

Executive Summary

- **Brisante Nachfolgesituation in Sachsen bei klassischen KMU**
- **Überwiegender Fokus liegt auf externen Nachfolgen**
- **Fast ¾ der befragten Unternehmer haben keinen Nachfolgeplan**
- **Mehrzahl der Nachfolgen wird innerhalb der nächsten 3 Jahre erwartet**



Lieber Leserinnen und Leser, auf den folgenden zwei Seiten finden Sie die zentralen Resultate der Studie „Unternehmensnachfolge Sachsen“. Die Studie entstand gemeinsam unter intensiver Zusammenarbeit mit einem Studententeam.

Ich wünsche viel Spaß bei der Lektüre,

Ihr Alexander Lahmann

Die sächsische Situation

Über 25 Jahre nach der Wiedervereinigung stehen viele sächsische Betriebe vor einer Nachfolgesituation. Im klassischen KMU-Segment (2.5–20 Mio. EUR Umsatz) haben wir **1000 Unternehmen** in Sachsen, mit einer vergleichbar soliden Rücklaufquote von 13.5%, **befragt**. Die Antworten kommen zu je 1/3 aus den Regionen **Chemnitz, Dresden und Leipzig** und repräsentieren daher das Bild des gesamten sächsischen Raumes. Entsprechend der sächsischen Branchenstruktur im KMU-Segment, haben uns zu 50% Unternehmer aus dem produzierenden Bereich, gefolgt von Retail (9%), IT (7%) und Baubranche (6%) geantwortet (Restliche Branchen sehr zersplittert).

Von zentralem Interesse ist die Frage, wie viele der adressierten Unternehmer nach einer **familienexternen Nachfolgelösung** suchen. Diese müssen einen Nachfolger unternehmensintern- oder extern identifizieren, mit diesem den Nachfolgeprozess anstoßen und nicht zuletzt den Kaufpreis verhandeln.

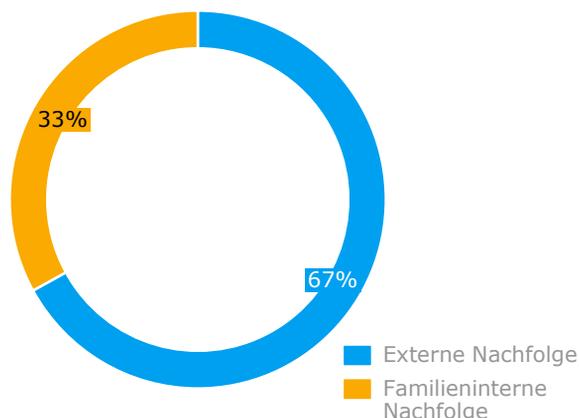


Abbildung 1: Angestrebte Nachfolgeart in Sachsen

Denn: Nur 33% der befragten Senior-Unternehmer zielen auf eine familieninterne Nachfolge ab. Mit **67%** ist eine **externe Nachfolgelösung** dominierend. Diese ist durch den damit verbundenen Prozess recht langwierig in der Umsetzung. Zudem stellt bereits die Suche nach externen Nachfolgern eine große Herausforderung dar. Bereits hier zeigt sich die Brisanz der sächsischen Nachfolgesituation.

Implementierungsquote von Nachfolgeplänen

Nicht nur die angestrebte Nachfolgeart steht im Fokus, sondern vor Allem wie viele der befragten Unternehmen bereits eine der angestrebten Nachfolgeformen implementiert haben, bspw. durch einen dementsprechenden Vertrag.

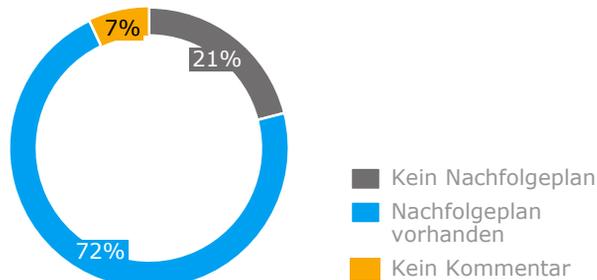


Abbildung 2: Implementierung Nachfolgeplan intern

Bei **familieninternen** Nachfolgelösungen sind bei bereits **72%** der Unternehmen konkrete **Pläne vorhanden** (Abb. 2.). Dies beinhaltet bspw. die Übertragung von Unternehmensanteilen auf die Folgegeneration oder die direkte Einbindung der Kinder oder Enkelkinder in die Geschäftsführung. Jedoch spiegelt dies nur den kleineren Teil der angestrebten Nachfolgearten wieder.

Bei der überwiegend angestrebten Form der externen Nachfolge ist das Ergebnis *nahezu exakt gespiegelt*: 73% der Unternehmer haben keinen konkreten Nachfolgeplan parat (Abb. 3). In diesem Fall muss für eine erfolgreiche Übergabe des Unternehmens noch ein externer Nachfolger bzw. Unternehmen gefunden werden. Da der Prozess langwierig sein kann und etliche vertragliche Hürden genommen werden müssen, zeigt dies die herausfordernde Situation für sächsischen Unternehmer.

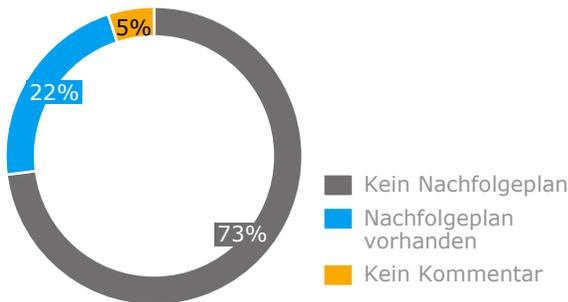


Abbildung 3: Implementierung Nachfolgeplan extern

Präferierte Partner im Nachfolgeprozess

Während des Nachfolgeprozesses ist ein valider und verlässlicher Partner für jeden Unternehmer wichtig – ohne ihn muss man die Bewertung seines Unternehmens selbst durchführen und mit dem potentiellen Nachfolger verhandeln. Hierfür gibt es Spezialisten, die sich vorwiegend aus Rechtsanwaltskanzleien, Wirtschaftsprüfern oder Finanzierungspartnern zusammensetzen. Insbesondere scheinen Unternehmer hier ihren Finanzpartnern zu vertrauen.

Wann ist mit den Nachfolgen zu rechnen?

Das durchschnittliche Alter der Senior-Unternehmer liegt bei ca. 55-60 Jahren. Daher ist die Zeit bis zur Nachfolge gering. Vor allem *Unternehmer über 65* präferieren eine *Nachfolge* innerhalb der *nächsten 3 Jahren* (Abb. 4, ein Koordinatenpunkt in Abb. 4 gruppiert alle Senior-Unternehmer mit gleicher Alters- & Zeitstruktur).

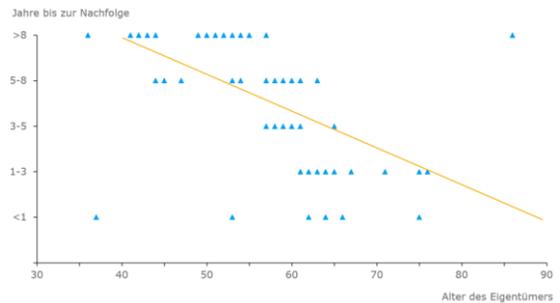


Abbildung 4: Alter / Zeit bis zur gewünschten Nachfolge

Unterschieden in klassische Kreditinstitute und Beteiligungsgesellschaften ergibt unsere Umfrage das folgende Bild: Als Partner beim Nachfolgeprozess werden generell *regionale Kreditinstitute* wie *Sparkassen* gegenüber international operierenden Banken *bevorzugt*. Auch *regional verwurzelte Beteiligungsfinanzierer* stehen im Interesse der Unternehmer. Damit ist also grundsätzlich ein *regionaler Fokus* von Vorteil.

Die Aufgabenschwerpunkte des IFU definieren sich über vier Felder



Nachfolgeprozess

Gemeinsam mit Ihnen –
Von Anfang an



Bewertung

Neutral und indikativ –
Für eine faire
Unternehmens-
bewertung



Netzwerk

Umfassende Expertise –
in allen relevanten
Bereichen



Matching

Evaluierung
potentieller Partner –
Für eine passende
Nachfolge

Das Institut für Familienunternehmen & Unternehmensnachfolge an der Handelshochschule Leipzig ist aus der Erkenntnis entstanden, dass es einer neutralen Plattform bedarf, die Seniorunternehmer mit potentiellen Nachfolgern zusammenführt.

Bei der Unternehmensnachfolge handelt es sich um eine höchst persönliche Angelegenheit, die einer hoch qualifizierten und empathischen Beratung bedarf. Hier setzt das Beratungsangebot von Prof. Dr. Alexander Lahmann an. Wir verstehen es als Ergänzung zum Angebot der Kammern und Verbände, die uns bei der Etablierung des Instituts sehr unterstützen. Als Mitglied des Beirats bin ich dankbar, Prof. Dr. Lahmann bei dieser verantwortungsvollen Aufgabe für unseren Freistaat Sachsen und darüber hinaus unterstützen zu dürfen.

Die Notwendigkeit für die Einrichtung des Instituts hat sich in einer gemeinsamen Studie von HHL, S-Beteiligungen und darauffolgenden Diskussionsrunden mit Unternehmern und Politikern, wie Sachsens Wirtschaftsminister Dulig, klar gezeigt.

Stefan Leermann (Geschäftsführer S-Beteiligungen Leipzig und Mitglied des Beirates des IFU)

