



NACHFOLGE GESUCHT!

Generationenübergang
im Mittelstand erfolgreich
gestalten





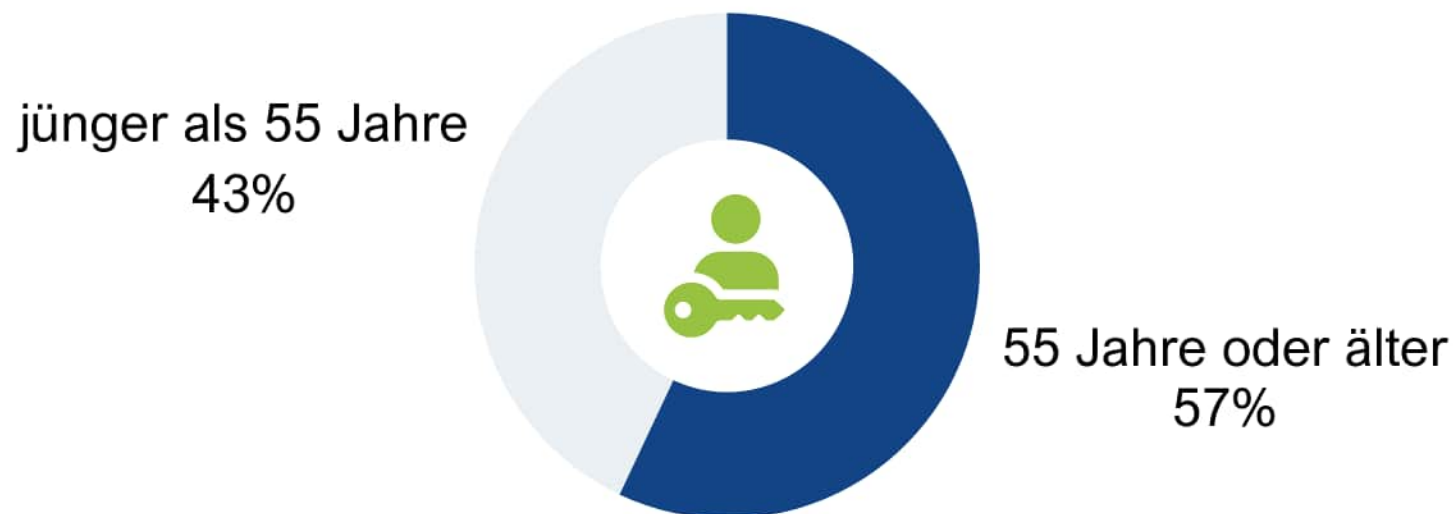
Langsam reicht's mir. Ich mach das
jetzt nochmal 5 Jahre aber dann
überhimmst du den ganzen Laden !!!

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



“

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

○ 69% der Unternehmerinnen und Unternehmer nennen fehlende Nachfolge-Kandidaten als größte Hürde, doch das ist nur eine von mehreren Hürden, 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



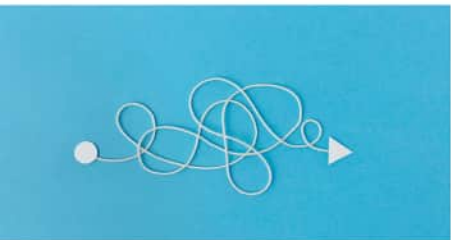
UNKLARE ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN

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 punktuelles Ereignis, sondern ein intensiver Prozess. Um die Kontinuität des Unternehmens zu sichern, müssen drei Dimensionen gleichzeitig moderiert werden:

DIE STRUKTURELLE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT:

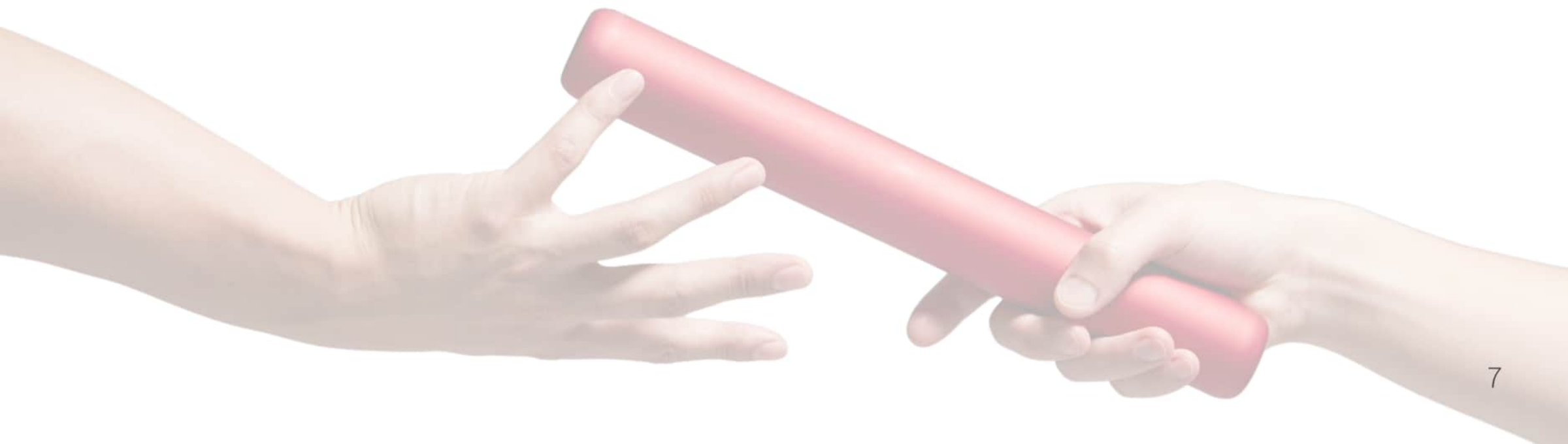
- 1 Überprüfung und Anpassung des Geschäftsmodells an technologische Trends, um dem Nachfolger ein wettbewerbsfähiges Fundament zu übergeben.

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.



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



www.splusv.de



+49 (0) 69/978 59 100



info@splusv.de