



HHL

LEIPZIG
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT

Unternehmensnachfolge Sachsen

- *Eine Bestandsaufnahme durch Umfrage* -
- *Studienauszug* -

*JProf. Dr. Alexander Lahmann
HHL Leipzig Graduate School of Management*



HHL

LEIPZIG
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT

„Unternehmer trödeln bei der Nachfolgesuche“

Wirtschaftswoche, 02.10.2015

„KfW warnt: 580 000 Mittelständler suchen Nachfolger“

Süddeutsche Zeitung, 23.04.2015

„Die heimlichen Weltmarktführer aus den neuen Ländern“

Wirtschaftswoche, 12.11.2015

„Schwierige Suche nach dem passenden Partner“

Wirtschaftswoche, 21.05.2015

„Einkaufstour der Finanzinvestoren - Die Firmenjäger stürzen sich auf den Mittelstand“

Wirtschaftswoche, 04.04.2016

„Warum so viele Betriebe keinen Nachfolger finden“

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 26.11.2015

„Die Heuschrecken werden sesshaft“

Wirtschaftswoche, 19.05.2015

„Immer mehr zu übergebende Betriebe, immer weniger Nachfolger“

DIHK, 2015



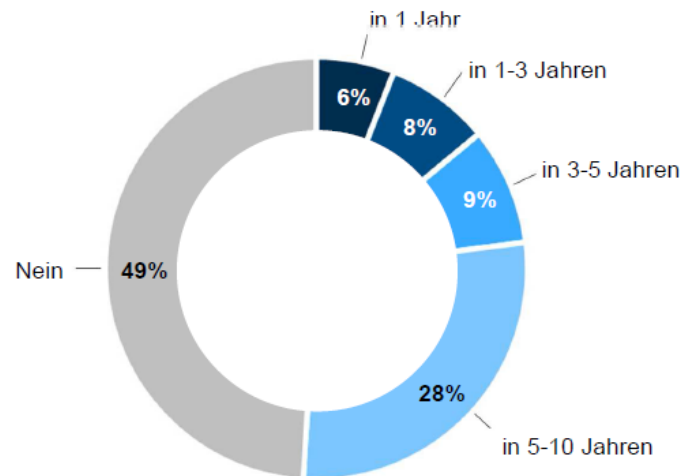
HHL

LEIPZIG
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT

Darstellung der bundesweiten Situation

Umfrage vom GfK (2013)

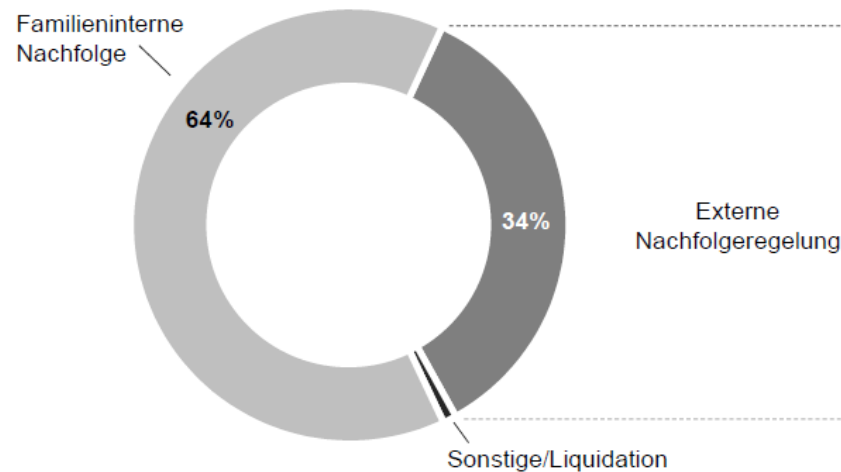
Nachfolge innerhalb der nächsten 10 Jahre?



Studie der GfK Enigma GmbH aus dem Jahre 2013 mit dem Ziel die Anzahl und die Struktur der Unternehmensnachfolgen in Deutschland zu ermitteln. Grundlage ist eine bundesweite Datenbasis von 1000 Unternehmen.

Für 49% der Unternehmen spielt eine Nachfolge keine Rolle innerhalb der nächsten 10 Jahre. 51% suchen nach einem Nachfolger innerhalb der nächsten 10 Jahre, wobei die Mehrzahl der Unternehmen (28%) langfristige Nachfolgen anstreben. Nur 23% sind innerhalb der nächsten 5 Jahre zu bewältigen.

Angestrebte Nachfolge



Bundesweit zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit mit 64% eine familieninterne Nachfolge anstrebt.

- Nur 34% suchen eine externe Nachfolgeregelung

Nun ergeben sich mehrere Fragen:

- Ist dieser Bundesdurchschnitt repräsentativ für Mitteldeutschland oder sogar Sachsen?
- Wie verzerren die gewachsenen Strukturen der alten Bundesländer das Bild?



Streben in Sachsen auch 64% der Unternehmer eine familieninterne Nachfolge an?



HHL

LEIPZIG
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT

Wie stellt sich die Nachfolgesituation in Sachsen dar?

(Gibt es überhaupt ein Problem?)



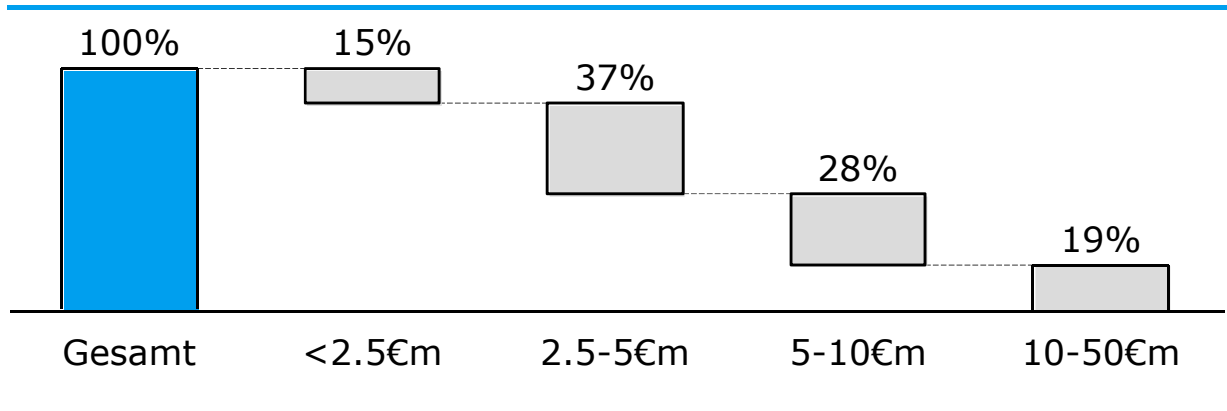
HHL

LEIPZIG
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT

Unternehmensgröße, Branche

Übersicht der befragten Unternehmen

Umsatz

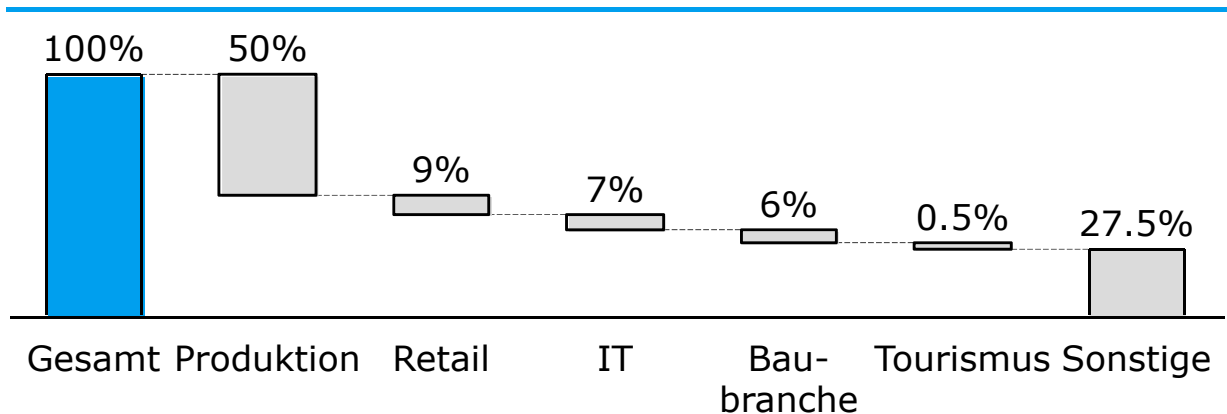


Kernaussagen

Es wurden 1000 Unternehmen befragt. Die Rücklaufquote liegt bei ca. 13%.

Die höchste Anzahl der Unternehmen liegt im Segment EUR 2.5 – 10 Mio. Die Kategorie EUR 10 – 50 Mio. beinhaltet auch Firmen die eine deutlich höheren Umsatz aufweisen.

Branche



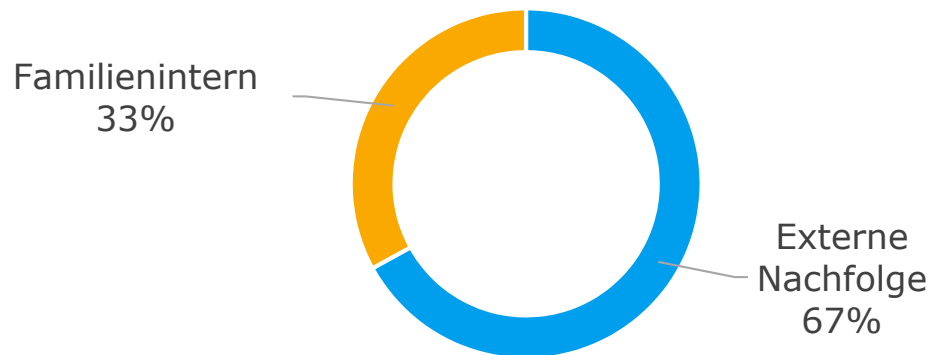
Analog zur typischen Struktur der deutschen Wirtschaft gehören 50% der Unternehmen (die den Fragebogen beantworteten) zur Branche Produktion.

Da eine Vielzahl von Branchenklassifikationen im Fragebogen angeboten wurde, sind zur besseren Darstellung die restlichen Branchen unter "Sonstige" aggregiert.

Nachfolgeform

Welche Nachfolgeformen werden angestrebt

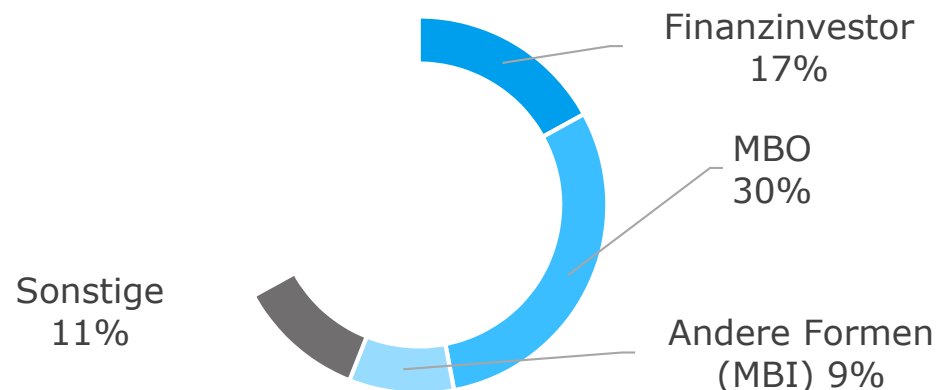
Angestrebte Nachfolge



Kernaussagen

Mit 67% strebt der überwiegende Teil der Firmen eine externe Nachfolgeregelung an. Nur 33% entfällt auf eine familieninterne Unternehmensnachfolge. Zusammenfassend ergibt sich ein zum Bundesdurchschnitt diametral entgegengesetztes Bild.

Angestrebte externe Nachfolgeform

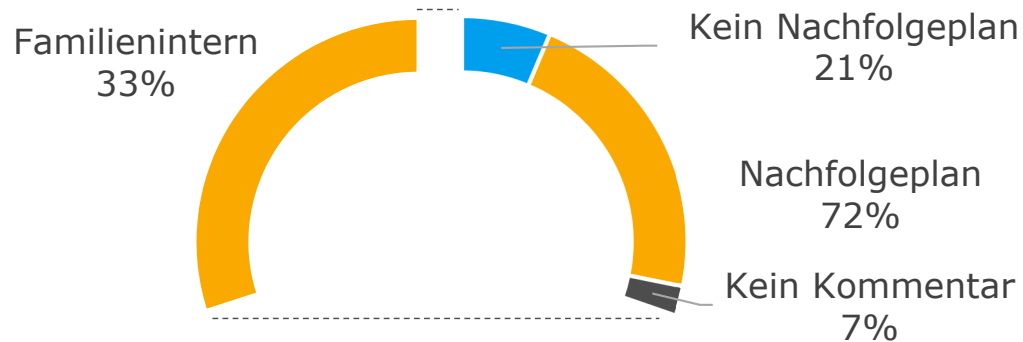


Senior-Unternehmer präferieren klar einen Management-Buy-Out, d.h. das aktuelle Management soll die Firma übernehmen. 17% der Firmen möchten einem Finanzinvestor ihr Unternehmen anvertrauen. Nur 9% möchten einem neuen Management ihr Unternehmen übergeben.

Auch hier zeigen sich erhebliche Differenzen zum Bundesdurchschnitt. Unabhängig davon benötigen alle externen Formen eine Finanzierung.

Wieviele Firmen haben bereits einen Nachfolgeplan implementiert?

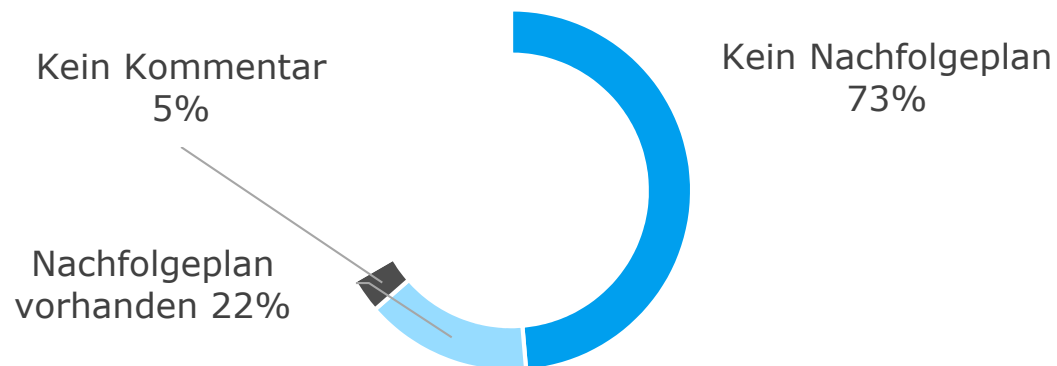
Implementierung bei familieninternen Nachfolgen



Kernaussagen

72% der familieninternen Nachfolgen haben einen Nachfolgeplan implementiert. Knapp $\frac{1}{4}$ haben dies noch auf der Agenda. Hier ist zu hinterfragen ob die familieninterne Nachfolge überhaupt im Rahmen der Möglichkeiten ist oder ob dies nur den grundsätzlichen Wunsch darstellt.

Implementierung bei externen Nachfolgen



Von den externen Nachfolgen (67% der Grundgesamtheit) können lediglich 22% einen Nachfolgeplan vorweisen. Die überwiegende Mehrheit hat noch keinen Nachfolgeplan implementiert.



HHL

LEIPZIG
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT

Wann ist mit den Nachfolgen zu rechnen?

(In welchem Zeitraum ist mit einer vermehrten Anzahl von Unternehmensnachfolgen zu rechnen?)



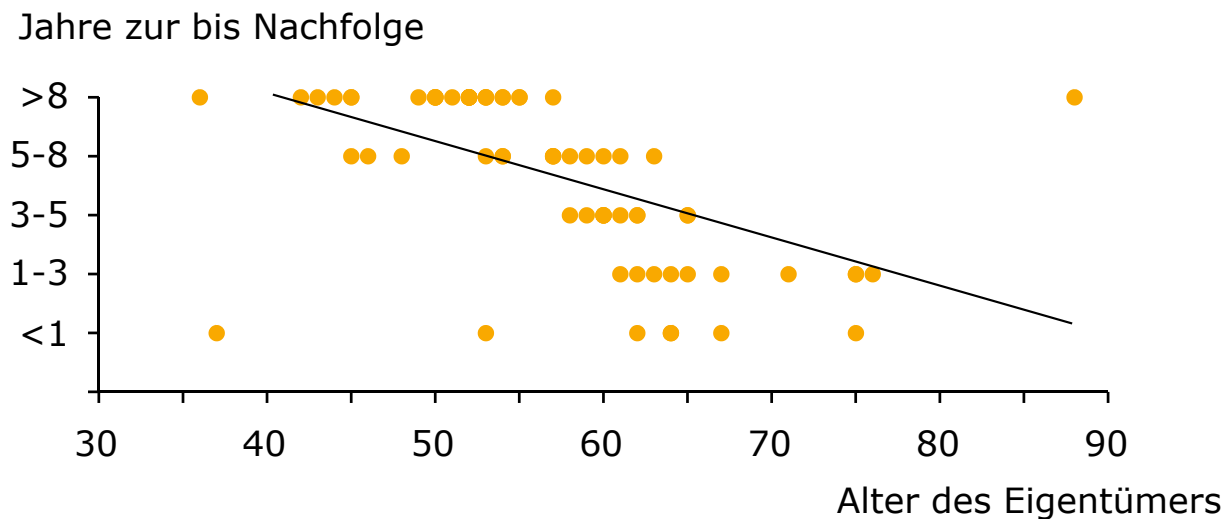
HHL

LEIPZIG
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT

Die Mehrheit der Nachfolgen ist innerhalb von 3-5 Jahre zu erwarten; Bei 60+ Unternehmen nur 1-3 Jahre

Zeit bis zur Nachfolge

Alter / Zeit bis zur Nachfolge



Nur Firmen mit externer Nachfolge inkludiert

Kernaussagen

- Die Mehrheit der Unternehmer, die eine externe Nachfolge präferieren gehören zur Kategorie 55+ Jahre
- Schwerpunkt 55 – 65 Jahre
- Gerade **65+ Eigentümer** präferieren eine Nachfolge innerhalb der nächsten **3 Jahre**

Im Zusammenhang mit den vorgenannten Analysen zeigt sich die Brisanz der Situation.

Eine Vielzahl von externen Nachfolgen muss innerhalb der nächsten 3 Jahre erfolgen.

Problem: Eine Nachfolger muss identifiziert und eine Finanzierung strukturiert werden.



HHL

LEIPZIG
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT

*Welcher Finanzierungspartner
wird präferiert?*



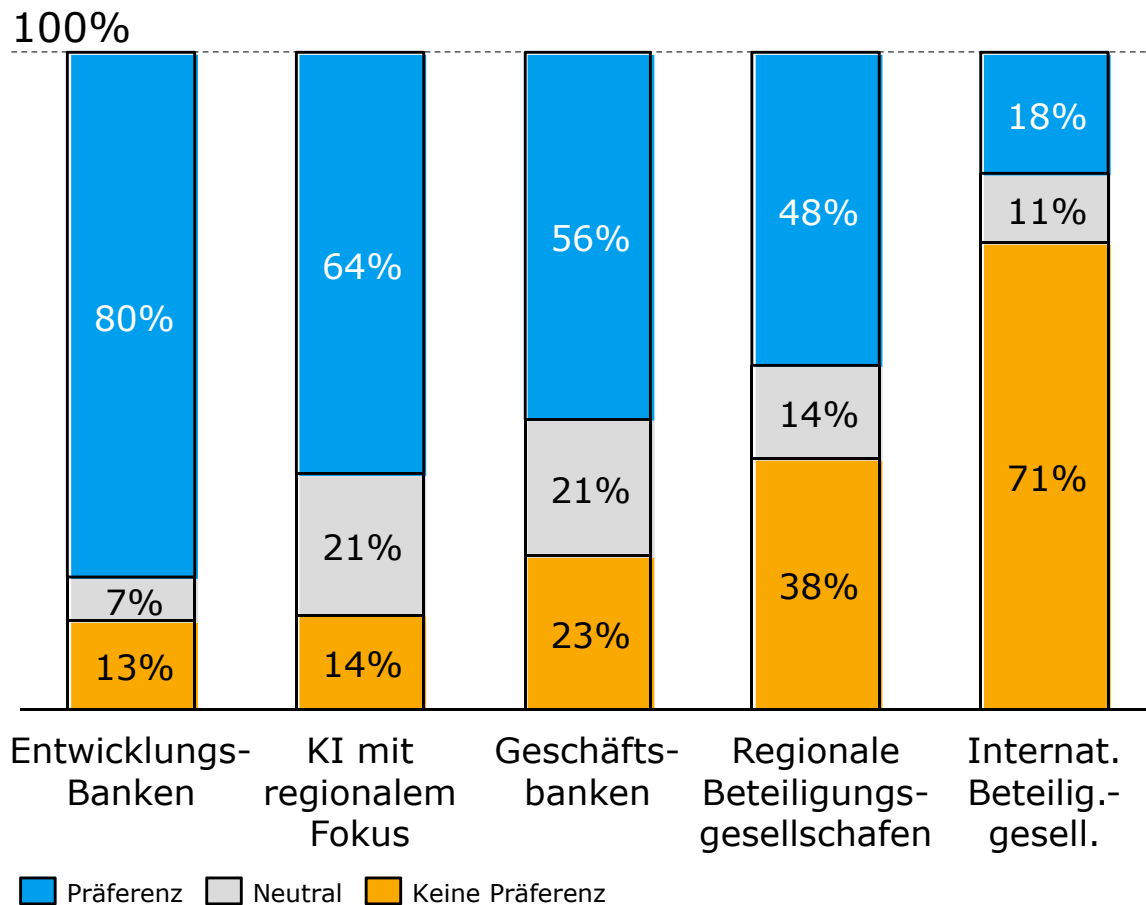
HHL

LEIPZIG
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT

Firmen mit Präferenz zu externer Nachfolge streben eine Bankfinanzierung an

Finanzierungspräferenzen

Präferierte Finanzierungspartner¹



Resultate

- **Banken** werden **generell präferiert** gegenüber Beteiligungsgesellschaften
- Öffentliche Entwicklungsbanken werden stark präferiert (80%)
- Ein **regionaler Fokus** scheint **Vorteilhaft** zu sein

1) Nur Unternehmen mit Präferenz zu externer Nachfolge inkludiert.



HHL

LEIPZIG
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT

Welche Motive treiben eine Unternehmensnachfolge?

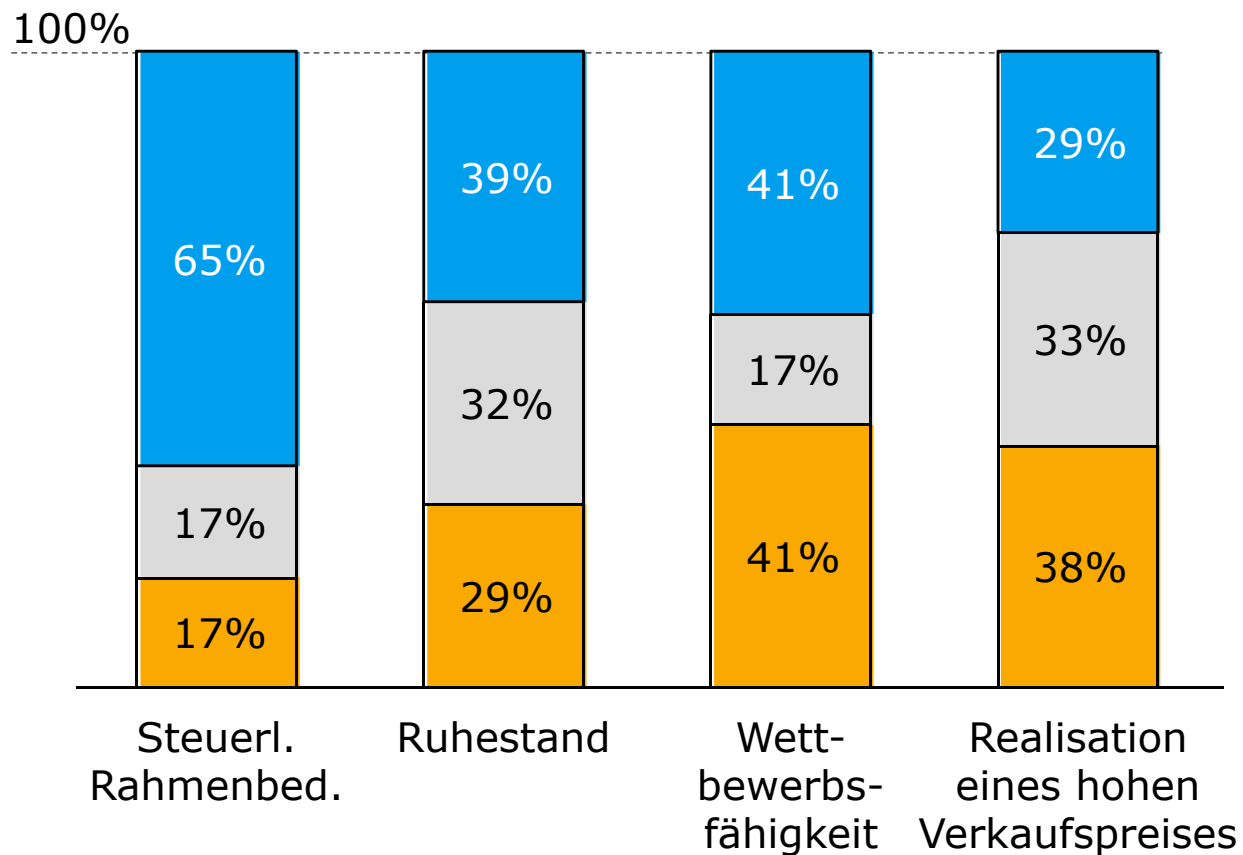


HHL

LEIPZIG
GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT

Steuerliche Rahmenbedingungen stellen ein wichtiges Motiv dar

Motive für die Unternehmensnachfolge



■ Wichtig ■ Neutral ■ Nicht Wichtig

Resultate

- Deutliche Mehrheit benennt **steuerliche Rahmenbedingungen** als wichtiges Motiv
- Von **moderater Wichtigkeit** sind **Wettbewerbsfähigkeit** und **Ruhestand**
- Ein hoher Verkaufspreis ist nur nachgelagert wichtig
- Stärkere Besteuerung oder Unsicherheit über die Höhe der Besteuerung führt zu vorzeitiger Nachfolge

Zusammenfassung

Zusammenfassung

– **1** — Ergebnisse für Sachsen unterscheiden sich deutlich —

- Überwiegende Anzahl der Unternehmer hat keinen Nachfolgeplan implementiert
- Familieninterne Nachfolgen machen nur 1/3 der angestrebten Nachfolgen aus
- Unternehmer sind daher auf externe Nachfolgen angewiesen

– **2** — Größere KMUs stark betroffen —

- Die Ergebnisse zeigen, dass größere KMUs im klassischen Segment erheblich von externen Nachfolgeregelungen abhängen
- Hier nimmt der Finanzierungspartner einen hohen Stellenwert ein

– **3** — Ergebnis / Ziel —

- Im Gegensatz zum Bundesdurchschnitt liegt Präferenz auf externer Nachfolge
- Analyse des Alters zu Nachfolgezeitpunkt zeigt, dass die Nachfolgedauer eher unterschätzt wird

Kontakt details

Jun.-Prof. Dr. Alexander Lahmann

Sparkassen-Finanzgruppe Juniorprofessur für M&A im Mittelstand

HHL Leipzig Graduate School of Management

alexander.lahmann@hhl.de

<http://www.hhl.de/ma-sme>