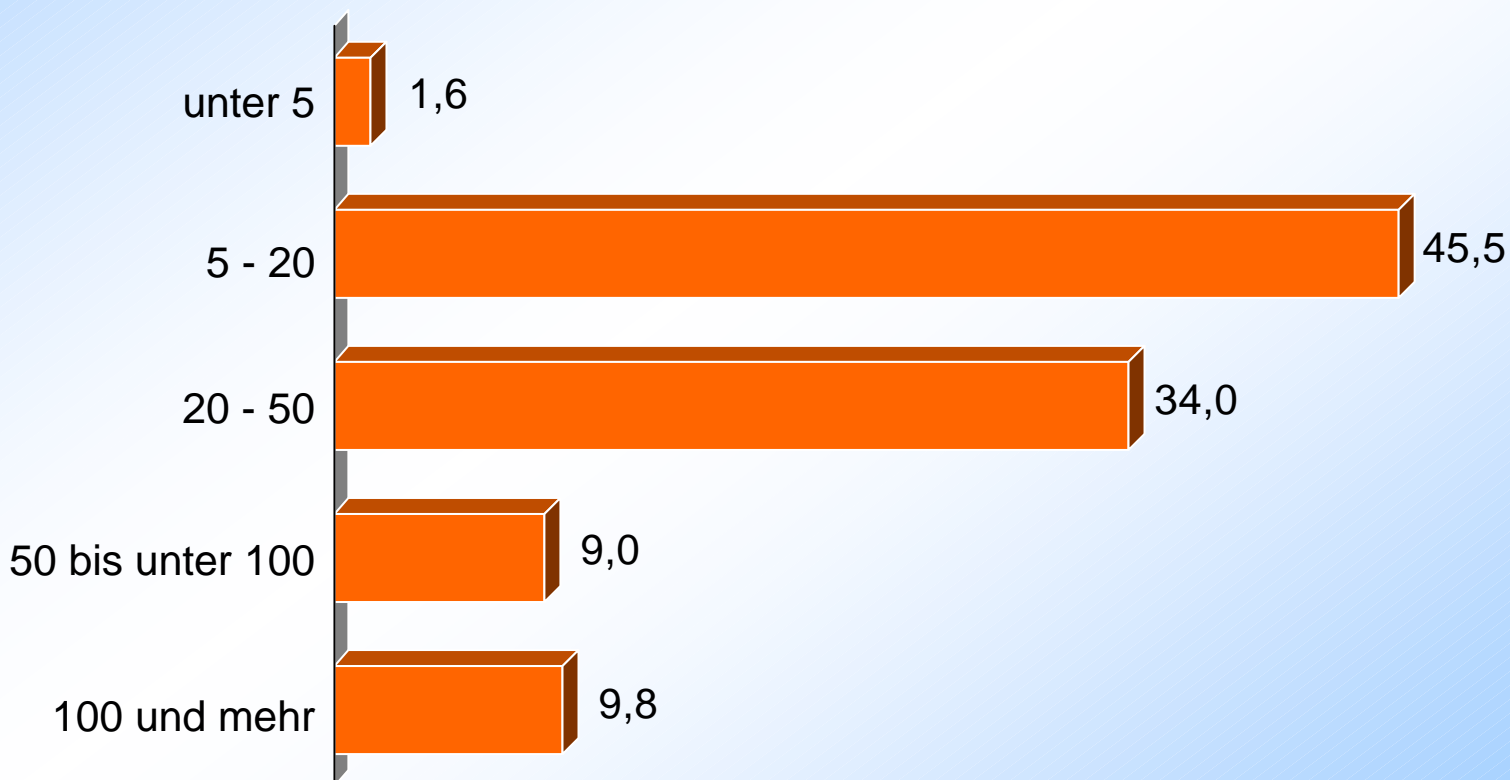
n = 246

Quelle: IfM Bonn

Beratene Unternehmen nach der Zahl der Beschäftigten

in %

Zahl der Beschäftigten

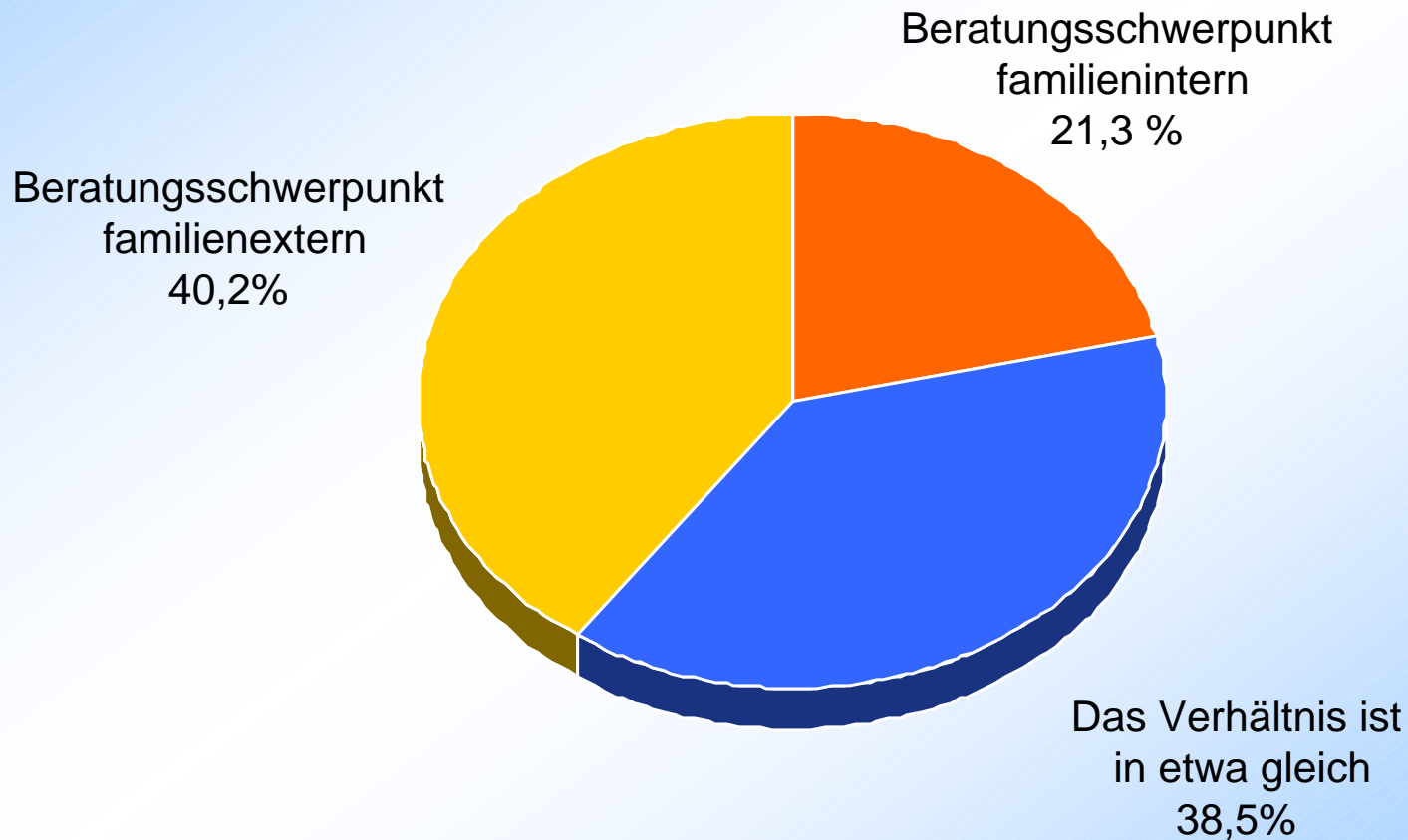


n = 244

Quelle: IfM Bonn

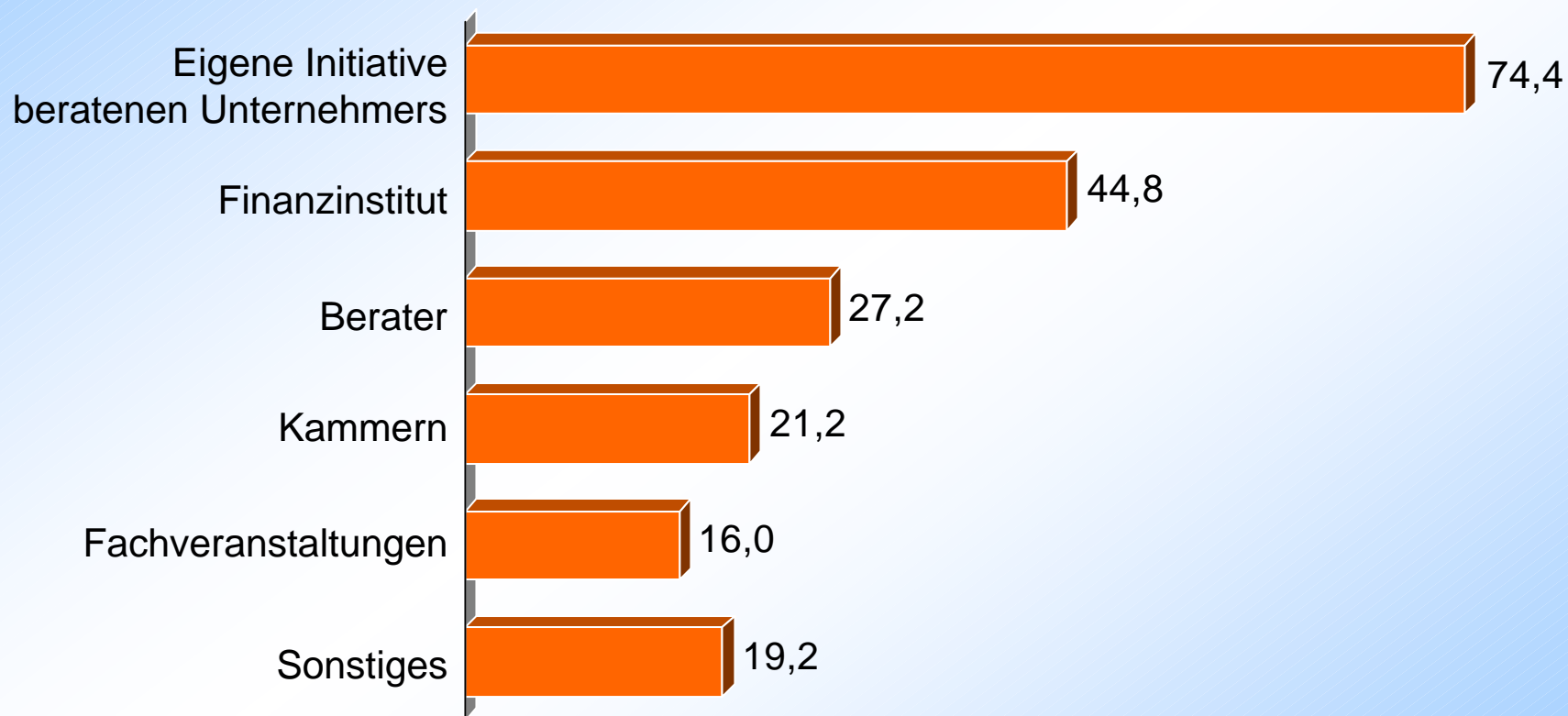
© IfM Bonn 2007 51_ak-21

Beratungstätigkeit bei familieninterner und externer Nachfolge



Impulsgeber für die Inanspruchnahme einer Nachfolgeberatung

in %

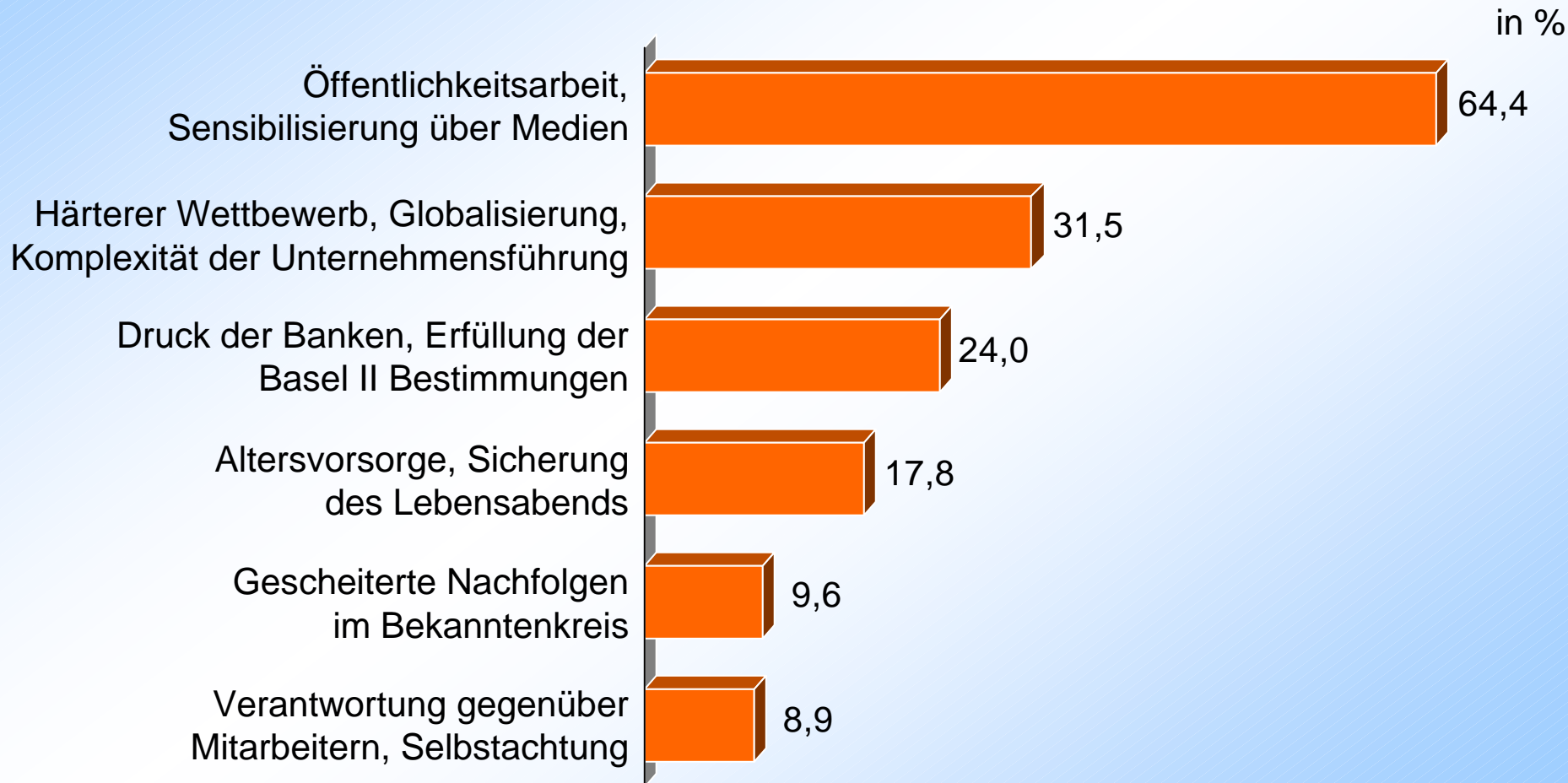


Mehrfachnennungen

n = 247

Quelle: IfM Bonn

Auslöser der wachsenden Sensibilisierung der Unternehmer für das Thema Nachfolge aus Sicht der Unternehmensberater



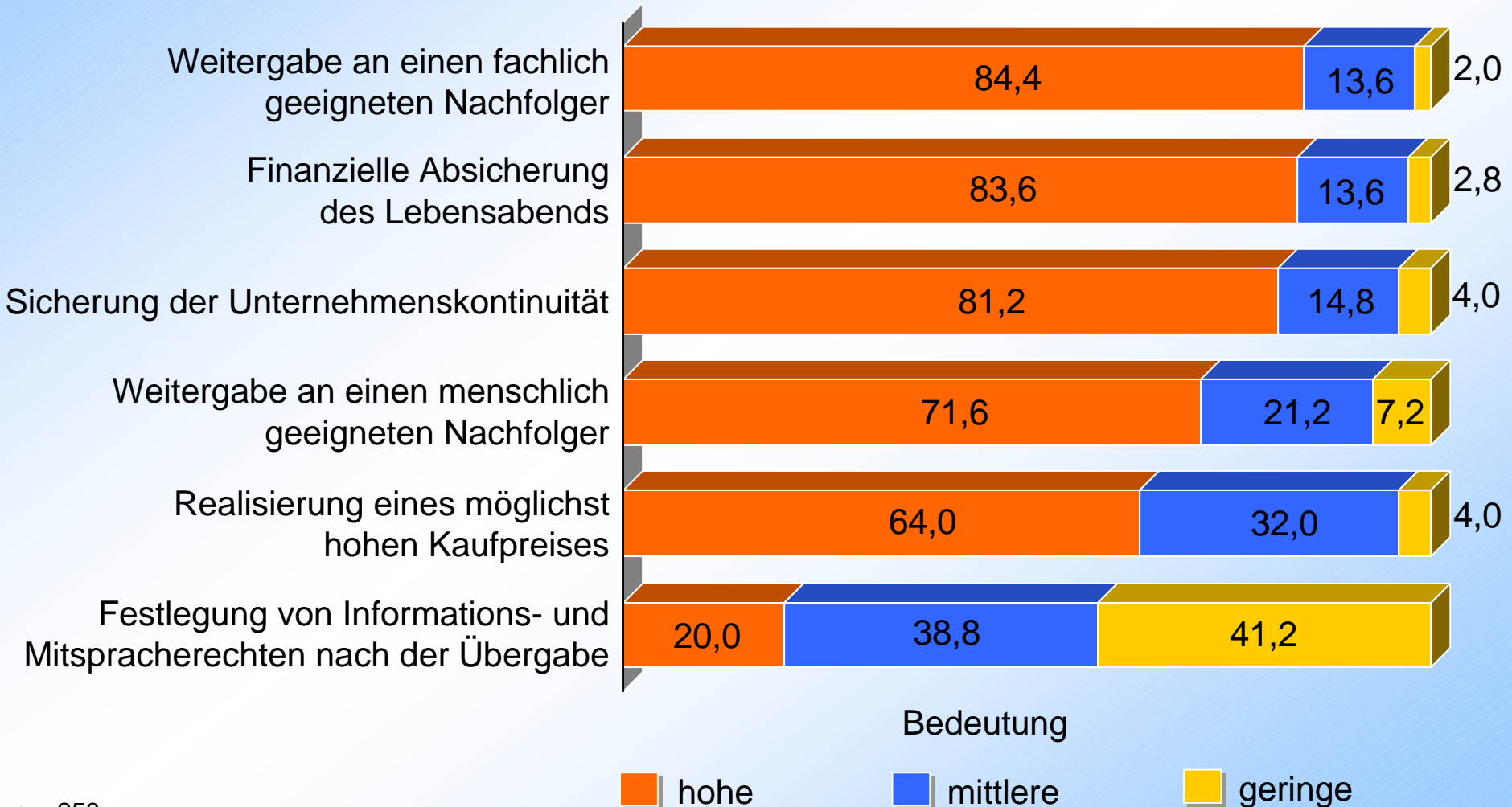
Mehrfachnennungen

n = 146

Quelle: IfM Bonn

Hauptanliegen des Senior-Unternehmers bei der Inanspruchnahme einer Nachfolgeberatung

in %

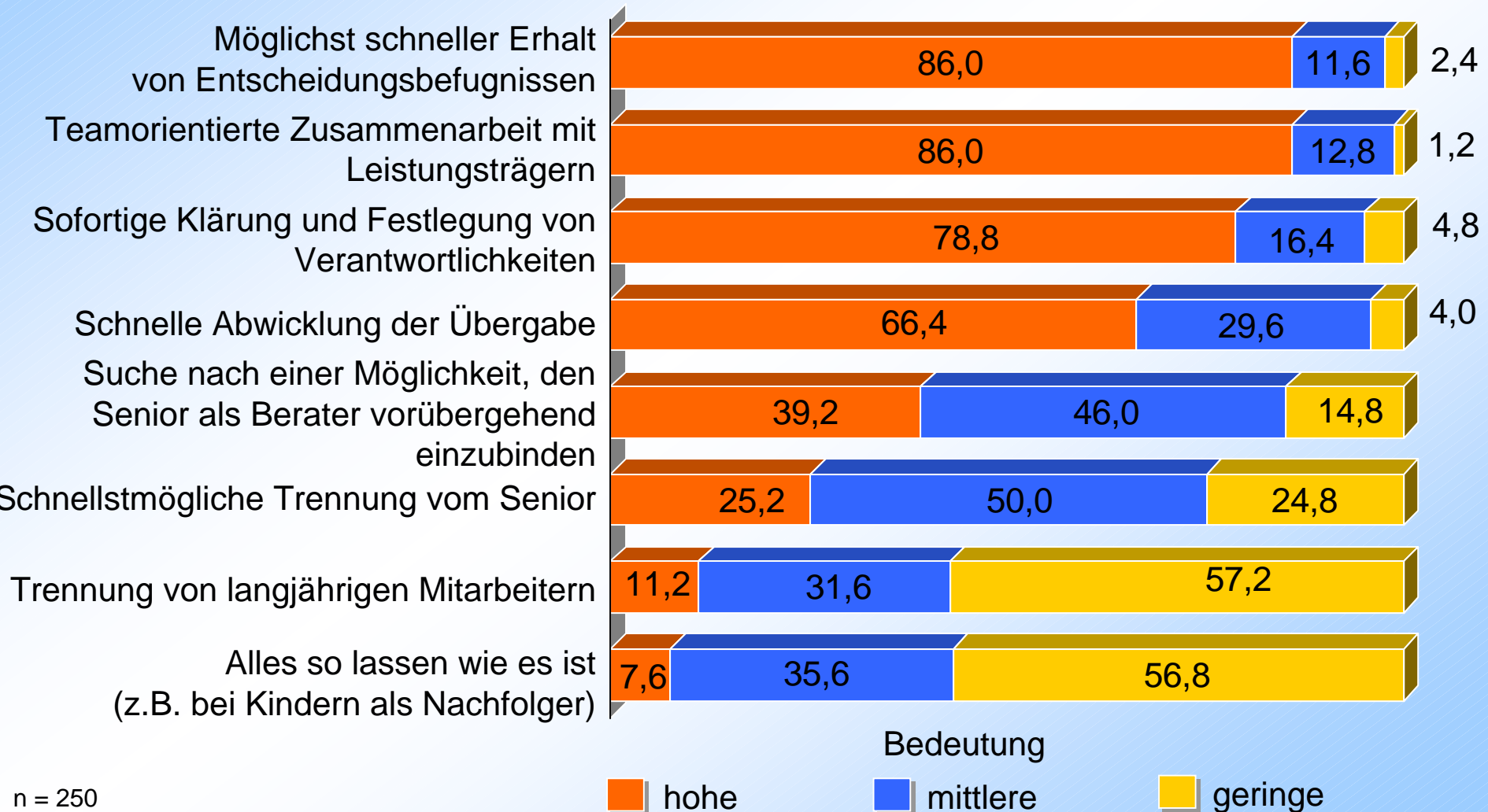


n = 250

Quelle: IfM Bonn

Hauptanliegen des Nachfolgers bei der Inanspruchnahme einer Nachfolgeberatung

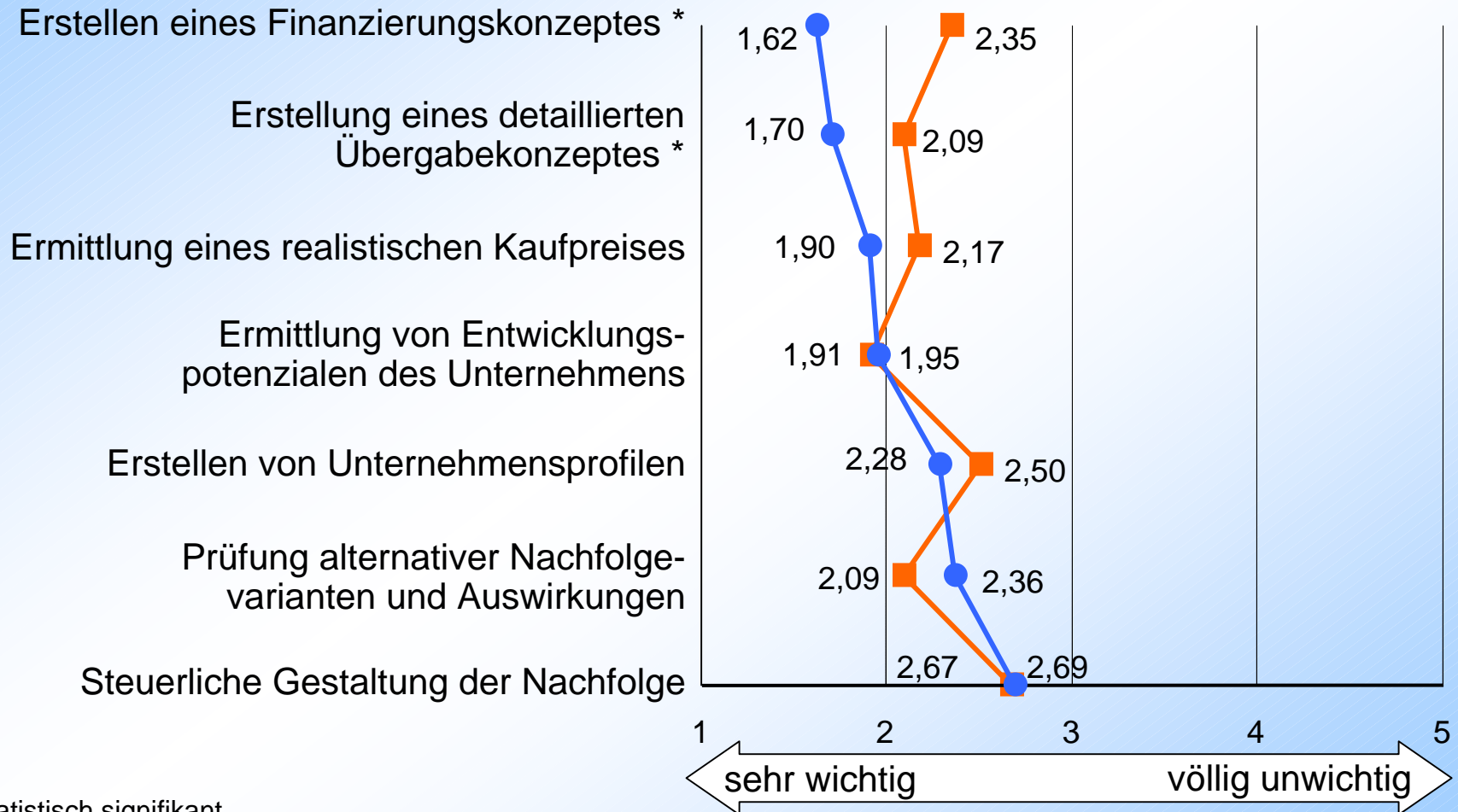
in %



n = 250

Quelle: IfM Bonn

Bedeutung sachbezogener Aufgaben nach Unternehmensgröße (Mittelwertevergleich)



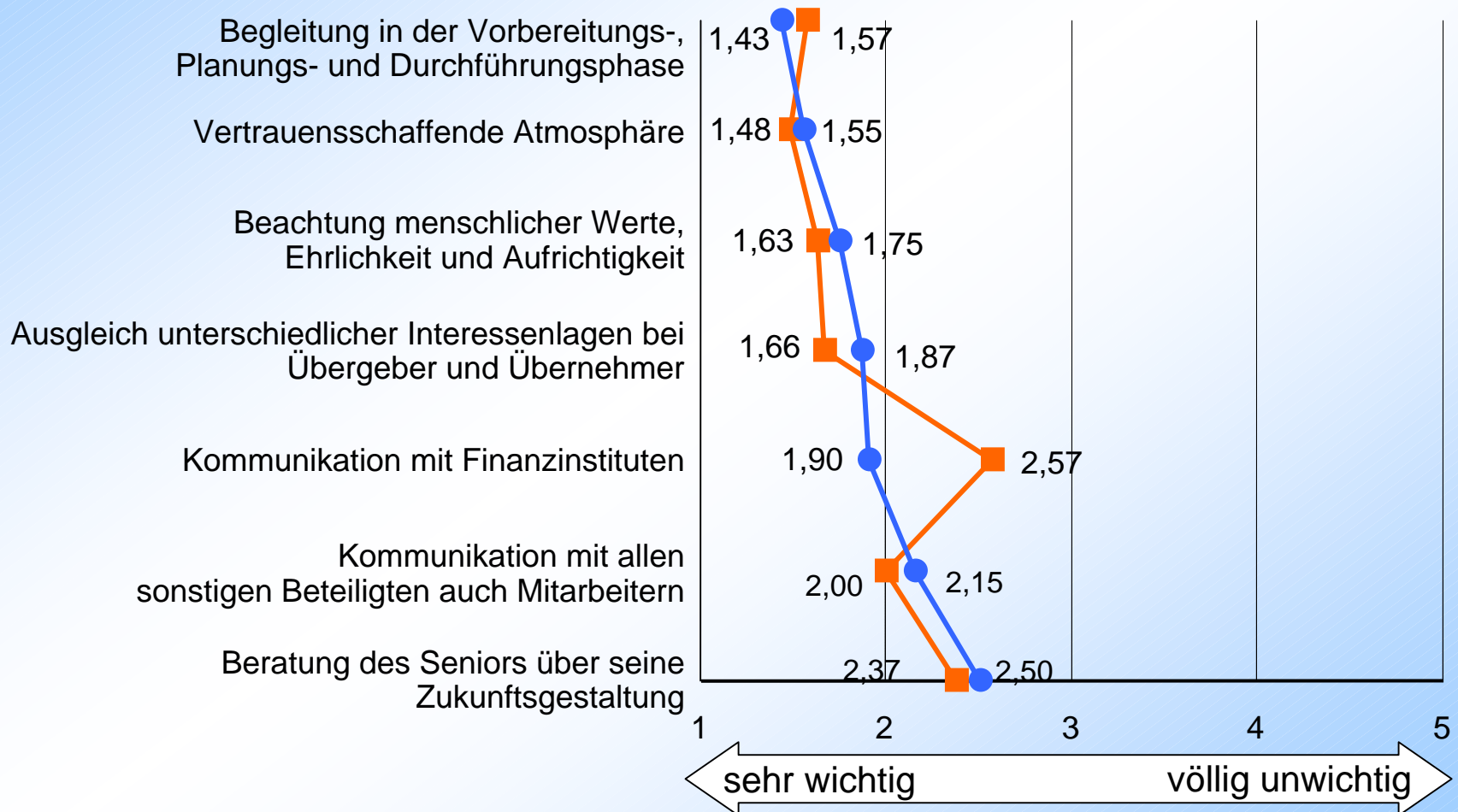
* Statistisch signifikant

n = 244

Quelle: IfM Bonn

● Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigte
■ Unternehmen mit 50 Beschäftigte und mehr

Bedeutung personenbezogener Aufgaben der Unternehmensberater nach Unternehmensgrößen (Mittelwertevergleich)



n = 244

Quelle: IfM Bonn

● Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigte
■ Unternehmen mit 50 Beschäftigte und mehr

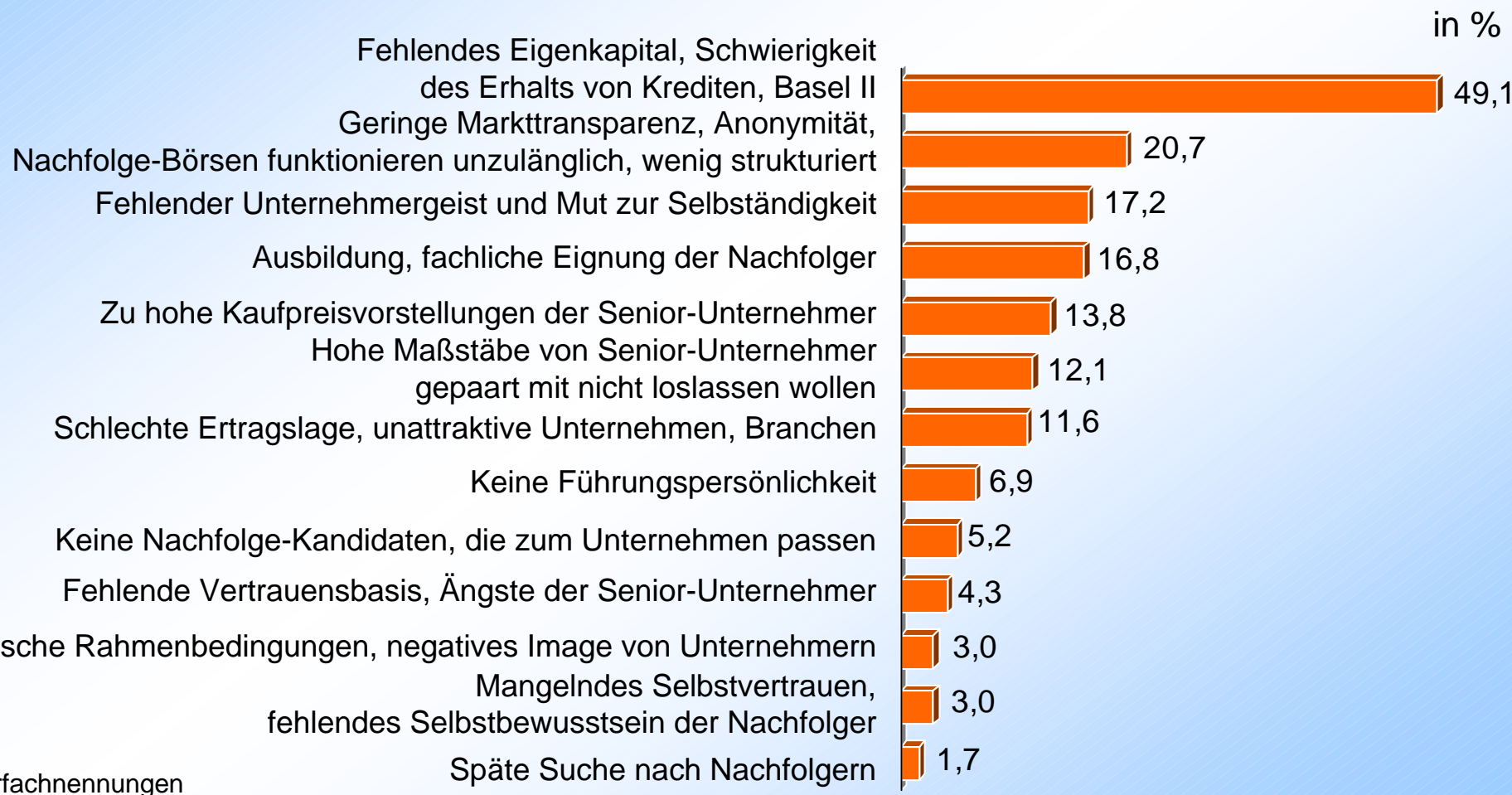
Ursachen familienexterner Unternehmensnachfolgen aus Sicht der Berater in %

	Zahl der Beschäftigten		Insgesamt
	unter 50	über 50	
Keine Kinder	15,2	9,3	14,0
Kinder wollen nicht	62,2	46,5	59,3
Kinder ungeeignet	14,0	32,6	17,4
Sonstige Gründe	8,8	11,6	9,3

Nachfolgevarianten bei familienexterner Unternehmensnachfolge aus Sicht der Berater in %

	Zahl der Beschäftigten		Insgesamt
	unter 50	über 50	
Nachfolge aus dem Unternehmen selbst	46,6	38,1	45,0
Nachfolge von außerhalb des Unternehmens	42,3	45,2	42,9
Verkauf des Unternehmens an ein anderes Unternehmen	11,1	16,7	12,1

Schwierigkeiten bei der Suche nach einem externen Nachfolger aus Sicht der Berater



Mehrfachnennungen

n = 232

Quelle: IfM Bonn

Gliederung

1. Selbständige/Mittelständler in Deutschland
2. Struktur der Unternehmensnachfolgen
3. Übertragungsursachen und Nachfolgelösungen
4. Ergebnisse der Beraterbefragung des IfM Bonn
5. Probleme und idealtypischer Verlauf

Die TOP10 der häufigsten Problemfelder

- 1. Verdrängungsproblem**
Beim Übergebenden entstehen Zukunftsängste, die Thematik Unternehmensnachfolge wird verdrängt und verschoben.
- 2. Zeitproblem**
Der Übergabeprozess wird nicht rechtzeitig geplant, der damit verbundene Zeitaufwand wird unterschätzt.
- 3. Falsche Nachfolgeregelung**
Die Nachfolge richtet sich nur nach der Person des potenziellen Nachfolgers und nicht nach der Gesamtkonzeption
- 4. Mangelhafte/fehlerhafte interne Kommunikation**
Die Unternehmensnachfolge wird gegenüber den Mitarbeitern nicht rechtzeitig und ausführlich kommuniziert, es entstehen Zukunftsängste und Reibungsverluste.
- 5. Mangelhafte Innovation**
Der Übergebende hat keinen Ansporn mehr zur Innovation, Investition und unternehmerische Dynamik. Die Folge: Die Position des Unternehmens verschlechtert sich.

Die TOP10 der häufigsten Problemfelder (Forts.)

6. **Unklare Zukunftssicherung**

Die Bedeutung der monetären Absicherung des Übergebenden wird oft verdrängt und wird somit zum Grund der Verzögerung.

7. **Mangelnde Konkretisierung**

Der Unternehmensnachfolgeprozess wird oft angedacht, jedoch nicht konkret geplant und initiiert.

8. **Wertverlust des Unternehmens**

Mängel in der Unternehmensnachfolgeplanung führen oft zu unterlassenen Fortentwicklungsmaßnahmen und somit oft zu einem konkreten Wertverlust des Unternehmens.

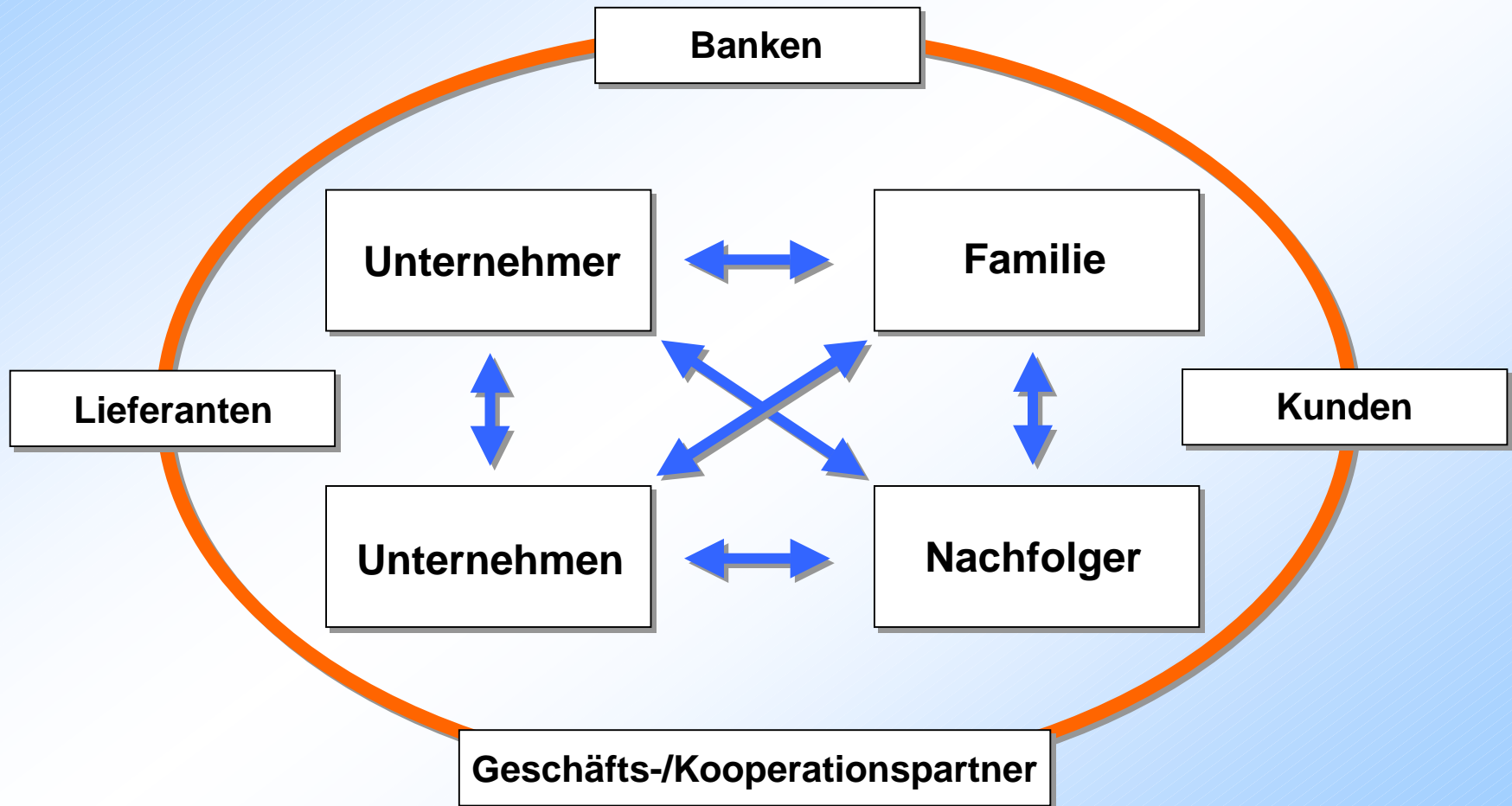
9. **Erbenkonflikt**

Durch mangelhafte und fehlerhafte Planung ergeben sich oft Erbenkonflikte, die das Fortbestehen des Unternehmens gravierend gefährden können.

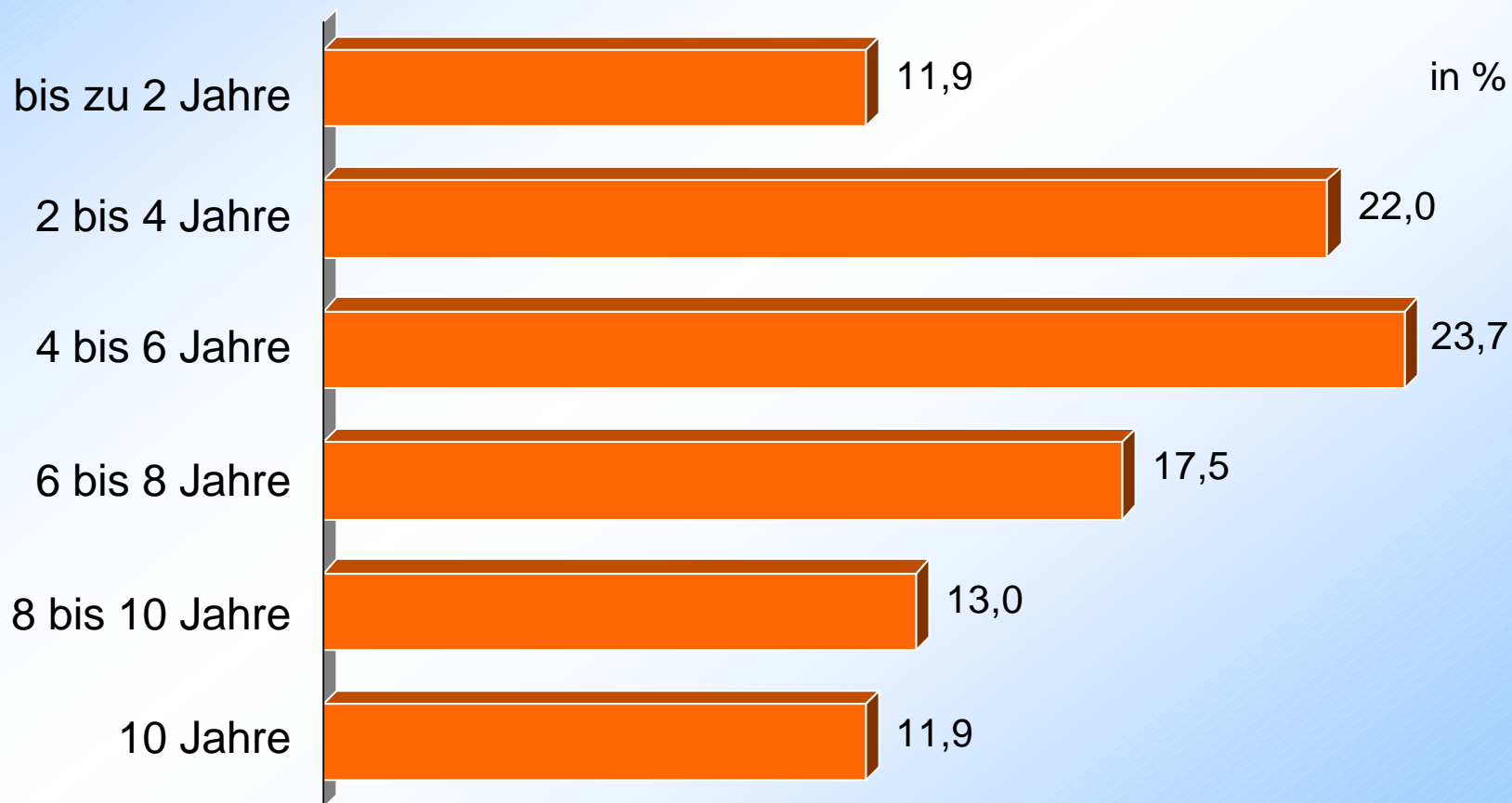
10. **Einseitige Problembetrachtung und Beratung**

Viele Unternehmensnachfolgeprozesse scheitern nach relativ kurzer Zeit, weil die in Anspruch genommene externe Beratung lediglich auf steuerliche bzw. rechtliche Aspekte beschränkt und konzeptionelle, strategische und betriebswirtschaftliche Faktoren zu stark vernachlässigt werden.

Generationswechsel - Spannungsfeld der Interessen



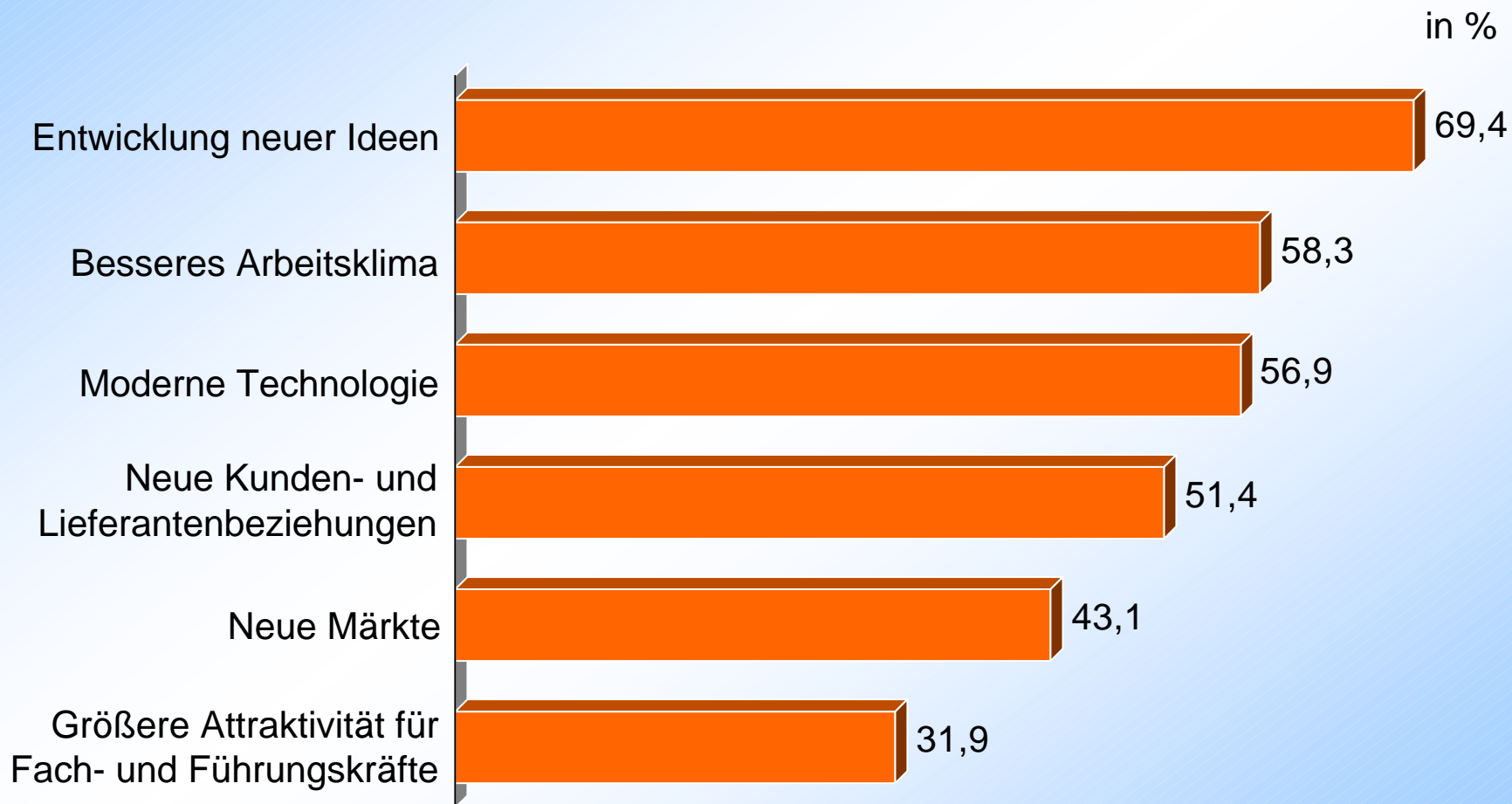
Zeit zur Vorbereitung und Umsetzung des Generationswechsels



n = 178

Quelle: Kayser/Freund (2004), S. 59

Veränderungen in Unternehmen nach dem erfolgten Generationswechsel*



* Mehrfachnennungen

n = 72

Quelle: Kayser/Freund (2004), S. 51

Zeitplan aus Sicht des Übergebers

Alter	im Unternehmen	bezogen auf die Nachfolge	bezogen auf Vermögensfragen
40	Unternehmensaufbau bzw. -übernahme	Lösung für ungeplante Nachfolge finden	Vermögenssicherung und Altersvorsorge
45	Stabilisierung und Weiterentwicklung		
50			erste Vermögens- übertragungen durchführen
55	Unternehmen auf Nachfolge vorbereiten	Nachfolger suchen	
60	ggf. gemeinsame Führung mit dem Nachfolger	Auswahl des Nachfolgers	Regeln der Vermögens- und Altersabsicherung
65	Führung abgeben	Endgültige „Installation“ des Nachfolgers	
> 65	ggf. im Aufsichtsgremium		

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.ifm-bonn.org

Kontakt:

Institut für Mittelstandsforschung Bonn

Maximilianstr. 20

53111 Bonn

Tel.: 0228/72997-0

Fax: 0228/72997-34

Email: wallau@ifm-bonn.org