



# IHK-Nachfolgereport NRW

Die Lage spitzt sich zu



IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern  
in Nordrhein-Westfalen

## Babyboomer

gehen in Rente:

In fast der Hälfte der eigentümergeführten Familienunternehmen sind die Inhaberinnen und Inhaber älter als 55 Jahre.



## Alter

Mit zunehmendem Alter steigt das Risiko, die Nachfolge nicht rechtzeitig zu regeln.

# 72 %

der über 55-Jährigen wissen, wann sie das Unternehmen übergeben wollen.



## Extern

Der größte Anteil der Unternehmerinnen und Unternehmer plant, das Unternehmen an Externe zu übergeben.



## Familie

Der frühere „Familienautomatismus“ – die Selbstverständlichkeit der Nachfolge durch die nächste Generation – geht deutlich zurück.

# 51 %

sehen Bürokratie als Verzögerungsfaktor im Nachfolgeprozess.

# 80 %

der Abgebenden finden es schwer, externe Nachfolgende zu finden.



## Topthemen

Die Topthemen im Generationenübergang sind:

- Unternehmensbewertung
- Ablauf des Nachfolgeprozesses
  - Steuerrecht
- sowie die Suche nach potenziellen Nachfolgenden

# 51 %

der Unternehmerinnen und Unternehmer haben keinen „Notfallkoffer“ mit wichtigen, betrieblichen Informationen vorliegen.

# Vorwort

## Generationenwechsel wird komplexer



Wo stünde die Wirtschaftsregion Nordrhein-Westfalen ohne ihre ökonomische Basis: die kleinen und mittelständischen Firmen, darunter viele Familienunternehmen? Mit ihrer Individualität und Innovationskraft, mit ihrer Vielfalt an Branchen und Größenordnungen prägen und stärken sie den Standort seit Langem. Die Regelung der Nachfolge ist deshalb nicht nur für den langfristigen Erfolg des einzelnen Unternehmens ein elementarer Faktor. Es geht um den Erhalt von Arbeitsplätzen und somit um die Zukunft unserer Region.

Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen (IHK NRW) beobachten seit vielen Jahren sehr aufmerksam, wie sich hier der Generationenwechsel entwickelt. Der vorliegende Nachfolgereport zeigt die Situation in NRW aus zwei relevanten Perspektiven.

Zunächst erfolgt eine quantitative Betrachtung. Eine Auswertung der Zahlen zeigt, dass in 48 Prozent der eigentümergeführten Familienunternehmen die Inhaberinnen und Inhaber älter als 55 Jahre sind. Ein Vergleich mit den Ergebnissen aus dem Jahr 2019 belegt, dass sich die Situation deutlich zuspitzt. Konkret zeichnet sich ab, dass es in den kommenden zehn Jahren um die Zukunft von 305.000 Unternehmen mit rund 1,8 Mio. sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten allein in Nordrhein-Westfalen geht.

Den zweiten Blickwinkel bietet eine aktuelle Umfrage von IHK NRW. Fast 1.800 Unternehmerinnen und Unternehmer bewerten in praxisbasierten Einschätzungen Herausforderungen, Hemmnisse und Gründe für die Unternehmensnachfolge. Die Ergebnisse zeigen deutlich, wie komplex ein Generationenwechsel ist und mit welchen unterschiedlichen Fragestellungen sich die Beteiligten auseinandersetzen müssen – zumal die familieninterne Übernahme, etwa durch Tochter oder Sohn, nicht mehr der Regelfall ist. Entsprechend vielschichtig ist der Beratungs- und Informationsbedarf geworden. Topthemen sind der Ablauf des Nachfolgeprozesses, die Unternehmensbewertung sowie das Steuerrecht. Fünf bis zehn Jahre Vorbereitungszeit sind für das Projekt „Nachfolge“ keine Seltenheit. Aktuelle Entwicklungen und Unsicherheiten verschärfen die Situation.

Vor diesem Hintergrund lautet die wichtigste Botschaft an alle Unternehmerinnen und Unternehmer: Bereiten Sie sich früh und professionell auf den Generationenübergang vor! Ein rechtzeitiger Start gibt Ihnen ausreichend Zeit, wichtige Entscheidungen gründlich abzuwägen. Im Zweifelsfall können Sie den Verlauf des Prozesses anpassen, ohne unter Zeitdruck zu geraten.

Mit der Publikation geben wir einen kompakten Überblick über das aktuelle Geschehen. Zudem unterstützen wir, als neutrale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, sowohl abgebende Unternehmerinnen und Unternehmer als auch interessierte Nachfolgerinnen und Nachfolger unabhängig, kostenfrei und unter Berücksichtigung der individuellen Situation. Unter anderem unterstützen wir den Matchingprozess bei der Suche nach externen Nachfolgenden mit dem IHK-Nachfolgepool NRW und der next-change Unternehmensbörse.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre und gute Impulse für die Gestaltung des Nachfolgeprozesses.

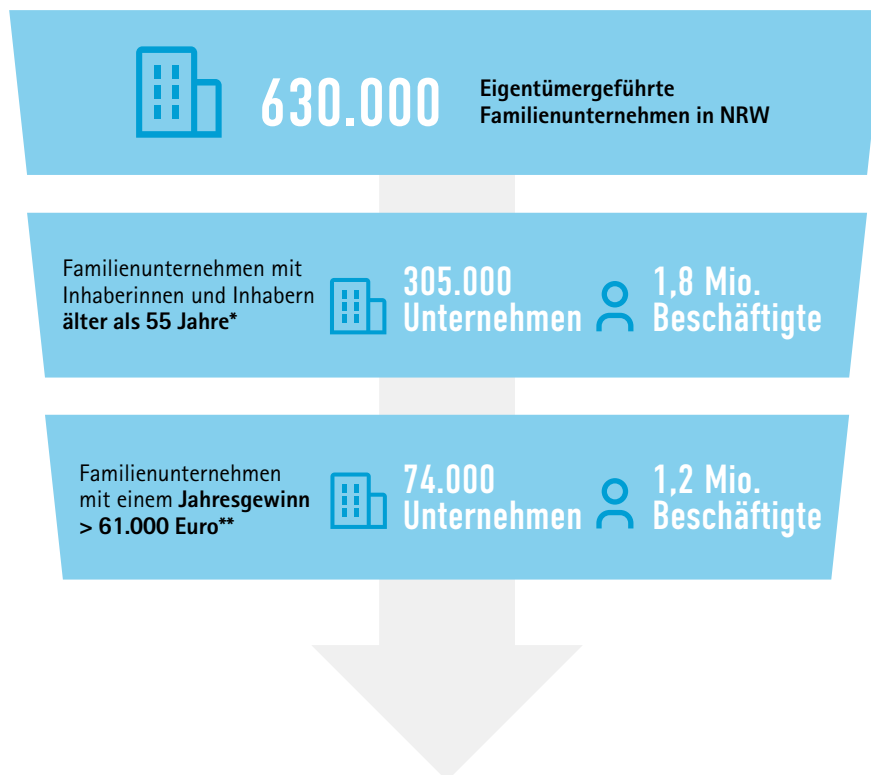
Ihr

Ralf Stoffels  
Präsident IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V.

# Demografische Entwicklung befeuert das Nachfolgegeschehen

## Unternehmensnachfolgen in Nordrhein-Westfalen 2024–2033

Der Generationswechsel  
an der Spitze zahlreicher  
Unternehmen wird immer  
schwieriger.



## Babyboomer gehen jetzt in den Ruhestand

Der Generationswechsel an der Spitze zahlreicher Unternehmen wird immer schwieriger. Das verdeutlichen die Zahlen, die im Auftrag der IHK NRW errechnet worden sind. Danach steht in den kommenden zehn Jahren im Bundesland bei 305.000 eigentümergeführten Familienunternehmen mit 1,8 Mio. Beschäftigten ein Wechsel an, da die Inhaberinnen und Inhaber das Rentenalter erreichen. 2019 waren noch rund 39.500 Betriebe weniger betroffen. Der Hauptgrund für die steigenden Zahlen ist, dass immer mehr Unternehmensgründerinnen und -gründer aus der Babyboomer-Generation jetzt das Ruhestandsalter erreichen.

Damit sind in fast der Hälfte der 630.000 eigentümergeführten Unternehmen die Inhaberinnen und Inhaber mindestens 55 Jahre alt. Spätestens in diesem Alter sollten die Planungen zum persönlichen Übergabefahrplan beginnen und vorbereitende Aktivitäten zur Umsetzung eingeleitet werden.

Es ist für die wirtschaftliche Entwicklung in Nordrhein-Westfalen von großer Bedeutung, dass es gelingt, genügend Nachwuchs an die Spitzen dieser Unternehmen zu bringen, um den Bestand an Firmen zu sichern. Drei Trends erhöhen den Handlungsbedarf. So ist der früher gängige Automatismus der familieninternen Übernahme durch Tochter oder Sohn längst Geschichte. Zudem schrumpfen die klassischen Gründerinnen- und Gründerjahrgänge der 25- bis 45-Jährigen. Die dritte Entwicklung: Ausgebildete Fach- und Führungskräfte werden stark umworben, sodass für sie die Nachfolge nur eine von vielen Möglichkeiten ist.

\* Neben Übergaben aus Altersgründen sind in der Schätzung Übergaben aufgrund von Krankheiten oder Tod berücksichtigt, wenn diese Ereignisse bei den unter 55-jährigen Inhaberinnen und Inhabern auftreten.

\*\* Der angesetzte Gewinn von 61.000 Euro entspricht dem durchschnittlichen Bruttojahresverdienst 2023 zzgl. Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung in Westdeutschland.

## Für 196.000 Betriebe wird es akut

Für 196.000 Betriebe mit 1,2 Mio. Beschäftigten ist das Thema Übergabe akut, da die Inhaberinnen und Inhaber 60 Jahre oder älter sind. Neben den Altersgründen können noch zwei andere, statistisch erfassbare Ursachen dazu führen, dass in Familienunternehmen eine Nachfolge notwendig wird: zum einen das Ableben der Unternehmerin oder des Unternehmers, zum anderen das vorzeitige Ausscheiden durch schwere Krankheit, jeweils vor dem 60. Lebensjahr. Nach statistischen Berechnungen trifft für 20.000 der 196.000 Betriebe einer der beiden Gründe zu.

Im Branchenranking zeigt sich, dass von den 196.000 Unternehmen 74.000 den unternehmensnahen Dienstleistungen zuzurechnen sind. Es folgen die Bereiche „Handel, Verkehr, Gastgewerbe“ mit rund 52.000 Unternehmen, „Personennahe Dienstleistung“ mit rund 38.000 Unternehmen sowie „Produzierendes Gewerbe“ mit rund 32.000 Unternehmen.

## Umfragesteckbrief

### Thema Nachfolge aus unternehmerischer Sicht

Ergänzend zu der statistischen Erhebung von Prof. Dr. Frank Wallau beschäftigt sich der zweite Teil des IHK-Nachfolgereports mit einer praxisorientierten Perspektive.

Die IHKs in Nordrhein-Westfalen haben mit ihrer Praxisumfrage vom Frühjahr bis Sommer 2024 die Perspektive der Unternehmerinnen und Unternehmer aufgenommen. Wie sehen deren Nachfolgepläne aus? Welche Herausforderungen nehmen sie wahr? Wie erleben sie den Nachfolgeprozess? Diese und weitere Fragestellungen standen im Fokus.

An der landesweiten Onlineumfrage beteiligten sich insgesamt 1.796 Unternehmerinnen und Unternehmer, die ein weites Branchenspektrum abbilden. Der Mix erstreckt sich schwerpunktmäßig von der Industrie über den Einzel- sowie Großhandel, die Bereiche Verkehr und Logistik, die Informations- und Kommunikationsdienstleistungen sowie Dienstleistungen und Beratung bis hin zum Hotel- und Gastgewerbe.

Darüber hinaus zeigt sich ein ausgewogenes Verhältnis an Umsatzgrößenklassen sowie Mitarbeiterzahlen. Rund 73 Prozent der antwortenden Unternehmerinnen und Unternehmer sind 55 Jahre und älter.

Ziel der Umfrage war es, die Besonderheiten und die signifikanten Entwicklungen des Nachfolgeschehens in Nordrhein-Westfalen in den Blick zu nehmen.

### Kleinstunternehmen besonders gefährdet



*Rein wissenschaftlich gesehen werden es Unternehmen, deren aktueller Gewinn vor dem Unternehmerlohn kleiner als 61.000 Euro<sup>1</sup> jährlich ist, schwer haben, einen geeigneten Nachfolgenden zu finden. Sie sind oft nicht renditestark genug, um potenzielle Interessenten zu überzeugen. Es handelt sich größtenteils um Kleinstunternehmen mit einem Umsatz bis 250.000 Euro, in denen das wesentliche Wissen über den Betrieb in einer Person gebündelt ist.*

*Hinzu kommt, dass aktuell noch gut funktionierende Geschäftsmodelle mit zunehmender Digitalisierung und Transformationsdruck ihre Marktfähigkeit verlieren könnten. Aus den vielen persönlichen Beratungsgesprächen der IHK-Nachfolgeexpertinnen und -experten mit Unternehmensinhaberinnen und Unternehmensinhabern wissen wir, dass es gerade kleinere Einzelhandelsgeschäfte und Gastronomiebetriebe besonders schwer haben, den Generationenübergang zu meistern.*

**1.796 Unternehmerinnen und Unternehmer nahmen an der landesweiten Onlineumfrage teil.**

<sup>1</sup> Mindestgewinn größer 61.000 Euro

Da der Lohn der Unternehmerin bzw. des Unternehmers je nach Rechtsform den Bilanzgewinn beeinflussen kann, wurde bei der Definition des Mindestgewinns nach den drei Kategorien Einzelunternehmen, Personengesellschaften (OHG oder KG) und Kapitalgesellschaften (GmbH und AG) differenziert. Da der Lohn der Unternehmerin bzw. des Unternehmers bei den Einzelunternehmen und Personengesellschaften noch nicht im Bilanzgewinn berücksichtigt ist, erfüllen diese Unternehmen die festgelegte Mindestgrenze. Bei Kapitalgesellschaften wird davon ausgegangen, dass die geschäftsführende Gesellschafterin bzw. der geschäftsführende Gesellschafter sich ihre bzw. seine Vergütung über das Gehalt auszahlt, sodass Kapitalgesellschaften nur einen Gewinn von größer Null erzielen müssen.

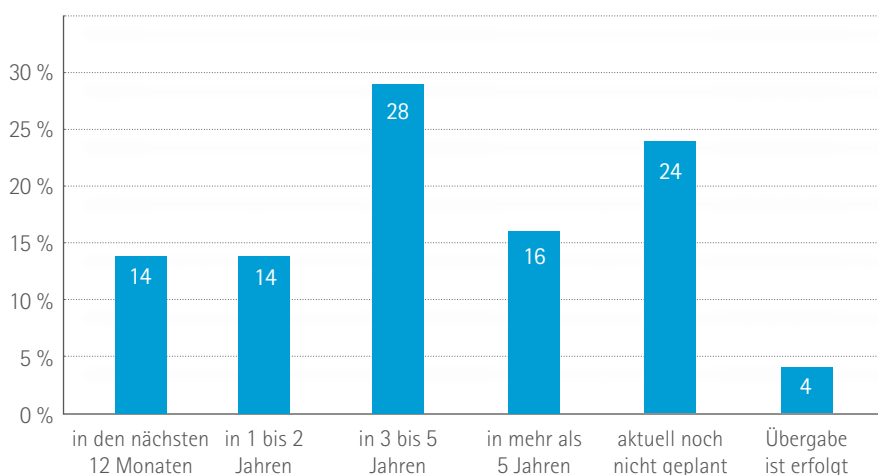
## Start in die Unternehmensnachfolge: Den passenden Zeitpunkt treffen

### Topthema Timing

Den Generationenübergang rechtzeitig planen: So lautet eine der wichtigsten Botschaften der IHKs zum Thema Unternehmensnachfolge. Ab dem Alter von 55 Jahren sollten sich Unternehmensinhaberinnen und -inhaber langsam der Frage widmen: Wer übernimmt meine Firma und führt sie erfolgreich in die Zukunft?

Mehrheit plant im  
Alter ab 55 Jahren  
die Übergabe

#### WANN PLANEN SIE, IHR UNTERNEHMEN GANZ ODER TEILWEISE ZU ÜBERGEBEN?



Geplante Zeitspanne der Übergabe bei Unternehmerinnen und Unternehmern 55 Jahre und älter

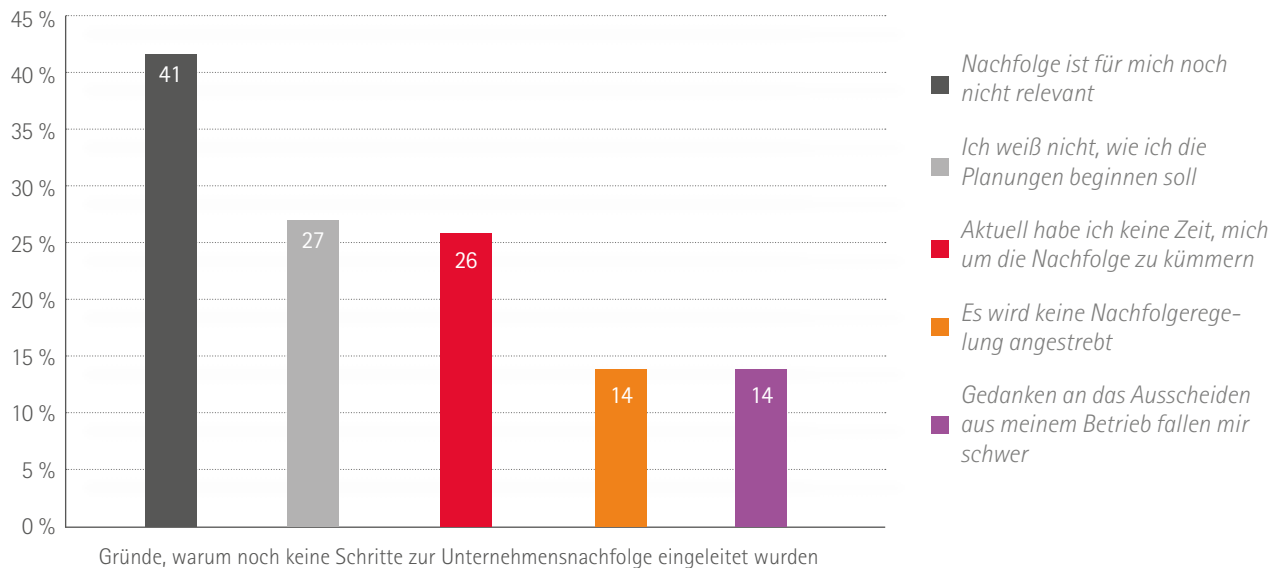
„Selbst für gut aufgestellte Unternehmen wird es immer schwieriger, geeignete Nachfolgende zu finden.“

Sven Wolf  
IHK Nord Westfalen  
Stv. Fachpolitischer Sprecher  
für Existenzgründung  
und Unternehmensförderung

### Mehrheit plant im Alter ab 55 Jahren die Übergabe

Insgesamt 72 Prozent der Befragten ab 55 Jahren haben eine Vorstellung, wann das Unternehmen ganz oder teilweise übergeben werden soll. In dieser Gruppe planen 56 Prozent, das Projekt innerhalb der kommenden fünf Jahre zu realisieren, während 16 Prozent eine Übergabe in mehr als fünf Jahren anstreben. Positiv hervorzuheben ist, dass 70 Prozent mindestens in der Phase der Informationsbeschaffung sind oder mit den ersten Planungen begonnen haben. Bei vier Prozent der Befragten ist der Generationenwechsel bereits erfolgt.

## GRÜNDE VON UNTERNEHMERINNEN UND UNTERNEHMERN 55 JAHRE UND ÄLTER, WARUM NOCH KEINE SCHRITTE ZUR UNTERNEHMENSNACHFOLGE EINGELEITET WURDEN (Mehrfachnennungen möglich)



## Nachfolgeregelung ist eine Herausforderung

Detailliert betrachtet zeigt sich, dass die Nachfolgeplanung für viele Unternehmerinnen und Unternehmer eine Herausforderung darstellt. Rund 27 Prozent derjenigen, die eine Vorstellung vom Zeitpunkt der Übergabe, aber noch keine konkreten Schritte unternommen haben, wissen nicht, wie sie ihre Planungen beginnen sollen. Rund 26 Prozent haben aktuell keine Zeit für das Projekt. Zudem fällt es 14 Prozent schwer, sich gedanklich vom Unternehmen zu lösen.

### Geordnete Regelung in höherem Alter in Gefahr

Bedenklich sind die vertiefenden Ergebnisse der Befragung von Unternehmerinnen und Unternehmern, die mindestens 70 Jahre alt sind. Sie zeigen, dass die Zahl der Personen, die noch keine Informationen recherchiert oder die Übergabe der Nachfolge noch nicht geplant haben, bei 44 Prozent liegt. Dies deutet darauf hin, dass im höheren Alter das Risiko besteht, den Zeitpunkt einer geordneten Regelung zu verpassen.

### Größere Unternehmen starten früher

Positiv fällt auf: 78 Prozent der Unternehmerinnen und Unternehmer, die 55 Jahre oder älter sind und eine Firma mit mindestens 20 Mitarbeitenden führen, wissen, wann sie übergeben möchten.

### Entwicklungstrend positiv

Auch wenn das Timing der Übergabe noch mehr in den Blickpunkt gerückt werden muss, bestätigen die Ergebnisse die Erfahrungen aus der IHK-Beratungspraxis: Immer mehr Unternehmerinnen und Unternehmer beschäftigen sich zu einem früheren Zeitpunkt mit der Nachfolge als noch vor Jahren. Die IHKs begrüßen diese Entwicklung ausdrücklich. Denn mit einem frühzeitigen Start gewinnen die Unternehmen genügend Zeit, um verschiedene Optionen gründlich zu prüfen und – wenn nötig – Anpassungen vorzunehmen, ohne unter Druck zu geraten.

**26 Prozent**  
der Unternehmerinnen und  
Unternehmer haben nach  
eigener Aussage keine Zeit,  
sich mit dem Thema  
Nachfolge zu befassen

**14 Prozent**  
sagen, dass es ihnen  
schwerfällt, sich mit dem  
Ausscheiden aus dem  
Unternehmen zu befassen

### Abschied vom „Familienautomatismus“

Bei einer 2016 erstellten IHK-Studie zum Nachfolgegeschehen in NRW, entschieden sich noch 71 Prozent der teilnehmenden Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden – die innerhalb der kommenden zwei Jahre übergeben und künftig von mindestens einem Familienmitglied geführt werden – für eine interne Familiennachfolge. Im aktuellen Report zeigt die vertiefende Analyse, dass in der Kategorie dieser Anteil nur noch bei 49 Prozent liegt. Die Zahl zeigt deutlich, dass der frühere „Familienautomatismus“ – die Selbstverständlichkeit der Nachfolge durch die nächste Generation – deutlich zurückgeht.

### Suche nach externen Nachfolgelösungen immer schwieriger

Die Suche nach externen Nachfolgerinnen und Nachfolgern erfordert zunehmend Geduld und Ausdauer. Rund 80 Prozent der Befragten gaben an, dass sie diese Aufgabe als schwierig empfinden. Vor acht Jahren lag dieser Wert bei einer IHK-Studie zum Nachfolgegeschehen in NRW noch bei 56 Prozent.

Diese Einschätzung deckt sich mit den Erfahrungen der IHKs. Schon jetzt steht fest: Für die abgebende Generation wird es in den kommenden Jahren noch schwieriger, das Unternehmen in gute Hände zu übergeben. Denn die klassischen Gründerinnen- und Gründerjahrgänge der 25- bis 45-Jährigen schrumpfen, und die frühere Selbstverständlichkeit einer familieninternen Übernahme durch Tochter oder Sohn existiert nicht mehr.

### Zehn Prozent rechnen mit dem Aus



Zehn Prozent der Unternehmerinnen und Unternehmer sind überzeugt, dass eine Stilllegung oder Liquidation des Unternehmens unumgänglich sein wird.

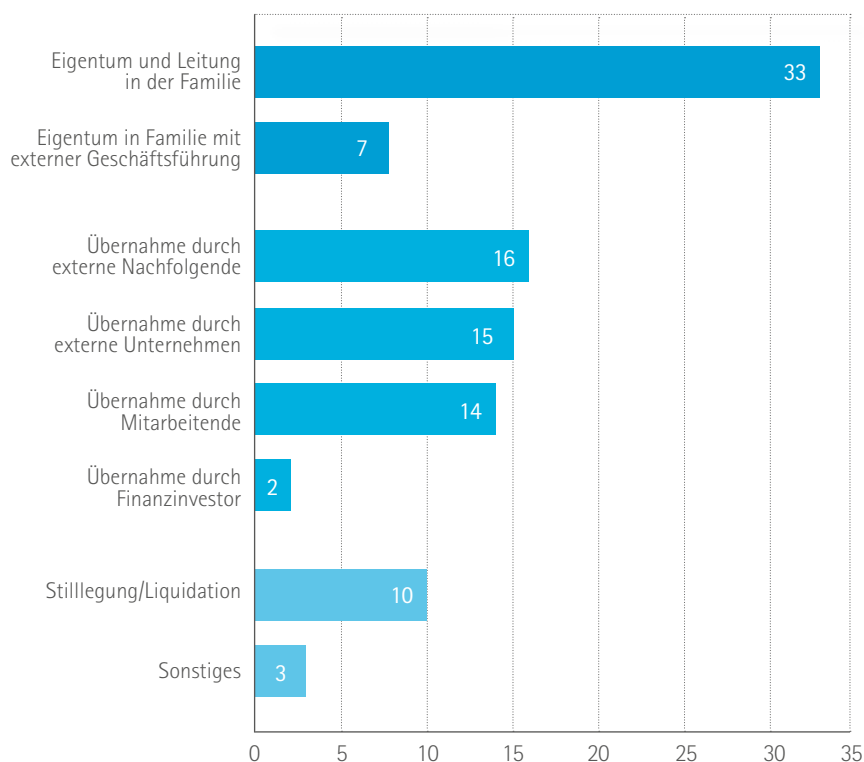
## Trendwechsel bei den Übergabevarianten

33 Prozent der Befragten beabsichtigen, sowohl das Eigentum als auch die Leitung in der Familie zu belassen, während weitere sieben Prozent das Eigentum in Familienhand behalten und eine externe Geschäftsführung einsetzen möchten. Insgesamt bevorzugen somit 40 Prozent der Unternehmerinnen und Unternehmer eine familieninterne Nachfolgelösung.

Im Bereich der externen Nachfolge beabsichtigen 16 Prozent der Befragten, ihr Unternehmen an eine externe Person abzugeben, sowie 15 Prozent die Abgabe an ein externes Unternehmen. Weitere 14 Prozent planen, an einen geeigneten Mitarbeitenden zu übergeben, und zwei Prozent die Übergabe an Investoren. Somit planen 47 Prozent der Befragten – und damit der größte Anteil der teilnehmenden Unternehmen –, ihre Firma an Externe zu übergeben.

Dieser Trend spiegelt sich auch in den Beratungsgesprächen der vergangenen Jahre wider. Immer häufiger berichten Unternehmerinnen und Unternehmer, dass ihre Kinder einen beruflichen Weg außerhalb des elterlichen Betriebes anstreben. Gleichzeitig kennen wir auch zahlreiche Beispiele, in denen die junge Generation zunächst eine Nachfolge abgelehnt, aber nach mehreren Jahren Berufserfahrung doch noch das elterliche Unternehmen übernommen hat. Entscheidend für eine erfolgreiche familieninterne Lösung ist die Balance zwischen den Kompetenzen und der Motivation der Nachfolgenden – es geht um das Können und das Wollen.

### WELCHE ÜBERGABEVARIANTE IST WAHRSCHEINLICH?





## Bürokratie, Fachkräftemangel und Krisen bremsen Unternehmensnachfolgen aus

Die Stimmung bei den Unternehmerinnen und Unternehmern ist gedrückt. Die Betriebe haben nach wie vor mit handfesten strukturellen Herausforderungen zu kämpfen. Dazu zählen insbesondere die im internationalen Vergleich hohen Kosten für Energie, bürokratischen Lasten und die immer größer werdenden Probleme, Personal zu finden. Die unsicheren Perspektiven erschweren langfristig angelegtes unternehmerisches Engagement. Aus Sicht der abgehenden Generation wirken insbesondere Bürokratie, Fachkräftemangel und die aktuellen Krisen als hinderliche und verzögernde Faktoren im Nachfolgeprozess.

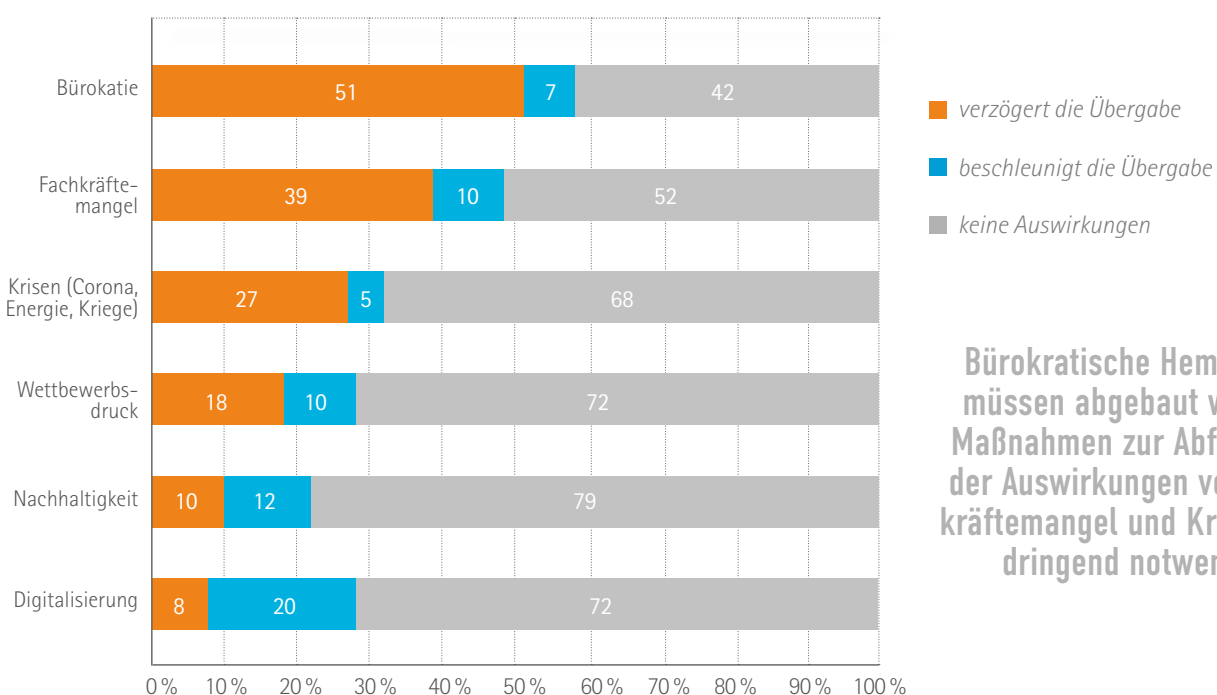
Um den Generationenwechsel in den Unternehmen zu erleichtern, sind Politik und Verwaltung gefragt: Bürokratische Hemmnisse müssen identifiziert und abgebaut werden, während Maßnahmen zur Abfederung der Auswirkungen von Fachkräftemangel und Krisen dringend notwendig sind. Auch wenn die fortschreitende Digitalisierung und die Transformation hin zu mehr Nachhaltigkeit aktuell nur wenig Einfluss auf die Geschwindigkeit des Nachfolgeprozesses haben, kann eine gelungene Übergabe – gerade im Kontext dieser beiden Megatrends – eine wertvolle Chance für alle beteiligten Akteure darstellen.

### Praxistipp Nachfolgeplanung



*Der beste Einstieg in den gut organisierten Ausstieg ist die Entwicklung eines durchdachten Übergabepplans. Es ist wichtig, diese Roadmap flexibel zu gestalten, denn die Gegebenheiten können sich im Laufe des Projektes oft ändern und Anpassungen erforderlich werden. Ein durchdachter, aber anpassungsfähiger Übergabepplan hilft, Interessenten zu überzeugen und den komplexen Nachfolgeprozess erfolgreich zu gestalten. Bevor Unternehmerinnen und Unternehmer mit Verhandlungsabsicht auf potenzielle Nachfolgende zugehen, sollte die Ausrichtung des Nachfolgeprozesses professionell und idealerweise unter Einbezug von Expertinnen und Experten geplant sein.*

### WIE WIRKEN SICH DIE NACHFOLGENDEN ENTWICKLUNGEN UND EREIGNISSE AUF DIE NACHFOLGEREGELUNG AUS?



**Bürokratische Hemmnisse müssen abgebaut werden. Maßnahmen zur Abfederung der Auswirkungen von Fachkräftemangel und Krisen sind dringend notwendig.**

## Notfallregelungen



Um in Notfällen die Handlungsfähigkeit zu erhalten, empfiehlt es sich, bereits im Zuge der Gründung oder Nachfolge entsprechende Regelungen zu treffen. Dabei sollten mindestens folgende Ebenen berücksichtigt werden:

- Persönliche Regelungen, z. B.
  - Testament
  - Vorsorgevollmacht
  - Patientenverfügung
- Betriebliche Regelungen, z. B.
  - Vollmachten
  - Prokura
- Verfügbarkeit wichtiger betrieblicher Informationen, z. B.
  - Umgang mit Bankschließfächern
  - Sicherstellung der Abwicklung betrieblicher Zahlungsverpflichtungen (Zahlung von Löhnen und Gehältern sowie Abfuhr von Sozialversicherungen und Steuern)

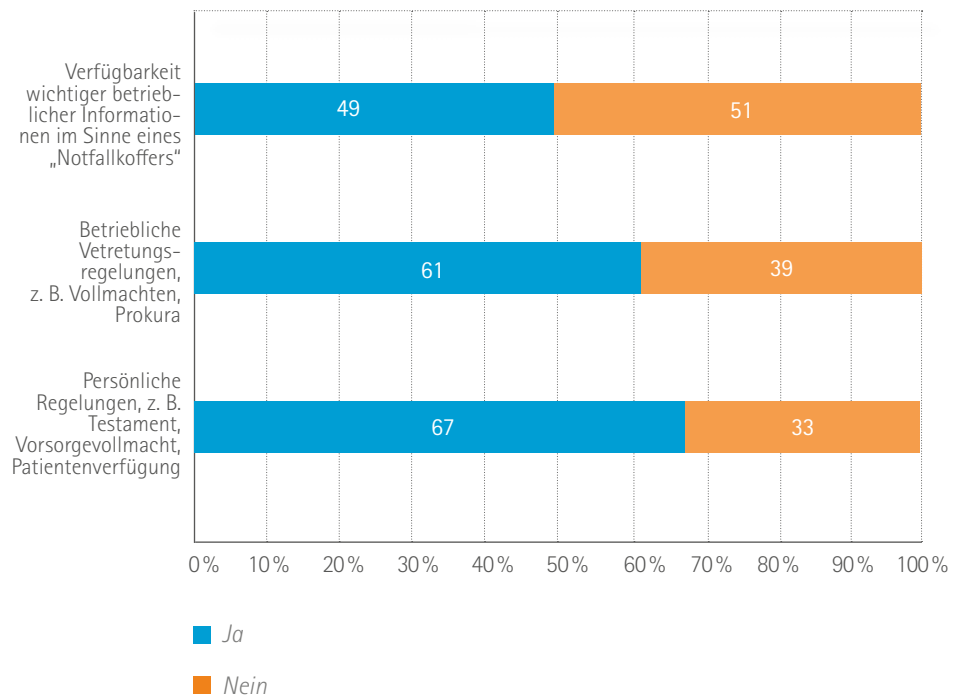
## Was passiert, wenn etwas passiert?

Unternehmerinnen und Unternehmer sind vor Krankheit oder Unfällen nicht gefeit. Auch für sie besteht jederzeit die Gefahr, aus diesen Gründen geschäftsunfähig zu werden. Zu den hochemotionalen Herausforderungen, die in einer solchen Situation zu meistern sind, kommen nicht selten existenzbedrohende Auswirkungen erschwerend hinzu – für die unmittelbar betroffene Person, ihre Familie und das Unternehmen.

Liegen keine Vollmachten vor, wird bei Geschäftsunfähigkeit von Amts wegen eine Be- treuerin oder ein Betreuer bestellt, die oder der aber in vielen Fällen die Kompetenzen zur Unternehmensführung nicht hat.

Die Umfrage zeigt, dass 33 Prozent der befragten Unternehmerinnen und Unterneh- mer keine persönlichen Regelungen für einen Notfall getroffen haben. Bei 39 Prozent der Unternehmen liegen keine betrieblichen Vertretungsregeln vor, und 51 Prozent der Unternehmen haben wichtige, betriebliche Informationen nicht in einem „Notfall- koffer“ dokumentiert.

### WELCHE MASSNAHMEN DER VORSORGE HABEN SIE BEREITS ERGRIFFEN?



## Der Notfallkoffer – ein Navigator für den Fall der Fälle

Der Notfallkoffer ist gelebtes Risikomanagement und sollte in keinem Betrieb fehlen.

[www.ihk-notfallhandbuch.de](http://www.ihk-notfallhandbuch.de)



# Unternehmensnachfolge partnerschaftlich gestalten

Die Unternehmensnachfolge stellt für viele Unternehmerinnen und Unternehmer, insbesondere in Familienunternehmen, eine einmalige Herausforderung dar. Aus der IHK-Praxis ist bekannt, dass diese Aufgaben oft als sehr komplex und mit Unsicherheiten behaftet wahrgenommen werden.

## Themenvielfalt der Unternehmensnachfolge

Diese Einschätzung spiegelt sich auch in der Themenvielfalt des Informations- und Beratungsbedarfs wider. So ist die Unternehmensbewertung für 46 Prozent der Befragten von besonderem Interesse, gefolgt von dem Ablauf des Nachfolgeprozesses (44 Prozent), dem Steuerrecht (39 Prozent) und der Suche nach potenziellen Kaufinteressenten (35 Prozent). Rechtliche Themen wie die Vertragsgestaltung, das Erbrecht und das Gesellschaftsrecht schließen sich in diesem Zusammenhang an.

## Einbindung von Expertinnen und Experten

Fakt ist: Die Unternehmensnachfolge muss – und kann in den meisten Fällen – nicht alleine bewältigt werden. Es gibt einen großen Kreis an Partnerinnen und Partnern, die den Prozess bedarfsorientiert und auf unterschiedliche Weise mit ihrer Expertise unterstützen. Zudem stehen Tools zur Verfügung, die sowohl den abgehenden als auch den nachfolgenden Unternehmerinnen und Unternehmern das Leben leichter machen.

Die Umfrage zeigt, dass mehr als 75 Prozent der Befragten ihre Steuerberaterinnen oder ihren Steuerberater in die Planungen zur Unternehmensnachfolge einbinden. Zur rechtlichen Gestaltung der Nachfolge ziehen 36 Prozent der Befragten eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt zurate.

## Ihre IHK als Partnerin

Die IHKs unterstützen die Unternehmen seit vielen Jahren mit Informationsveranstaltungen, fachkundiger Einzelberatung und vertraulicher Vermittlung von potenziellen Nachfolgerinnen und Nachfolgern durch die nexxt-change Unternehmensbörse und den IHK-Nachfolgepool NRW.

Der IHK-Nachfolgepool NRW als landesweite digitale Plattform führt persönlich bekannte Fach- und Führungskräfte mit unternehmerischen Ambitionen sowie abzugebende Unternehmen passgenau zusammen. Beide Seiten werden vertraulich zusammengebracht, um den Übergabeprozess zu erleichtern. Die Nutzung des Nachfolgepools ist diskret und transparent – von der Kontaktaufnahme mit der regional zuständigen IHK bis zum erfolgreichen Matching.

Die Nachfolgeexpertinnen und -experten der Industrie- und Handelskammern informieren und beraten Sie gerne. Nutzen Sie die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Spezialisten aus verschiedenen Fachbereichen, um den Nachfolgeprozess individuell, zielgerichtet und belastbar zu gestalten, und nehmen Sie Kontakt mit der regional zuständigen IHK auf!

„Die IHKs unterstützen mit ihrem weitreichenden Angebot ihre Mitglieder bei der Unternehmensnachfolge und tragen so zur Erhaltung der Unternehmerschaft und Arbeitsplätze in NRW bei.“

Dr. Nikolaus Paffenholz  
IHK Düsseldorf  
Fachpolitischer Sprecher für Existenzgründung und Unternehmensförderung

## Hilfreiche Tools und Informationen zur Gestaltung des Nachfolgeprozesses

IHK-Nachfolgepool NRW  
[nachfolge.nrw](http://nachfolge.nrw)



**next-CHANGE**  
UNTERNEHMERSBÖRSE  
[nexxt-change.org](http://nexxt-change.org)



IHK-Notfall-Handbuch  
[ihk-notfallhandbuch.de](http://ihk-notfallhandbuch.de)



**Unternehmenswerkstatt**  
Nordrhein-Westfalen  
[nrw.uwd.de](http://nrw.uwd.de)





**IHK NRW** – Die Industrie- und Handelskammern  
in Nordrhein-Westfalen

## IMPRESSUM

Herausgeber und Copyright:

IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V.

Berliner Allee 12 | 40212 Düsseldorf | [info@ihk-nrw.de](mailto:info@ihk-nrw.de) | [ihk-nrw.de](http://ihk-nrw.de)

Präsident: Ralf Stoffels | Hauptgeschäftsführer: Dr. Ralf Mittelstädt

IHK NRW ist der Zusammenschluss der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen. IHK NRW vertritt die Gesamtheit der IHKs in NRW gegenüber der Landesregierung, dem Landtag sowie den für die Kammerarbeit wichtigen Behörden und Organisationen.

Studie unter Leitung von:

Dr. Nikolaus Paffenholz, IHK Düsseldorf

Fachpolitischer Sprecher für Existenzgründung und Unternehmensförderung

Sven Wolf, IHK Nord Westfalen

Stv. Fachpolitischer Sprecher für Existenzgründung und Unternehmensförderung

Redaktion:

André Berude – IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland

Michael Meese – IHK Nord Westfalen

Juliane Melchers-Hürkamp – IHK Nord Westfalen

Thomas Mikulsky – IHK Ostwestfalen zu Bielefeld

Schlusslektorat: Isabelle Romann

Gestaltung: büro G29 – Visuelle Kommunikation, Aachen

Titelbild: ©BGStock72 – [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com)

Stand: Dezember 2024

Anmerkung: In den Grafiken sind Rundungsdifferenzen möglich.