



Unternehmertum und Nachfolge unter Druck

Liebe Leserinnen und Leser,

Gründung und Startups sind sexy – und die Unternehmensnachfolge? Diese fällt oft hinten runter – in der öffentlichen (gesellschaftlichen) Wahrnehmung, aber auch in der Arbeit von Kammern, Wirtschaftsförderungen, Politik oder Verwaltung. Dabei sollte die Bestandspflege von Unternehmen mindestens so wichtig sein wie die Ansiedlung oder Gründung von neuen Unternehmen.

Nach einer Untersuchung der Industrie- und Handelskammern in NRW stehen zwischen 2024 und 2033 über 300.000 Familienunternehmen mit 1,8 Mio. Beschäftigten zur Nachfolge an, da die Inhaberinnen oder Inhaber 55 Jahre und älter sind. Bei einem angesetzten Mindestgewinn von 61.000 EUR bleiben 74.000 Unternehmen mit 1,2 Mio. Beschäftigten übrig, für die ein Nachfolger oder eine Nachfolgerin familienintern oder extern gefunden werden muss. Für die Region Bonn/Rhein-Sieg stehen 4.000 Familienunternehmen mit einem Jahresgewinn über 61.000 EUR zwischen 2024 und 2033 zur Übergabe an. Damit stehen 94.500 Arbeitsplätze auf der Kippe. Damit hat – statistisch gesehen – jeden Tag bis Ende 2033 eine Unternehmensübergabe zu erfolgen.

Woran hakt es aber? Sicher, immer mehr Unternehmerinnen und Unternehmer sind frustriert, haben keine Lust mehr vor dem Hintergrund der zunehmenden Bürokratie, immer mehr Krisen und immer weniger Fachkräften. 12 % aller Unternehmerinnen und Unternehmer wollen wegen nachlassender Motivation abgeben – und das zieht sich durch alle Altersgruppen durch. Bei den Hemmnissen stehen Bürokratie, Fachkräftemangel und Krisen (Corona, Energie, Kriege) auf den ersten Plätzen.

Umso wichtiger ist, dass die Nachfolge frühzeitig angegangen wird. Denn für den Nachfolgeprozess rechnen wir mit Zeiträumen zwischen drei und zehn Jahren. Viel zu oft kommen Unternehmerinnen und Unternehmer zu spät auf die eigene Nachfolgeregelung zu sprechen – in der eigenen Familie, aber auch extern.

Der frühere Familienautomatismus ist out. Die eigenen Kinder verfolgen zunehmend berufliche Wege abseits des eigenen Familienunternehmens. Zugleich wird die Suche nach externen Nachfolgelösungen immer schwieriger: 80 % der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer in NRW empfinden das als schwierig. 2016 entschieden sich noch 71 % für eine familieninterne Nachfolge. 2024 waren es nur noch 33 % bei Eigentum und Leitung in der Familie sowie 7 % bei Eigentum in der Familie mit externer Geschäftsführung.

Deshalb wird die Suche nach externen Nachfolgern immer wichtiger, wobei viele Abgebende dabei nicht wissen, dass neben eigenen Kontakten auch die Kammern oder andere Netz-

werkpartner helfen können. Neben der bundesweiten Nachfolgebörse „*nexxt-change*“¹, die von der KfW und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im Verbund mit weiteren Partnern betrieben wird, haben die Industrie- und Handelskammern in NRW mit dem „*IHK-Nachfolgepool NRW*“² eine zweite Plattform geschaffen. Der „*IHK-Nachfolgepool NRW*“ ist eine landesweite digitale Plattform, die Fach- und Führungskräfte sowie Unternehmen aus ganz NRW zusammenbringt. Ziel ist es, suchende Unternehmen mit Nachfolgeinteressierten vertraulich zu verbinden und den Übergabeprozess zu erleichtern.

Das Loslassen fällt vielen Unternehmerinnen und Unternehmern schwer, das eigene (unternehmerische) Kind in andere Hände zu geben, ist nicht einfach. Überhaupt ist der gesamte Nachfolgeprozess voll von Emotionen.

Emotionen in Verbindung mit mangelhafter Kommunikation ergeben ein Gemisch, das oft zu Problemen und Streitigkeiten im Nachfolgeprozess führt. Gespräche in der Familie werden am Küchentisch geführt – beide Generationen haben unterschiedliche Vorstellungen, sprechen diese aber nicht offen an. Dabei geht das Rollenverständnis zwischen Familie und Familienunternehmen ineinander über, das fördert Missverständnisse zutage, die dann im Prozess zur Belastung und im Extremfall zum Scheitern führen können.

Unterschätzt wird auch, dass die Nachfolge des Unternehmens Budget voraussetzt – finanzieller Natur für das Hinzuziehen von Fachleuten wie Unternehmens- oder Steuerberatern oder Rechtsanwälten, aber auch zeitliche Ressourcen müssen eingesetzt werden, wenn eine Nachfolge gelingen soll.

Die Herausforderungen bei der Nachfolge sind vielfältig, aber mit Unterstützung durch die passenden Netzwerke und Berater in der Unternehmensnachfolge können und sollten sie angegangen und bewältigt werden.

Freundliche Grüße

Michael Pieck

Der Autor ist Gesamtbereichsleiter Unternehmensförderung und Servicecenter der IHK Bonn/Rhein-Sieg.

¹ Zu finden unter: <https://www.nexxt-change.org/DE/Startseite/inhalt>, zuletzt abgerufen am 6.3.2026.

² Zu finden unter: <https://www.ihk-bonn.de/unternehmensfoerderung/unternehmensnachfolge/ihk-nachfolger-pool>, zuletzt abgerufen am 24.3.2026.