



Generationswechsel im Mittelstand

Rechtliche und psychologische Aspekte
der Unternehmensnachfolge



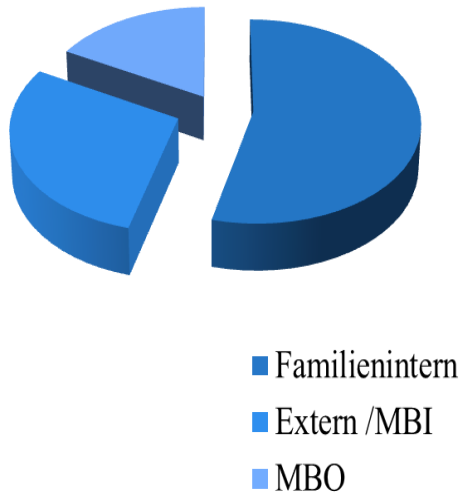
- 
- A solid blue horizontal bar with a small downward-pointing triangle on its left side, located at the top of the main content area.
- Jeder 2. Unternehmer über 60 Jahre hat noch keinen Nachfolger
 - Von den 55-60 Jährigen haben 70 % noch keinen Nachfolger
 - Ein Drittel der 65 Jährigen fühlen sich noch zu jung für die Nachfolge

Quelle: Studie von Frau Dr. Anna Nagel, FHS Aalen

Unternehmensnachfolge in Familienunternehmen

- Im Jahr 2006 zählten 95,3 % der Unternehmen in Deutschland zu den Familienunternehmen (3.540 000).
- Auf diese entfallen 41,1 % aller steuerbaren Umsätze und 61,2 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
- Nach aktuellen Schätzungen steht im Zeitraum von 2014 bis 2018 in rund 135.000 Familienunternehmen die Übergabe an. Dies entspricht 27.000 Übergaben pro Jahr.
- Von den Übertragungen werden im Fünf-Jahres-Zeitraum etwa 2 Mio. Beschäftigte oder 400.000 Beschäftigte pro Jahr betroffen sein.
- Die meisten Übernahmen stehen im Dienstleistungssektor an, gefolgt vom Produzierenden Gewerbe und dem Handel.

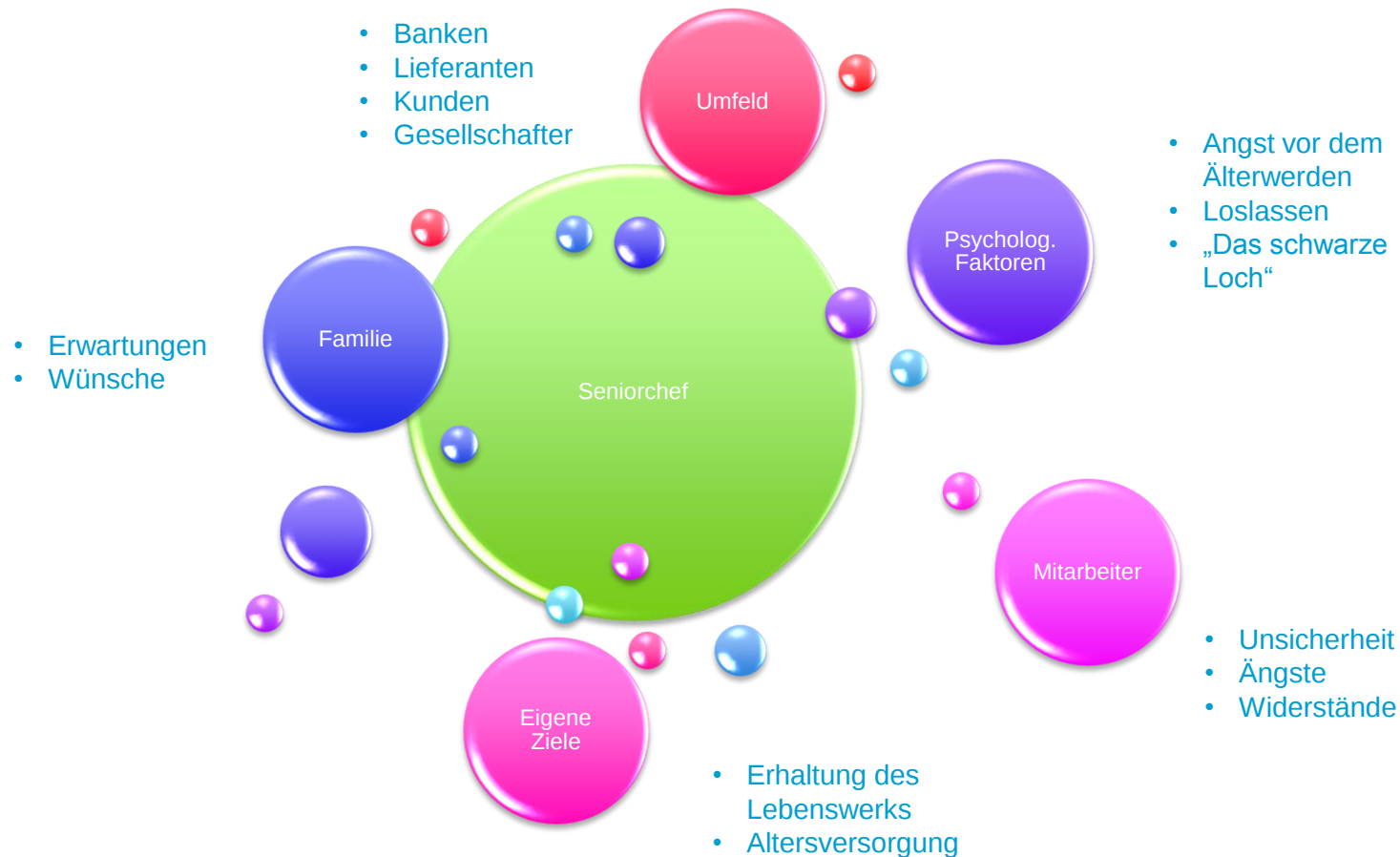
Woher kommen die Nachfolger?



Quelle: IfM Bonn

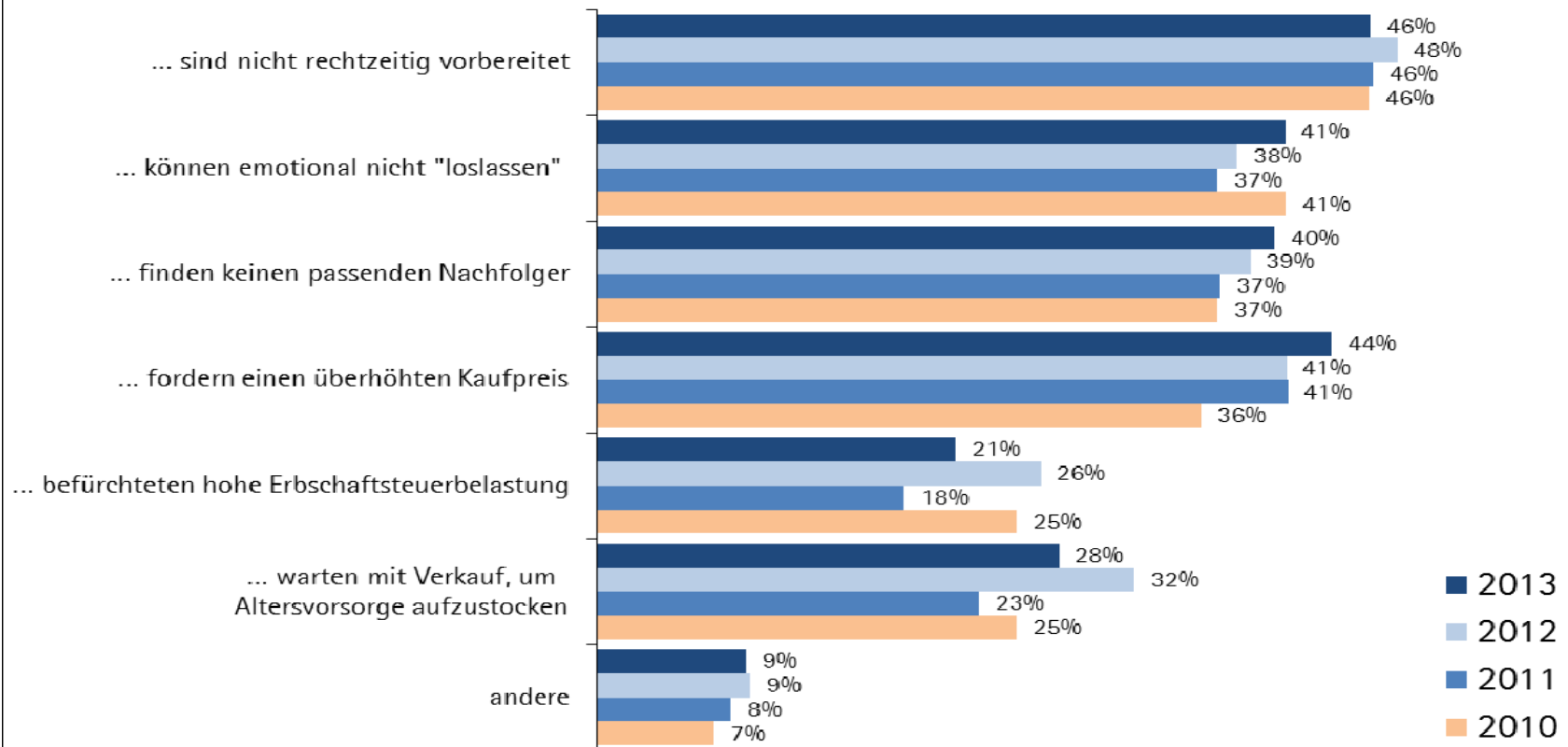
- Gut die Hälfte (54%) der Eigentümer übergeben das Unternehmen an die eigenen Kinder bzw. an andere Familienmitglieder (familieninterne Lösung).
- Weitere 29% der Übertragungen erfolgen an externe Führungskräfte, andere Unternehmen oder andere Interessenten von außerhalb (unternehmensexterne Lösungen).
- Etwa 17% der Familienunternehmen übertragen das Unternehmen an Mitarbeiter (unternehmensintern).

Einflussfaktoren auf den Unternehmer



Nachfolge rechtzeitig angehen...

Das Herz hängt am Unternehmen Soviel Prozent der Senior-Unternehmer ...



Quelle: DIHK-Nachfolgereport, Oktober 2013



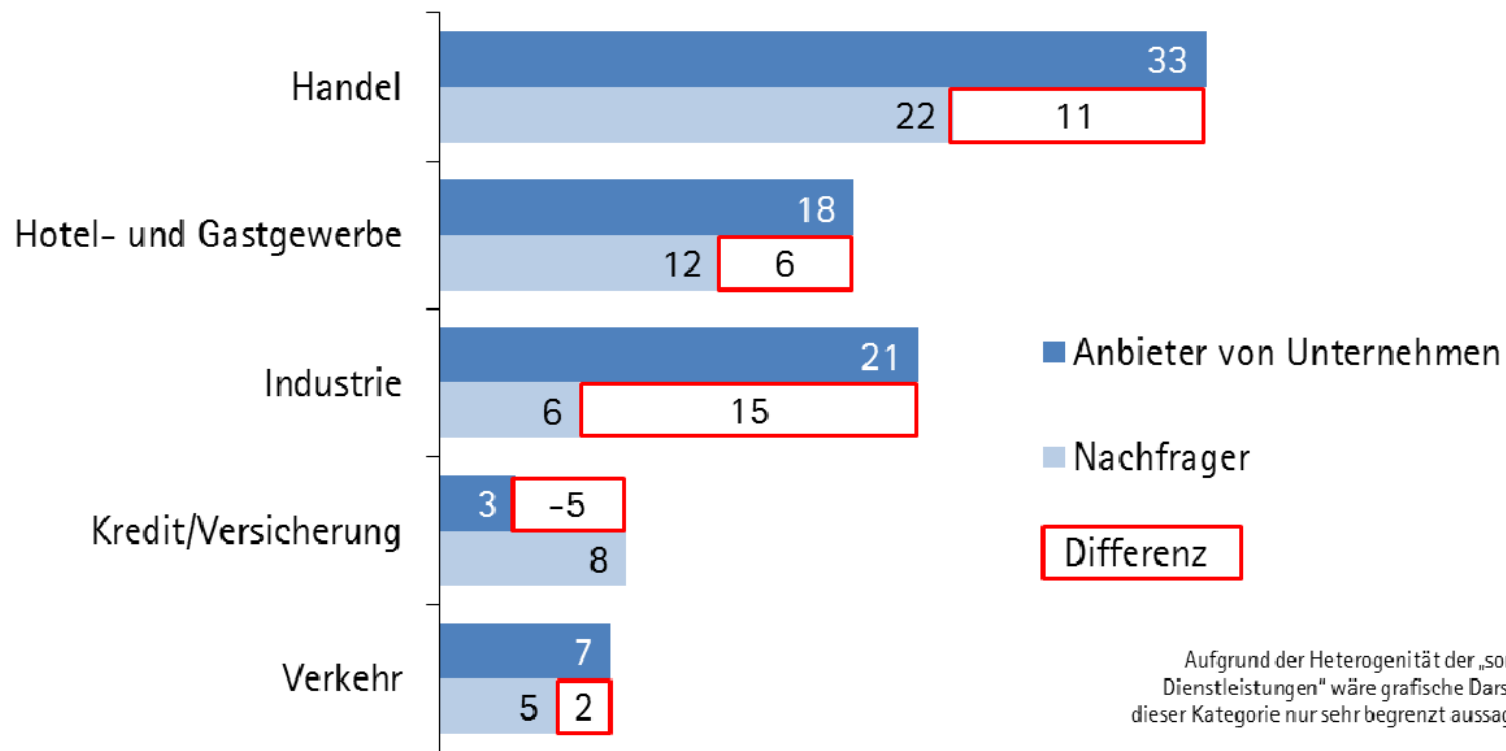
Herausforderung: Fachkräftemangel

- Demographischer Wandel, Trend zur Akademisierung und Versäumnisse bei der Berufsausbildung als Ursachen des Fachkräftemangels
- Mittelständische Unternehmen stehen im Wettbewerb mit attraktiven Großunternehmen und tun sich zunehmend schwer, geeignete Fachkräfte zu rekrutieren
- Unternehmenserfolg hängt vom Vorhandensein/Verbleiben der unternehmenswichtigen Leistungsträger ab
- Fachkräfte verlassen das Unternehmen, wenn ein Nachfolgekonzzept fehlt oder falsch kommuniziert wird
- Fehlender Fachkräfte-Nachwuchs (Ausbildungsverhältnisse, Duales Studium etc.) führt zu Bewertungsabschlägen

Nachfolge in den Branchen

Schwierige Nachfolgersuche in Industrie, Handel und Gastronomie

Soviel Prozent der Anbieter von Unternehmen und der Nachfrager (Existenzgründer), die sich von der IHK beraten lassen, entfallen auf die jeweiligen Branchen



Quelle: DIHK-Nachfolgereport, Oktober 2013

Gründen oder Übernehmen?

Gründung

- Einführung am Markt/Aufbau Kundenstamm kann mehrere Jahre dauern
- Banken sehen gerne die „Vergangenheit“
- Qualifizierte Mitarbeiter müssen gefunden werden
- Investitionen/Kosten können verteilt werden

Übernahme

- Eingeführtes Unternehmen mit Goodwill
- Zahlen liegen vor (Businessplan)
- Risiko „Altlasten“
- Kaufpreis muss finanziert werden

Die 5 B's

Background des Übernehmers

- Fachkenntnisse
- Motivation
- Kaufmännische Partner
- Grundkenntnisse
- Motivation
- Partner

Businessplan

- Vorhaben
- Risikoanalyse
- Branche/Markt
- Professionelles Layout
- Finanzplanung

Berater

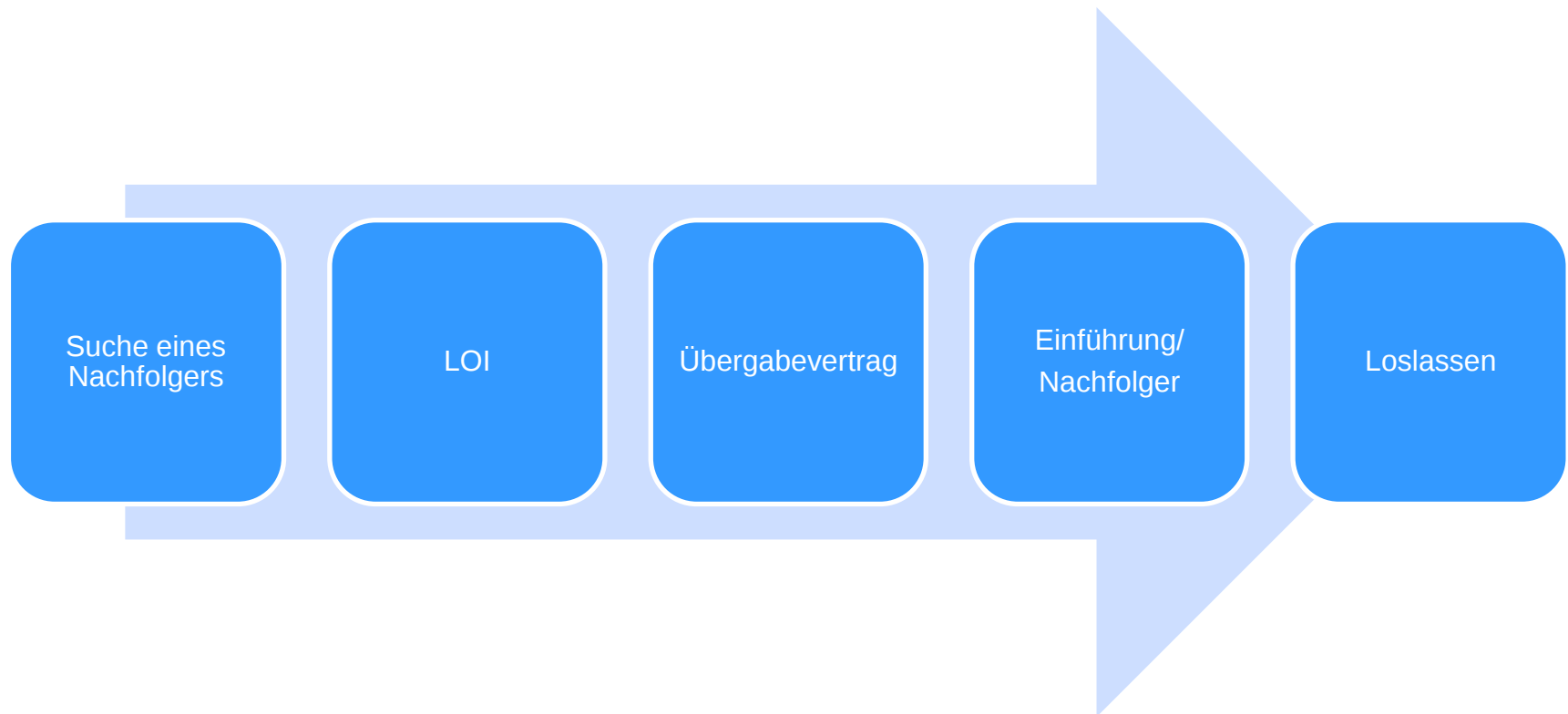
- Erfahrung
- Hilfe bei Umsetzung
- Präzise Aufgabenstellung
- Prüfung der Leistung/
Beratungskosten

Banken

- Mehrere Banken kontaktieren
- Vorbereitung des Bankgesprächs
- Professionelle Kurzpräsentation

Beharrlichkeit

Unternehmensnachfolge = Projekt



Durchschnittliche Dauer: 3-5 Jahre

Due Diligence

Verträge

Gesellschaft

Mitarbeiter

Kunden

Lieferanten

Versicherungen

Recht

Prozesse

Gewährleistung

Patente

Auflagen und
Zulassungen

Steuern

Bilanzen

Steuererklärungen

Steuerbescheide

Steuerschulden

Finanzen

Darlehn

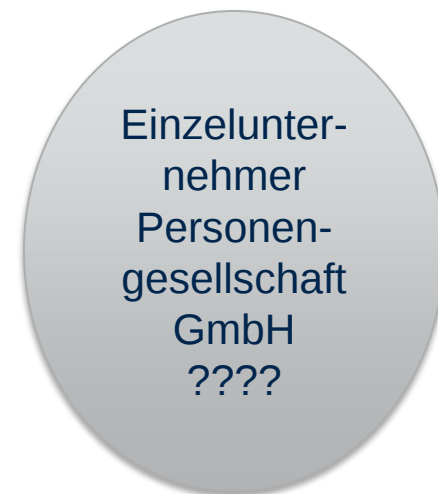
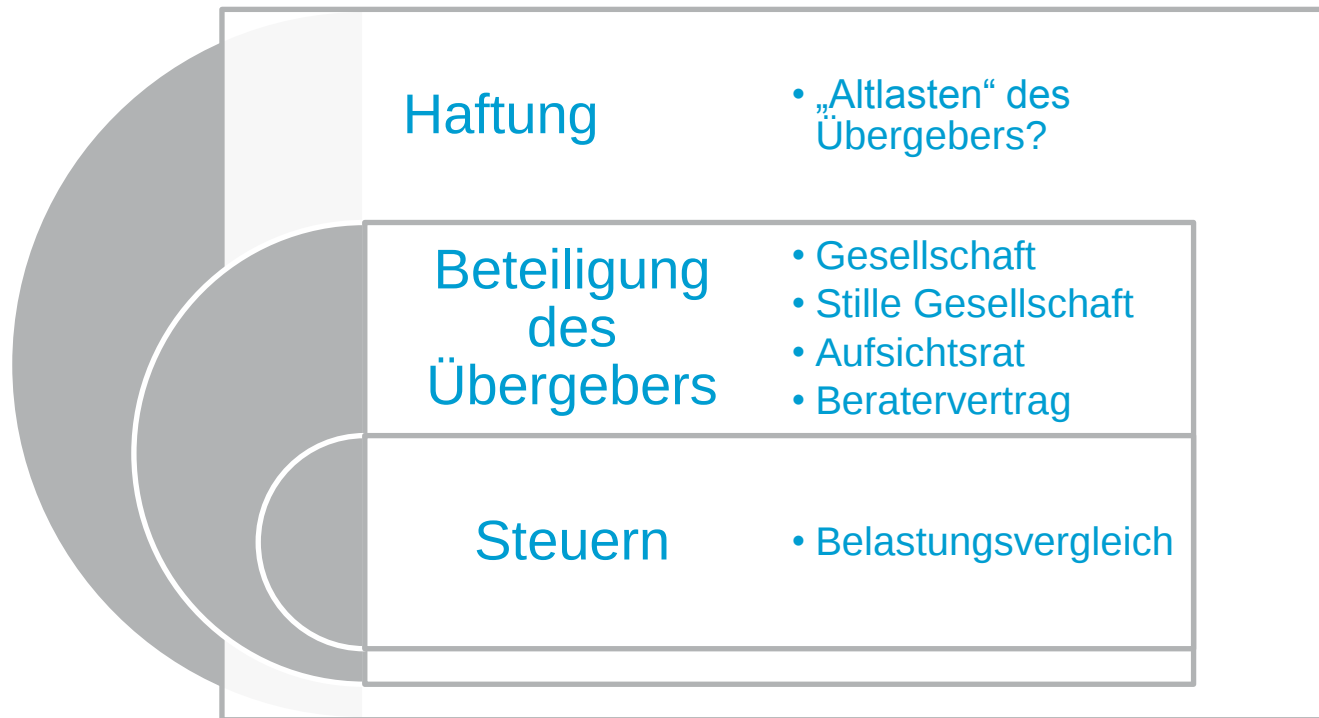
Sicherheiten

Ertragslage und
Liquidität

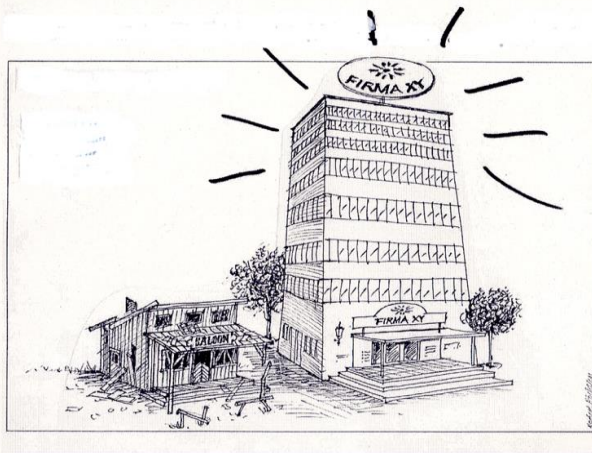
Verbindlichkeiten

Forderungen

Rechtsform prüfen

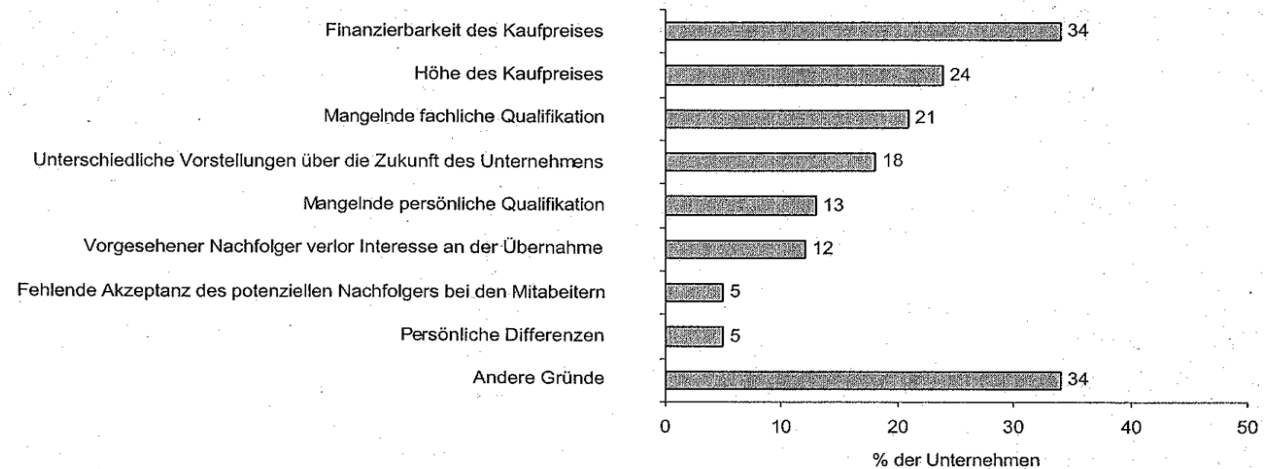


Unternehmenswert $\neq$ Preis

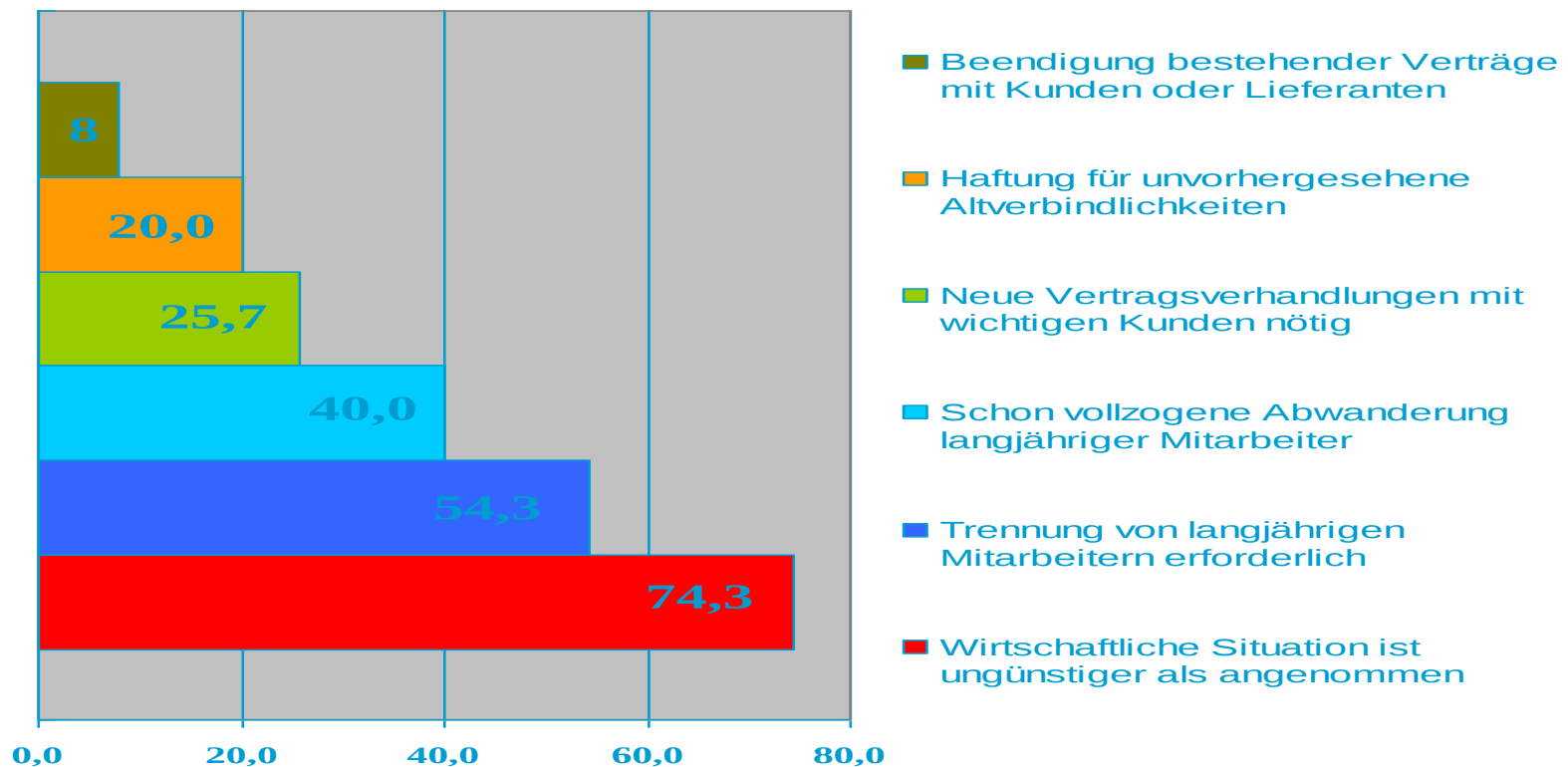


- Ertragswert statt Substanzwert
- Multiplikatormethoden
- Due dilligence
- Öffentliche Finanzierungshilfen einsetzen
- Business Plan

Gründe für das Scheitern von Nachfolgeverhandlungen



Fallstricke bei der Unternehmensnachfolge



Hilfestellung von der IHK

- IHK Nachfolgeberatung
- IHK Gründer- und Nachfolgecoaching
- IHK Nachfolge
- IHK Mediationszentrum
- IHK Informationsveranstaltungen Unternehmerforum
- Nexxt Change

Markus Neuner

stv. Bereichsleiter

markus.neuner@muenchen.ihk.de

Tel.: 089 5116 1259

Folgen Sie uns!



muenchen.ihk.de/newsletter



fb.com/ihk.muenchen.oberbayern



[@IHK_MUC](https://twitter.com/IHK_MUC)



xing.com/net/muenchenihk

FRAGEN?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!