
Deutsche Unternehmerbörse



Auswertung: Studie zur Unternehmensnachfolge

Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Zusammenfassung

Kernaussage: Nachfolge-Notstand in Deutschland

Studie von TNS Emnid zur Unternehmensnachfolge im Auftrag der Deutschen Unternehmerbörse (DUB.de)

Bis 2014 entscheidet die Regelung der Nachfolge über die Existenz von mehr als 100.000 deutschen Familienunternehmen* – und damit auch über zahlreiche Arbeitsplätze. Eine Umfrage der Deutschen Unternehmerbörse DUB.de zeigt: Der Mittelstand kämpft mit massiven Nachfolgeproblemen, denn

- Unternehmer kümmern sich nicht um ihre Nachfolge
- Der Eigentümer-Nachwuchs ist für die Unternehmensnachfolge nur zweite Wahl
- Töchter und Söhne haben kein Interesse am elterlichen Geschäft

* IfM. Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn

Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Zusammenfassung

Unternehmer kümmern sich nicht um ihre Nachfolge

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen hat das Thema Nachfolge noch nicht bzw. noch nicht abschließend geregelt (58%). Das Alarmierende daran: Diejenigen, die es akut oder in naher Zukunft betrifft (Eigentümer über 50 Jahre), sind genauso wenig vorbereitet, wie ihre jüngeren Kollegen. Fast jeder fünfte Unternehmer über 50 Jahre hat sich noch gar nicht einmal mit dem Thema Nachfolge auseinandergesetzt (17%).

O-Ton Michael Grote, Geschäftsführer Deutsche Unternehmerbörse: „Wir registrieren, dass Unternehmen im Mittelstand grob fahrlässig mit der Nachfolgefrage umgehen. Viele Unternehmer arbeiten, bis sie krankheitsbedingt aufgeben müssen, oder sogar bis zum Tod – ohne entsprechende Nachfolgeregelungen getroffen zu haben. Das heißt, nicht nur die Existenz zahlreicher Betriebe ist in Gefahr, sondern auch hunderttausende Arbeitsplätze, denn der Mittelstand ist in Deutschland das Rückgrat der Wirtschaft.“

Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Zusammenfassung

Der eigene Nachwuchs ist für die Unternehmensnachfolge nur 2. Wahl

In drei von vier Unternehmen (78 %) übergeben die Eigentümer ihr Geschäft an Tochter oder Sohn. Jedoch halten nur 44 % der befragten Unternehmer die familieninterne Übergabe langfristig auch für Erfolg versprechend. Fast die Hälfte aller Eigentümer übergibt das Unternehmen innerhalb der Familie, ohne davon überzeugt zu sein. Zudem fällt auf: Je größer das Unternehmen, desto weniger Vertrauen besteht gegenüber einem familiären Nachfolger, das Geschäft erfolgreich fortzuführen. Während bei Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern rund die Hälfte (49 %) der Befragten die Nachfolge durch einen Sohn oder eine Tochter als am erfolgversprechendsten bewertet, sind es bei Unternehmen mit 100 bis 500 Mitarbeitern nur 35 %. Auch nach Ansicht jüngerer Inhaber (unter 50 Jahren) sind die Erfolgsaussichten bei der Übergabe an die nachfolgende Familiengeneration nicht groß. Nur 39 % rechnen bei diesem Schritt langfristig mit großem Erfolg.

O-Ton Michael Grote, Geschäftsführer Deutsche Unternehmerbörse: „Die meisten Unternehmer gehen mit der familieninternen Nachfolge den einfacheren und bequemeren Weg. Viele schaffen es nicht, sich differenziert mit diesem Thema auseinanderzusetzen und übergeben ihr Unternehmen wider besseren Wissens an den Nachwuchs. Später entpuppen sich zahlreiche familieninterne Übergaben als schlecht vorbereitet, überhastet und schlichtweg falsch. Deshalb muss es leichter werden, eine familienexterne Nachfolge zu arrangieren.“

Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Zusammenfassung

Traditionsbruch: Töchter und Söhne haben kein Interesse mehr am elterlichen Geschäft

Dem heutigen Unternehmernachwuchs fehlt es am Interesse für den elterlichen Betrieb: 63 % der befragten Unternehmer gab an, dass ihre Kinder andere berufliche Interessen verfolgen. Dabei gibt es auch Unterschiede in Bezug auf die Unternehmensgröße. In Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern fehlt es laut Umfrage bei 86 % an Interesse, bei größeren Unternehmen ist der Hauptgrund neben mangelndem Interesse (31 %) dass der Nachwuchs zu jung ist (31 %). Insgesamt sieht nur etwas mehr als die Hälfte der befragten Unternehmer mit Kindern (57 %) im eigenen Nachwuchs einen potenziellen Nachfolger für ihr Unternehmen. Je größer der Betrieb, desto seltener ist das der Fall (100-500 Mitarbeiter: 49 %).

O-Ton Michael Grote, Geschäftsführer Deutsche Unternehmerbörse: „Dem heutigen Nachwuchs stehen viel mehr berufliche Entfaltungsmöglichkeiten als noch vor zehn oder 20 Jahren offen. Darum beobachten wir eine Abkehr von der traditionellen Nachfolgeregelung im Familienunternehmen.“

Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Umfrageauswertung

Studiensteckbrief:

Auftraggeber:	Deutsche Unternehmerbörse DUB.de GmbH
Institut:	TNS Emnid, Abteilung Social + Opinion
Methode:	Telefonische Befragung (CATI Mehrthemen-Umfrage)
Befragungsgebiet:	Bundesrepublik Deutschland
Grundgesamtheit:	Entscheider in privatwirtschaftlichen Unternehmen (Ausgenommen sind Aktiengesellschaften)
Stichprobengröße:	321 Befragte
Feldzeit:	16.08.2011 bis 22.09.2011

Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Umfrageauswertung

Wurde die Nachfolge in Ihrem Unternehmen bereits geregelt?

57 Prozent der Eigentümer haben noch keine bzw. noch keine abschließende Nachfolgeregelung getroffen. Zwischen den unter und über 50-Jährigen gibt es keinen großen Unterschied, was die definitive Nachfolgeregelung betrifft: 17 Prozent der über 50-jährigen Unternehmer hat sich mit dem Thema Nachfolger bisher noch gar nicht beschäftigt. Lediglich 43 Prozent der 200 befragten Unternehmer haben ihre Nachfolge bereits geregelt.

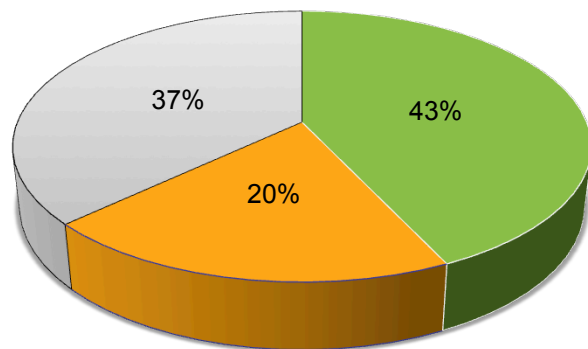
Fazit: Ein Großteil der Unternehmer vernachlässigt die Regelung ihrer Nachfolge

Deutsche Unternehmerbörse

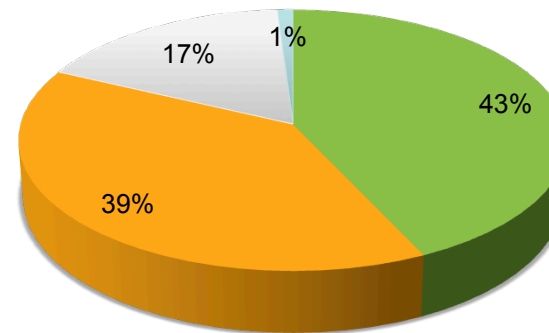
TNS Emnid - Umfrageauswertung

Wurde die Nachfolge in Ihrem Unternehmen bereits geregelt?

Unternehmer bis 49 Jahre



Unternehmer ab 50 Jahren



- Die Unternehmensnachfolge ist bereits geregelt
- Die Unternehmensnachfolge ist noch nicht abschließend geregelt
- Die Unternehmensnachfolge ist noch kein Thema
- keine Angabe

Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Umfrageauswertung

Welche Nachfolgeregelung ist für Ihr Unternehmen vorgesehen?
Welche Nachfolgeregelung halten Sie für am erfolgversprechendsten?

Mit großem Abstand vor anderen Alternativen übergeben rund drei Viertel der Unternehmer, die ihre Nachfolge geregelt haben, die Firma an Sohn oder Tochter (79 %). Mögliche andere Lösungen, wie Verkauf an einen Mitarbeiter (10 %), an einen externen Nachfolger oder Mitgesellschafter (je 3 %) fallen dabei kaum ins Gewicht.

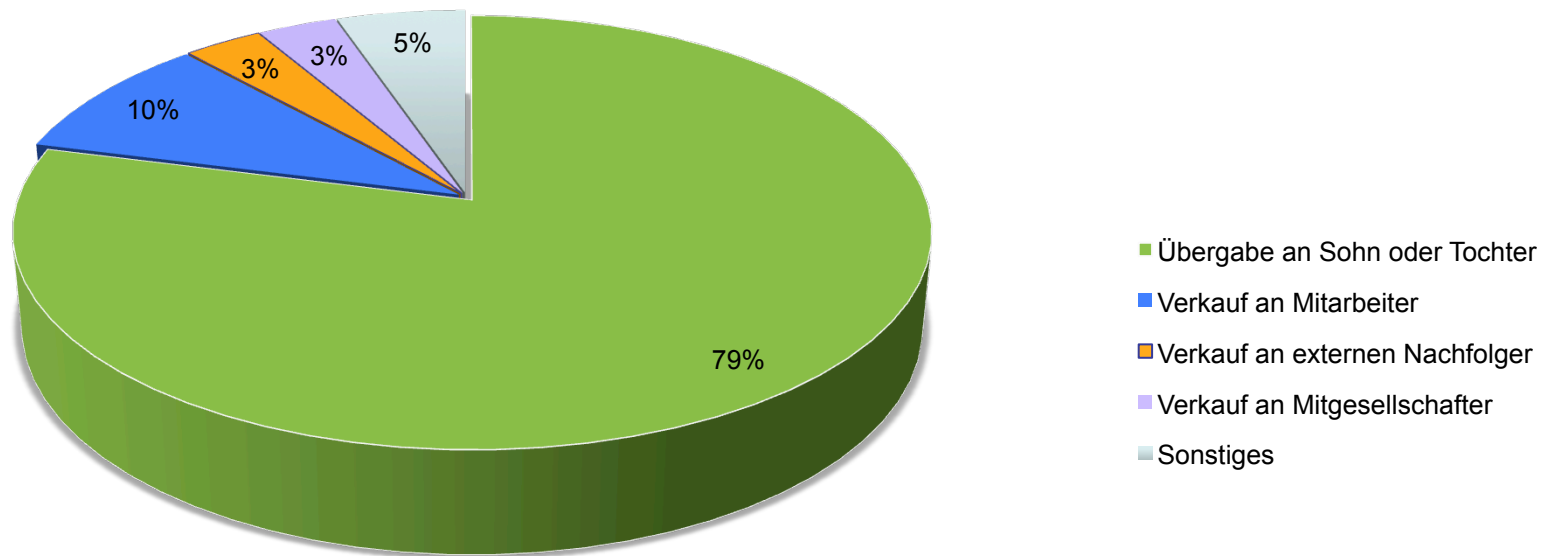
Diese Zahlen stehen im Widerspruch zu der Angabe, dass im Schnitt nur 44 % aller Unternehmer die familieninterne Unternehmensnachfolge auch für am erfolgversprechendsten halten. Auf die Unternehmensgröße aufgeschlüsselt, geht diese Zahl noch weiter auseinander: Nur etwa ein Drittel der Unternehmen (35 %) mit 100-500 Mitarbeitern betrachtet die Übernahme durch Sohn oder Tochter als am erfolgversprechendsten und andere Alternativen gewinnen an Bedeutung.

Fazit: Die familieninterne Unternehmensnachfolge ist häufig nur eine Notlösung

Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Umfrageauswertung

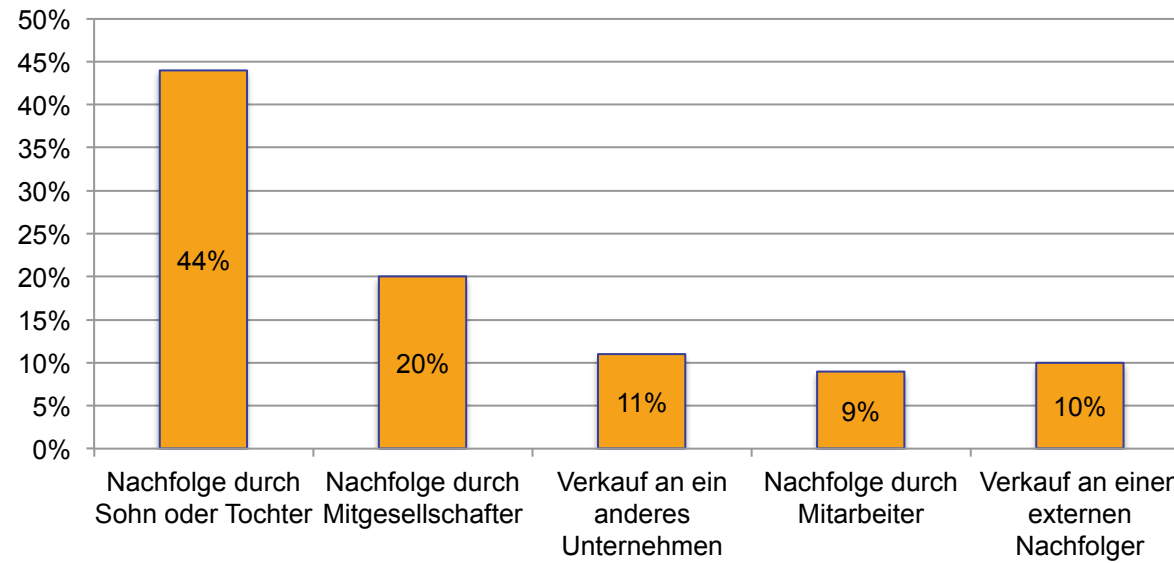
Welche Nachfolgeregelung ist für Ihr Unternehmen vorgesehen?



Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Umfrageauswertung

Welche Nachfolgeregelung halten Sie für am erfolgversprechendsten?



Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Umfrageauswertung

Welches ist ein häufiger Grund für gescheiterte Unternehmensübergaben?

84% der befragten Geschäftsführer und Eigentümer halten den Fakt, dass der Senior nicht loslassen kann, für die häufigste Ursache einer gescheiterten Unternehmensübergabe in der Familie. Für rund drei Viertel (76%) kann das Scheitern auch darin begründet sein, dass Sohn oder Tochter zur Übernahme gedrängt wurden oder dass es Streitigkeiten unter den im Unternehmen tätigen Kindern gab (73%). Aber auch unterschätzte Anforderungen (63%), unzureichende Qualifikationen des Nachwuchses (59%) oder Überforderung durch den Senior (59%) können Gründe für das Scheitern sein.

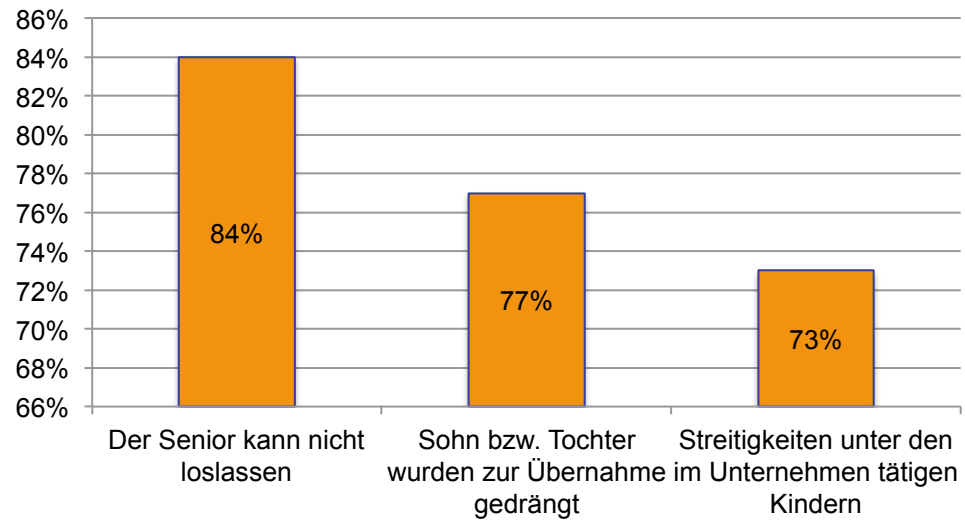
Fazit: Krisenherd Unternehmensübergabe in der Familie: Wenn der Vater nicht mit dem Sohne ... Unternehmensübergaben in der Familie sind häufig zum Scheitern verurteilt. Dennoch sind sie meist die Regel.

Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Umfrageauswertung

Welches ist ein häufiger Grund für gescheiterte Unternehmensübergaben?

Gründe für gescheiterte Übergaben in der Familie



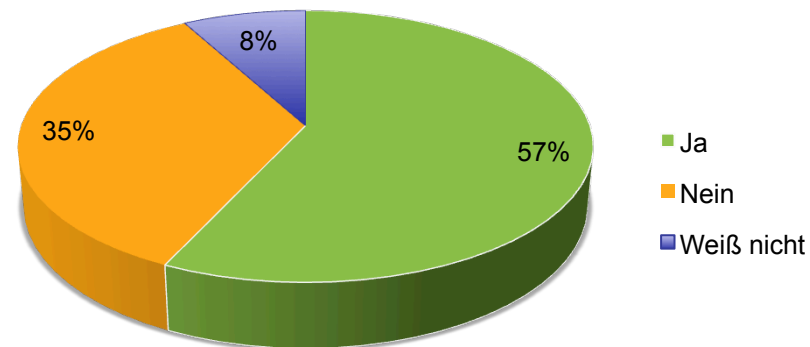
Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Umfrageauswertung

Sehen Sie in Ihren Kindern einen Nachfolger für Ihr Unternehmen? Falls nicht, warum?

Im Schnitt sieht nur etwas mehr als die Hälfte der befragten Unternehmer (57%) im eigenen Nachwuchs einen potenziellen Nachfolger für das Unternehmen. Während bei kleinen Unternehmen mit unter 50 Mitarbeitern rund 62% den Nachwuchs als Nachfolger betrachtet, sind es bei Unternehmen mit 100 bis 500 Mitarbeitern nur 49 Prozent.

Sehen Sie in Ihren Kindern einen möglichen Unternehmensnachfolger?



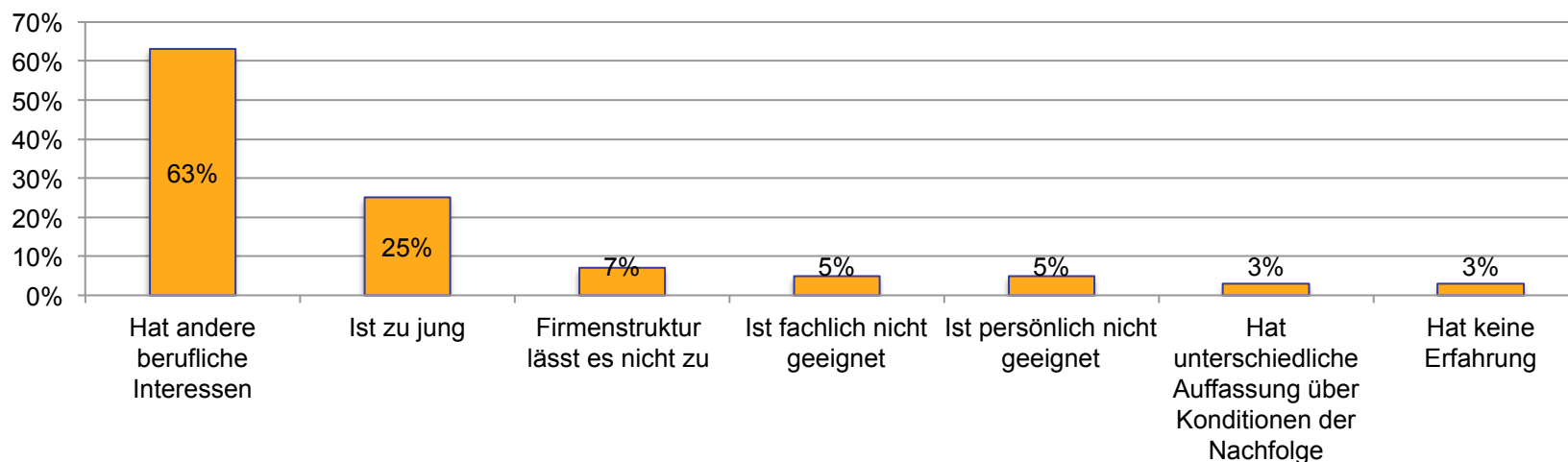
Deutsche Unternehmerbörse

TNS Emnid - Umfrageauswertung

Warum kommt Ihr Nachwuchs nicht für die Nachfolge in Frage?

Der Hauptgrund, warum die Kinder nicht für die Unternehmensnachfolge in Frage kommen, sind andere berufliche Interessen (63%) Besonders bei kleineren Unternehmen ist das Interesse am elterlichen Betrieb selten vorhanden (86%). Weitere Gründe, warum Sohn oder Tochter nicht die Unternehmensnachfolge antreten können oder wollen, ist deren Alter – 25% der Unternehmer geben an, dass der Nachwuchs zu jung ist. In anderen Fällen lässt es die Firmenstruktur nicht zu oder der Nachwuchs ist fachlich oder persönlich nicht geeignet (je 13 %).

Fazit: Ein Traditionsbruch ist erkennbar: Der Nachwuchs interessiert sich nicht mehr für den elterlichen Betrieb. Heute stehen ihm auch viel mehr berufliche Entfaltungsmöglichkeiten offen als früher.



Deutsche Unternehmerbörse

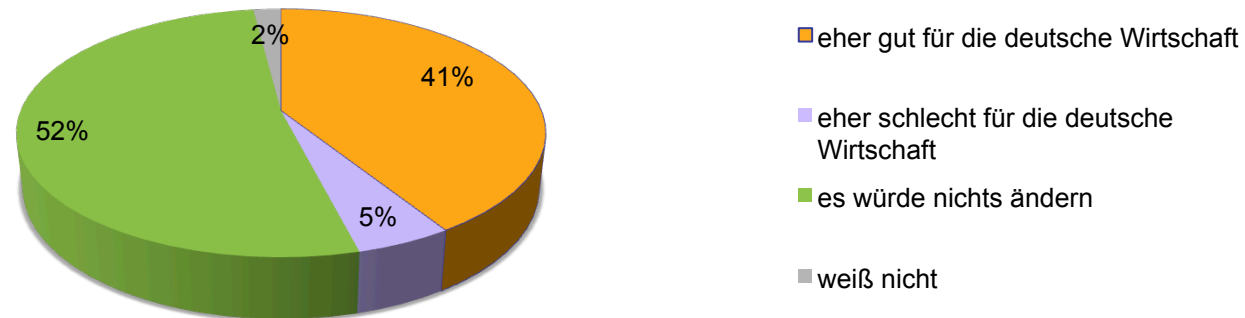
TNS Emnid - Umfrageauswertung

Wären mehr weibliche Unternehmer gut für die deutsche Wirtschaft?

44 % der Befragten waren der Meinung, dass ein höherer Frauenanteil der deutschen Wirtschaft gut täte. Auffällig: Diese Einschätzung steigt mit zunehmender Unternehmensgröße. Bei Unternehmen mit 100 bis 500 Mitarbeitern glauben 45 % an die weiblichen Führungsqualitäten. Bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern teilen diese Auffassung nur 35 %. Das weibliche Unternehmer noch in der Unterzahl sind, belegt auch die repräsentative DUB-Studie: Lediglich 18 % der befragten Eigentümer waren Frauen.

Fazit: Mehr Frauen an der Unternehmensspitze wären gut für die deutsche Wirtschaft. Je größer das Unternehmen, desto aufgeschlossener ist es bzw. desto weniger ist es in traditionellen Mustern der Unternehmensführung verhaftet.

Wären mehr weibliche Unternehmer gut für die Wirtschaft?



Über die Deutsche Unternehmerbörse DUB.de GmbH:

Die Deutsche Unternehmerbörse DUB.de GmbH ist ein unabhängiges Portal für Unternehmensbeteiligungen und -nachfolgen. Der neue Online-Marktplatz bringt Käufer und Verkäufer von Unternehmen zusammen und stellt durch automatisierte Suchfunktionen sicher, dass Käufer beziehungsweise Verkäufer laufend über alle passenden Angebote informiert werden. Für Käufer ist das Suchen auf dem Online-Marktplatz von DUB.de kostenlos. Verkäufer zahlen für ein Verkaufsinserat 59 Euro (inkl. MwSt.). Zudem erhält der Besucher wertvolle Hintergrundinformationen und Expertenbeiträge zu allen relevanten Themen.

Kontakt

Deutsche Unternehmerbörse DUB.de GmbH

Schanzenstraße 70

20357 Hamburg

Tel.: 040-46 88 32-660

Fax: 040-46 88 32-669

info@dub.de

www.dub.de