



Von Generation zu Generation: Nachfolgegeschehen in Bonn/Rhein-Sieg

**IHK-Studie in Kooperation mit TNS Emnid
und der FHDW Bielefeld/Paderborn**



Industrie- und Handelskammer
Bonn/Rhein-Sieg



Ihre Ansprechpartnerin:

Regina Rosenstock
IHK Bonn/Rhein-Sieg
Tel.: +49 (0)2 28/22 84-181
Fax: +49 (0)2 28/22 84-222
E-Mail: rosenstock@bonn.ihk.de

Impressum

Herausgeber und Copyright:
© IHK Bonn/Rhein-Sieg
Bonner Talweg 17 | 53113 Bonn
Tel.: +49 (0)2 28/22 84-0 | Fax: +49 (0)2 28/22 84-170
E-Mail: info@bonn.ihk.de
www.ihk-bonn.de

Redaktion:
Thomas Luber | Kommunikationsberatung
Regina Rosenstock, Daniel Kohring, Nadine Odenthal, Anna Vollberg (IHK Bonn/Rhein-Sieg)

Durchführung der Studie im Auftrag der IHK Bonn/Rhein-Sieg:
TNS Emnid Deutschland GmbH
in Kooperation mit Prof. Dr. Frank Wallau | Fachhochschule der Wirtschaft

Gestaltung: büro G29
Druck: D+P office AG
Bildnachweis: Umschlag und S. 3: ©joeycheung/fotolia.com; S. 5: ©kavzov/fotolia.com;
S. 8: ©MaLija/fotolia.com

Stand: Oktober 2016

In dieser Broschüre wird einfachheitshalber nur die männliche Form verwendet.
Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.



Inhalt

Vorwort

Seite 4

Auf den Punkt
gebracht

Seite 5

Statistische Grundlagen
und Studiendesign

Seite 6

Phasen der Übergabe

Seite 8

Stabwechsel noch nicht in Sicht

Vor dem Stabwechsel

Stabwechsel

Stilllegung

Persönliche

Situation der Inhaber

Seite 17

Beratungs- &
Informationsbedarf

Seite 18

Serviceangebot der
IHK Bonn/Rhein-Sieg

Seite 19

Vorwort



Die Generation der Babyboomer geht in Rente. Das heißt konkret, dass der Jahrgang der 1950er, der besonders geburtenstark war, nun größtenteils schon älter als 60 Jahre ist und sich auf den Ruhestand vorbereitet. Logischerweise gilt das auch für viele Selbstständige. Sie müssen sich jedoch nicht nur Gedanken zur eigenen Alterssicherung machen, sondern auch zur Zukunft ihres Unternehmens. Und von dieser Zukunft hängt zu einem guten Teil die weitere Entwicklung der Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen und in Bonn/Rhein-Sieg ab. Damit verbunden ist auch das Schicksal vieler Arbeitnehmer und ihrer Familien.

Die Frage ist virulent. Die vorliegende Studie geht von knapp 232.000 Familienunternehmen in NRW und von mehr als 12.500 Unternehmen in Bonn/Rhein-Sieg aus, in denen der Unternehmer älter als 55 Jahre ist und damit das Thema „Nachfolge“ in den Fokus rückt. In ganz NRW beschäftigen sie rund 1,35 Millionen Menschen, in Bonn/Rhein-Sieg sind es an die 75.000 – die Frage nach einer erfolgreichen Übergabe ist in der Tat von übergeordneter Bedeutung.

Die Nachfolgesuche ist dabei Chance und Risiko zugleich. Mit einer jüngeren Generation kommt neues Denken in ein Unternehmen, das bei Themen wie der Digitalisierung wertvolle Impulse geben kann. Erfolgt die Nachfolgesuche allerdings spät und dann unter Zeitdruck, kann es zu falschen Entscheidungen kommen, die das Aus für ein Unternehmen bedeuten können.

Die IHK Bonn/Rhein-Sieg ist sich dieser Problematik schon seit Längerem bewusst. Bereits im Jahr 2014 führte sie deshalb – zusammen mit der IHK zu Köln – eine erste Umfrage zu dem Thema durch. Die Ergebnisse für die Region machten deutlich, dass bei den Befragten ein großer Informations- und Beratungsbedarf besteht. Daher beteiligte sich die IHK Bonn/Rhein-Sieg auch an einer größer angelegten Studie der 16 unter dem Dach der IHK NRW zusammengefassten Kammern in unserem Bundesland und setzte parallel eine vertiefende Studie in unserer Region auf.

Die IHK Bonn/Rhein-Sieg hat bereits jetzt wichtige Erkenntnisse aus den Ergebnissen der vorliegenden Studie gezogen und wird diese in die Beratungsarbeit einfließen lassen. Voraussetzung war, dass sich die Unternehmen der Region bereit erklärt haben, an der Umfrage teilzunehmen, und offen und ausführlich auf die gestellten Fragen antworteten. Dafür an dieser Stelle ganz herzlichen Dank.

Bernhard Mensing

Geschäftsführer Bereich Unternehmensförderung

Auf den Punkt gebracht

Wie komplex der Prozess der Nachfolgesuche und der Übergabe ist, zeigen die wichtigsten Ergebnisse der vorliegenden Studie:

30 Prozent der Unternehmer in Bonn/Rhein-Sieg, die sich noch nicht mit dem Stabwechsel beschäftigt haben, gehen davon aus, dass ihr **Unternehmen in Familienhand** bleibt. Dagegen haben sich 61 Prozent der Inhaber, die schon an der Übergabe arbeiten, für eine familieninterne Lösung entschieden. Ein Zeichen, dass Unternehmer die Übergabe anfangs anders einschätzen.

Die Befragung deutet darauf hin, dass viele Unternehmen erst dann konkrete Vorstellungen von der **Komplexität der Nachfolgesuche** haben, wenn sie sich intensiv mit dem Thema befassen.

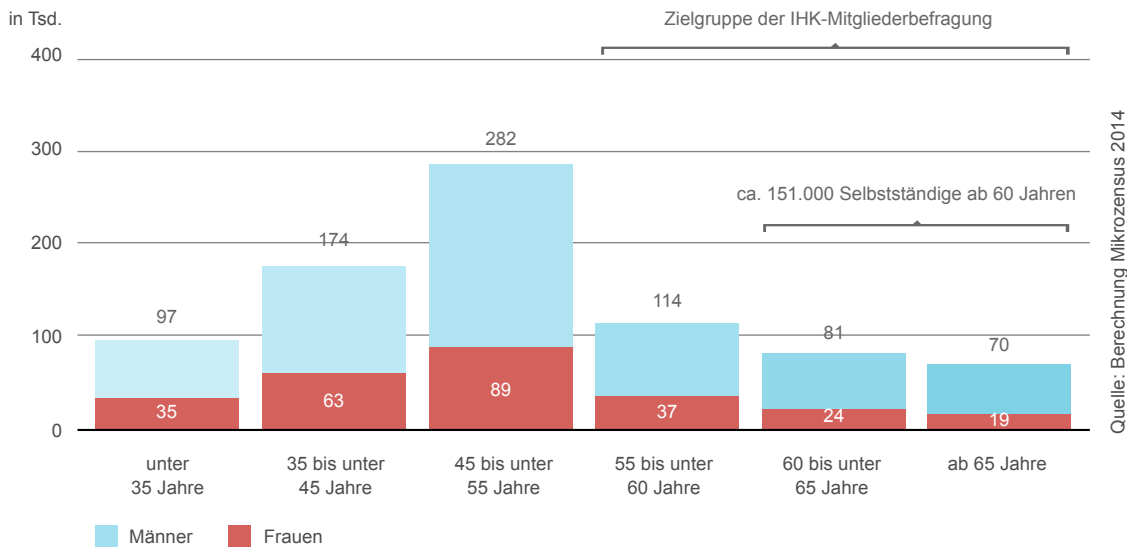
Fast die Hälfte der Befragten hatte keine Vorstellung, wie lange der Übergabeprozess dauern wird. Ein weiteres Indiz, dass die **Komplexität des Stabwechsels** nur schwer zu erfassen ist.

Deutlichen Beratungsbedarf der Unternehmer zeigt das Ergebnis, dass sich weniger als die Hälfte der Unternehmer zu Beginn des Nachfolgeprozesses gut oder gar sehr gut vorbereitet fühlen.

Auffällig ist, dass gerade im Kammerbezirk Bonn/Rhein-Sieg eine große Diskrepanz herrscht zu den Erwartungen über die Unternehmensnachfolge zwischen der Phase „Stabwechsel noch in Sicht“ und der dann schlussendlich realisierten Lösung. So gehen wesentlich mehr der Befragten anfangs von einer Stilllegung aus (21 Prozent) als im Durchschnitt von ganz NRW (12 Prozent); nur wenige (drei Prozent) können sich einen Verkauf an Mitarbeiter vorstellen, in ganz NRW sind es in dieser Phase 15 Prozent. Kommt es dann aber in die Schlussphase der Übergabe, sind es nur drei Prozent der befragten Unternehmer in Bonn/Rhein-Sieg, die den Betrieb stilllegen, gegenüber fünf Prozent in ganz NRW. Und 16 Prozent geben ihr Unternehmen an einen Mitarbeiter weiter, während es in ganz NRW nur sieben Prozent sind.

Diese Diskrepanz mag mit der Struktur der Wirtschaft in Bonn/Rhein-Sieg zusammenhängen, in der Dienstleistungsunternehmen dominieren, die wiederum traditionell sehr stark von Know-how und dem Netzwerk des Gründers beziehungsweise Inhabers abhängen. Hier wird sich mancher Inhaber anfangs kaum vorstellen können, dass auch andere in der Lage sind, dies zu leisten. Auf jeden Fall liegen hier noch interessante Fragestellungen für eine Vertiefung des Themas.

Altersstruktur der Selbstständigen in NRW Insgesamt 818.000 Selbstständige, davon 267.000 Frauen



Statistische Grundlagen und Studiendesign

In diesem Kapitel werden die Struktur der zur Übernahme anstehenden Unternehmen sowie die statistischen Grundlagen der folgenden Erhebungen erläutert.

Aktuell beträgt die Zahl der Selbstständigen in Nordrhein-Westfalen rund 818.000, etwa 267.000 von ihnen sind Frauen. Rund 265.000 beziehungsweise etwa ein Drittel dieser Selbstständigen und Unternehmer sind älter als 55 Jahre und damit in einer Lebensphase angekommen, in der das Thema „Übergabe des eigenen Betriebes oder des Geschäftes“ ansteht. Bei mehr als 150.000 Unternehmen ist die Frage sogar akut, da die Inhaber 60 Jahre oder älter sind.

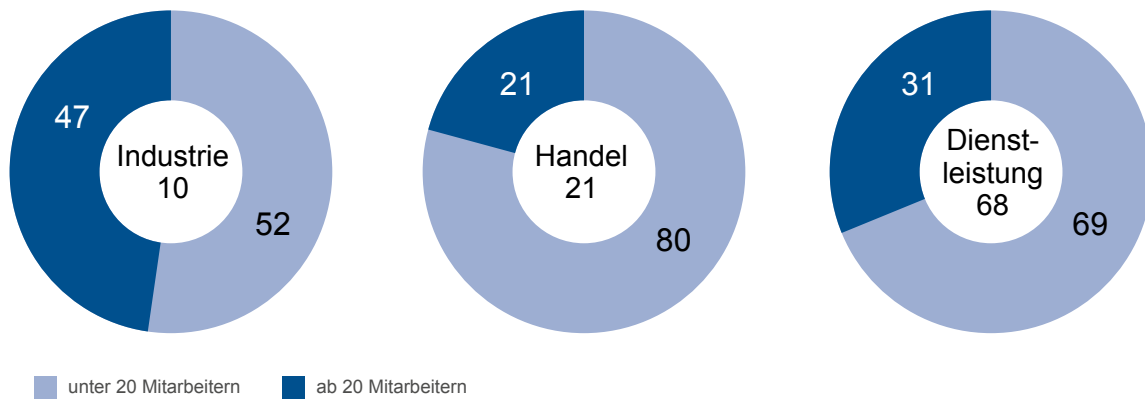
Wird berücksichtigt, dass es Unternehmen mit mehr als einem Inhaber gibt, auf die das Kriterium 55 Jahre oder älter zutrifft, fällt die Anzahl der betroffenen Betriebe etwas geringer aus als die der Selbstständigen. Fokussiert auf Familienunternehmen, ergibt sich nach neuesten Berechnungen von Prof. Dr. Frank Wallau, dass in Nordrhein-Westfalen 232.000 Unternehmen mit einem oder mehreren Inhabern in der entsprechenden Altersklasse ansässig sind. Diese sogenannten **übergabereifen Unternehmen** beschäftigen derzeit 1.358.000 Mitarbeiter. Auch wenn längst nicht alle Betriebe ausreichend groß und renditestark sind, um für eine Übernahme interessant zu sein, ist die Frage, ob die Übergabe eines Unternehmens erfolgreich durchgeführt wird, für die Wirtschaft und

für viele Familien von existenzieller Bedeutung. Nach einer erprobten Faustregel ist ein Unternehmen bei einem nachhaltigen Jahresgewinn von mindestens 50.000 Euro als übergabereif zu bezeichnen.

Die **statistischen Grundlagen**, wie etwa die Altersstruktur der Selbstständigen, Anzahl der übergabereifen Unternehmen (Inhaber, die älter sind als 55 Jahre) und deren Beschäftigte, wurden von der Fachhochschule der Wirtschaft Paderborn/Bielefeld ermittelt. Gegenüber früheren Berechnungen ist die Zahl der Unternehmen, bei denen ein Stabwechsel ansteht, gestiegen. Der Grund dafür ist in der Tatsache zu suchen, dass jetzt die Unternehmensgründer aus der Baby-boomer-Generation in das Ruhestandsalter kommen.

Heruntergerechnet auf die IHK Bonn/Rhein-Sieg bedeuten diese Zahlen, dass in den nächsten fünf Jahren etwa 12.700 Unternehmen mit mehr als 74.000 Beschäftigten vor der Suche nach einem Nachfolger stehen. Die Frage ist also nicht nur für NRW, sondern auch für unsere Region von hoher Bedeutung.

Branchen und Mitarbeiterzahl



Angaben in Prozent; Ringinneres: Anteil des Wirtschaftszweiges an der Gesamtzahl der betrachteten Unternehmen;
 Rundungsdifferenzen möglich
 Basis: alle Befragten / Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

Aufbauend auf diese statistischen Erhebungen beschäftigt sich der zweite Teil der Studie mit **qualitativen Fragen**. Wie erleben die betroffenen Unternehmer den Prozess der Nachfolgesuche selbst? Wo und wie suchen sie nach potenziellen Kandidaten, wie lange dauert der Prozess, wo liegen die größten Probleme und welche Erfahrungen können für Unternehmer in ähnlicher Situation hilfreich sein? Dazu wurden im Sommer 2016 mit der Zielgruppe der Seniorunternehmer im Alter von über 55 Jahren und ab fünf Mitarbeitern insgesamt 300 ausführliche Telefoninterviews geführt, wobei die Befragten im Zuge einer disproportionalen Zufallsstichprobe ausgewählt wurden. Damit wurde erreicht, dass zum Beispiel eine größere Anzahl von Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern in die Untersuchung kam, als deren Anteil an der Grundgesamtheit entspricht. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass auch diese Gruppe ausreichend valide analysiert werden kann. Um die Proportionalität der Unternehmensgröße und der Branchen wiederherzustellen, wurden die Umfrageergebnisse repräsentativ gewichtet.

Das Alter der befragten Unternehmer liegt im Durchschnitt bei knapp 63 Jahren. Bemerkenswert ist, dass jeder sechste

Befragte älter als 70 ist und damit in einem Alter, in dem der Ruhestand eigentlich erreicht sein sollte. Unter den Befragten befinden sich 19 Prozent Unternehmerinnen.

Nach Branchen betrachtet arbeiten mehr als zwei Drittel der Unternehmen im Kammerbezirk Bonn/Rhein-Sieg im Dienstleistungsbereich, 21 Prozent im Handel und zehn Prozent im Industriebereich. Für die Region zeigt sich ein klarer Schwerpunkt im Bereich Dienstleistung; in ganz NRW sind nur 55 Prozent der Unternehmen in diesem Sektor tätig und damit 13 Prozentpunkte weniger als in Bonn/Rhein-Sieg. Dafür liegt der Anteil des Handels sechs Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt und der Anteil der Industrie acht Prozentpunkte.

Die Vergleichszahlen aus NRW, auf die Bezug genommen wird, sind im Sommer 2016 nahezu zeitgleich erhoben worden. Dazu wurden im gesamten Bundesland neben den Interviews der IHK Bonn/Rhein-Sieg weitere 1.006 ausführliche Befragungen vorgenommen.

Phasen der Übergabe

In diesem Kapitel werden die vier analytischen Stadien des Unternehmensübergangs dargestellt und gezeigt, in welchen Stadien sich die befragten Unternehmen befinden.



Stabwechsel nicht in Sicht (Nachfolge noch kein Thema)



Vor dem Stabwechsel (erste Planungen)



Stabwechsel (Umsetzung und Übergabe)



Stilllegung

Die Nachfolge eines Unternehmens gliedert sich in **vier Phasen**, die jede für sich für den Unternehmer, aber auch für die Beratung jeweils eigene Herausforderungen stellen. Die ersten beiden sind die Phasen „Stabwechsel noch nicht in Sicht“ und „Vor dem Stabwechsel“, in denen eine Nachfolge noch nicht geplant ist. Dann folgt die Phase der Vorbereitung und Durchführung („Stabwechsel“) und schließlich kann es übergehen in die Phase der „Stilllegung“, wenn also kein Nachfolger gefunden werden konnte. Aus diesem Grund wurden den Befragten je nach Übergabephase unterschiedliche Fragesets vorgelegt. Damit wurde mit dieser Studie zum ersten Mal überhaupt der Nachfolgeprozess analytisch eingeteilt, um insbesondere die unterschiedlichen Frage- und Problemstellungen zu ergründen.

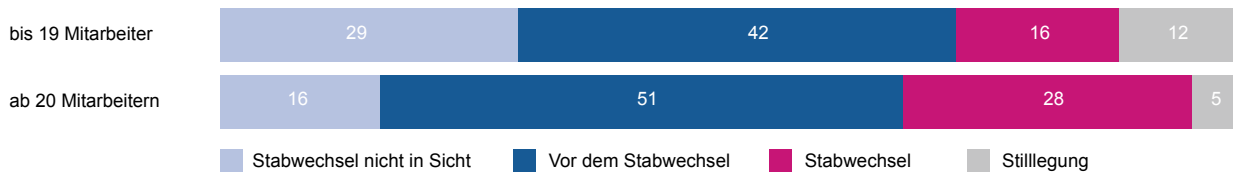
Bei mehr als einem Fünftel der Befragten steht noch keine Übergabe an. Bei Unternehmen mit weniger als 20 **Beschäftigten** ist dieser Anteil mit 29 Prozent höher als bei den größeren Unternehmen (16 Prozent, siehe Grafik). Dementsprechend ist bei 51 Prozent der größeren Unternehmen der Stabwechsel bereits in Vorbereitung, bei den kleineren ist dies nur bei 42 Prozent der Fall. Noch deutlicher sind die Unterschiede für die Phase des Stabwechsels: In diesem

Stadium befinden sich bereits 28 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern, während es nur 16 Prozent der kleineren Unternehmen sind. Bei diesen Kleinunternehmen steht zudem bereits bei zwölf Prozent fest, dass es zu einer Stilllegung kommen wird, während dies nur bei fünf Prozent der größeren Unternehmen der Fall ist.

Teilt man die Befragten nach dem **Alter** ein, ist es nicht überraschend, dass vor allem die jüngeren Befragten sich noch nicht mit dem Stabwechsel beschäftigt haben: Bei den 55- bis 59-Jährigen ist das bei 35 Prozent der Fall, bei den älter als 65-Jährigen sind es immerhin 19 Prozent. Dafür gehen bereits sieben Prozent der jüngeren Befragten davon aus, dass sie ihren Betrieb stilllegen werden; dieser Wert liegt um sieben Prozentpunkte niedriger als bei der Gruppe älter als 65 Jahre.

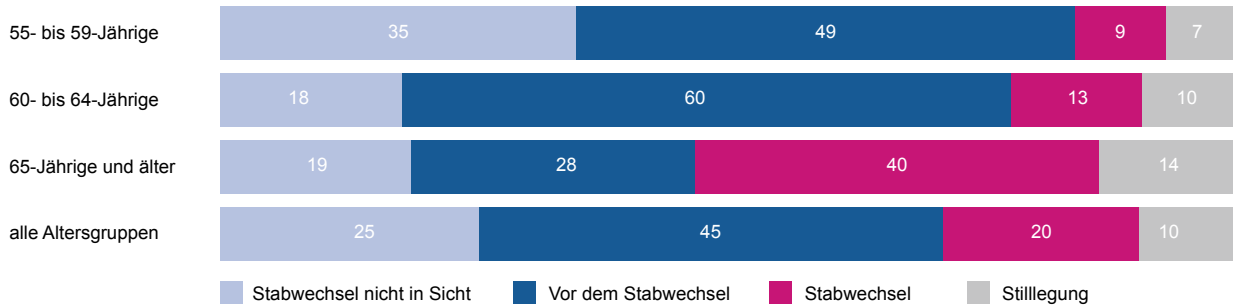
Nach **Branchen** betrachtet ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Unternehmen aus den Bereichen Industrie, Handel und Dienstleistung. Jeweils rund ein Viertel aller Befragten hat noch keine Vorbereitungen für den Stabwechsel getroffen, zwischen 38 und 46 Prozent sind in der Vorbereitung und zwischen 19 und 24 Prozent bereits in der

Übergabestadien nach Mitarbeiterzahl



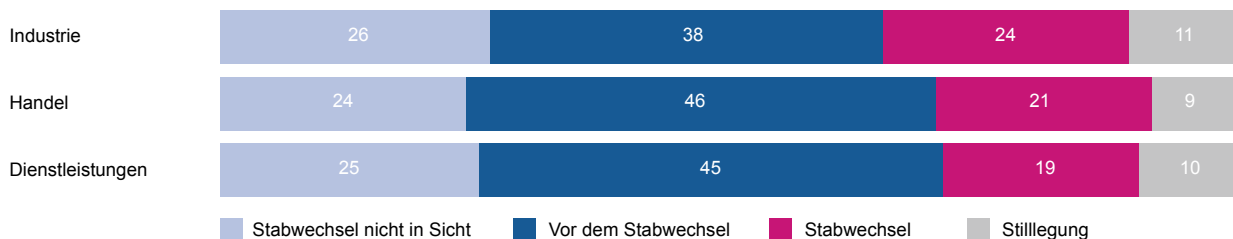
Angaben in Prozent; Rundungsdifferenzen möglich / Basis: alle Befragten / Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

Übergabestadien nach Altersgruppen



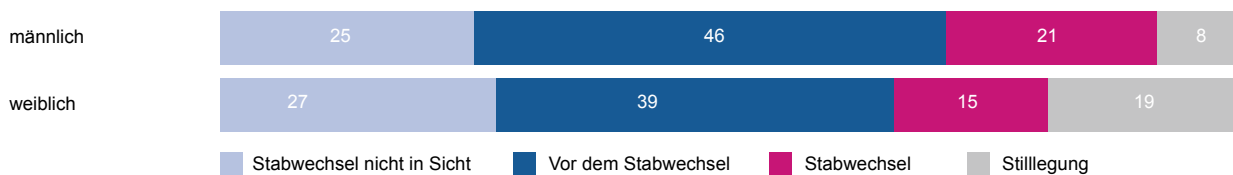
Angaben in Prozent; Rundungsdifferenzen möglich / Basis: alle Befragten / Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

Übergabestadien nach Branchen



Angaben in Prozent; Rundungsdifferenzen möglich / Basis: alle Befragten / Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

Übergabestadien nach Geschlecht



Angaben in Prozent; Rundungsdifferenzen möglich / Basis: alle Befragten / Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

Phase des Stabwechsels. Zwischen neun und elf Prozent der Unternehmer gehen von einer Stilllegung aus.

Unterschiede gibt es in der Verteilung der Unternehmen bei der Frage, ob sie von einem **Mann oder einer Frau** geführt werden. Deutlich weniger Unternehmen befinden sich in der Vorbereitung zur Übergabe oder konkret beim Stabwechsel und fast doppelt so viele Frauen gehen von einer Stilllegung ihres Unternehmens aus. Da Frauen erfahrungsgemäß vornehmlich kleinere Betriebe führen, könnte der Grund in der mangelnden Profitabilität liegen.

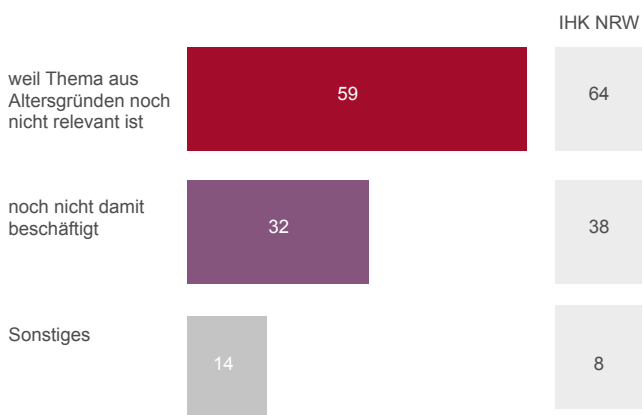
Im Großen und Ganzen ergeben sich bei der Verteilung der befragten Unternehmer auf die vier unterschiedenen Übergabestadien große Ähnlichkeiten zwischen der IHK Bonn/Rhein-Sieg und dem NRW-weiten Durchschnitt. Allerdings gibt im Kammerbezirk in der Altersklasse ab 65 Jahren jeder Fünfte an, dass eine Übergabe in absehbarer Zeit nicht ansteht. Das sind fast dreimal so viele wie im NRW-Durchschnitt und dies ist sicherlich auf den hohen Dienstleistungsanteil im Branchendurchschnitt zurückzuführen.



Stabwechsel noch nicht in Sicht

Dieses Kapitel erläutert die Gründe, warum sich Unternehmens-eigner noch nicht mit der Frage der Nachfolge beschäftigen und zu welchen Fehleinschätzungen dies führen kann.

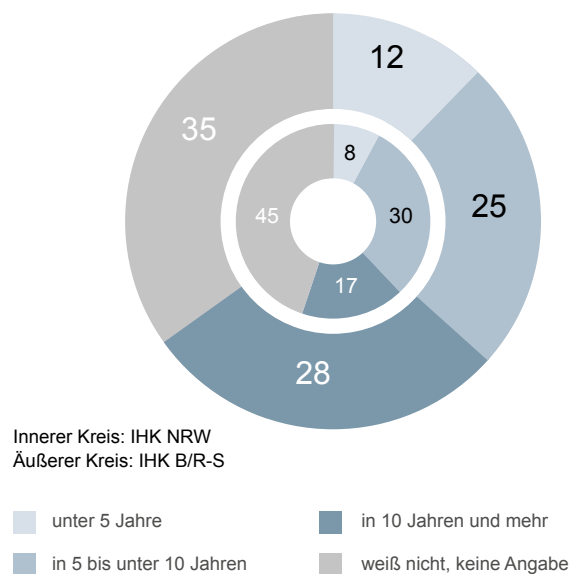
Gründe gegen Übergabepläne



Angaben in Prozent; bei der Begründungsfrage sind Mehrfachnennungen möglich; Rundungsdifferenzen möglich / Fragen: Warum ist keine Nachfolge geplant? Auch wenn Sie es derzeit noch nicht konkret planen: Wann, meinen Sie, wird das Thema „Nachfolge“ in Ihrem Fall relevant?
Basis: Befragte, bei denen keine Übergabe geplant ist und eine Stilllegung nicht in Frage kommt / Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

Geschätzter Zeitraum für Übergabe

Durchschnitt, wenn Zeitraum angegeben: 7,9 Jahre



25 Prozent der befragten Unternehmen in der Region Bonn/Rhein-Sieg haben noch keine Pläne, wie sie ihre eigene Nachfolge gestalten wollen. Das Durchschnittsalter in dieser Gruppe beträgt 60,9 Jahre und hier ist sicherlich auch der Grund zu suchen, warum das Thema für sie noch nicht relevant ist: Sie fühlen sich zu knapp 59 Prozent einfach zu jung dafür. Vom Alter unabhängig haben sich 32 Prozent der Befragten mit dem Thema noch nicht beschäftigt. Das bedeutet aber im Umkehrschluss, dass sich immerhin knapp zwei Drittel schon einmal Gedanken gemacht haben, auch wenn sie noch keine konkreten Übergabepläne haben.

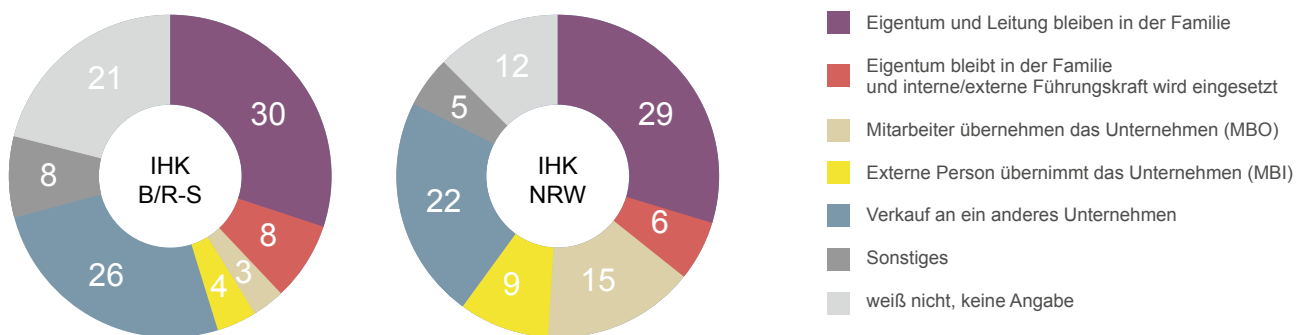
Weil sich die Befragten noch nicht (oder nur am Rande) mit dem Thema „Nachfolge“ beschäftigt haben, fallen auch die Antworten zu der Frage nach dem **Zeitraum** für die Übergabe sehr weit gestreut aus. 25 Prozent gehen davon aus, dass

der Stabwechsel frühestens in fünf Jahren passieren wird, 28 Prozent gehen sogar von zehn Jahren und mehr aus und 35 Prozent können hierzu keine Aussage machen.

Dieses noch diffuse Meinungsbild setzt sich auch bei der Frage nach der **bevorzugten Nachfolgelösung** fort. So gehen 30 Prozent davon aus, dass ihr Unternehmen im Eigentum und auch unter der Leitung der Familie bleiben wird, 26 Prozent denken an einen Verkauf an ein anderes Unternehmen, drei Prozent wollen an Mitarbeiter übergeben (Management-Buy-Out), vier Prozent an eine externe Person verkaufen (Management-Buy-In) und 21 Prozent geben offen zu, dass sie hier noch keine Meinung haben.

Aus den Zahlen lässt sich schlussfolgern, dass bei den Befragten noch eine gewisse Ergebnisoffenheit oder Unsicher-

Bevorzugte Nachfolgevariante



Angaben in Prozent; Rundungsdifferenzen möglich / Frage: Welche Nachfolgevariante würden Sie nach derzeitigem Stand bevorzugen?
 Basis: Befragte, bei denen keine Übergabe geplant ist und eine Stilllegung nicht in Frage kommt
 Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

heit herrscht. Denn wie aus dem weiteren Verlauf der Studie zu erkennen sein wird, ändern sich die Vorstellungen über die Übergabe teils signifikant und münden in doch deutlich anderen Lösungen, als es vor der gedanklichen Auseinandersetzung mit dem Thema angenommen wurde.

Auffällig ist, dass sowohl ein Management-Buy-Out als auch ein Management-Buy-In, die beide durchaus gängige Formen der Unternehmensübergabe darstellen, in der Region Bonn/Rhein-Sieg nur für wenige Unternehmen in Frage kommen – anders als im Schnitt aller nordrhein-westfälischen Kammern, wo diese Formen der Nachfolge für 15 beziehungsweise neun Prozent der Befragten zumindest in dieser Phase durchaus vorstellbar wären.

Die Ursachen dafür sind vielfältig, ein Grund ist sicherlich der hohe Anteil von Dienstleistungsunternehmen in Bonn/Rhein-Sieg: Durch die starke Fixierung auf das Know-how des Unternehmensgründers können sich manche Inhaber anfangs nicht vorstellen, dass auch ein Mitarbeiter den Betrieb führen könnte, und manch eine Person traut sich schlichtweg nicht zu, in die Fußstapfen des Inhabers zu treten.



Vor dem Stabwechsel

In diesem Kapitel geht es um die Frage, wie Unternehmen den Übergang vorbereiten und wie ihre bevorzugten Nachfolgelösungen aussehen.

45 Prozent der befragten Unternehmer bereiten sich konkret auf den Stabwechsel vor und wollen ihn in zwei Jahren oder später durchführen. Das Durchschnittsalter dieser Gruppe liegt bei 61,3 Jahren.

37 Prozent der Befragten der IHK Bonn/Rhein-Sieg wünschen sich, Eigentum und Leitung des Unternehmens in der Familie zu belassen, acht Prozent möchten nur das Eigentum in der Familie belassen, aber eine externe Führung einsetzen. Dies stellt einen interessanten Umschwung dar im Vergleich zu der Gruppe, die sich noch nicht mit der Übergabe befasst hatte – hier konnten sich lediglich 30 Prozent vorstellen, die Unternehmensnachfolge vollständig innerhalb der Familie zu regeln (siehe vorheriges Kapitel). Zu diesem Zeitpunkt dachten 26 Prozent der Befragten an einen Verkauf, im Stadium vor dem Stabwechsel sind es nun nur noch 20 Prozent. Auch findet hier eine Angleichung an die Zahlen für Gesamt-NRW statt.

Die Familienlösung wird demnach in der Phase vor dem Stabwechsel eindeutig favorisiert.

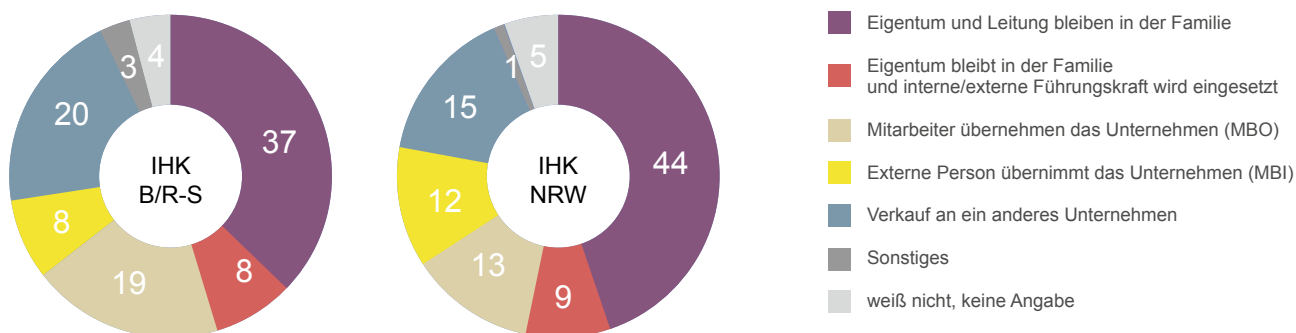
71 Prozent der Befragten, die diese Lösung bevorzugen, haben auch schon entschieden, wer aus dem Kreis der Familie die Nachfolge antreten soll. Bei zwei Dritteln war oder ist der Nachfolger schon im Unternehmen beschäftigt, in 38 Prozent der Fälle ist dieser bereits Mitglied der Geschäftsleitung und

damit in die Unternehmensführung eingebunden. Bei diesem letzten Punkt besteht ein signifikanter Unterschied zu Gesamt-NRW: Hier arbeitet schon in der Hälfte der Fälle mit familieninterner Lösung der Nachfolger bereits im Unternehmen.

Die **Übergabe des Eigentums** soll dabei in 30 Prozent der Fälle über eine Schenkung an den Nachfolger realisiert werden. 25 Prozent planen, das Unternehmen gegen eine Verpachtung oder lebenslange Rente zu übergeben, 19 Prozent wollen innerhalb der Familie verkaufen und 15 Prozent haben noch keine konkreten Vorstellungen.

47 Prozent der Befragten gehen von einer **familienexternen** Lösung aus, sei es ein Verkauf an Dritte oder ein Management-Buy-Out (MBO) oder Management-Buy-In (MBI). 50 Prozent aus dieser Gruppe haben auch schon damit begonnen, potenzielle Käufer zu suchen oder Kontakt mit ihnen aufzunehmen (44 Prozent) oder konkret zu verhandeln (29 Prozent). Was dabei ins Auge fällt: Nur 21 Prozent haben bereits eine externe Unternehmensbewertung erstellen lassen. Dies ist zumindest auf den ersten Blick erstaunlich, denn damit haben sich 79 Prozent der Befragten unter Umständen nicht tiefer mit dem Thema beschäftigt. Eine externe Unternehmensbewertung kann aber vor Beginn der Übernahmegespräche das Risiko falscher Vorstellungen reduzieren und eine neutrale Gesprächsbasis schaffen.

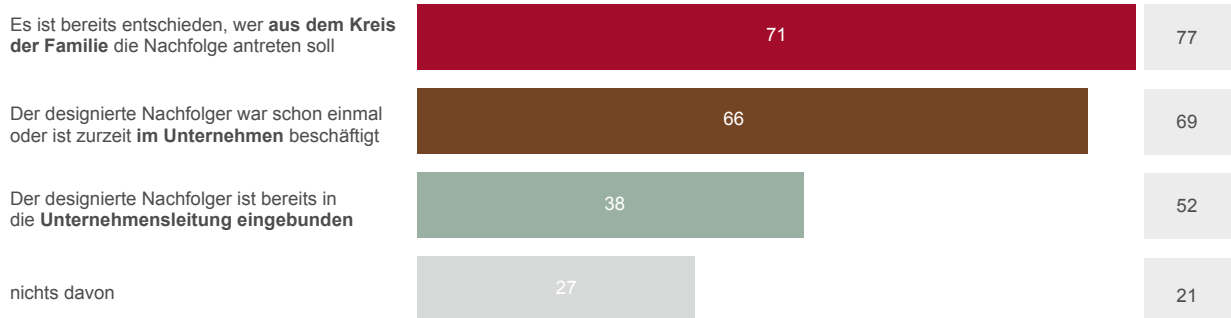
Bevorzugte Nachfolgevariante



Angaben in Prozent; Rundungsdifferenzen möglich / Frage: Welche Nachfolgevariante bevorzugen Sie nach derzeitigem Stand?
Basis: Befragte, die in frühestens zwei Jahren eine Übergabe planen
Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

Familieninterne Übergabe: Rolle des Nachfolgers

IHK NRW

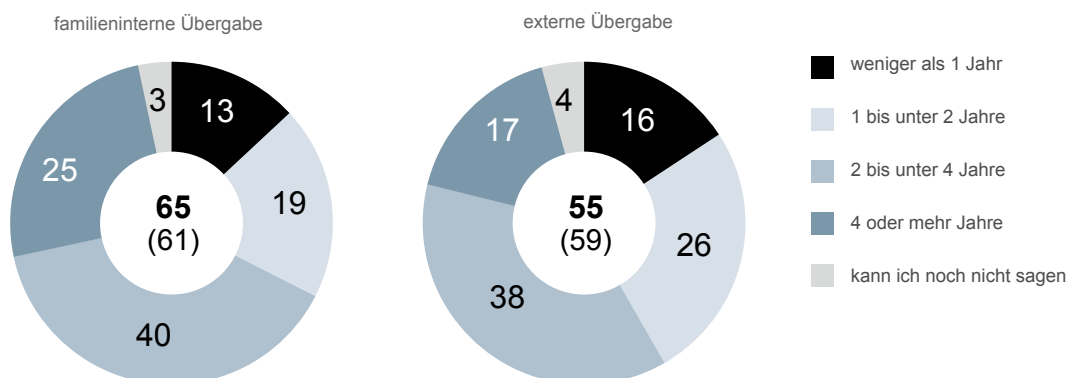


Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich / Frage: Wenn Sie eine familieninterne Übergabe bevorzugen: Inwieweit ist der designierte Nachfolger bereits im Unternehmen eingebunden? / Basis: Befragte, die in frühestens zwei Jahren eine Übergabe planen und eine familieninterne Nachfolge bevorzugen
Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

Ob interne oder externe Nachfolge - die Unternehmer sind sich durch die Bank darüber im Klaren, dass der Übergabeprozess dauern wird. In beiden Fällen rechnet mehr als die Hälfte der Inhaber mit einer Dauer von mindestens zwei Jahren. Auffallend ist, dass bei der **familieninternen** Nachfolge die Planungen für die Dauer der Übergabe doch wesentlich länger sind. Die Gründe dafür können vielfältig sein. So ermöglicht die familieninterne Nachfolge dem Seniorinhaber einen sanfteren Übergang in den Ruhestand; er muss sich nicht sofort zurückziehen und kann weiterhin Funktionen ausüben. Und für den Juniorchef kann es – ein gutes Einvernehmen vorausgesetzt - durchaus hilfreich sein, auf die Erfahrungen des Seniors zurückzugreifen. Und, das sollte nicht übersehen werden, es fällt schwerer, ein Familienmitglied endgültig zu verabschieden und aller Ämter zu entheben, als dies bei einem fremden Vorgänger der Fall ist.

Auffällig ist, dass in dieser Phase 19 Prozent der befragten Unternehmer der Region Bonn/Rhein-Sieg die Übergabe an Mitarbeiter (MBI) zur bevorzugten Nachfolgevariante erklären, nachdem dies bei denjenigen, die sich noch keine Gedanken zum Führungswechsel gemacht haben, nur bei drei Prozent in Frage kommt (siehe vorheriges Kapitel). Mit dieser Sichtweise liegen die Befragten sogar über dem IHK NRW-Durchschnitt, während sie davor deutlich darunterlagen. Weniger akzentuiert, aber dennoch deutlich ist die veränderte Sichtweise auf das Thema MBO. Ein Grund dafür könnte sein, dass sich manch ein Unternehmensgründer erst an den Gedanken gewöhnen muss, dass auch ein Mitarbeiter oder ein Externer die Unternehmensführung übernehmen kann.

Geschätzter Übergabezeitrahmen



Angaben in Prozent; Kreisinneres: Anteil der geplanten Übergaben, die auf zwei Jahre oder länger angesetzt sind; Vergleichszahlen IHK NRW in Klammern; Rundungsdifferenzen möglich
Frage: Sie haben angegeben, dass der Wechsel in der Unternehmensleitung in ... Jahren ansteht. Welchen Zeitrahmen, denken Sie, wird die Übergabe in Anspruch nehmen?
Basis: Befragte, die in frühestens zwei Jahren eine Übergabe planen / Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid



Stabwechsel

In diesem Kapitel wird ausgeführt, wie sich bei den Befragten die Unternehmensnachfolge konkret vollzogen hat und wie sich die Erwartungen verschoben haben.

20 Prozent der befragten Unternehmer der IHK Bonn/Rhein-Sieg sind aktuell dabei, den Stabwechsel durchzuführen – entweder ist der Prozess im Gang, steht kurz vor dem Abschluss oder ist gerade abgeschlossen worden. Das Durchschnittsalter der Befragten in dieser Gruppe beträgt 66,4 Jahre, der Anteil der Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern liegt bei 58 Prozent.

Zwei Drittel dieser Gruppe haben das Unternehmen in der eigenen Familie belassen, bei der ganz überwiegenden Mehrheit dieser Gruppe bleibt auch die Führung des Betriebes in familiärer Hand. In 16 Prozent der Fälle fiel die Entscheidung in Richtung eines Management-Buy-Outs, in vier Prozent auf die Übergabe an eine externe Person (Management-Buy-In) und in zehn Prozent auf einen Verkauf. Damit haben sich die Zahlen im Verlauf des Übergabeprozesses doch sehr stark an den NRW-Durchschnitt angeglichen, bei dem Thema MBI ist hier sogar eine klare Favorisierung zu erkennen.

Damit ergibt sich ein deutlicher Unterschied im Vergleich zu den Erwartungen der Unternehmer, die sich noch nicht aktiv mit ihrer Nachfolge beschäftigt haben (siehe Kapitel „Stabwechsel noch nicht in Sicht“). Diese Gruppe geht aktuell nur zu 38 Prozent von einem Verbleib des Betriebes in Familien-

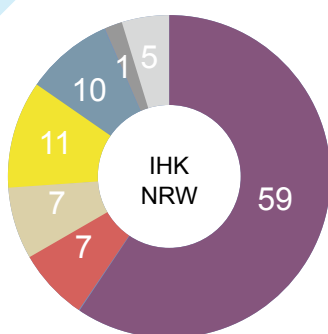
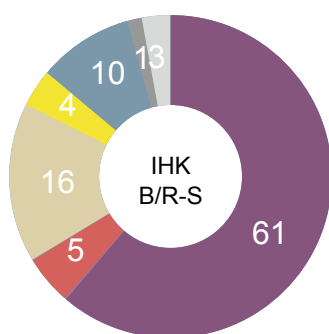
hand aus (sei es mit oder ohne eigene Leitung) und zu 22 Prozent von einem Verkauf. Tatsächlich wird beim Stabwechsel dann aber doch die Familie favorisiert.

Diese Differenz in den Einschätzungen zeigt zunächst, dass die Unternehmer in ihren Entscheidungen flexibel sind, aber auch, dass viele Unternehmer erst dann konkrete Vorstellungen von der Komplexität der Nachfolgesuche haben, wenn sie sich intensiv mit dem Thema befassen. Das könnte durchaus ein Beleg dafür sein, dass es sich lohnt, frühzeitig mit der Nachfolgesuche zu starten, da so viel vergebliche Mühe eingespart werden kann.

Die Studie gibt darüber hinaus interessante Einblicke in die **Motivlage** der Befragten, die sich für eine familienexterne Lösung entschieden haben. So wäre in 59 Prozent der Unternehmensübergaben an Externe in der Region Bonn/Rhein-Sieg ein familieninterner Kandidat vorhanden gewesen; trotzdem kam es zu einer anderen Entscheidung. Der Grund dafür lässt sich aus den NRW-weiten Ergebnissen ableiten: Zwei Drittel der internen Kandidaten hatten kein Interesse an einer Übernahme. Das heißt im Umkehrschluss, dass die überwiegende Mehrheit jener, die ihr Unternehmen extern verkauften, durchaus eine familieninterne Lösung im Auge hatte. Nur bei

Realisierte Nachfolgevariante

Jeder Zehnte dieser Unternehmer hat sich im Planungsprozess mindestens einmal umentschieden.



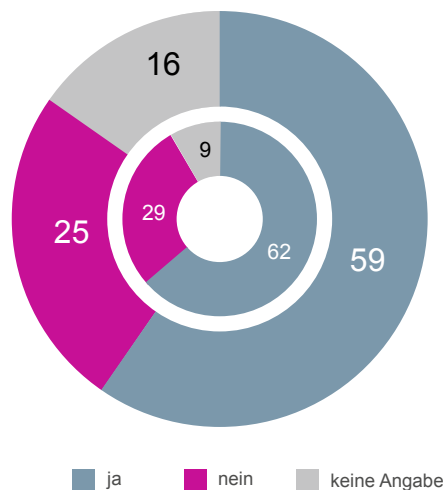
- Eigentum und Leitung bleiben in der Familie
- Eigentum bleibt in der Familie und interne/externe Führungskraft wird eingesetzt
- Mitarbeiter übernehmen das Unternehmen (MBO)
- Externe Person übernimmt das Unternehmen (MBI)
- Verkauf an ein anderes Unternehmen
- Sonstiges
- weiß nicht, keine Angabe

Angaben in Prozent; Rundungsdifferenzen möglich

Fragen: Welche Nachfolgevariante wird nach derzeitigem Stand realisiert? Welche Nachfolgevariante wurde letzten Endes realisiert? // Hatten Sie diese Variante von Anfang an bevorzugt? – Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

Basis: Befragte, die in maximal zwei Jahren eine Übergabe planen oder diese bereits abgeschlossen haben

Gründe für familienexterne Übergabe:
Familieninterne Kandidaten vorhanden?
 innerer Kreis: IHK NRW; äußerer Kreis: IHK B/R-S



Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich; Rundungsdifferenzen möglich
 Frage: Was ist die Hauptursache dafür, dass Sie sich für eine familienexterne Nachfolge entschieden haben? / Basis: Befragte, die in maximal zwei Jahren eine familienexterne Übergabe planen oder diese bereits abgeschlossen haben
 Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

27 Prozent der externen Lösungen war der externe Nachfolger in den Augen des Seniorunternehmers auch besser geeignet. In jedem achten Fall war der interne Kandidat noch schlicht zu jung, um die Verantwortung zu übernehmen.

Kommt es zu einer **externen Nachfolgeregelung**, war in fast der Hälfte der Fälle der Käufer schon mit dem Unternehmen bekannt – so die Ergebnisse der NRW-weiten Umfrage, die auch auf Bonn/Rhein-Sieg übertragbar sind. In einem Viertel der Fälle waren Vermittler beteiligt, auch Inserate in Medien erweisen sich als nützlich. Davon konnte die regionale IHK bei etwa einem Fünftel der Verkäufe helfen und wurde damit als erster Fachberater eingeschaltet. In 40 Prozent der

Verkäufe gab es nur einen Interessenten, im Schnitt waren es zwei. Vier und mehr Interessenten gab es in weniger als zehn Prozent der Verkaufsprozesse.

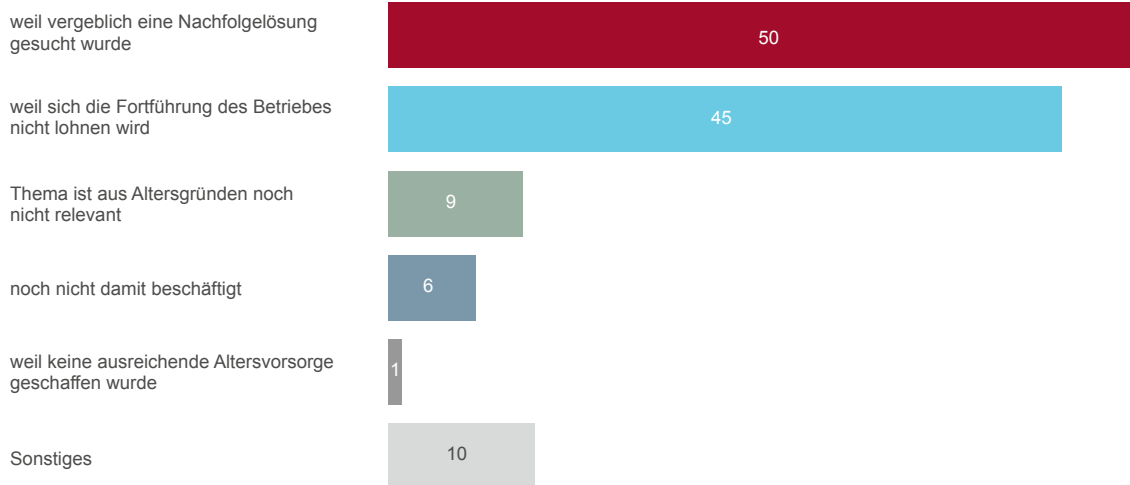
Für die erfolgreiche Fortführung des Lebenswerkes ist eine gemeinsame Einarbeitungsphase zwischen Verkäufer und Übernehmer sehr hilfreich. Bei fast der Hälfte der Befragten dauerte die **Übergabe** mehr als zwei Jahre, nur 22 Prozent konnten die Nachfolge in weniger als einem Jahr abschließen. Generell gilt, dass die Einarbeitungszeit bei externen Kandidaten schneller vonstattengeht als bei familieninternen Nachfolgern.



Stilllegung

In diesem Kapitel wird untersucht, warum Unternehmer keinen Nachfolger finden und ihr Betrieb letztendlich aufgegeben wird.

Stilllegung geplant: Gründe



Zumeist wird dabei angegeben, dass kein interessierter Nachfolger unter den Mitarbeitern zu finden war.

Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich / Fragen: Warum ist keine Nachfolge geplant? / Warum war es Ihnen bislang nicht möglich, eine adäquate Nachfolgelösung zu finden? / Basis: Befragte, die keine Übergabe mehr planen, da sie eine Stilllegung bevorzugen
Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

Zehn Prozent der befragten Unternehmer in Bonn/Rhein-Sieg gehen davon aus, dass sie ihren Betrieb nicht mehr weiterführen, also stilllegen werden. Das Durchschnittsalter dieser Gruppe liegt bei 65,4 Jahren, 84 Prozent dieser Gruppe führen ein Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern.

Bei mehr als der Hälfte der Befragten ist das **Motiv** für diese Entscheidung, dass sie keinen Nachfolger gefunden haben und zwar weder einen externen Käufer noch einen Mitarbeiter. 45 Prozent geben an, die Fortführung des Betriebes würde sich nicht lohnen. Hier ist eine Diskrepanz zu den NRW-Zahlen zu beobachten: Im Landesdurchschnitt suchten elf Prozentpunkte weniger Unternehmer vergeblich nach einem Nachfolger, dafür gaben zehn Prozentpunkte mehr an, dass sich die Fortführung nicht lohnen würde.

Doch für eine Stilllegung kann es auch noch einen anderen **Hintergrund** geben. Gerade bei kleinen Unternehmen und insbesondere bei den in der Region Bonn/Rhein-Sieg stark vertretenen Dienstleistungsunternehmen steht und fällt das Geschäft mit dem Inhaber – dieser hat das Know-how und die Kontakte, um Aufträge zu akquirieren und abzuarbeiten. Geht der Inhaber in einem solchen Fall von Bord, ist das Schiff sehr schnell manövrierunfähig und zu keiner weiteren

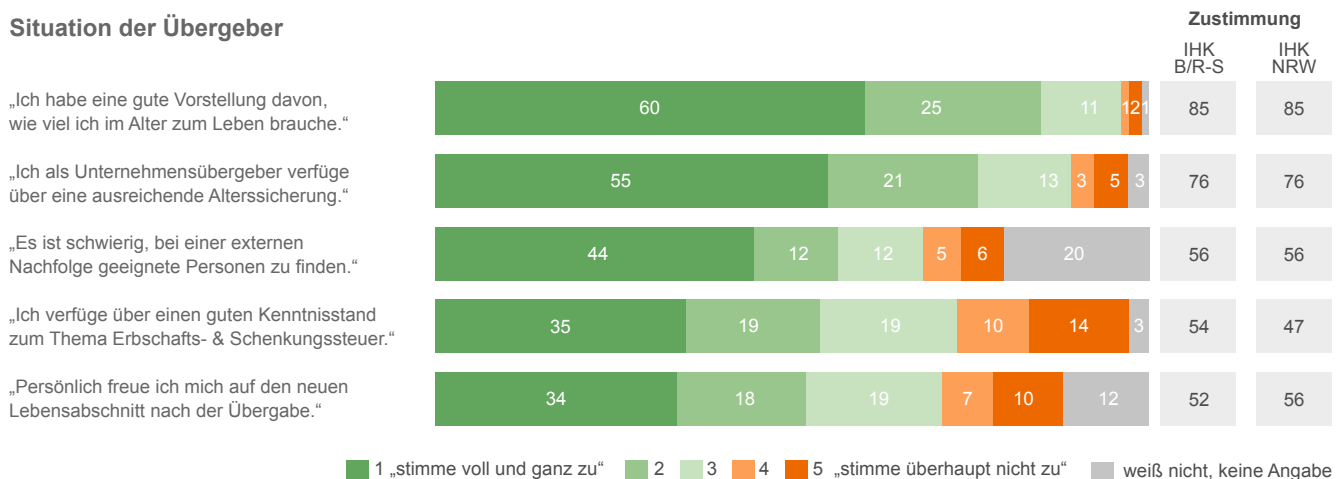
Fahrt mehr geeignet. Dafür spricht auch, dass bei den Unternehmen mit fünf bis 19 Beschäftigten etwa doppelt so viele wie bei den größeren Unternehmen keine Weiterführung des Betriebes planen. Dieses Phänomen ist zudem vornehmlich in den Bereichen Dienstleistung und Handel anzutreffen. So ist der Anteil derjenigen, die sich vergeblich um eine Nachfolgelösung bemühten, NRW-weit mit 39 Prozent wesentlich geringer als in Bonn/Rhein-Sieg. Dafür geben in ganz NRW 55 Prozent der Befragten an, dass sich die Fortführung des Betriebes nicht lohne – demgegenüber 45 Prozent in Bonn/Rhein-Sieg.

Auffällig ist, dass in ganz NRW 13 Prozent der Befragten gar nicht erst (oder noch nicht) nach einem Nachfolger gesucht haben, weil sie keine ausreichende **Altersvorsorge** getroffen haben. Das heißt, die Betroffenen sind gezwungen weiterzuarbeiten, weil sie sonst kein Geld für ihren Lebensunterhalt zur Verfügung hätten. In Bonn/Rhein-Sieg liegt dieser Anteil gerade mal bei einem Prozent und damit signifikant niedriger als im Landesdurchschnitt. Dies ist ein klares Zeichen, dass die Unternehmer im Kammerbezirk wissen, wie wichtig das Thema „Altersvorsorge“ ist, und sich rechtzeitig um diese Frage kümmern.

Persönliche Situation der Inhaber

Dieses Kapitel geht der Frage nach, wie gut sich die Unternehmer auf das Alter vorbereitet fühlen und wie sie im Nachhinein den Prozess Unternehmensübergabe beurteilen.

Situation der Übergeber



Dargestellt: Nennungsanteile in Prozent; Vergleich zur IHK NRW: Summe aus den Skalenpunkten 1 + 2 (Zustimmung) in Prozent; Rundungsdifferenzen möglich
 Frage: Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen. Benutzen Sie dafür bitte eine Skala von 1 „stimme voll und ganz zu“ bis 5 „stimme überhaupt nicht zu“.
 Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen. / Basis: alle Befragten / Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

Nach dem Stabwechsel beginnt der Ruhestand und damit eine neue Lebensphase – ein gewichtiger Anlass, um ein Fazit zu ziehen.

Zuallererst: 85 Prozent der Befragten, die in den Ruhestand wechseln und kurz davor stehen, wissen, wie viel sie im Alter zum Leben brauchen. Das ist einerseits nicht überraschend; schließlich hat der Ruhestand ja schon begonnen, ist aber auch nicht selbstverständlich angesichts der vielen Unwägbarkeiten, die das Alter bereithält.

In Bonn/Rhein-Sieg genau wie auf NRW-Ebene verfügen laut eigenen Angaben 76 Prozent der Unternehmer im (Bald-) Ruhestand über eine ausreichende **Alterssicherung**. Das ist erfreulich, heißt aber im Umkehrschluss, dass fast ein Viertel über keine ausreichenden Rücklagen verfügt. Das geht auch vielen anderen Menschen in Deutschland so und zeigt einmal mehr, dass das Unternehmersein allein nicht reicht, um ausreichende Rücklagen für das Alter zu bilden.

56 Prozent freuen sich voll und ganz auf den **Lebensabschnitt** nach der Übergabe. Andersherum geben 17 Prozent an, dieser Aussage nicht oder überhaupt nicht zustimmen zu können, und zwölf Prozent machen (noch) keine Angabe – was dafür sprechen kann, dass vielen der Abschied vom aktiven Berufsleben schwerfällt.

Nur 47 Prozent und damit nicht ganz die Hälfte der befragten Seniorunternehmer geben an, einen guten Kenntnisstand zum Thema **Erbschafts- und Schenkungssteuer** zu haben. Dies ist ein klares Zeichen, dass sich nach wie vor viele Selbstständige mit diesem komplexen Thema überfordert fühlen. Nicht überraschend sind die Kenntnisse hier nach Alter sehr unterschiedlich: Bei den 55- bis 59-Jährigen fühlen sich 39 Prozent gut informiert, bei den über 70-Jährigen sind es 67 Prozent. Doch damit geht selbst in einer Gruppe, in der das Thema „Erbschaft und/oder Schenkung“ virulent ist, ein Drittel davon aus, keine guten Kenntnisse zu diesem Thema zu haben.

Ein ähnliches Bild bietet sich auch bei der generellen Frage, wie sich die Unternehmer auf den **Übergabeprozess** vorbereiten fühlen. Hier meint ein Drittel derjenigen, die aktuell mit dem Stabwechsel beschäftigt sind oder ihn gerade vollzogen haben, sich bestenfalls befriedigend vorbereitet zu fühlen. Der Anteil ist – nicht überraschend – niedriger als bei denjenigen, die den Stabwechsel noch vor sich haben: Hier fühlen sich 49 Prozent bestenfalls befriedigend vorbereitet. Ist der Stabwechsel noch nicht in Sicht, sind es 38 Prozent, doch dieser niedrige Wert ist darauf zurückzuführen, dass sich die Befragten noch nicht mit dem Thema auseinandergesetzt haben. Dies führt deutlich vor Augen, wie hoch der **Beratungsbedarf** ist. Auffällig ist, dass sich die befragten Unternehmer im Kammerbezirk anfangs besser informiert fühlen als im Landesdurchschnitt, aber im Nachhinein offensichtlich einige Informationsdefizite erkennen.

Beratungs- und Informationsbedarf

Dieses Kapitel geht der Frage nach, welchen konkreten Beratungs- und Informationsbedarf die Unternehmen für den Übergabeprozess haben.

Die vorliegende Studie macht deutlich, wie umfangreich und komplex der Prozess der Übergabe an einen Nachfolger ist und welche unterschiedlichen Fragestellungen auf den Unternehmer zukommen. Daher ist von besonderer Bedeutung nachzufragen, welche **Unterstützungsangebote** den Befragten in der Beratung besonders wichtig sind.

An erster Stelle steht hier das Thema „Vertragsgestaltung“, gefolgt von Fragen zu Steuerrecht, zur Unternehmensbewertung und zum Ablauf des Nachfolgeprozesses. Auch beim Erbrecht und der Suche nach dem Nachfolger besteht Beratungsbedarf. Weniger Informationsbedarf sehen die Befragten bei Themen wie der eigenen Altersvorsorge (13 Prozent) und familiären Schlichtung und Konfliktlösung – hier wollen nur fünf Prozent eine externe Beratung. Diese Ergebnisse decken sich im Wesentlichen mit den Antworten aus ganz NRW.

Vergleicht man dabei die **Antworten je nach Phase des Übergabeprozesses**, fallen interessante Veränderungen auf. So sehen in der Phase vor dem Stabwechsel durchgehend weniger der Befragten einen Beratungsbedarf als während des Stabwechsels. Bei der Frage zur Vertragsgestaltung etwa sind es in der Phase „Stabwechsel nicht in Sicht“ nur 25 Prozent, die hier Beratungsbedarf sehen; während des Stabwechsels steigt dieser Anteil dann auf 41 Prozent. Dies könnte ein Zeichen sein, dass die Unternehmer zu Anfang den Beratungsbedarf unterschätzen und erst während der Übergabe die einzelnen Klippen erkennen.

Auch differenziert nach dem Alter zeichnen sich deutliche Unterschiede ab. So sinkt über alle Themen hinweg der Beratungsbedarf kontinuierlich mit dem Alter, sodass bei den 55- bis 59-Jährigen der höchste Beratungsbedarf besteht. Auffallend ist, dass gerade das Thema „Erbrecht“ über alle Altersgruppen und verteilt nach den Übergabephasen zwar nicht an erster Stelle steht, aber durchgehend relativ wichtig bleibt.

Letztendlich bleibt die Frage, welche Unterstützungsangebote die Befragten von ihrer IHK in Anspruch nehmen möchten. Ganz oben stehen dabei Einzelgespräche und Fachberatung: 67 Prozent können sich vorstellen, darauf zurückzugreifen. Auf den weiteren Plätzen folgen Checklisten, Informationsveranstaltungen, Internetportale sowie persönliche Unterstützung bei der Suche nach dem Nachfolger.

Auffällig ist, dass die Befragten der IHK Bonn/Rhein-Sieg bei fast allen Punkten ein höheres Interesse signalisierten als im Landesdurchschnitt, und dies teilweise mit zehn Prozentpunkten Unterschied (Informationsveranstaltungen). Ganz offensichtlich herrscht hier ein höheres Informationsbedürfnis; möglich ist auch, dass mit dem bereits bestehenden Angebot der IHK Bonn/Rhein-Sieg auch ein höheres Interesse geweckt wurde.

Informations- & Beratungsbedarf

Spitze und Mittelfeld der Themen

		IHK NRW
Vertragsgestaltung	32	31
Steuerrecht	29	25
Unternehmensbewertung	28	25
Käufer-/Nachfolgersuche	26	21
Ablauf des Nachfolgeprozesses	23	24
Gesellschaftsrecht	20	16

Mittelfeld und Schluss der Themen

		IHK NRW
Finanzierungs- und Vermögensthemen	19	21
Erbrecht	19	16
interne Nachfolge/ Übernahme durch Mitarbeiter	15	15
eigene Altersvorsorge	13	14
familiäre Schlichtung & Konfliktlösung	5	5

Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich / Frage: Zu welchem Thema besteht bei Ihnen im Nachfolgeprozess Informations- bzw. Beratungsbedarf? / Basis: Befragte, denen eine Übergabe noch bevorsteht / Quelle: IHK NRW / Grafik: TNS Emnid

Serviceangebot der IHK Bonn/Rhein-Sieg – wie Ihnen Ihre IHK mit Rat und Tat zur Seite steht.

Ob früher oder später – irgendwann stellt für sich für jeden Unternehmer die Frage nach der eigenen Nachfolge. Dabei geht es um viele verschiedene Dinge: die Familie und sich selbst absichern, das unternehmerische Lebenswerk der nächsten Generation übergeben, Arbeitsplätze erhalten. Standardlösungen kann es hier nicht geben; dazu ist der Prozess zu komplex, zu lang andauernd und vor allem von Unternehmen zu Unternehmen, von Persönlichkeit zu Persönlichkeit zu unterschiedlich.

Wir stehen daher bereit, Sie in persönlichen Gesprächen zu unterstützen, Ihre Planungen zu strukturieren und Wege bei der Umsetzung aufzuzeigen. Zusammengefasst bieten wir Ihnen folgendes Serviceangebot:

Persönliche Gespräche

In einem persönlichen Gespräch informieren wir Sie gerne über die verschiedenen Möglichkeiten der Nachfolgeregelungen und welche Aspekte dabei zu berücksichtigen sind.

IHK-Nachfolge-Veranstaltungen

Eine Vielzahl von Veranstaltungen in der Region informieren Sie über die unterschiedlichen Fragestellungen zum Thema „Nachfolge“. Sowohl interne als auch externe Nachfolgebemühungen profitieren von dem Expertenwissen (Webcode: 648).

Unternehmensbörse nexxt-change

Sie suchen einen Nachfolger? Die Unternehmensbörse (www.nexxt-change.org) ist eine Internetplattform, über die Kontakte zwischen Unternehmern, die einen Nachfolger suchen, und übernahmeinteressierten Existenzgründern vermittelt werden. Als Regionalpartner unterstützen wir Sie bei der Nutzung der nexxt-change-Börse und leiten Kontaktgesuche vertraulich an die Inserenten weiter (Webcode: 151).

IHK-Nachfolge-Börse

Als Ergänzung zur Börse nexxt-change stellt die IHK eine regionale Plattform zur Verfügung, wo sowohl abgebende Betriebe als auch potenzielle Nachfolger ein Chiffre-Inserat aufgeben können (Webcode: 151 / www.nachfolgeboerse.ihk-bonn.de).

Inserat in der Zeitung „Die Wirtschaft“

Ihre Suche nach einem Nachfolger können Sie nicht nur online veröffentlichen. Jede Ausgabe der Kammerzeitschrift „Die Wirtschaft“ informiert über die aktuellen Angebote und Gesuche aus unserem Kammerbezirk (Webcode: 792).

IHK-Nachfolge-Pool

Größere Unternehmen aus der Region unterstützen wir bei der Suche nach einem externen Nachfolger mit dem IHK-Nachfolge-Pool. In unserer Datenbank haben wir viele Fach- und Führungskräfte gelistet, die sich für die Übernahme eines bestehenden Betriebes oder für eine tätige Beteiligung interessieren. Vielleicht ist unter ihnen Ihr potenzieller Unternehmensnachfolger (Webcode: 2096).

Netzwerk Unternehmensnachfolge und -sicherung in der Region Bonn/Rhein-Sieg

Ein regionaler Zusammenschluss von IHKn, HWK, Banken, Notaren, Rechtsanwälten, Steuerberatern und der Wirtschaftsförderung unterstützt mit Veranstaltungen und Beratungen gemeinsam das Nachfolgegeschehen in Bonn/Rhein-Sieg (Webcode: 2095).

IHK-Notfall-Handbuch

Ist Ihr Unternehmen auch dann handlungsfähig, wenn Sie als Firmenlenker durch Krankheit oder Unfall unerwartet ausfallen? Mit dem IHK-Notfall-Handbuch stellen wir Ihnen ein Werkzeug zur Verfügung, um konkrete Vorkehrungen zu treffen (Webcode: 2682).

Zur Eingabe des jeweiligen Webcodes gehen Sie bitte auf www.ihk-bonn.de.



IHK Bonn/Rhein-Sieg
Bonner Talweg 17, 53113 Bonn
Tel.: +49 (0)2 28/22 84-0
Fax: +49 (0)2 28/22 84-170
E-Mail: info@bonn.ihk.de

www.ihk-bonn.de