



NACHFOLGE GESUCHT!

Generationenübergang
im Mittelstand erfolgreich
gestalten





Langsam reicht's mir. Ich mach das
jetzt nochmal 5 Jahre aber dann
überhimmst du den ganzen Laden !!!

Der Generationenübergang zählt zu den größten Risiken für mittelständische Familienunternehmen und wird dennoch häufig **zu spät** und **unzureichend vorbereitet** angegangen.

Die aktuellen Zahlen aus dem KfW Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2025 sind alarmierend



Altersstruktur der Inhabenden im Mittelstand (KfW, 2025)



- Im Jahr 2003 waren nur 20% der Inhabenden über 55 – seither hat sich dieser Anteil fast verdreifacht.

Der Mittelstand altert und reagiert zu spät:



Jährlich rund **109.000 Nachfolgewünsche** bis Ende 2029.



Durchschnittsalter der übergebenden Unternehmer: **66,5 Jahre**.

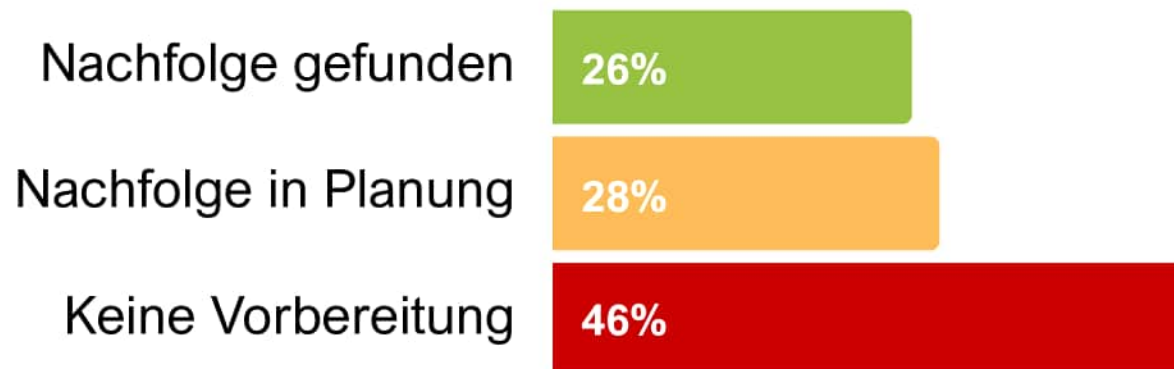


Wie schon 2024: **Mehr geplante Geschäftsaufgaben** als aktive Nachfolgesuchen.

Nur jedes vierte betroffene Unternehmen hat die Nachfolge bereits geregelt



Stand der Vorbereitungen bei angestrebter Unternehmensnachfolge



Bei 74 % der Unternehmen mit Nachfolgeplänen ist der Prozess noch nicht abgeschlossen.

“

Ich weiß, dass ich übergeben muss, aber ich weiß nicht, wie ich anfangen soll.

69% der Unternehmerinnen und Unternehmer nennen fehlende Nachfolge-Kandidaten als größtes Handicap. Doch das ist nur einer von mehreren Faktoren, die eine erfolgreiche Nachfolge erschweren.

Hürden der Unternehmensnachfolge wirken selten isoliert, sondern greifen oft ineinander



KEIN NACHFOLGER IN SICHT

Zu wenig Nachfolgeinteressierte, kaum externe Kandidaten



ÜBERHÖHTE KAUFPREISVORSTELLUNGEN

Mangelnde Markttransparenz, emotionaler Wert



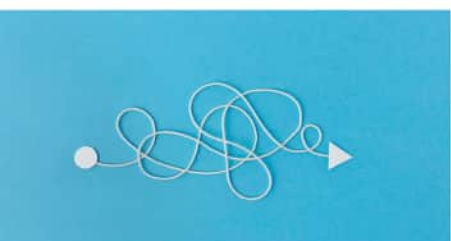
UNKLARE ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN

Zweifel an Geschäftsmodell & Branchenentwicklung



EMOTIONALE HEMNISSE

Angst vor Kontrollverlust, Identitätsfragen



KOMPLEXITÄT VON FINANZIERUNG & STEUERN

Fehlendes Know-how, kein Zugang zu Beratern



Unternehmensnachfolge scheitert selten an einem einzelnen Faktor, sondern an der Kombination aus strategischer Unsicherheit, emotionaler Blockade und finanzieller Komplexität.

Der Erfolg der Unternehmensübergabe entscheidet sich lange vor dem Notartermin



- Der erfolgreiche Generationenübergang ist kein punktuellere Ereignis, sondern ein intensiver Prozess. Um die Kontinuität des Unternehmens zu sichern, müssen drei Dimensionen gleichzeitig moderiert werden:

DIE STRUKTURELLE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT:

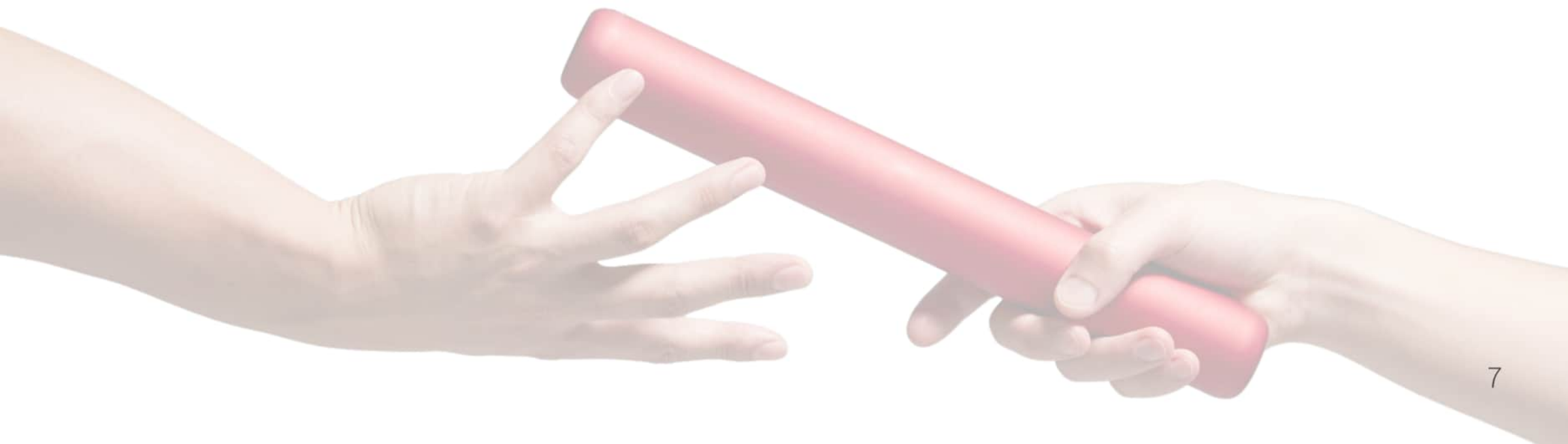
1 Überprüfung und Anpassung des Geschäftsmodells an technologische Trends, um dem Nachfolger ein wettbewerbsfähiges Fundament zu übergeben.

DER OPERATIVE ÜBERGANG:

2 Frühzeitige Definition von Verantwortlichkeiten und schrittweise Übertragung der Entscheidungskompetenz auf den Nachfolger.

DIE EMOTIONALE EBENE:

3 Aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle nach dem Austritt, um den gefürchteten "Kontrollverlust" in eine begleitende Mentorenschaft zu wandeln.



Praxisbeispiel: Kritische Nachfolgesituation im Maschinenbau erfolgreich gelöst



HERAUSFORDERUNGEN



- Nachfolge zu spät eingeleitet (Geschäftsführer > 65 Jahre)
- Unklare Rollen zwischen Altinhaber (Vater) und Nachfolger (Sohn)
- Investitionsstau und strategisch überholtes Geschäftsmodell
- Hohe operative Abhängigkeit vom Altinhaber

VORGEHEN



- Rollen getrennt und Entscheidungsmacht konsequent auf den Nachfolger übertragen (inkl. klarem Ausstiegsfahrplan)
- Betriebswirtschaftliche Kompetenz beim Nachfolger durch externe Beratung gezielt aufgebaut
- Geschäftsmodell auf profitable Segmente fokussiert und „lieb-gewonnene“, margenschwache Kunden konsequent ausgephast
- Finanzielle Steuerung durch Liquiditätsplanung neu aufgesetzt

ERFOLGE



- Klare Führung und Entscheidungshoheit beim Nachfolger etabliert
- Geschäft konsequent auf profitable Segmente ausgerichtet und Ertragskraft deutlich verbessert
- Unternehmen durch Optimierung des Geschäftsmodells wieder zukunftsfähig aufgestellt

✓ **Nachfolge erfolgreich geregelt**

Strategische Optionen bei der Nachfolge: Entscheidung treffen und nicht aufschieben!



STRATEGIE



ERFOLGSHEBEL BEI DER UMSETZUNG

INTERNE NACHFOLGE



Nachfolge intern aus
Familie / Management

- Nachfolge aus Familie oder bestehendem Management gezielt entwickeln
- Klare Governance zwischen Altinhaber & Nachfolge etablieren
- Tragfähiges Bewertungs- und Übergabemodell zwischen den Parteien sichern

EXTERNE NACHFOLGE



Nachfolge außerhalb
des Unternehmens

- Zielprofil des Nachfolgers am zukünftigen Geschäftsmodell ausrichten
- Unternehmen unabhängig vom Inhaber und übergabefähig aufstellen
- Strukturierten Auswahl- bzw. Verkaufsprozess mit mehreren Optionen führen

HOHES RISIKO: ENTSCHEIDUNG AUFSCHIEBEN



- Nachfolge wird immer wieder vertagt
- Altinhaber bleibt operativ zentral eingebunden
- Keine klare strategische Richtung (intern vs. extern)

Unser strukturierter Fahrplan für eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge



SCHRITT 1: TRANSPARENZ & STANDORTBESTIMMUNG

Klarheit über Ausgangslage und Handlungsbedarf

SCHRITT 2: NACHFOLGEFÄHIGKEIT SICHERN

Realistische Optionen schaffen

SCHRITT 3: ÜBERGANGSKONZEPT & STRUKTUR

Das belastbare Fundament für die Übergabe



Verbindlicher Fahrplan für den Nachfolgeprozess



Bankentaugliches Finanzierungskonzept



Klare Rollen- und Verantwortlichkeitsdefinition



Anpassung von Führungs- und Organisationsstruktur

SCHRITT 4: UMSETZUNG & MODERATION

Stabilität bis zur erfolgreichen Übergabe



Mit S+V stellen Sie sicher, dass ihr Lebenswerk in die besten Hände übergeben wird.

Wie S+V sie unterstützt

- ✓ Frühzeitige Weichenstellung für die Unternehmensnachfolge
- ✓ Umfassende Vorbereitung aller relevanten Übergabeschritte
- ✓ Nachhaltige Sicherung des Unternehmenswerts

Eine Generation übergibt – die nächste übernimmt.

**Sind die Weichen für eine stabile und
erfolgreiche Zukunft Ihres Unternehmens gestellt?**

Jetzt Kontakt aufnehmen und beraten lassen!



PETER DETTENBERG

Partner

p.dettenberg@splusv.de



PEGGY HUKÉ

Partnerin

p.huke@splusv.de

