

# Daten und Fakten

## Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2026 bis 2030

von Markus Rieger-Fels, Nadine Schlömer-Laufen, Olga Suprinovič  
und Andreas Rauch unter Mitarbeit von Ella Wiesenhütter

# Impressum

---

## Herausgeber

Institut für Mittelstandsforschung Bonn  
Maximilianstr. 20, 53111 Bonn

Telefon +49/(0)228 / 72997 - 0  
Telefax +49/(0)228 / 72997 - 34

[www.ifm-bonn.org](http://www.ifm-bonn.org)

## Ansprechpartner

Dr. Markus Rieger-Fels  
Dr. Nadine Schlömer-Laufen  
Olga Suprinovič

## Daten und Fakten Nr. 37

ISSN 2193-1895 (Internet)  
ISSN 2193-1887 (Print)

Bonn, November 2025

Das IfM Bonn ist eine Stiftung des privaten Rechts.

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Ministerium für Wirtschaft,  
Industrie, Klimaschutz und Energie  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## **Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2026 bis 2030**

Business successions in Germany 2026 to 2030

Markus Rieger-Fels, Nadine Schlömer-Laufen, Olga Suprinovič und Andreas Rauch unter Mitarbeit von Ella Wiesenhütter

Daten und Fakten Nr. 37

### **Zusammenfassung**

Gemäß der vorliegenden Schätzung stehen im Zeitraum 2026 bis 2030 deutschlandweit etwa 186.000 Unternehmen zur Übergabe an. Damit stagniert die Zahl der Übergaben, trotz der zunehmenden Alterung der Unternehmensinhaberinnen und -inhaber. Ursächlich hierfür ist eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation der Unternehmen, die eine Übernahme aus Sicht der Nachfolgeinteressierten weniger attraktiv macht. Die höchste Anzahl an Übergaben entfällt abermals auf den Bereich der Unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie auf Unternehmen mit 500.000 bis 1 Mio. Euro Jahresumsatz. Die meisten Übergaben – gemessen am Unternehmensbestand – werden für Niedersachsen vorausberechnet. Unseren metaanalytischen Schätzungen auf Basis von Studien der letzten 40 Jahre zufolge wurden gut die Hälfte der Familienunternehmen innerhalb der Familie, etwa 17 % an Beschäftigte und die restlichen 29 % an Externe übergeben. Dabei haben familieninterne Nachfolgen in den Studien der letzten 15 Jahren leicht an Bedeutung verloren.

**Schlagwörter:** *Unternehmensübertragungen, Familienunternehmen, Deutschland*

### **Abstract**

According to the current estimate, around 186,000 businesses in Germany will be up for transfer between 2026 and 2030. This means that the number of transfers is stagnating, despite the increasing age of business owners. This is due to the deterioration in the economic situation of the businesses, which makes a takeover less attractive from the point of view of those interested in a succession. Once again, the highest number of transfers is in the business services sector and among businesses with an annual turnover between 500,000 and 1 million euros. Most transfers – relative to the total number of businesses – are predicted for Lower Saxony. According to our meta-analytical estimates, based on studies conducted over the past 40 years, a good half of family businesses have been transferred within the family, around 17% to employees, and the remaining 29% to external parties. Family-internal successions have become slightly less common in studies conducted over the last 15 years.

**JEL:** L19, M19, M29

**Keywords:** *Business transfers, family businesses, Germany*

## Inhalt

Verzeichnis der Abbildungen	II
Verzeichnis der Übersichten	II
Kurzfassung	III
1 Einleitung	1
2 Das Schätzverfahren des IfM Bonn	3
2.1 Grundgedanken und Begrifflichkeiten	3
2.2 Vorgehensweise und Operationalisierungen	4
2.2.1 Bestimmung der Anzahl der übernahmewürdigen Unternehmen	4
2.2.2 Bestimmung der Anzahl der übergabereifen Unternehmen	7
3 Ergebnisse der Schätzungen	9
3.1 Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland	9
3.2 Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in den Bundesländern	13
4 Nachfolgelösungen in Familienunternehmen – Aktualisierung der Metaanalyse	16
5 Fazit	20
Literatur	22
Anhang	25

## Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland im Zeitraum 2026 bis 2030	9
Abbildung 2:	Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland 2026 bis 2030 nach Wirtschaftszweigen	10
Abbildung 3:	Wirtschaftsstruktur der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland 2026 bis 2030 im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	11
Abbildung 4:	Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland 2026 bis 2030 nach Umsatzgrößenklassen (in €)	12
Abbildung 5:	Umsatzgrößenklassenstruktur (in €) der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland 2026 bis 2030 im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	13
Abbildung 6:	Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Bundesländern 2026 bis 2030	14
Abbildung 7:	Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Bundesländern 2026 bis 2030 (je 1.000 Unternehmen)	15
Abbildung 8:	Realisierte Nachfolgelösungen in Deutschland gemäß Befragungen der letzten 40 Jahre	18
Abbildung 9:	Realisierte Nachfolgelösungen in Deutschland nach Befragungszeitpunkt	19

## Verzeichnis der Übersichten

Übersicht A1:	Liste der einbezogenen Studien in die Metaanalyse	25
---------------	---------------------------------------------------	----

## **Kurzfassung**

Es gibt keine amtliche Statistik, die verlässlich Auskunft über das Nachfolgegeschehen gibt. Aus diesem Grund ermittelt das IfM Bonn seit Mitte der 1990er Jahre regelmäßig die Anzahl der zu erwartenden Unternehmensnachfolgen mittels eines speziell hierfür entwickelten Schätzverfahrens, das mit leichten Modifikationen auch für die aktuelle Schätzung zum Einsatz kommt.

### **Anzahl der anstehenden Unternehmensnachfolgen stagniert**

Gemäß der aktuellen Schätzung stehen in Deutschland in den Jahren 2026 bis 2030 rund 186.000 Unternehmen zur Übergabe an, weil ihre Eigentümerinnen und Eigentümer aus persönlichen Gründen aus der Geschäftsführung ausscheiden werden. Das sind rund 4.000 Übergaben weniger als im vorangegangenen Schätzzeitraum (2022 bis 2026). Der leichte Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass sich bei einigen Unternehmen die Ertragslage so verschlechtert hat, dass sich eine Übernahme aus Sicht der Nachfolgerinteressierten nicht mehr lohnt. Solche Unternehmen finden sich vor allem im Bereich der Unternehmensbezogenen Dienstleistungen mit Jahresumsätzen unter 500.000 Euro.

### **Starke Branchen- und Länderunterschiede**

Jeweils gut 30 % aller Übergaben werden im Produzierenden Gewerbe und im Bereich der Unternehmensbezogenen Dienstleistungen, ein weiteres Fünftel im Handel erfolgen. Unternehmen im Bereich der Personenbezogenen Dienstleistungen werden gemessen an ihrem Anteil an allen Unternehmen selten vor der Übergabe stehen. Auch zwischen den Bundesländern bestehen deutliche Unterschiede: In Niedersachsen stehen mit ca. 61 Übergaben je 1.000 Unternehmen die meisten Übergaben an, in Berlin mit etwa 40 Übergaben je 1.000 Unternehmen die wenigsten. Ursächlich hierfür sind Branchen- und Größenunterschiede im Unternehmensbestand der Bundesländer.

### **Familieninterne Übergabe bleibt bevorzugte Nachfolgelösung, verliert aber an Bedeutung**

Auf Basis von 23 empirischen Studien der vergangenen gut 40 Jahre kommt unsere Metaanalyse zum Ergebnis, dass gut die Hälfte der deutschen Familienunternehmen ihre Nachfolge familienintern gelöst hat. Weitere 17 % wurden aus dem Kreis der Belegschaft übernommen und die restlichen 29 % an Unternehmensexterne verkauft. Die Metaanalyse zeigt zudem, dass in Studien der letzten 15 Jahre die familieninterne Nachfolge leicht an Bedeutung verloren hat.

## 1 Einleitung

Das IfM Bonn schätzt seit Mitte der 1990er Jahre wegen fehlender amtlicher Daten in regelmäßigen Abständen die Anzahl der anstehenden Unternehmensübertragungen in Deutschland (vgl. Fels et al. 2021, Kay et al. 2018, Kay/Suprinovič 2013, Hauser et al. 2010, Freund 2004, IfM Bonn 2001, Schröer/Freund 1999, Freund et al. 1995). Im Gegensatz zu anderen Veröffentlichungen zu bevorstehenden Unternehmensnachfolgen, die allein an den Bedarfen der Übergeber und Übergeberinnen orientiert sind (vgl. Überblick bei Kay et al. 2018), basiert die Schätzung des IfM Bonn auf dem Verständnis einer Unternehmensübertragung als Marktergebnis. Wir betrachten daher nicht nur die Angebotsseite, d. h. den Wunsch der Eigentümer und Eigentümerinnen, das Familienunternehmen zu übertragen, sondern auch die Nachfrageseite, d. h. die potenziellen Übernehmer und Übernehmerinnen und die Frage, bei welchen Familienunternehmen sich eine Übernahme wirtschaftlich überhaupt lohnt. Bei der Entscheidung für oder gegen eine Übernahme ist nicht nur die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens in den letzten Jahren, sondern sind auch die Erwartungen der Nachfolgeinteressierten hinsichtlich seiner zukünftigen Entwicklung von Bedeutung.

Die Notwendigkeit beide Marktseiten zu betrachten, tritt aktuell besonders deutlich hervor, weil das Nachfolgegeschehen von zwei gegenläufigen Entwicklungen geprägt ist: Während die Zahl der Familienunternehmen, die eine Nachfolge benötigen, aufgrund der zunehmenden Alterung der Unternehmer und Unternehmerinnen stetig steigt, trägt die verschlechterte und unsichere Wirtschaftssituation dazu bei, dass weniger Familienunternehmen aus Sicht der Nachfolgeinteressierten attraktive Übernahmekandidaten sind. Es stellt sich daher die Frage, wie sich diese Entwicklungen auf das Nachfolgegeschehen in den kommenden Jahren auswirken wird.

Neben der Anzahl der zu erwartenden Übergaben ist für die Wirtschaftspolitik auch die Art der Übergabe von Interesse, weil sie den Zustand der übergebenen Unternehmen und damit die Chancen einer erfolgreichen Übergabe beeinflusst.<sup>1</sup> Gleichzeitig mehren sich Hinweise darauf, dass weniger Unternehmer-

---

<sup>1</sup> So investieren bspw. Unternehmer und Unternehmerinnen, die eine familieninterne Nachfolge planen, im Durchschnitt deutlich mehr ins eigene Unternehmen als jene, die ihr Unternehmen familienextern übergeben wollen (vgl. Pahnke et al. 2017). Zudem sind Familienunternehmen, deren Eigentümer und Eigentümerinnen eine familienexterne Nachfolge

kinder als früher das Familienunternehmen übernehmen wollen (vgl. DIHK 2024, Schwartz 2025). Vor diesem Hintergrund führen wir eine Metaanalyse durch, um belastbare Aussagen zu den von Familienunternehmen gewählten Nachfolgelösungen, insbesondere in der jüngeren Vergangenheit, zu machen.

---

planen, häufiger von Stilllegungen betroffen als solche, deren Eigentümer und Eigentümerinnen eine Übergabe innerhalb der Familie anstreben (vgl. Pahnke et al. 2021).



## 2 Das Schätzverfahren des IfM Bonn

Das der aktuellen Schätzung zugrunde liegende Verfahren wurde ursprünglich von Hauser et al. (2010) entwickelt und in Folgestudien (Kay et al. 2018 und Fels et al. 2021) leicht modifiziert bzw. verfeinert. Die methodischen Erläuterungen in der vorliegenden Studie folgen Fels et al. (2021).

### 2.1 Grundgedanken und Begrifflichkeiten

Mit Hilfe eines Schätzverfahrens wird die Zahl der Familienunternehmen bestimmt, die in den kommenden fünf Jahren ihre Nachfolge regeln werden. Eine Regelung der Unternehmensnachfolge wird immer dann notwendig, wenn Eigentümerunternehmer und -unternehmerinnen in den Ruhestand treten oder sich aus anderen persönlichen Gründen (z. B. Krankheit) aus der Leitung zurückziehen möchten (vgl. z. B. Hauser et al. 2010, S. 8 ff.). Damit ein Unternehmen fortgeführt werden kann, bedarf es einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers, die oder der nicht nur bereit ist, die Geschäftsführung, sondern auch das Eigentum am Unternehmen zu übernehmen und damit dauerhaft das damit verbundene finanzielle Risiko zu tragen. Ökonomisch rational agierende Personen werden sich nur dann für die Übernahme eines Unternehmens entscheiden, wenn sie sich daraus über einen bestimmten Zeitraum hinweg einen höheren Gewinn versprechen als aus beruflichen Alternativen, wie beispielsweise eine Festanstellung (vgl. Hauser et al. 2010, S. 6 ff.). Den nachfolgenden Berechnungen liegt somit ein bestimmtes Verständnis von zentralen Begriffen zu Grunde:

- Unter *Übernahme* eines Unternehmens wird verstanden, dass das Eigentum an einer wirtschaftlichen Einheit übernommen wird, ohne dass die wirtschaftliche Einheit dabei wesentlich verändert wird.
- Eine *Unternehmensnachfolge* findet statt, wenn ein geschäftsführender Inhaber oder eine geschäftsführende Inhaberin die Leitung des Unternehmens aus persönlichen Gründen abgibt.
- Ein Unternehmen ist *übergabereif*, wenn dessen geschäftsführender Inhaber oder dessen geschäftsführende Inhaberin sich innerhalb der nächsten fünf Jahre aus persönlichen Gründen aus der Geschäftsführung zurückziehen wird.
- Als *übernahmewürdig* gilt ein Unternehmen, wenn die zu erwartenden Gewinne mindestens so hoch sind wie Einkünfte aus einer abhängigen Beschäftigung plus Erträge aus einer alternativen Kapitalanlage.

## 2.2 Vorgehensweise und Operationalisierungen

Das Schätzverfahren besteht aus zwei Schritten (vgl. Hauser et al. 2010, S. 12 ff.). Im ersten wird die Anzahl der übernahmewürdigen Unternehmen berechnet. Dazu wird ein Mindestertragswert ermittelt, ab dem die Übernahme eines Unternehmens aus Sicht eines potenziellen Nachfolgers oder einer potenziellen Nachfolgerin ökonomisch sinnvoll ist. Anschließend wird die Zahl an Familienunternehmen geschätzt, deren Ertragswert diesen Mindestwert mindestens erreicht (sogenannte übernahmewürdige Unternehmen). Im zweiten Schritt wird die Anzahl an übernahmewürdigen Unternehmen ermittelt, deren geschäftsführende Inhaberin oder geschäftsführender Inhaber sich voraussichtlich innerhalb der nächsten fünf Jahre aus persönlichen Gründen zurückziehen wird (sogenannte übergabereife Unternehmen).

### 2.2.1 Bestimmung der Anzahl der übernahmewürdigen Unternehmen

Der Mindestertragswert, den ein zur Übernahme stehendes Unternehmen aufweisen muss, orientiert sich gemäß dem obigen Verständnis von Übernahmewürdigkeit an den Opportunitätskosten eines Nachfolgers oder einer Nachfolgerin. Der Ertragswert eines Unternehmens muss demnach mindestens dem diskontierten Zahlungsstrom entsprechen, den eine potenzielle Nachfolgerin bzw. ein potenzieller Nachfolger aus der Alternative "abhängige Beschäftigung plus Kapitalanlage" zu erwarten hätte. Da eine unternehmerische Tätigkeit stets mit Risiken behaftet ist, muss zudem ein Risikozuschlag einkalkuliert werden.<sup>2</sup> Als übernahmewürdig sind somit solche Unternehmen anzusehen, die mindestens einen kalkulatorischen Unternehmerlohn einschließlich Eigenkapitalzinsen und Risikozuschlag erwirtschaftet haben. Für die also gilt:

$$(1) \quad G \geq \underbrace{L_{AN} + L_{AG}}_{\text{Unternehmer-}} + \underbrace{i * EK}_{\text{lohn} \quad \text{Eigenkapital-}} + R \\ \text{zinsen}$$

Mit  $G$  = Gewinn

$L_{AN}$  = Arbeitnehmerentgelt in alternativer Beschäftigung

$L_{AG}$  = Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung in alternativer Beschäftigung

$i$  = Marktzinssatz

$EK$  = eingesetztes Eigenkapital

$R$  = Risikoausgleich

---

<sup>2</sup> Unternehmensübergaben gehen zwar mit einem geringeren Risiko des Scheiterns einher als neu gegründete Unternehmen (vgl. Brüderl et al. 2007, S. 17), gleichwohl verbleibt ein Risiko des Kapital-, des Beschäftigungs- und/oder des Rufverlustes.

Da über zukünftige Gewinne, Arbeitnehmerentgelte oder Zinsen keine Informationen vorliegen, wird die Operationalisierung dieser Größen an zurückliegenden Werten festgemacht. Um die Bestimmung der Übernahmewürdigkeit von Unternehmen robuster gegenüber kurzfristigen Schwankungen zu machen, wurden für alle Größen Mittelwerte über die letzten drei Jahre, für die Daten verfügbar sind (d. h. 2021 bis 2023), gebildet.

Bei der **Operationalisierung des Unternehmerlohnes** ist zu beachten, dass potenzielle Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten unterschiedliche Vorstellungen davon haben, was sie in alternativen Beschäftigungen verdienen könnten – je nach Ausbildungsniveau und Berufserfahrung. Eine individuelle Erfassung ist somit nicht möglich. Daher ziehen wir den durchschnittlichen Bruttojahresverdienst (einschließlich Sonderzahlungen) einer vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin oder eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich in Deutschland heran (vgl. Statistisches Bundesamt 2025a). Hinzu kommt der jeweilige Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Sozialversicherung. Im Mittel der betrachteten Jahre beträgt der Jahresmindestgewinn, der für die Fortführung eines Unternehmens ohne Kapitaleinsatz erforderlich ist, 67.995 €.

Da im Allgemeinen auch die Höhe des jeweils **eingesetzten Eigenkapitals** unbekannt ist, unterstellen wir vereinfachend, dass ein zur Übernahme anstehendes Unternehmen im Mittel einen Eigenkapitaleinsatz benötigt, der dem durchschnittlichen Eigenkapital der Unternehmen der gleichen Größenklasse, des gleichen Wirtschaftszweiges<sup>3</sup> und der gleichen Rechtsform (Kapital-, Nichtkapitalgesellschaft) entspricht. Datengrundlage hierfür bildet die Unternehmensbilanzstatistik der Deutschen Bundesbank der Berichtskreise 2021-2022 und 2022-2023 (vgl. Deutsche Bundesbank 2025a, 2025b).

Für die Festlegung der **Eigenkapitalverzinsung** nutzen wir wie bereits in den Vorgängerstudien (Kay et al. 2018, Fels et al. 2021) die Anleiherenditen nichtfinanzieller Unternehmen in Deutschland (vgl. Deutsche Bundesbank 2025c). Wir verwenden dabei das geometrische Mittel der Monatswerte der Jahre 2021 bis

---

<sup>3</sup> Wir unterscheiden zwischen den folgenden fünf Wirtschaftszweigen gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes, Ausgabe 2008 (WZ 2008): Land- und Forstwirtschaft (WZ A), Produzierendes Gewerbe (WZ B-F), Handel (WZ G), Unternehmensbezogene Dienstleistungen (WZ H, J-N) und Personenbezogene Dienstleistungen (WZ I, P-S). Die Unternehmensbilanzdaten der Deutschen Bundesbank enthalten keine Angaben zum Wirtschaftszweig „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (WZ K).

2023. Da Unternehmensanleihen bereits Renditeaufschläge gegenüber risikofreien Anleihen enthalten, entfällt der in Bedingung (1) angeführte Risikoausgleich. Als übernahmewürdig gelten also Unternehmen, für die gilt:

$$(2) \quad G \geq L_{AN} + L_{AG} + i_{UA} * EK$$

Mit  $G$  = Gewinn

$L_{AN}$  = Arbeitnehmerentgelt in alternativer Beschäftigung

$L_{AG}$  = Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung in alternativer Beschäftigung

$i_{UA}$  = durchschnittliche Rendite für Unternehmensanleihen (Nicht-MFis)

$EK$  = durchschnittlich eingesetztes Eigenkapital

Eignerinnen und Eigner einer Kapitalgesellschaft müssen sich aus steuerrechtlichen Gründen ein Geschäftsführungsgehalt zahlen. Dieses Gehalt ist bereits in den Gewinnen berücksichtigt, die in Gewinn- und Verlustrechnungen ausgewiesen werden. Bedingung (2) wird daher für Kapitalgesellschaften folgendermaßen vereinfacht:

$$(3) \quad G \geq i_{UA} * EK$$

Mit  $G$  = Gewinn

$i_{UA}$  = durchschnittliche Rendite für Unternehmensanleihen (Nicht-MFis)

$EK$  = durchschnittlich eingesetztes Eigenkapital

Wie schon in der Vorgängerstudie (vgl. Fels et al. 2021) wenden wir Bedingung (3) nur für Kapitalgesellschaften an, die mehr als 500.000 € Jahresumsatz erwirtschaften. Bei diesen gehen wir pauschal davon aus, dass das Geschäftsführungsgehalt dieser Unternehmen den von uns geforderten Unternehmerlohn deckt. Bei Kapitalgesellschaften mit einem geringeren Umsatz kann jedoch nicht ohne Weiteres unterstellt werden, dass sie in der Lage sind, ein Geschäftsführungsgehalt in Höhe des von uns kalkulierten Unternehmerlohns von 67.995 € jährlich zu zahlen.<sup>4</sup> Für diese Unternehmen nehmen wir stattdessen an, dass der Anteil an übernahmewürdigen Kapitalgesellschaften dem von uns berechneten Anteil an übernahmewürdigen Nichtkapitalgesellschaften in derselben Umsatzgrößenklasse sowie des gleichen Wirtschaftszweiges entspricht.

---

<sup>4</sup> So betrug z. B. der Durchschnittsumsatz in der Umsatzgrößenklasse bis 100.000 € im betrachteten Zeitraum ca. 53.000 €. Selbst mit einer Umsatzrendite von 100 % ist damit der geforderte Unternehmerlohn nicht realisierbar.

Da der Gewinn anhand von durchschnittlichen Umsätzen und Umsatzrenditen geschätzt wird,<sup>5</sup> gelten die Bedingungen (2) und (3) nur im Durchschnitt einer Größenklasse eines Wirtschaftszweiges in der jeweiligen Rechtsform, nicht aber für jedes einzelne Unternehmen.

### **2.2.2 Bestimmung der Anzahl der übergabereifen Unternehmen**

Die Frage der Unternehmensnachfolge stellt sich nur für Familienunternehmen, aus denen die Geschäftsführung in den nächsten fünf Jahren aus persönlichen Gründen ausscheiden wird (übergabereife Unternehmen). Als relevante persönliche Gründe gelten insbesondere Alter, Krankheit und Tod (vgl. Hauser et al. 2010, S. 9 f.).

Da unbekannt ist, wann Unternehmerinnen und Unternehmer im Allgemeinen in den Ruhestand gehen, dient das gesetzliche Renteneintrittsalter von abhängig Beschäftigten als Orientierung. Im Jahr 2026 liegt das gesetzliche Renteneintrittsalter bei 66 Jahren und 4 Monaten, im Jahr 2030 bei 66 Jahren und 10 Monaten. Da das Alter der Selbstständigen in allen Statistiken nur in vollen Jahren abgebildet wird, erscheint für eine Schätzung, die den Zeitraum 2026 bis 2030 betrifft, das Alter von 67 Jahren sachgerecht. Als übergabereif gelten demnach Unternehmen, deren Inhaber dieses Alter im Prognosezeitraum erreichen werden, d. h. vor dem Beginn des Prognosezeitraums 62 Jahre alt oder älter waren. Näherungsweise wird der aktuellste verfügbare Wert aus dem Mikrozensus für das Jahr 2023 herangezogen: Danach lag der Anteil der Selbstständigen, die 62 Jahre und älter sind, bei 21,4 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2025b). Diesen Wert nutzen wir, um näherungsweise den Anteil an Unternehmen zu bestimmen, bei denen altersbedingt eine Übergabe ansteht.

Übergaben aufgrund von Krankheit oder Tod sind für unsere Schätzung nur relevant, wenn diese Ereignisse in der Gruppe der unter 62-jährigen Inhaber und Inhaberinnen auftreten.<sup>6</sup> Über den Anteil der jährlich wegen Krankheit ausscheidenden Unternehmerinnen und Unternehmer liegen keine amtlichen Daten vor. Wir nutzen daher Angaben aus dem Sozio-Oekonomischen Panel (SOEP) des DIW Berlin, um diesen Anteil zu schätzen. Als wegen Krankheit ausgeschieden

---

<sup>5</sup> Datenbasis hierfür ist die Umsatzsteuerstatistik, die nach Umsatzgrößenklassen, Wirtschaftszweigen und Rechtsformen gliederbar ist, sowie die Unternehmensbilanzstatistik der Deutschen Bundesbank (beide: Berichtsjahre 2021-2023).

<sup>6</sup> Die älteren Unternehmer und Unternehmerinnen sind bereits aufgrund ihres Alters berücksichtigt und dürfen nicht ein zweites Mal wegen Krankheit oder Tod einbezogen werden.

gilt, wer mindestens einmal sechs Wochen am Stück gefehlt oder seinen Gesundheitszustand als schlecht bezeichnet hat und im Folgejahr nicht mehr selbstständig, aber auch nicht abhängig beschäftigt war. Auf Basis dieser Angaben schätzen wir den Anteil der unter 62-jährigen, die aufgrund von Krankheit ausscheiden, an allen Selbstständigen auf 0,71 % jährlich.<sup>7</sup>

Auch zur Sterbehäufigkeit von Unternehmerinnen und Unternehmern gibt es keine gesonderten statistischen Informationen. Daher unterstellen wir, dass deren Sterbehäufigkeit dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung entspricht. Der Anteil der jährlich wegen Todes ausscheidenden Unternehmerinnen und Unternehmer, die jünger als 62 Jahre alt sind, liegt demnach bei 0,3 %.<sup>8</sup>

Für den fünfjährigen Vorausberechnungszeitraum ergibt sich für die unter 62-Jährigen, die aufgrund von Krankheit oder Tod die Geschäftsführung eines Unternehmens aufgeben, somit ein Anteilswert von ca. 5 % an allen Selbstständigen.

Mit Hilfe dieser Informationen lässt sich nun die Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen näherungsweise berechnen:

$$(4) \ U_{\ddot{U}} = \underbrace{(U_P - U_M)}_{\text{übernahmewürdige Unternehmen}} * \underbrace{((S_{61+} + S_T + S_G)/S)}_{\text{Anteil aus persönlichen Gründen ausscheidender Unternehmer}} * A_{FU}$$

Mit  $U_{\ddot{U}}$  = Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen

$U_P$  = Gesamte Unternehmenspopulation

$U_M$  = Anzahl der Unternehmen, die den Mindestertragswert unterschreiten

$S$  = Anzahl der Selbstständigen

$S_{61+}$  = Anzahl der Selbstständigen, die 62 Jahre und älter sind

$S_T$  = Anzahl der Selbstständigen, die unter 62 Jahre sind und wegen Tod ausscheiden

$S_G$  = Anzahl der Selbstständigen, die unter 62 Jahre sind und aus Gesundheitsgründen ausscheiden

$A_{FU}$  = Anteil der Familienunternehmen an der Gesamtpopulation der Unternehmen

---

<sup>7</sup> Berechnungen des IfM Bonn auf Basis der Mikrodaten des SOEP.

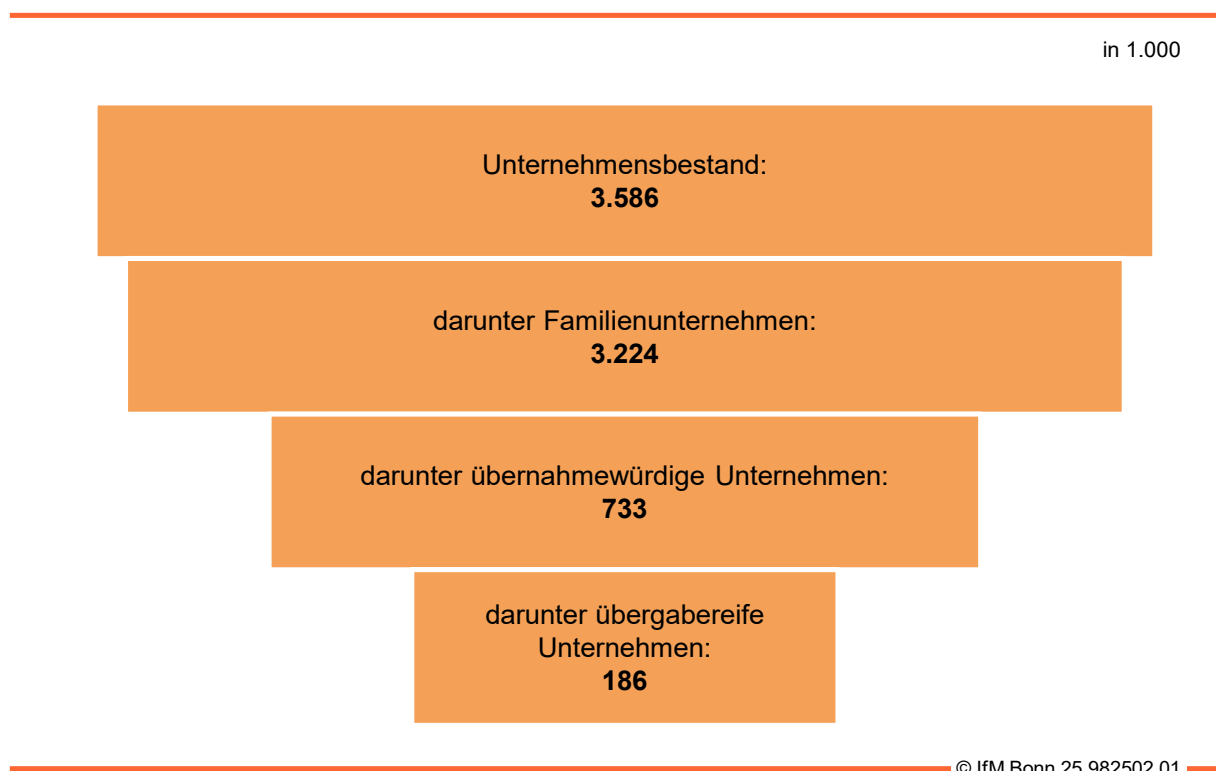
<sup>8</sup> Eigene Berechnungen auf Basis der Statistik der Sterbefälle (vgl. Statistisches Bundesamt 2025c), der Bevölkerung (vgl. Statistisches Bundesamt 2025d) und der Erwerbstätigen nach Mikrozensus (vgl. Statistisches Bundesamt 2025b, 2025e).

### 3 Ergebnisse der Schätzungen

#### 3.1 Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland

Nach unseren Berechnungen können etwa 3,2 Mio. der insgesamt 3,6 Mio. Unternehmen in Deutschland als Familienunternehmen eingeordnet werden (vgl. Abbildung 1). 733.000 dieser Familienunternehmen erwirtschaften einen Jahresgewinn, der ausreicht, um sie als übernahmewürdig nach Definition des IfM Bonn einzustufen. In etwa 186.000 dieser Unternehmen erwarten wir im betrachteten Fünfjahreszeitraum eine Nachfolge. Damit steht in etwa die gleiche Anzahl an Übergaben wie im vorangegangenen Schätzzeitraum 2022 bis 2026 an, obwohl demografisch bedingt ein weiterer Anstieg zu erwarten gewesen wäre. Die zu beobachtende Stagnation ist in der im Durchschnitt gesunkenen Übernahmewürdigkeit der Unternehmen begründet. Zum Vergleich: 2022 bis 2026 waren noch 772.000 der insgesamt 3,3 Mio. Familienunternehmen übernahmewürdig.

Abbildung 1: Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland im Zeitraum 2026 bis 2030

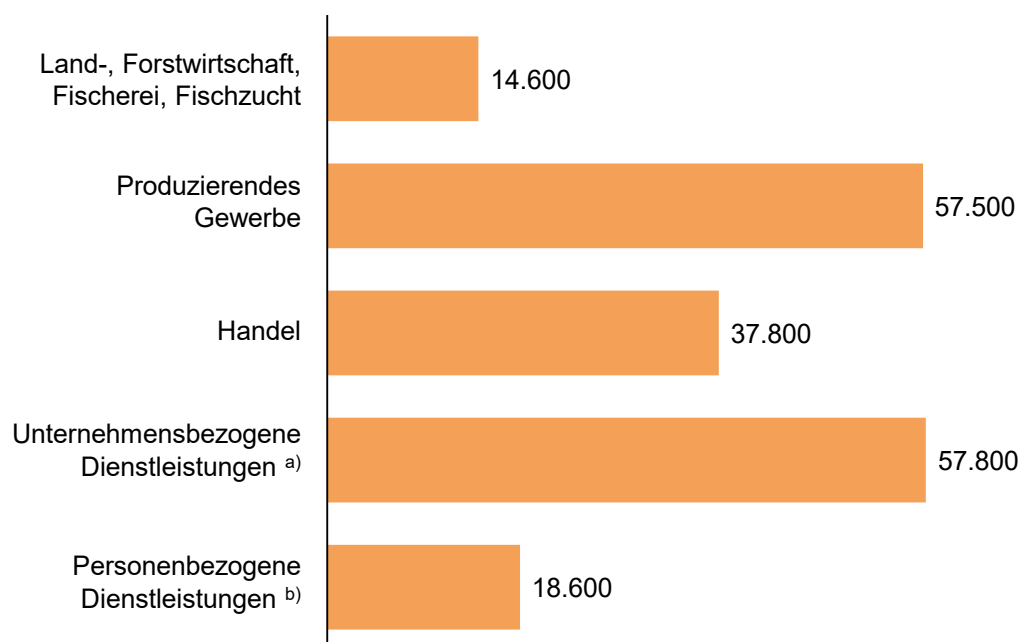


Quelle: Eigene Berechnungen.

Fast ein Drittel der Übernahmen erwarten wir im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen, gefolgt vom Produzierenden Gewerbe und Handel (vgl.

Abbildung 2). Gleichwohl verzeichnet der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen, als einziger der betrachteten Wirtschaftsbereiche, einen Rückgang gegenüber der letzten Schätzung (vgl. Fels et al. 2021), weil weniger Unternehmen in diesem Bereich das Kriterium der Übernahmewürdigkeit erfüllen. Andere Wirtschaftszweige haben dagegen an Bedeutung gewonnen, insbesondere der Bereich Land-, Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht.

Abbildung 2: Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland 2026 bis 2030 nach Wirtschaftszweigen



© IfM Bonn 25 982502 02

a) Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

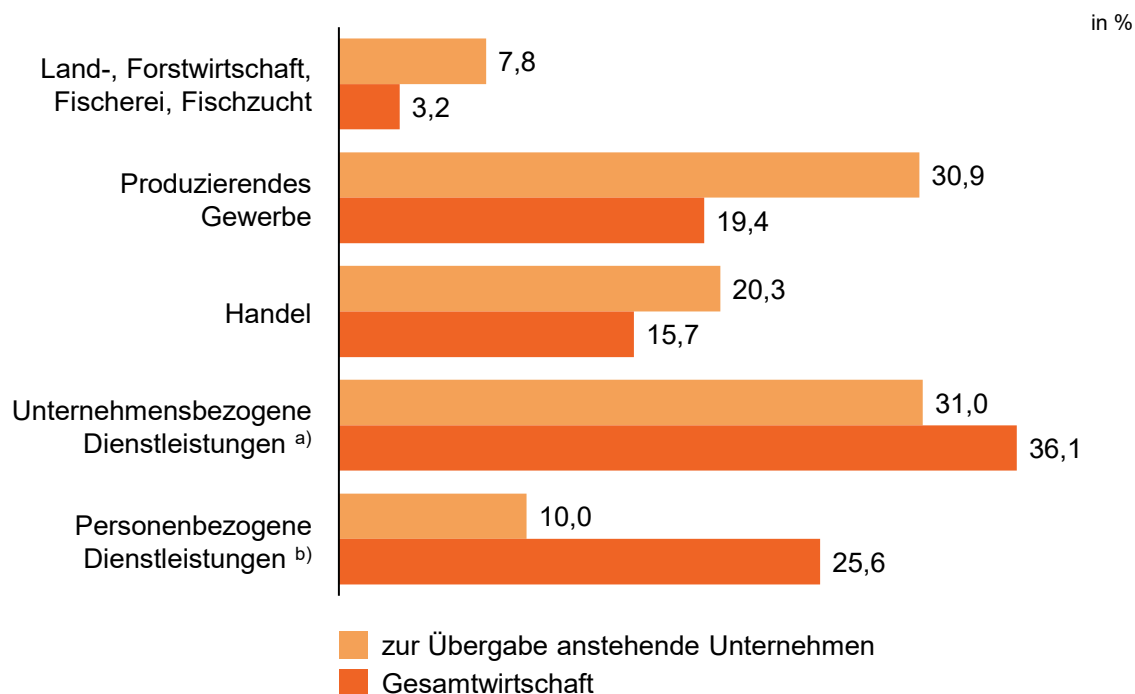
b) Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes (Unternehmensregister, Umsatzsteuerstatistik, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie eigener Daten.

Gemessen am Anteil der jeweiligen Wirtschaftszweige am Unternehmensbestand zeigt sich eine überproportionale Bedeutung der Land-, Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht sowie des Produzierenden Gewerbes im Nachfolgegeschehen (vgl. Abbildung 3). Personenbezogene Dienstleistungen spielen hingegen eine geringere Rolle.



Abbildung 3: Wirtschaftsstruktur der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland 2026 bis 2030 im Vergleich zur Gesamtwirtschaft



© IfM Bonn 25 982502 03

a) Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

b) Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen

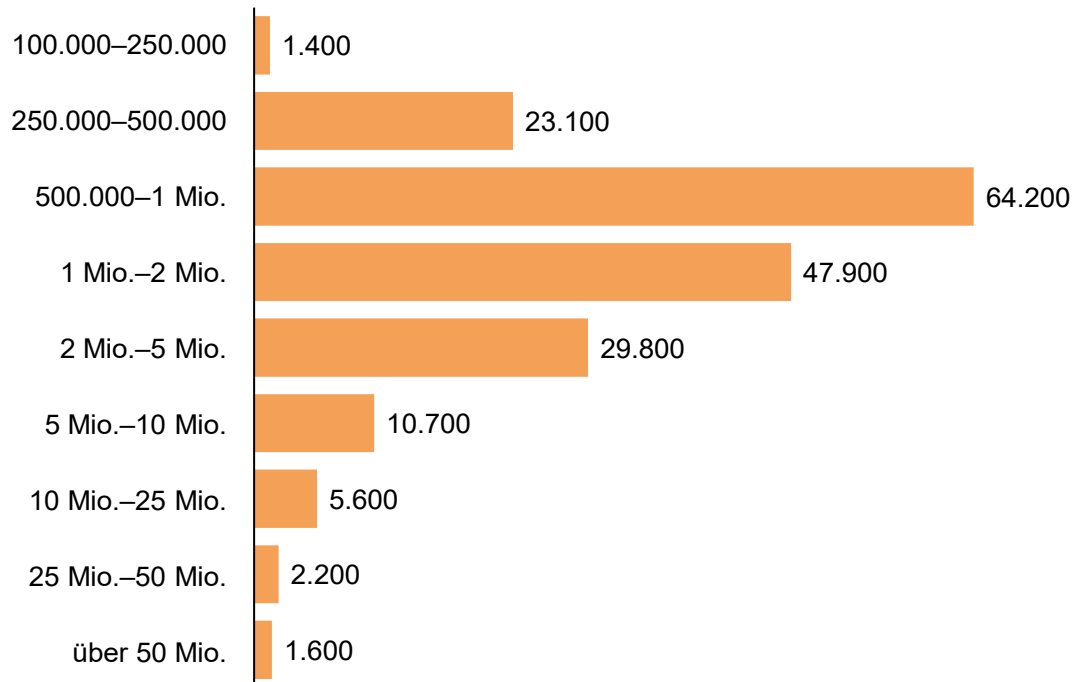
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes (Unternehmensregister, Umsatzsteuerstatistik, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie eigener Daten.

Im Hinblick auf Unternehmensgrößenklassen ist festzustellen, dass Unternehmen mit einem Jahresumsatz von weniger als 100.000 € nicht den erforderlichen Mindestgewinn erwirtschaften, sodass keines dieser Unternehmen als übernahmewürdig anzusehen ist.<sup>9</sup> Auch in den beiden nächsthöheren Unternehmensgrößenklassen finden sich noch vergleichsweise wenige Unternehmen, die den erforderlichen Gewinn erwirtschaften (vgl. Abbildung 4). Die meisten Übergaben sind mit rund 64.200 Unternehmen in der Größenklasse

<sup>9</sup> Dies heißt nicht, dass es nicht vereinzelt Unternehmen geben kann, die trotz eines Jahresumsatzes von weniger als 100.000 € einen Jahresgewinn von mehr als 67.995 € plus Eigenkapitalverzinsung erwirtschaften. Das zu Vereinfachungen zwingende Schätzverfahren kann jedoch solche Einzelfälle nicht erfassen.

500.000 € bis unter 1 Mio. € zu erwarten. Von den großen Unternehmen mit einem Jahresumsatz von 50 Mio. € und mehr stehen 1.600 zur Übergabe an.

Abbildung 4: Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland 2026 bis 2030 nach Umsatzgrößenklassen (in €)

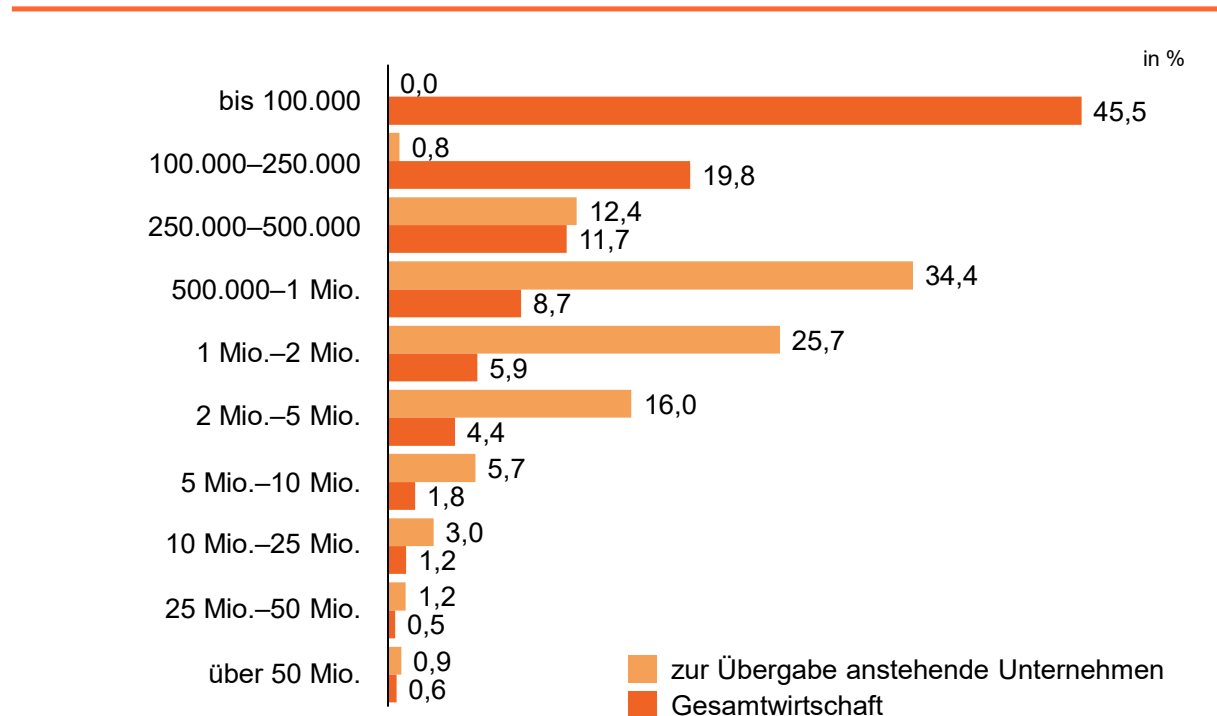


© IfM Bonn 25 982502 04

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes (Unternehmensregister, Umsatzsteuerstatistik, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie eigener Daten.

Auch relativ gesehen sind viele Übergaben in der Größenklasse 500.000 € bis unter 1 Mio. € zu erwarten (vgl. Abbildung 5). Dass in der Größenklasse 100.000 bis unter 250.000 € deutlich weniger Unternehmen vor der Übergabe stehen als angesichts ihres Anteils an der Gesamtwirtschaft zu erwarten ist, liegt auch hier an den niedrigen Gewinnen. Der Anteil der kleinen Unternehmen mit einem Umsatz bis 500.000 € an allen zur Übergabe anstehenden Unternehmen hat sich im Vergleich zur letzten Schätzung von fast 30 % auf knapp 13% deutlich reduziert (vgl. Fels et al. 2021). Die Übergabewahrscheinlichkeit in diesen Größenklassen scheint somit erheblich gesunken zu sein, wobei dies im Wesentlichen auf den Bereich der Unternehmensbezogenen Dienstleistungen zurückzuführen ist.

Abbildung 5: Umsatzgrößenklassenstruktur (in €) der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland 2026 bis 2030 im Vergleich zur Gesamtwirtschaft



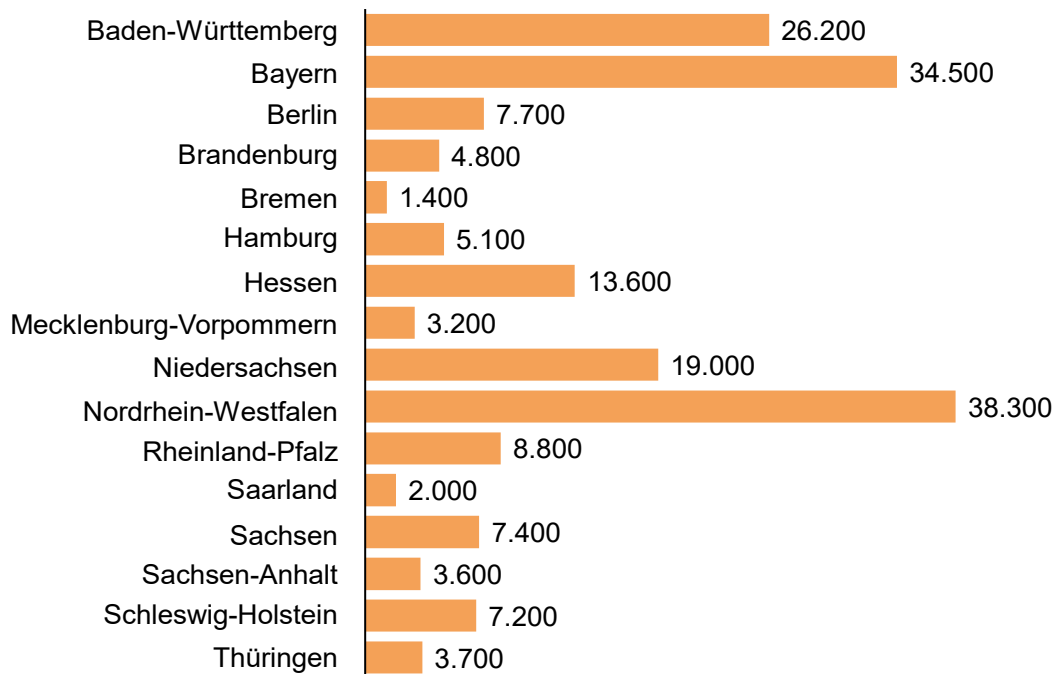
© IfM Bonn 25 982502 05

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes (Unternehmensregister, Umsatzsteuerstatistik, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie eigener Daten.

### 3.2 Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in den Bundesländern

Mit über 38.000 Unternehmen stehen die meisten Nachfolgen in Nordrhein-Westfalen an, gefolgt von Bayern mit fast 35.000 und Baden-Württemberg mit mehr als 26.000 (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Bundesländern 2026 bis 2030

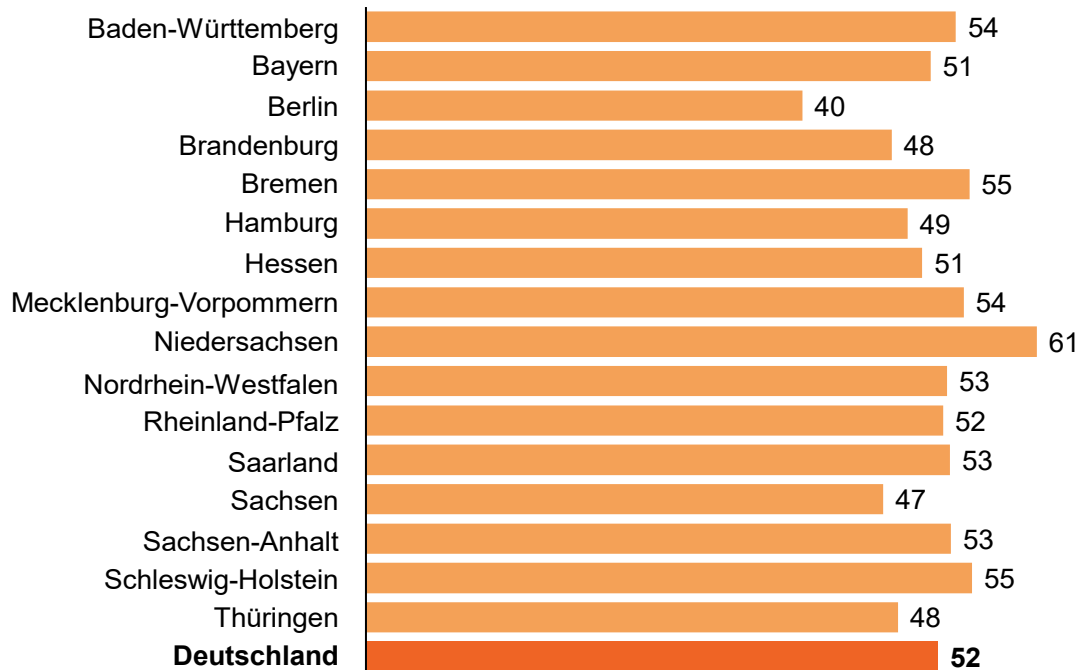


© IfM Bonn 25 982502 06

Quelle: Eigene Berechnungen.

Dies ist angesichts der Größe dieser Bundesländer wenig überraschend. Wenn diese Größe – gemessen am jeweiligen Unternehmensbestand – berücksichtigt wird, zeigt sich im Bundesländervergleich ein anderes Bild (vgl. Abbildung 7): Die meisten Nachfolgen sind aus dieser Perspektive nun in Niedersachsen mit 61 Übergaben je 1.000 Unternehmen, Schleswig-Holstein (55) und Bremen (55) zu erwarten. Die wenigsten Übergaben werden mit 40 je 1.000 Unternehmen in Berlin erwartet. In Ost-Deutschland stehen vor allem in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern mehr Übergaben an als im vorangegangenen Schätzzeitraum.

Abbildung 7: Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Bundesländern 2026 bis 2030 (je 1.000 Unternehmen)



© IfM Bonn 25 982502 07

Quelle: Eigene Berechnungen.

Die Unterschiede zwischen den Ländern sind in der jeweiligen Struktur ihres Unternehmensbestandes begründet. Die hohe Anzahl an Übergaben in Bremen resultiert beispielsweise aus der relativ großen Zahl an Unternehmen in mittleren Umsatzgrößenklassen, die im Allgemeinen häufiger übergeben werden. Dies trifft auch auf Niedersachsen zu, wobei dieses Bundesland zudem von seiner ausgeglichenen Wirtschaftsstruktur profitiert. Berlin hat relativ wenige Unternehmen im Produzierenden Gewerbe und überproportional viele Unternehmen im Bereich der Dienstleistungen. Letztere sind aber fast ausschließlich in den kleinsten Umsatzgrößenklassen zu finden, in denen sich eine Übernahme nur selten lohnt.

#### 4 Nachfolgelösungen in Familienunternehmen – Aktualisierung der Metaanalyse

An wen Familienunternehmen im Zuge der Unternehmensnachfolge übertragen werden, kann ebenfalls keiner amtlichen Statistik entnommen werden. Auskunft geben allein Unternehmensbefragungen, die allerdings oftmals nicht repräsentativ sind.<sup>10</sup> Um die daraus resultierenden Verzerrungen zu minimieren, hat das IfM Bonn zusammen mit Andreas Rauch<sup>11</sup> bereits 2018 eine Metaanalyse durchgeführt. Diese Methodik erlaubt es, Ergebnisse verschiedener empirischer Erhebungen statistisch zusammenzufassen. Durch ein solches Zusammenfassen werden die Datenbasis vergrößert und mögliche Verzerrungen der einzelnen Primärstudien herausgemittelt. Überdies werden die einzelnen empirischen Befunde gewichtet, um Stichprobenfehlern zu begegnen.<sup>12</sup> Beide Maßnahmen führen dazu, dass mit Hilfe der Metaanalyse ein Schätzwert ermittelt wird, der eine höhere Genauigkeit und Generalisierbarkeit als entsprechende Werte aus einzelnen Studien aufweist. Da die letzte Metaanalyse zu den Nachfolgelösungen in deutschen Familienunternehmen fast acht Jahre zurückliegt, haben wir uns für eine Aktualisierung entschieden.

In der aktuellen Metaanalyse werden – wie bereits 2018 – nur Studien berücksichtigt, die Informationen zu realisierten bzw. bereits geregelten Nachfolgelösungen ermittelt haben, weil sich nur aus diesen Rückschlüsse auf die gewählten Nachfolgelösungen ziehen lassen. Diese Einschränkung ist insbesondere deshalb nötig, weil Nachfolgepläne oft nicht realisiert werden (vgl. Pahnke et al. 2024). Einbezogen wurden vor allem Befragungen von Nachfolgern und Nachfolgerinnen, in einigen Fällen aber auch solche von Alteigentümerinnen und Alteigentümern. Der Fokus auf realisierte Nachfolgen erklärt, weshalb wir trotz breiter Suchstrategie (unter Einbeziehung von Bibliotheks- bzw. Publikations-

---

<sup>10</sup> Die in den Befragungen ausgewiesenen Anteilswerte schwanken stark. So lag z. B. der Anteilswert für familieninterne Nachfolgelösungen zwischen 49,3 % und 84,3 % in den Nachfolgerbefragungen, die in die vorherige Metaanalyse einbezogen wurden (vgl. Kay et al. 2018). Dies liegt unter anderem darin begründet, dass teilweise nur Unternehmen bestimmter Branchen oder Regionen befragt wurden. Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße oder Unternehmenssitz sind jedoch Faktoren, die die Wahl der Nachfolgelösung beeinflussen (vgl. Backes-Gellner et al. 2001, Kayser et al. 2006, Freund 2004, Kerkhoff et al. 2004, Moog et al. 2012, Schröer/Freund 1999, Schlömer-Laufen/Rauch 2022).

<sup>11</sup> Professor an der Audencia Business School (Nantes) sowie an der Johannes Kepler Universität Linz.

<sup>12</sup> Ergebnisse aus großen Stichproben sind aufgrund von geringeren Stichprobenfehlern zuverlässiger als Studienergebnisse aus kleinen.

datenbanken, Forschungsinstituten und Lehrstühlen mit Schwerpunkt Familienunternehmen und allgemeinen Suchmaschinen) nur fünf weitere Studien mit Informationen zu 1.706 Nachfolgen in Deutschland finden konnten.<sup>13</sup> Diese neuen Studien wurden mit denen der letzten Metaanalyse zusammengeführt. Auf diese Weise konnten insgesamt 23 empirische Studien mit Befragungsdaten der vergangenen gut 40 Jahre in die Metaanalyse einbezogen werden, die Informationen zu 5.344 Nachfolgen liefern (vgl. Übersicht A1 im Anhang). Da Befragungen, die sich ausschließlich dem Thema „Nachfolge“ widmen, vornehmlich Unternehmer und Unternehmerinnen ansprechen, die eine familieninterne Nachfolge planen, sind diese üblicherweise zugunsten der familieninternen Nachfolgelösung verzerrt.<sup>14</sup> Deshalb mussten wir die Ergebnisse der Metaanalyse leicht korrigieren.<sup>15</sup>

Die auf diese Weise korrigierte Metaanalyse zeigt, dass gut die Hälfte (54 %) der Eigentümer und Eigentümerinnen ihr Unternehmen an die eigenen Kinder bzw. an andere Familienmitglieder (familieninterne Lösung) übertragen hat (vgl. Abbildung 8). 17 % der Familienunternehmen übertrugen das Unternehmen an einen oder mehrere Mitarbeiter (unternehmensintern). Weitere 29 % der Übertragungen erfolgten an externe Führungskräfte, andere Unternehmen oder andere Interessenten von außerhalb (unternehmensexterne Lösungen).

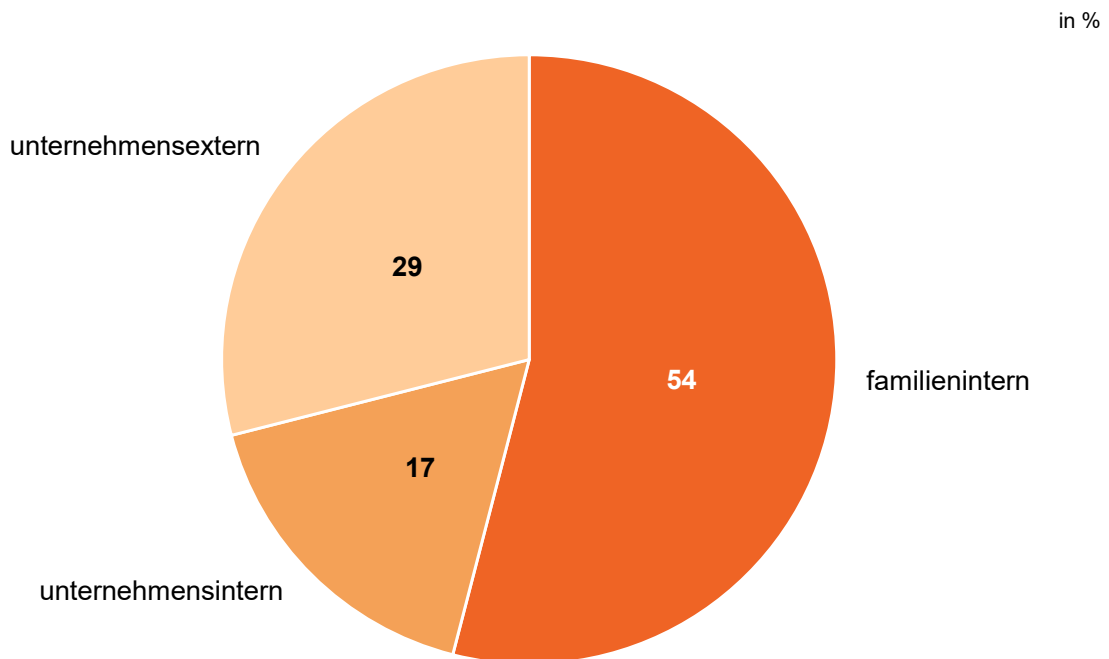
---

<sup>13</sup> Da die Ergebnisse der Metaanalyse von Extremwerten verzerrt werden können, haben wir eine weitere neue Studie, mit einem sehr hohen Anteilswert an internen Nachfolgen (91 %) ausgeschlossen. Zudem wurden zwei Studien ausgeschlossen, weil sie Datensätze verwendet haben, die bereits in anderen einbezogenen Studien genutzt wurden.

<sup>14</sup> Entsprechend beteiligen sich familieninterne Nachfolger und Nachfolgerinnen überproportional häufig an solchen Befragungen. Gleichzeitig nehmen gerade Nachfolger und Nachfolgerinnen, die familienextern (unternehmensintern oder -extern) das Unternehmen übernommen haben, deutlich seltener an solchen Befragungen teil. Dies führt dazu, dass familienexterne Übernahmen, vor allem solche durch andere Unternehmen, unterschätzt und familieninterne überschätzt werden (vgl. ausführlich Freund/Kayser 2007, S. 46). Dies ist auch deshalb problematisch, weil einige Studien die Angaben von allen befragten Nachfolgerinnen und Nachfolgern in ihre Auswertungen aufnehmen – unabhängig vom Zeitpunkt der Übernahme. Das bedeutet, dass in einigen Studien auch Befunde zu Nachfolgefällen in die Auswertung miteingehen, die Jahrzehnte vor der eigentlichen Befragung erfolgten. Auf diese Weise werden die beschriebenen Effekte nochmals verstärkt.

<sup>15</sup> Die verwendeten Korrekturfaktoren wurden auf Basis von repräsentativen (Mehrthemen-) Befragungen zum Nachfolgegeschehen ermittelt.

Abbildung 8: Realisierte Nachfolgelösungen in Deutschland gemäß Befragungen der letzten 40 Jahre



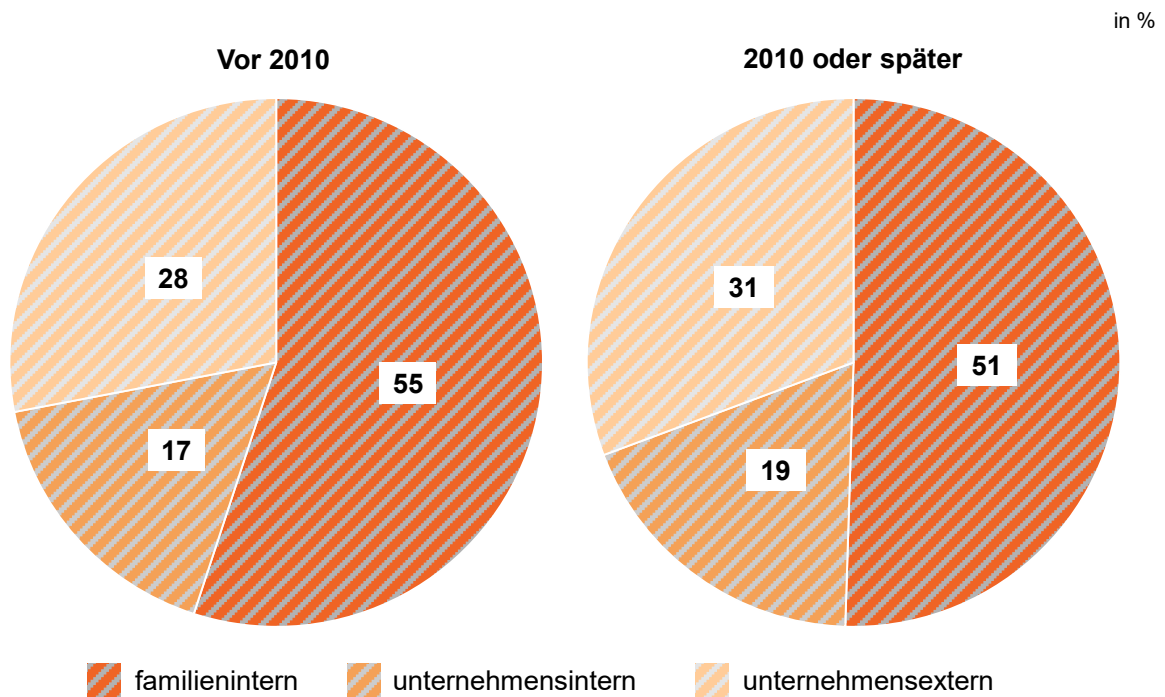
© IfM Bonn 25 2502 001

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer Metaanalyse von 23 Studien (inkl. Korrekturfaktor).

Da sich immer wieder die Frage stellt, inwiefern sich die Verteilung der Nachfolgelösungen im Zeitverlauf verändert, haben wir die Studien in zwei Sample eingeteilt – je nachdem, ob die Daten vor oder ab dem Jahr 2010 erhoben wurden – und eine Subgruppenanalyse durchgeführt. Demnach haben im aktuelleren Sample 51 % der Eigentümer und Eigentümerinnen ihr Unternehmen an die eigenen Kinder bzw. an andere Familienmitglieder übertragen (vgl. Abbildung 9). In der Gruppe der Studien, die vor 2010 erhoben wurden, lag der entsprechende Anteil noch bei 55 %. Dies deutet daraufhin, dass die Bedeutung der familieninternen Nachfolgelösungen leicht zurückgegangen ist. Im Gegenzug haben die unternehmensinterne, aber vor allem auch die unternehmensexterne Nachfolgelösung leicht an Bedeutung gewonnen.



Abbildung 9: Realisierte Nachfolgelösungen in Deutschland nach Befragungszeitpunkt



© IfM Bonn 25 2502 002

Abweichung von 100 % aufgrund von Rundungsdifferenzen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer Metaanalyse von 23 Studien (inkl. Korrekturfaktor).

## 5 Fazit

In den vergangenen Jahren ist die Anzahl der Übertragungen vornehmlich aufgrund zunehmender Alterung der Unternehmerinnen und Unternehmer gestiegen, von 110.000 im Zeitraum 2010 bis 2014 (vgl. Hauser et al. 2010) auf 190.000 im Zeitraum 2022 bis 2026 (vgl. Fels et al. 2021). Dieser Trend scheint nun durchbrochen: Nach der aktuellen Schätzung stehen im Zeitraum 2026 bis 2030 etwa 186.000 Unternehmen zur Übergabe an. Dies ist ein geringfügiger Rückgang gegenüber dem vorangegangenen Schätzzeitraum. Grund hierfür ist das in den letzten Jahren vorherrschende schwierige Marktumfeld. Konkret hat sich bei vielen Unternehmen die Gewinnsituation verschlechtert, was sie weniger attraktiv für eine Übernahme macht. Dies betrifft vor allem Unternehmen im Bereich der Unternehmensbezogenen Dienstleistungen mit einem Jahresumsatz bis 500.000 €.

Die von uns geschätzte Anzahl der Unternehmensübertragungen ist jedoch vermutlich noch optimistisch. Zum einen, weil unsere Schätzung mangels Datenverfügbarkeit auf den Daten der Jahre 2021 bis 2023 basiert. Deshalb bleibt die wirtschaftliche Entwicklung der Jahre 2024 und 2025 unberücksichtigt, in denen sich in einzelnen Branchen – wie dem Verarbeitenden Gewerbe oder dem Baugewerbe – eine negative Entwicklung zeigte. Zum anderen bleiben die Auswirkungen des aktuell verstärkt unsicheren, sich im Wandel befindenden wirtschaftlichen Umfeldes (bspw. neue Handelsbarrieren, hohe Energiekosten, rapider technologischer Wandel) unberücksichtigt. Diese Entwicklungen belasten die Zukunftsaussichten vieler Unternehmen und können dazu führen, dass Nachfolgeinteressierte höhere Gewinne einfordern oder ihre Übernahmepläne sogar gänzlich aufgeben.

Das Nachfolgegeschehen verändert sich aber nicht nur in seinem Ausmaß, sondern zugleich auch in der Ausgestaltung der Nachfolgelösungen. So konnten wir einen leichten Rückgang der Bedeutung von familieninternen Nachfolgelösungen in den letzten Jahren feststellen: Ihr Anteil lag in Studien, die in den letzten 15 Jahren erhoben wurden, bei 51 %. In älteren Studien lag er dagegen noch bei 55 %. Mit der zunehmenden Bedeutung familienexterner Lösung wird die wirtschaftliche Lage der Unternehmen noch relevanter für eine erfolgreiche

Übergabe.<sup>16</sup> Dies stellt Alteigentümer und Alteigentümerinnen in den nächsten Jahren vor besondere Herausforderungen.

---

<sup>16</sup> Da familieninterne Nachfolger bzw. Nachfolgerinnen neben dem ökonomischen Nutzen zusätzlich noch einen emotionalen Nutzen (wie z. B. Reputation, Identität oder Macht) aus dem Unternehmen ziehen (sogenannter „socio-emotional wealth“, vgl. Berrone et al. 2012, Gómez-Mejía et al. 2007), stellen sie häufig anders als ihre familienexternen Pendants weniger strenge Kriterien an die derzeitige wirtschaftliche Situation der Betriebe. Zumal sie die Betriebe meist auch unentgeltlich per Schenkung oder Erbe von den Eltern erhalten.

## Literatur

Backes-Gellner, U., Wallau, F., Kayser, G. (2001): Das industrielle Familienunternehmen – Kontinuität im Wandel, Berlin.

Berrone, P.; Cruz, C.; Gomez-Mejia, L. R. (2012): Socioemotional Wealth in Family Firms: Theoretical Dimensions, Assessment Approaches, and Agenda for Future Research, *Family Business Review*, 25 (3), S. 258-279.

Brüderl, J.; Preisendörfer, P.; Ziegler, R. (2007): Der Erfolg neugegründeter Betriebe - Eine empirische Studie zu den Chancen und Risiken von Unternehmensgründungen, 3., erw. Auflage, Berlin.

Deutsche Bundesbank (2025a): Jahresabschlussstatistik (Verhältniszahlen 2021/2022), Sonderauswertung.

Deutsche Bundesbank (2025b): Jahresabschlussstatistik (Verhältniszahlen 2022/2023), Sonderauswertung.

Deutsche Bundesbank (2025c): Umlaufrenditen inländischer Inhaberschuldverschreibungen/Anleihen von Unternehmen (Nicht-MFIs)/Monatswerte, Stand 01.08.2025.

DIHK (2024): DIHK Report zur Unternehmensnachfolge 2024 – Zahlen und Einschätzungen zum Generationswechsel in deutschen Unternehmen, Berlin.

Fels, M.; Suprinovič, O.; Schlömer-Laufen, N.; Kay, R. (2021): Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2022 bis 2026, IfM Bonn: Daten und Fakten Nr. 27, Bonn.

Freund, W. (2004): Unternehmensnachfolge in Deutschland - Neubearbeitung der Daten des IfM Bonn, IfM Bonn: Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2004, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr.106 NF, Wiesbaden, S. 57-88.

Freund, W., Kayser, G. (2007): Unternehmensnachfolge in Bayern, IfM Bonn: IfM-Materialien Nr. 173, Bonn.

Freund, W.; Kayser, G.; Schröer, E. (1995): Generationenwechsel im Mittelstand - Unternehmensübertragungen und -übernahmen 1995 bis 2000, IfM Bonn: IfM-Materialien Nr. 109, Bonn.

Gómez-Mejía, L. R.; Haynes, K. T.; Núñez-Nickel, M.; Jacobson, K. J. L.; Moyano-Fuentes, J. (2007): Socioemotional Wealth and Business Risks in Family-controlled Firms: Evidence from Spanish Olive Oil Mills, *Administrative Science Quarterly*, 52 (1), S. 106-137.

Hauser, H.-E.; Kay, R.; Boerger, S. (2010): Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2010 bis 2014 - Schätzung mit weiterentwickeltem Verfahren -, in: IfM Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 198, Bonn.

Institut für Mittelstandsforschung Bonn (2001): Unternehmensnachfolge in Deutschland, Sonderdruck, Bonn.

Kay, R.; Suprinovič, O. (2013): Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2014 bis 2018, in: IfM Bonn (Hrsg.): Daten und Fakten Nr. 11, Bonn.

Kay, R.; Suprinovič, O.; Schlömer-Laufen, N.; Rauch, A. (2018): Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2018 bis 2022, IfM Bonn: Daten und Fakten Nr. 18, Bonn.

Kayser, G., Wallau, F., Adenäuer, C. (2006): BDI-Mittelstandspanel: Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung - Frühjahr 2006, IfM Bonn: IfM-Materialien Nr. 168, Bonn.

Kerkhoff, E., Ballarini, K., Keese, D. (2004): Generationswechsel in mittelständischen Unternehmen, Karlsruhe.

Moog, P.; Kay, R.; Schlömer-Laufen, N.; Schlepphorst, S. (2012): Unternehmensnachfolgen in Deutschland – Aktuelle Trends, IfM Bonn: IfM-Materialien Nr. 216, Bonn.

Pahnke, A.; Kay, R.; Schlepphorst, S. (2017): Unternehmerisches Verhalten im Zuge der Unternehmensnachfolge, IfM Bonn: IfM-Materialien Nr. 254, Bonn.

Pahnke, A.; Schlepphorst, S.; Schlömer-Laufen, N. (2024): Family business successions between desire and reality, Journal of Business Venturing Insights, Volume 21, e00457.

Pahnke, A.; Schlepphorst, S.; Schlömer-Laufen, N. (2021): Herausforderungen der Unternehmensübergabe: Unternehmen zwischen Fortführung und Stilllegung, IfM Bonn: IfM-Materialien Nr. 286, Bonn.

Schlömer-Laufen, N.; Rauch, A. (2022): Internal and external successions in family firms: a meta-analysis, in: Journal of Family Business Management, Vol. 12, No. 1, S. 24-40.

Schröer, E.; Freund, W. (1999): Neue Entwicklungen auf dem Markt für die Übertragung mittelständischer Unternehmen, IfM-Materialien Nr. 136, Bonn.

Schwartz, M. (2025): Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2024: Jedes vierte Unternehmen denkt über Geschäftsaufgabe nach – Alter ist Hauptgrund, in: KfW Research Fokus Volkswirtschaft, Nr. 481, Frankfurt.

Statistisches Bundesamt (2025a): Verdiensterhebung (Bruttojahresverdienste, Sonderzahlungen), Lange Reihen, GENESIS-Online, Download am 19.08.2025.

Statistisches Bundesamt (2025b): Mikrozensus; Anteil der Selbstständigen im Alter von 62 und mehr Jahren an allen Selbstständigen 2023, Sonderauswertung.

Statistisches Bundesamt (2025c): Statistik der Sterbefälle; Gestorbene: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersjahre, 2023, GENESIS-Online, Download am 21.08.2025.

Statistisches Bundesamt (2025d): Mikrozensus; Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen aus Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, 2023, GENESIS-Online, Download am 21.08.2025.

Statistisches Bundesamt (2025e): Statistischer Bericht, Mikrozensus - Arbeitsmarkt, 2023 (Endergebnis), Erwerbstätige nach Stellung im Beruf, Geschlecht und Alter.

Statistisches Bundesamt (2025f): Bruttoinlandsprodukt: Ausführliche Ergebnisse zur Wirtschaftsleistung im 2. Quartal 2025, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/08/PD25\\_310\\_811.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/08/PD25_310_811.html), Abruf am 30.10.2025.

## Anhang

### Übersicht A1: Liste der einbezogenen Studien in die Metaanalyse

Nr	Studie	Jahr der Erhebung
1	Müller, K., Kay, R., Felden, B., Moog, P., Lehmann, S., Suprinovič, O., Meyer, S., Mirabella, D., Boerger, S., Welge, B., Coritnaia, I. (2011): Der Generationswechsel im Mittelstand im demografischen Wandel. Duderstadt.	2008/2009
2	Müller, K., Kay, R., Felden, B., Moog, P., Lehmann, S., Suprinovič, O., Meyer, S., Mirabella, D., Boerger, S., Welge, B., Coritnaia, I. (2011): Der Generationswechsel im Mittelstand im demografischen Wandel. Duderstadt.	2010
3	Kayser, G., Wallau, F., Adenäuer, C. (2006): BDI-Mittelstandspanel: Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung - Frühjahr 2006, in: IfM-Materialien Nr. 168, Bonn.	2006
4	Kerkhoff, E., Ballarini, K., Keese, D. (2004): Generationswechsel in mittelständischen Unternehmen. Karlsruhe.	2002
5	Regionomica (2000): Endbericht Vorschau Unternehmensnachfolgen / Betriebsübernahmen. Berlin.	2000
6	Freund, W. (2000): Familieninterne Unternehmensnachfolge: Erfolgs- und Risikofaktoren, Deutscher Universitätsverlag, Wiesbaden.	ca. 1998
7	Freund, W. (2002): Frauen in der Unternehmensnachfolge, in: Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 2/2001, Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag, S. 43-61.	2001
8	Freund, W., Kayser, G., Schröer, E. (1995): Generationenwechsel im Mittelstand: Unternehmensübertragungen und-übernahmen 1995 bis 2000, in: IfM-Materialien Nr. 109, Bonn.	1986
9	Gottschalk, S., Höwer, D., Licht, G., Niefert, M., Hauer, A., Keese, D., Woywode, M. (2010): Generationenwechsel im Mittelstand. Herausforderungen und Erfolgsfaktoren aus der Perspektive der Nachfolger, Stuttgart.	2010
10	Schmude, J., Leiner, R. (2003): Unternehmensnachfolge als Gründungsvariante, in: Steinle, C., Schumann, K. (Hrsg.): Gründung von Technologieunternehmen: Merkmale - Erfolg - empirische Ergebnisse, Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 177-197.	2002
11	Freund, W., Kayser, G. (2004): Unternehmensnachfolge in Hamburg, Handelskammer Hamburg, Hamburg.	2002
12	Uebe-Emden, N. (2011): Entrepreneurship Education an Hochschulen für Gründer und Nachfolger. Anforderungen und Herausforderungen unter besonderer Berücksichtigung potenzieller Strukturbrüche der Unternehmensnachfolge, Wiesbaden.	2007/2008
13	Lamsfuß, C., Wallau, F. (2012): Die größten Familienunternehmen in Deutschland - Ergebnisse der Frühjahrsbefragung 2012, im Auftrag der Deutsche Bank AG und des Bundesverbands der Deutschen Industrie e. V. (BDI), Berlin/Frankfurt.	2012

## Fortsetzung Übersicht A1: Liste der einbezogenen Studien in die Metaanalyse

Nr	Studie	Jahr der Erhebung
14	Doblhammer, G., Salzmann, T., Westphal, C. (2009): Prognose über die Entwicklung des Übergabe - und Nachfolgepotenzials von Handwerksunternehmen in Mecklenburg - Vorpommern vor dem Hintergrund der regionalen Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2020, Rostock.	2008
15	Berlemann, M., Engelmann, S., Leßmann, C., Schmalholz, H. (2006): Mittelstandsbericht 2005/2006, Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Dresden.	2006
16	Müller, K., Koschmieder, K.-D., Trombska, D., Zapfe, A., Rötzler, K. (2009): Unternehmensnachfolge im Thüringer Handwerk. Eine Analyse im Zeichen des demografischen Wandels, Verlag Mecke Druck, Duderstadt.	2008
17	Müller, K. (1997): Generationswechsel im Handwerk: Eine Untersuchung über das niedersächsische Handwerk, Schwartz, Göttingen.	1995
18	Landeskreditbank Baden-Württemberg (2002): Generationenwechsel in Baden-Württemberg - Zum richtigen Zeitpunkt den richtigen Nachfolger ins Spiel bringen, Stuttgart.	2002
19	Nagl, A. (2005): Was ist, wenn ich aufhöre? Eine Studie zur Frage der Nachfolgeregelung in Klein- und Mittelstandsunternehmen, Schriftenreihe des Instituts für Unternehmensführung, Heft 2, München.	2004
20	IHK NRW (2016): Von Generation zu Generation: Nachfolgeschehen in NRW.	2015/2016
21	Istipliler, B., Ahrens, J.-P., Hauer, A., Steininger, D., Woywode, M. (2024): Heroes of the Green Room – How able successors revitalize and reinvent family firms, Journal of Small Business Management, 62 (3), S. 1604–1651.	2010
22	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (Hrsg.) (2022): Unternehmensnachfolge im Baugewerbe, BBSR-Online-Publikation 26/2022, Bonn.	2021
23	Griebsch, J., Junker (2025): Unternehmensnachfolge im Mittelstand – Studie 2024, Saarbrücken.	2024

Quelle: Eigene Darstellung.