

Pressemitteilung

Von der Führungskraft zum Unternehmer

Bonn, 11. Juli 2019. Nach Schätzungen des IfM Bonn stehen bis 2022 jährlich rund 30.000 Unternehmen vor der Frage, wie sie ihre Nachfolge regeln. In rund jedem zweiten mittelständischen Unternehmen wollen oder können Familienmitglieder nicht die Nachfolge antreten. Unternehmensinterne und -externe Alternativen sind daher gefragt, wenn es aufgrund fehlender familieninterner Nachfolge nicht zur Unternehmensaufgabe kommen soll.

Grundsätzlich gibt es für Unternehmer und Unternehmerinnen, die in der Familie keinen Nachfolger oder keine Nachfolgerin finden, drei Möglichkeiten: Entweder sie bauen hierfür jemanden aus der Unternehmensbelegschaft auf oder sie kontaktieren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anderer Unternehmen, die sie hierfür geeignet sehen. Alternativ können sie ihr Unternehmen aber auch an andere Unternehmer und Unternehmerinnen verkaufen. Letzteres geschieht in knapp einem Drittel der Unternehmen, während knapp jedes fünfte Unternehmen in die Hände von Belegschaftsangehörigen übergeht.

Institut für
Mittelstandsforschung

IfM
BONN

www.ifm-bonn.org

Das IfM Bonn ist eine Stiftung
des privaten Rechts.

Gefördert durch:



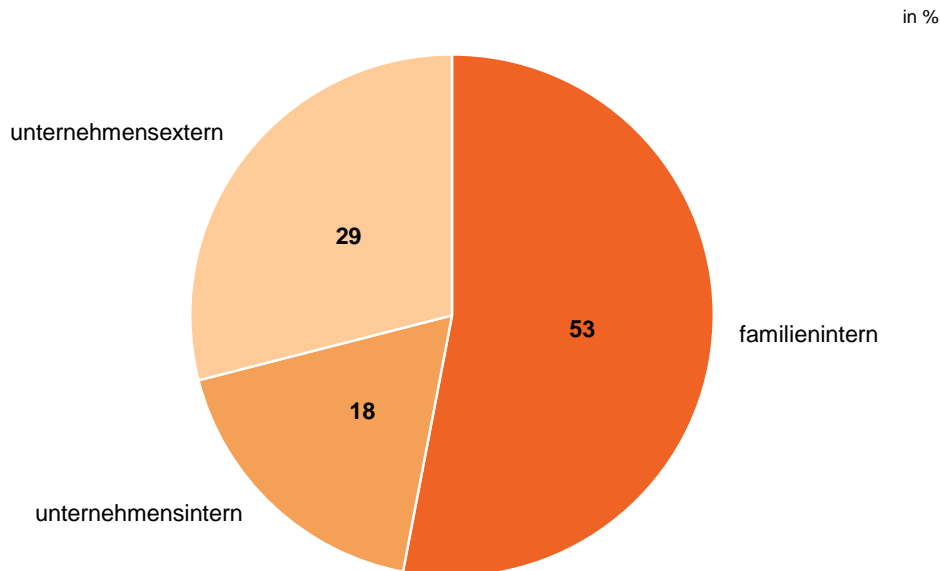
Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Ministerium für Wirtschaft, Innovation,
Digitalisierung und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



Gewählte Nachfolgelösungen



© IfM Bonn 17 1702 001

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer Metaanalyse von 18 Studien.

Wann sich eine unternehmensinterne Nachfolge eignet

Um den Anteil der Mitarbeiternachfolgen zu steigern, setzen sich Abgeordnete verschiedener Landesparlamente für deren stärkere Förderung ein. "Unsere Analysen zeigen allerdings, dass es sowohl auf Seiten der Übergebenden als auch auf der der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Reihe von Gründen gibt, diese Nachfolgelösung nicht zu wählen. Eine Förderung könnte daher zu unerwünschten Ergebnissen führen", berichtet Dr. Nadine Schlömer-Laufen. "So können die Inhaber und Inhaberinnen nur dann den höchsten Verkaufspreis erzielen, wenn sie ihr Unternehmen an jemanden verkaufen, der hierdurch Wettbewerbsvorteile erzielt. Dies sind in der Regel andere Unternehmen, für die sich durch den Unternehmenskauf die Möglichkeit zum schnelleren Markteintritt oder Zugang zu spezifischem Wissen ergibt. Aus ökonomischer Sicht sollte diese Nachfolgeform daher die erste Wahl für alle Alteigentümer und Alteigentümerinnen sein."

Auf Seiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fehlt häufig der Wunsch, überhaupt unternehmerisch tätig zu sein – schließlich ist dies mit Kapitalverlust- und Haftungsrisiken verbunden.

Arbeitnehmernachfolgen sind daher vor allem dann chancenreich, wenn kein anderes Unternehmen am Kauf interessiert ist oder der Alteigentümer oder die Alteigentümerin ihr Lebenswerk und die Arbeitsplätze ihrer Mitarbeiter langfristig gewahrt sehen wollen. Ein Verkauf an ein anderes Unternehmen kommt für sie dann nicht in Frage. "Von allen Arbeitnehmernachfolge-Konstellationen, die wir analysiert haben, ist die Nachfolge durch eine Führungskraft aus dem eigenen Unternehmen für beide Parteien am chancenreichsten", berichtet die Projektleiterin. Der Grund: Die interne Führungskraft kennt meist seit vielen Jahren das Unternehmen, dessen Entwicklung und Finanzsituation. Entsprechend kann sie das Arbeitsplatz- und Kapitalverlustrisiko, das mit dem Schritt in die Selbstständigkeit verbunden ist, am besten einschätzen. Auch ist sie aufgrund ihrer detaillierten Unternehmenskenntnis eher bereit, einen Kaufpreis zu zahlen, der dem Unternehmen angemessen ist.

Für die Altinhaber und Alteigentümerinnen bietet diese Nachfolgevariante die Chance, einen vergleichsweise guten Preis für das eigene Unternehmen zu erzielen. Hinzu kommt, dass die Übergabe abseits der Öffentlichkeit vorbereitet werden kann. Hierdurch mindert sich die Gefahr, dass Belegschaft, Kunden und Lieferanten in der Phase des ungeklärten Nachfolgeprozesses verunsichert werden. Auch sind die Alteigentümer und Alteigentümerinnen – im Gegensatz zu einem Verkauf an externe Führungskräfte, Mitbewerber oder Finanzinvestoren – nicht gezwungen, Fremden einen detaillierten Einblick in ihre Bücher zu gewähren. "Sind interne Führungskräfte nicht verfügbar, bietet sich aufgrund der Berufs- und Führungserfahrung sowie des finanziellen Backgrounds der Verkauf an externe Manager und Managerinnen als nächstbeste Lösung an", resümiert die Projektleiterin.

Das Denkpapier "Unternehmensnachfolge durch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – Chancen und Risiken" ist auf der Homepage des Institut für Mittelstandsforschung (www.ifm-bonn.org) abrufbar.

Medienkontakt

Dr. Jutta Gröschl
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: (0228) 72997-29
E-Mail: groeschl@ifm-bonn.org

Immer bestens informiert durch unseren kostenfreien [Forschungsnewsletter](#).