

Unternehmensnachfolge als Schließungsrisiko?!

Rosemarie Kay, André Pahnke, Nadine Schlömer-Laufen, Susanne Schlepphorst

Zusammenfassung

Stilllegungen im Zuge von Nachfolgen sind ein seltenes Phänomen. Dies belegt die Analyse von übergabereifen Betrieben, deren Inhaber und Inhaberinnen im Zeitraum 2012 bis 2016 eine Übergabe planten, stattdessen aber ihren Betrieb stilllegten. Diesen Betrieben mangelt es häufig an wirtschaftlicher Attraktivität – damit unterscheiden sie sich kaum von den stillgelegten Betrieben ohne Nachfolgethematik im Vergleichszeitraum.

Die deutsche Volkswirtschaft ist wie jede andere marktwirtschaftlich organisierte Volkswirtschaft durch eine hohe Fluktuation im Unternehmensbestand gekennzeichnet: In den Jahren 2016 bis 2020 wurden in Deutschland laut Gründungsstatistik des IfM Bonn jährlich zwischen 206.000 und 250.000 gewerbliche Unternehmen neu gegründet. Ihnen standen zwischen 203.000 und 285.000 Liquidationen gegenüber (Betriebsaufgaben von Hauptniederlassungen und Kleingewerben ohne Beschäftigte). Unklar sind allerdings die Umstände, die zur Unternehmensschließung führen. Gut belegt ist, dass gerade neugegründete Unternehmen einem hohen Schließungsrisiko ausgesetzt sind (vgl. z.B. Schneck/May-Strobl 2013), weil sich beispielsweise ihre Geschäftsmodelle als nicht tragfähig erweisen. Aber auch etablierte Unternehmen stellen infolge mangelnder Wirtschaftlichkeit oder persönlicher Gründe auf Seiten der Unternehmer und Unternehmerinnen ihre Geschäftstätigkeit ein.

Ein besonderes öffentliches Augenmerk richtet sich vor diesem Hintergrund auf Familienunternehmen, die ihre Nachfolge regeln müssen. Ohne weiteres Hinterfragen wird diesen gemeinhin unterstellt, dass es sich um grundsätzlich wettbewerbsfähige Unternehmen handle. Schließlich hat ihr Geschäftsmodell sie über viele Jahre oder gar Generationen hinweg erfolgreich am Markt gehalten. Deswegen sei alles zu tun, um nach Möglichkeit zu verhindern, dass sie im Zuge des Übergabeprozesses geschlossen werden. Doch handelt es sich bei diesen Unternehmen tatsächlich immer um gesunde Unternehmen? Wie viele Familienunternehmen werden überhaupt im Nachfolgeprozess stillgelegt? Unterscheiden sich solche Stilllegungen substantziell von anderen Unternehmensschließungen?

Diesen Fragen gehen wir auf Basis des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Betriebs-Historik-Panels nach. Dabei greifen wir auf eine kürzlich von uns veröffentlichte Studie (vgl. Pahnke et al. 2021) zurück, die wir an dieser Stelle vertiefen und ergänzen.

Da Angaben zur Unternehmensnachfolge allein im Jahr 2012 erhoben wurden, bildet diese Befragungswelle den Ausgangspunkt für unsere Analysen. Die Daten ermöglichen es uns, sogenannte übergabereife Betriebe zu identifizieren. Das sind Betriebe, die innerhalb der folgenden fünf Jahre – im vorliegenden Fall also in den Jahren 2012 bis 2016 – eine Übergabe planen. Der Datenzugang erfolgte mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB.

Stilllegungen im Nachfolgeprozess – ein eher seltenes Phänomen

Über die Stilllegung des Unternehmens kann im Verlauf des Nachfolgeprozesses zu unterschiedlichen Zeitpunkten entschieden werden, z.B. im Zuge der ersten Rückzugsüberlegungen, wenn bereits Zweifel an der Übergabefähigkeit des Unternehmens bestehen. Mit 4,2 % ist dies jedoch nur bei einem geringen Anteil an übergabereifen Betrieben der Fall (vgl. Pahnke et al. 2017). Die Stilllegungsentscheidung kann aber auch getroffen werden, wenn beispielsweise kein Nachfolgeinteressent gefunden wird oder Verkaufsverhandlungen scheitern. Der Anteil dieser ungeplanten Stilllegungen war bislang unbekannt. Weitere Analysen zeigen nun, dass zwischen 2012 bis 2016 hochgerechnet 22.700 bzw. 25,1 % aller Betriebe, deren Übergabe für diesen Zeitraum geplant war, in dieser Phase auch stillgelegt wurden. Da im IAB-Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst werden, bietet es sich an, lediglich die Anzahl der sogenannten Betriebsaufgaben von Hauptniederlassungen zum Vergleich heranzuziehen. Im betrachteten Zeitraum wurden 382.800 gewerbliche Hauptniederlassungen geschlossen. Demnach hätten etwa 5,9 % der Liquidationen im Nachfolgezusammenhang stattgefunden – und damit vergleichsweise selten. Tatsächlich sollte dieser Anteilswert noch geringer sein, weil in der Bezugsgröße – die Gesamtzahl der Liquidationen – die Betriebsaufgaben in den Freien Berufen nicht enthalten sind.

Die Wettbewerbsfähigkeit ist entscheidend

Ein Vergleich der stillgelegten übergabereifen Betriebe mit den weiterhin bestehenden übergabereifen zeigt, dass es den stillgelegten Betrieben häufiger an wirtschaftlicher Attraktivität fehlte: So handelt es sich bei den stillgelegten übergabereifen Betrieben eher um solche, die im Vorfeld der geplanten Übergabe durch eine mangelhafte Ertragslage, einen niedrigen technischen Stand der Anlagen und geringere Investitionsausgaben gekennzeichnet waren. Es wird zudem ersichtlich, dass die Betriebsgröße, die in der Forschung als ein wichtiger Indikator für die wirtschaftliche Attraktivität des übergabereifen Unternehmens angesehen wird, eine Rolle spielt: Mit durchschnittlich sieben Beschäftigten waren die stillgelegten Betriebe im Untersuchungszeitraum deutlich kleiner als die weiter bestehenden Betriebe mit durchschnittlich rund 17 Beschäftigten (arithmetische Mittelwerte). Standortbezogene und branchenspezifische Faktoren sind demgegenüber weniger ausschlaggebend.

Übergabereife Betriebe sind nur einem leicht erhöhten Risiko einer Stilllegung ausgesetzt

Aus mittelstandspolitischer Perspektive ist bedeutsam, ob sich übergabereife Unternehmen im Hinblick auf Stilllegungswahrscheinlichkeit und -ursachen von Unternehmen unterscheiden, die im Beobachtungszeitraum keine Übergabe anstrebten. Die Auswertungen zeigen, dass hochgerechnet 18,5 % der Betriebe ohne (baldige) Übergabepäne stillgelegt wurden. Damit sind übergabereife Betriebe zwar etwas häufiger im Beobachtungszeitraum stillgelegt worden, aber nicht substantiell.

Dies untermauern auch vertiefende, multivariate Analysen. Demnach haben übergabereife Betriebe eine um 3,4 Prozentpunkte erhöhte Wahrscheinlichkeit, zur Gruppe der stillgelegten Betriebe zu gehören. Überdies ist festzustellen, dass in beiden betrachteten Gruppen die Stilllegungen von denselben, oben bereits genannten Faktoren getrieben werden. Nicht nur das: Die Faktoren wirken in beiden Gruppen mit der gleichen Stärke. Wird zusätzlich berücksichtigt, welche Art von Übergabe geplant ist, zeigt sich, dass sich übergabereife Betriebe, die eine familieninterne Nachfolge anstreben, nicht von den sonstigen Betrieben in ihrem Stilllegungsrisiko unterscheiden. Dies deutet darauf hin, dass es vor allem Schwierigkeiten bei der Umsetzung einer familienexternen Nachfolge sind, die das Stilllegungsrisiko übergabereifer Betriebe ansteigen lässt. Es ist bekannt, dass familienexterne Unternehmensnachfolgen mit mehr Unwägbarkeiten verbunden sind als familieninterne.

Stilllegungen – ein Teil des aus Marktsicht notwendigen Bereinigungsprozesses

Sowohl die im Rahmen der Nachfolge stillgelegten Familienbetriebe als auch die sonstigen stillgelegten Betriebe sind durch eine verminderte Wettbewerbsfähigkeit gekennzeichnet. Offenbar spiegeln diese Stilllegungen den üblichen Marktberäumungsprozess innerhalb einer Volkswirtschaft wider. Solche Prozesse tragen zur Erneuerung und damit auf lange Sicht zum Wohlstand einer Volkswirtschaft bei.

Dennoch ist aus all diesen Befunden nicht zu schließen, dass die vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen in Sachen Unternehmensnachfolge im Prinzip eingestellt werden könnten. Ob übergabereife Familienunternehmen eine höhere Stilllegungswahrscheinlichkeit hätten, wenn es all diese Maßnahmen nicht gäbe, muss schließlich offenbleiben.

Umgekehrt zeigen die Befunde aber auch nicht auf, dass es weitergehender Unterstützung bedarf – auch nicht für geplante familienexterne Übergaben. Auch dort sind es nach unseren Analysen vorrangig ökonomische und nicht im Übergabeprozess verankerte Probleme, die letztlich zur Stilllegung führen.

Dr. Rosemarie Kay ist stellvertretende Geschäftsführerin am IfM Bonn und Dr. Nadine Schlömer-Laufen Projektleiterin. Dr. André Pahnke und Dr. Susanne Schlepphorst sind dort als wissenschaftliche Mitarbeiter tätig.

Weiterführende Studien:

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

Pahnke, A.; Kay, R.; Schlepphorst, S. (2017): Unternehmerisches Verhalten im Zuge der Unternehmensnachfolge, IfM Bonn, IfM-Materialien 254, Bonn.

Schneck, S.; May-Strobl, E. (2013): Wohlfandeffekte des Gründungsgeschehens, IfM Bonn, IfM-Materialien Nr. 223, Bonn.

Impressum

Für den Inhalt der einzelnen Artikel sind ausschließlich die jeweiligen Autoren verantwortlich.

Hrsg.: **Prof. Dr. Friederike Welter** (IfM Bonn, Universität Siegen)
Prof. Dr. Jörn Block (FGF e.V., Universität Trier, Universität Witten/Herdecke)

V.i.S.d.P.: **Dr. Jutta Gröschl** (IfM Bonn).
Ulrich Knaup (FGF e.V.)

Websites: www.ifm-bonn.org

www.fgf-ev.de