

Kay, Rosemarie; Suprinovič, Olga; Schlömer-Laufen, Nadine; Rauch, Andreas

Research Report

Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2018 bis 2022

Daten und Fakten, No. 18

Provided in Cooperation with:

Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn

Suggested Citation: Kay, Rosemarie; Suprinovič, Olga; Schlömer-Laufen, Nadine; Rauch, Andreas (2018) : Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2018 bis 2022, Daten und Fakten, No. 18, Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn, Bonn

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/175370>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Daten und Fakten

Institut für
Mittelstandsforschung

IfM
BONN

Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2018 bis 2022

von Rosemarie Kay, Olga Suprinovič, Nadine Schlömer-Laufen
und Andreas Rauch

Daten und Fakten Nr. 18

Impressum

Herausgeber

Institut für Mittelstandsforschung Bonn
Maximilianstr. 20, 53111 Bonn
Telefon +49/(0)228 / 72997 - 0
Telefax +49/(0)228 / 72997 - 34

Ansprechpartner

Rosemarie Kay
Olga Suprinovič
Nadine Schlömer-Laufen

Daten und Fakten Nr. 18

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

Bonn, Februar 2018

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, Innovation,
Digitalisierung und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2018 bis 2022

Business successions in Germany 2018 to 2022

Rosemarie Kay, Olga Suprinovič, Nadine Schlömer-Laufen und Andreas Rauch

Daten und Fakten Nr. 18

Zusammenfassung

Wegen fehlender amtlicher Statistiken schätzt das IfM Bonn seit Mitte der 1990er Jahre die Anzahl der Unternehmen in Deutschland, die vor der Übergabe stehen. Die vorliegende Schätzung für den Zeitraum 2018 bis 2022 kommt zum Ergebnis, dass etwa 150.000 Unternehmen mit rund 2,4 Mio. Beschäftigten zur Übergabe anstehen. Eine zusätzlich durchgeführte Approximation des Nachfolgegeschehens auf Basis der Gewerbeanzeigenstatistik belegt, dass die aktuelle Schätzung des IfM Bonn die Zahl der tatsächlich erfolgten Unternehmensübertragungen relativ gut abbildet. Wie letztlich die Nachfolge geregelt werden wird (familienintern, unternehmensintern oder -extern), ist wegen fehlender amtlicher Statistiken ebenfalls schwer vorherzusagen. Unsere Analysen lassen jedoch die Vermutung zu, dass gut die Hälfte der vor der Nachfolgefrage stehenden Familienunternehmen ihr Unternehmen innerhalb der Familie weitergibt. Etwa 18 % der Familienunternehmen werden von Mitarbeitern übernommen und die restlichen 29 % werden an Externe verkauft.

Schlagerwörter: *Unternehmensübertragungen, Familienunternehmen, Deutschland*

Abstract

Due to a lack of data from official statistics, IfM Bonn regularly estimates (since the mid 1990s) the number of enterprises which are to be transferred to new owners. The current estimation for the period 2018 until 2022 calculates a number of approx. 150 000 enterprises with some 2.4 million employees in search of new owners. Based on the statistics of business notifications, we carried out an additional approximation of business transfer activities which shows that the estimated data from IfM Bonn reflect the number of actual business transfers quite well. How enterprise succession is eventually organised (i.e., family-internal, company-internal or company-external) is also difficult to predict due to the lack of official statistical data. Our analyses, however, suggest that approx. half of family businesses that face enterprise succession transfer their company to a family member. Approx. 18 % of family businesses are transferred to employees, while the remaining 29 % are sold to outsiders.

JEL: L19, M19, M29

Keywords: *Business transfers, family businesses, Germany*

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	II
Tabellenverzeichnis	II
Kurzfassung	III
1 Einleitung	1
2 Das Schätzverfahren	3
2.1 Zentrale Begriffe	3
2.2 Vorgehensweise und Operationalisierungen	3
2.2.1 Bestimmung des Mindestertragswertes	4
2.2.2 Bestimmung der zur Übergabe anstehenden Unternehmen	6
3 Ergebnisse der Schätzungen	9
3.1 Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen	9
3.2 Anzahl der von Übernahmen betroffenen Beschäftigten	13
4 Vergleich mit den Ergebnissen anderer Datenquellen	16
5 Nachfolgelösungen in Familienunternehmen – Ergebnisse der Metaanalyse	21
6 Resümee	24
Literatur	26

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland im Zeitraum 2018 bis 2022	9
Abbildung 2:	Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland 2018 bis 2022 nach Wirtschaftszweigen	10
Abbildung 3:	Wirtschaftszweigstruktur der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland 2018 bis 2022 im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	11
Abbildung 4:	Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland 2018 bis 2022 nach Umsatzgrößenklassen (in €)	12
Abbildung 5:	Umsatzgrößenklassenstruktur (in €) der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland 2018 bis 2022 im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	13
Abbildung 6:	Anzahl der von Übernahmen berührten Mitarbeiter 2018 bis 2022 nach Wirtschaftszweigen	14
Abbildung 7:	Anzahl der von Übernahmen berührten Mitarbeiter 2018 bis 2022 nach Umsatzgrößenklassen (in €)	15
Abbildung 8:	Gewählte Nachfolgelösungen	23

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Angaben zu erfolgten, anstehenden bzw. geplanten Unternehmensübertragungen im Rahmen der Unternehmensnachfolge	17
------------	--	----

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 die Anzahl der Unternehmensnachfolgen mittels eines speziell hierfür entwickelten Schätzverfahrens, das für die aktuelle Schätzung weiterentwickelt und leicht modifiziert wurde.

Anzahl der anstehenden Unternehmensnachfolgen steigt weiter

Gemäß unserer aktuellen Schätzung stehen in Deutschland im Zeitraum zwischen 2018 und 2022 rund 150.000 Unternehmen mit etwa 2,4 Mio. Beschäftigten zur Übergabe an, weil ihre Eigentümer aus persönlichen Gründen aus der Geschäftsführung ausscheiden. Dies sind 30.000 Übergaben pro Jahr. Trotz der gestiegenen Anzahl an Unternehmen, die zur Übergabe anstehen, rechnet das IfM Bonn für den Zeitraum 2018 bis 2022 nicht mit einer generellen Nachfolgerlücke. Regionale und branchenspezifische Engpässe sind allerdings nicht auszuschließen.

Die IfM-Schätzung im Vergleich

Neben der Schätzung des IfM Bonn zu den nachfolgebedingten Unternehmensübertragungen liegen auch Angaben anderer Institutionen vor. Diese weichen jedoch stark voneinander ab: Die Jahresdurchschnitte liegen zwischen 19.000 (IAB-Betriebspanel) und 102.000 (KfW-Mittelstandspanel) geplanten Unternehmensübertragungen pro Jahr. Auf Basis der Gewerbeanzeigenstatistik haben wir eine Approximation der tatsächlichen Anzahl der Unternehmensübertragungen in Deutschland für das Jahr 2016 vorgenommen und einen Wert von rund 24.000 Übergaben durch Erbfolge und Kauf ermittelt. Insgesamt gehen wir davon aus, dass die tatsächliche jährliche Anzahl der Unternehmensnachfolgen aktuell in einer Spanne von etwa 20.000 bis 30.000 liegt und nicht jenseits der 100.000.

Familieninterne Übergabe bleibt bevorzugte Nachfolgelösung

Gut die Hälfte aller deutschen Familienunternehmen löst ihre Nachfolge familienintern. 18 % der Familienunternehmen übergeben das Unternehmen an ihre Mitarbeiter und die restlichen 29 % verkaufen ihr Unternehmen an Externe. In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass im Zeitraum 2018 bis 2022 schätzungsweise 44.000 Inhaber von übernahmewürdigen Familienunternehmen extern nach einem Nachfolger suchen werden.

1 Einleitung

In Deutschland sind nach aktuellen Schätzungen 93,6 % aller 3,6 Millionen Unternehmen Familienunternehmen (vgl. Wolter 2017). Sie bilden damit den dominierenden Unternehmenstyp. Zentrales Merkmal dieser Unternehmen ist die Einheit von Eigentum und Leitung. Das heißt, diese Unternehmen gehören einer Familie und werden zugleich von Mitgliedern dieser Familie geführt. Diese besondere Eigentums- und Führungsstruktur hat zur Folge, dass ein Rückzug¹ des Eigentümers/der Familie aus dem Unternehmen anderer Regelungen bedarf als ein Ausscheiden eines angestellten Geschäftsführers: Familienunternehmer müssen zusätzlich zur Frage, wer das Unternehmen zukünftig leitet, noch klären, wer das Eigentum an dem Unternehmen übernimmt.

Wie viele Familienunternehmen in den nächsten Jahren vor dieser Frage stehen, kann bislang nur näherungsweise bestimmt werden, weil es (nach wie vor) keine amtliche Datenquelle gibt, die zuverlässig Auskunft über die Anzahl der Unternehmen gibt, die jährlich übergeben bzw. übernommen werden.²

Das Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn ermittelt deshalb seit gut 20 Jahren die Anzahl der vor der Übergabe stehenden Familienunternehmen (vgl. Hauser et al. 2010, Freund 2004, IfM Bonn 2001, Freund 2000, Schröder/Freund 1999, Freund et al. 1995), zuletzt für den Zeitraum 2014 bis 2018 (vgl. Kay/Suprinovič 2013). Mittlerweile liegen auch Zahlen von anderen Institutionen hierzu vor. Die Ergebnisse weichen jedoch teilweise stark voneinander ab. Verlässliche Informationen zum Umfang des Nachfolgegeschehens in Deutschland sind jedoch wichtig und werden es zukünftig umso mehr sein, weil aufgrund des demografischen Wandels (konkret: der Alterung der Unternehmer und Unternehmerinnen) in den nächsten Jahren von einem Anstieg der Übergaben auszugehen ist.

Um adäquat auf die steigende Anzahl an künftigen Unternehmensübergaben reagieren zu können (z. B., indem mehr Gründungsinteressierte für eine Übernahme als Gründungsform sensibilisiert werden), ist es für die Wirtschaftspolitik wichtig zu wissen, wie viele der Familienunternehmen in den nächsten fünf

1 Rückzug bedeutet Niederlegung der Geschäftsführung aufgrund von Alter, Krankheit oder Tod bzw. alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten bei gleichzeitiger Übertragung des Eigentums am Unternehmen (vgl. Hauser et al. 2010, S. 9 f.).

2 Mit Ausnahme der Gewerbeanzeigenstatistik, die allerdings nur bedingt zur Analyse geeignet ist (vgl. Kapitel 4).

Jahren vor der Übergabe stehen. Ebenso bedeutsam ist es zu wissen, wie viele dieser Familienunternehmen extern nach einem Nachfolger suchen werden, weil keine Kinder und/oder keine Mitarbeiter für diese Aufgabe zur Verfügung stehen.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es daher, die Anzahl der Unternehmensnachfolgen, die in den kommenden fünf Jahren anstehen, neu zu schätzen. Im Zuge der Aktualisierung wird auch das von Hauser et al. (2010) entwickelte Schätzverfahren weiterentwickelt. Zugleich werden vor dem Hintergrund von unterschiedlichen in der Öffentlichkeit kursierenden Angaben zum Nachfolgeschehen Betrachtungen darüber angestellt, welche Größenordnung die Anzahl tatsächlich erfolgter nachfolgebedingter Unternehmensübertragungen in Deutschland hat. Und schließlich werden belastbare Angaben zu den von Familienunternehmern gewählten Nachfolgelösungen ermittelt.

2 Das Schätzverfahren

2.1 Zentrale Begriffe

Den nachfolgenden Berechnungen liegt ein bestimmtes Verständnis zentraler Begriffe zu Grunde (vgl. Hauser et al. 2010, S. 6 ff.). Deswegen ist es erforderlich, diese kurz zu erläutern:

- 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 Eigentümergeschäftsführer die Leitung seines Unternehmens aus persönlichen Gründen abgibt.
- Ein Unternehmen ist *übergabereif*, wenn dessen Eigentümergeschäftsführer sich innerhalb der nächsten fünf Jahre aus persönlichen Gründen aus der Geschäftsführung zurückziehen wird.
- Als *übernahmewürdig* gilt ein Unternehmen, wenn die zu erwartenden Gewinne höher sind als die zu erwartenden Einkünfte eines potenziellen Nachfolgers 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 der Mindestertragswert, ab dem die Übernahme eines Unternehmens ökonomisch sinnvoll ist, bestimmt. Im zweiten Schritt wird die Anzahl der mittelständischen Unternehmen, deren Ertragswert diesen Mindestwert übersteigt und deren Eigentümergeschäftsführer sich innerhalb der nächsten fünf Jahre aus persönlichen Gründen zurückziehen werden, geschätzt.

Bei der Schätzung des Mindestertragswertes wurde das ursprünglich von Hauser et al. (2010) entwickelte Schätzverfahren leicht modifiziert, indem für die Verzinsung des Eigenkapitals anstelle der Eigenkapitalrendite die Anleiherendite für (nichtfinanzielle) Unternehmen verwendet wurde. Diese Rendite erscheint uns in Anbetracht der derzeitigen Niedrigzinsphase besser geeignet. Denn aktuell dürfte auch eine unter der durchschnittlichen Eigenkapitalrendite aller Unternehmen liegende Kapitalverzinsung für einen möglichen Übernahmemeinteressenten attraktiv sein.

2.2.1 Bestimmung des Mindestertragswertes

Der Ertragswert eines zu übernehmenden Unternehmens muss gemäß dem obigen Verständnis von Übernahmewürdigkeit mindestens dem diskontierten Zahlungsstrom entsprechen, den ein potenzieller Übernehmer aus der Alternative "abhängige Beschäftigung plus Kapitalanlage" zu erwarten hätte. Da eine unternehmerische Tätigkeit stets mit Risiken behaftet ist,³ muss zudem ein Risikozuschlag einkalkuliert werden. Da über zukünftige Gewinne, Arbeitnehmerentgelte oder Zinsen keine Informationen vorliegen, macht sich die Operationalisierung dieser Größen an zurückliegenden Werten fest. Demnach sind solche Unternehmen als übernahmewürdig anzusehen, die mindestens einen kalkulatorischen Unternehmerlohn einschließlich Eigenkapitalzinsen und Risikozuschlag erwirtschaftet haben, für die also gilt:

$$(1) \quad G \geq \underbrace{L_{AN} + L_{AG}}_{\text{Unternehmerlohn}} + \underbrace{i * EK}_{\text{Eigenkapitalzinsen}} + R$$

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

Bei der Operationalisierung des Unternehmerlohnes ist zu beachten, dass potenzielle Übernehmer in Abhängigkeit von ihrem Ausbildungsniveau und ihren Fähigkeiten unterschiedliche Vorstellungen davon haben, was sie in alternativen Beschäftigungen verdienen könnten. Da eine individuelle Erfassung nicht möglich ist, unterstellen wir ein pauschaliertes Arbeitnehmerentgelt. Dieses berechnen wir auf Basis eines durchschnittlichen Bruttojahresverdienstes (einschließlich Sonderzahlungen) eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich in Deutschland. Dieses betrug im Jahr 2016 48.936 € (vgl. Statistisches Bundesamt 2017a, Tabelle 1.1). Hinzu kommt der Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Sozialversiche-

³ 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.

rung in Höhe von 19,425 %⁴ des Brutto-Arbeitnehmerentgeltes, was 9.506 € entspricht. Der für die Fortführung eines Unternehmens ohne Kapitaleinsatz erforderliche Jahresmindestgewinn beträgt somit 58.442 €.

Ebenso wie die Gehaltsvorstellungen potenzieller Übernehmer ist auch das eingesetzte Eigenkapital im Allgemeinen unbekannt. Auch hier nehmen wir eine Pauschalisierung vor und unterstellen, dass das zu übernehmende Unternehmen ebenso viel Eigenkapital erfordert wie der Durchschnitt der Unternehmen der gleichen Größenklasse und der gleichen Rechtsform. Datengrundlage hierfür bildet die Unternehmensbilanzstatistik der Deutschen Bundesbank (vgl. Deutsche Bundesbank 2017a).⁵

Für die Festlegung des Marktzinssatzes bietet sich prinzipiell die sog. Umlaufrendite börsennotierter Bundeswertpapiere an. Hierbei handelt es sich jedoch um Anleihen erster Bonität, die entsprechend als sehr sicher einzuschätzen sind. Da Kapitalanlagen in einem Unternehmen einem gewissen Risiko unterliegen, sehen wir im Folgenden von der Verwendung der Umlaufrendite ab. Stattdessen greifen wir auf die Anleiherenditen nichtfinanzieller Unternehmen (Nicht-MFIs) in Deutschland zurück: Unternehmensanleihen gelten als risikobehaftete (und daher höherverzinsliche) Papiere und weisen im Euroraum meist eine Laufzeit von mehr als einem Jahr auf (vgl. Deutsche Bundesbank 2017b, S. 17 ff.). Nicht finanzielle Unternehmensanleihen werden von den privaten Kapitalgesellschaften emittiert, die weder dem Bankensektor noch dem Versicherungssektor angehören (vgl. ebenda, S. 18). Um einer im Prognosezeitraum möglicherweise erfolgenden Zinsänderung Rechnung zu tragen, verwenden wir das arithmetische Mittel der monatlichen Durchschnittswerte der letzten fünf Jahre (2013 bis 2017). Da Unternehmensanleihen bereits Renditeaufschläge gegenüber risikofreien Anleihen enthalten, entfällt der Risikoausgleich in (1). Als übernahmewürdig gelten nunmehr Unternehmen, für die gilt:

⁴ Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung lag im November 2017 bei 18,7 % (paritätisch), der zur gesetzlichen Krankenversicherung bei 14,6 % (paritätisch), durchschnittlich 1,1 % sind zusätzlich durch den Arbeitnehmer zu erbringen. Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung lag bei 3,0 % (paritätisch), der zur gesetzlichen Pflegeversicherung bei 2,55 % (paritätisch), 0,25 % sind zusätzlich von kinderlosen Arbeitnehmern aufzubringen. Dies ergibt für den Arbeitgeber einen Gesamtbeitragssatz von 19,425 %.

⁵ In unsere Berechnungen fließen die aktuellsten verfügbaren Angaben des Berichtsjahres 2015 ein.

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

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

Eigner einer Kapitalgesellschaft müssen sich aus steuerrechtlichen Gründen ein Geschäftsführergehalt zahlen. Dieses Geschäftsführergehalt ist bereits in den in Gewinn- und Verlustrechnungen für Kapitalgesellschaften ausgewiesenen Gewinnen berücksichtigt. Eine Zurechnung ist also nicht mehr erforderlich. Somit vereinfacht sich die Formel (2) für Kapitalgesellschaften folgendermaßen:

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

Mit G = Gewinn

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

EK = durchschnittlich eingesetztes Eigenkapital

Ist Bedingung (2) für Einzelunternehmen und Personengesellschaften oder Bedingung (3) für Kapitalgesellschaften verletzt, gilt ein Unternehmen annahmegemäß als nicht übernahmewürdig. Da der Gewinn anhand von durchschnittlichen Umsätzen und Umsatzrenditen geschätzt wird,⁶ gelten die Bedingungen (2) und (3) nur im Durchschnitt einer Größenklasse eines Wirtschaftszweiges der jeweiligen Rechtsform, nicht aber für jedes einzelne Unternehmen.

2.2.2 Bestimmung der zur Übergabe anstehenden Unternehmen

Die Frage der Unternehmensnachfolge stellt sich definitionsgemäß nur Familienunternehmen, aus denen der Unternehmer 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.).

⁶ Datenbasis hierfür ist die Umsatzsteuerstatistik, die nach Umsatzgrößenklassen, Wirtschaftszweigen und Rechtsformen gliederbar ist, sowie die Unternehmensbilanzstatistik der Deutschen Bundesbank (beides: Berichtsjahr 2015).

Da unbekannt ist, wann Unternehmer im Allgemeinen in den Ruhestand gehen, dient das gesetzliche Renteneintrittsalter von abhängig Beschäftigten als Orientierung. Dieses steigt seit 2012 sukzessive von 65 auf 67 Jahre an, derzeit jährlich um einen Monat. Im Jahr 2018 liegt das gesetzliche Renteneintrittsalter bei 65 Jahren und 7 Monaten, im Jahr 2022 bei 65 Jahren und 10 Monaten. Da das Alter der Selbstständigen in allen Statistiken nur in vollen Jahren abgebildet wird, kann lediglich ein Alter von 65 Jahren oder von 66 Jahren gewählt werden. Für eine Schätzung, die den Zeitraum 2018 bis 2020 betrifft, erscheint das Alter von 66 Jahren sachgerechter. Als übergabereif gelten demnach Unternehmen, deren Inhaber dieses Alter in dem Prognosezeitraum erreichen werden, d.h. vor dem Beginn des Prognosezeitraums 61 Jahre alt oder älter waren. Näherungsweise wird der aktuellste verfügbare Wert aus dem Mikrozensus für das Jahr 2016 herangezogen: Danach lag der Anteil der Selbstständigen, die 61 Jahre und älter sind, bei 18,4 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2017b).

Über die Anzahl der wegen Krankheit ausscheidenden Unternehmer liegen keine statistischen Angaben vor. Wir greifen daher auf Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) des DIW Berlin zurück. Als wegen Krankheit ausgeschieden 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. Der Anteil dieser Selbstständigen an allen Selbstständigen lag im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2013 bei schätzungsweise 0,4 % jährlich. Für den Fünfjahreszeitraum ergibt sich daher ein Wert von rund 2,0 %.

Auch zur Sterbehäufigkeit von Unternehmern gibt es keine gesonderten statistischen Informationen. Daher unterstellen wir, dass die Sterbehäufigkeit von Unternehmern dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung entspricht. Der Anteil der jährlich wegen Todes ausscheidenden Unternehmer, die weniger als 61 Jahre alt sind, liegt bei 0,26 %.⁷ Für den Prognosezeitraum ergibt sich somit ein Anteilswert von 1,3 %.

Mit Hilfe dieser Informationen lässt sich nun die Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen berechnen. Dazu wird die Anzahl der übernahme-

⁷ Eigene Berechnungen auf Basis der Statistik der Sterbefälle (Statistisches Bundesamt 2017c), der Bevölkerung (Statistisches Bundesamt 2016) und der Erwerbstätigen nach Mikrozensus (Statistisches Bundesamt 2017b).

würdigen Unternehmen mit dem Anteil der aus persönlichen Gründen ausscheidenden Unternehmer und dem Anteil der Familienunternehmen (auch als Eigentümer und Familien geführte Unternehmen bezeichnet) multipliziert:

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

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 61 Jahre und älter sind

S_T = Anzahl der Selbstständigen, die wegen Tod ausscheiden

S_G = Anzahl der Selbstständigen, die aus Gesundheitsgründen ausscheiden

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

Das angewendete Verfahren erlaubt es, die Zahl der bevorstehenden Unternehmensnachfolgen näherungsweise zu bestimmen. Potenzielle Überschätzungen ergeben sich zum einen aus der Tatsache, dass in einem Teil der übergabereifen Unternehmen die Nachfolge bereits geregelt sein könnte. Zum anderen basiert das Schätzverfahren auf rechtlichen Einheiten als Analyseeinheit, sodass mögliche Konzernverflechtungen nicht berücksichtigt werden. Andererseits führt die Nicht-Berücksichtigung von Unternehmensübergaben infolge eines Wechsels des Unternehmers in die abhängige Beschäftigung zu einer tendenziellen Unterschätzung der Zahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen.⁸

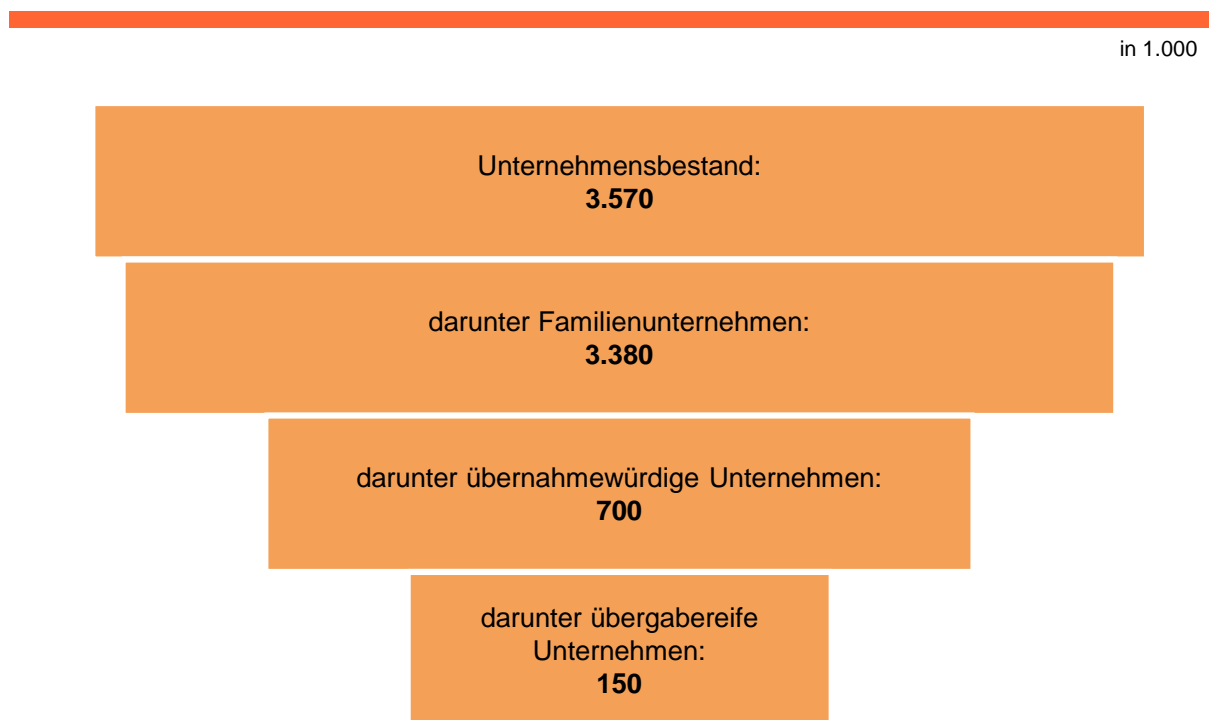
⁸ Ausführlicher zu den Grenzen des Schätzverfahrens siehe Hauser et al. (2010, S. 29 ff.).

3 Ergebnisse der Schätzungen

3.1 Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen

Das in Kapitel 2 dargelegte Berechnungsverfahren kommt zu folgenden Ergebnissen für den Zeitraum 2018 bis 2022 (vgl. Abbildung 1): Von den rund 3,6 Mio. Unternehmen in Deutschland können rund 3,4 Mio. den Familienunternehmen zugerechnet werden. Davon erwirtschafteten etwa 0,7 Mio. einen Jahresgewinn von mindestens 58.442 € (Einzelunternehmen und Personengesellschaften) bzw. mindestens 0 € (Kapitalgesellschaften) zuzüglich Mindestverzinsung des Eigenkapitals und gelten damit als übernahmewürdig. In etwa 150.000 dieser Unternehmen steht im betrachteten Fünfjahreszeitraum die Nachfolge an.⁹

Abbildung 1: Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland im Zeitraum 2018 bis 2022



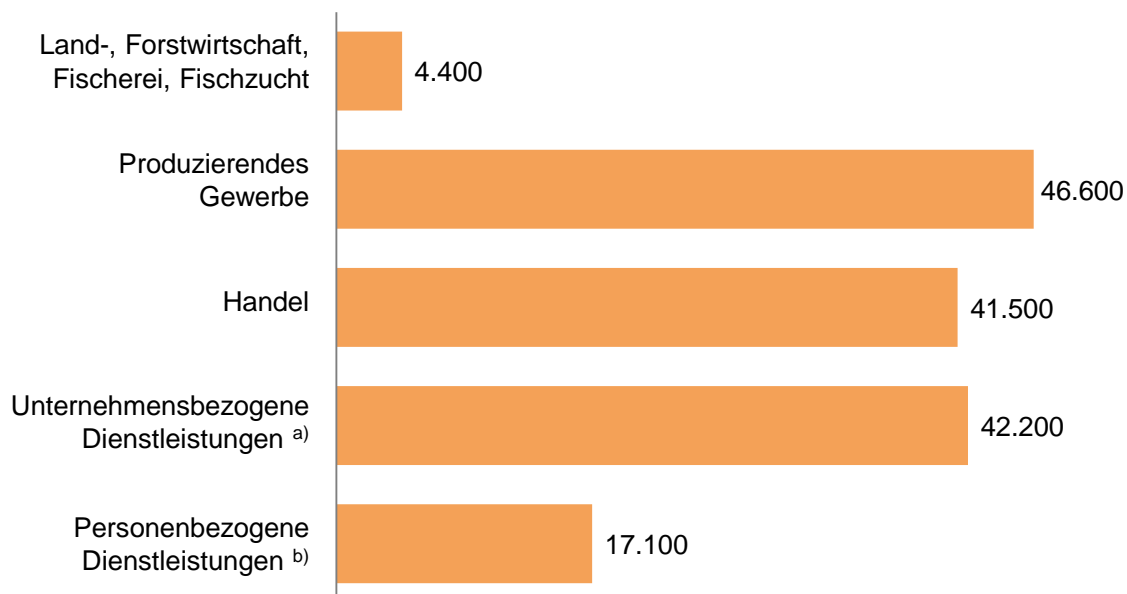
© IfM Bonn 17 1702 002

Quelle: Eigene Berechnungen

⁹ Da bei der Festlegung des Mindestertragswertes teils stark vereinfachende Annahmen getroffen werden mussten, wurden Sensitivitätsanalysen mit alternativen Mindestertragswerten durchgeführt. Bei einem Gewinn (Unternehmerlohn) von mindestens 30.000 € ergibt sich eine Zahl von rund 200.000 und bei einem Gewinn (Unternehmerlohn) von mindestens 80.000 € von rund 120.000 Unternehmensübertragungen im Zeitraum 2018 bis 2022.

Die meisten Übernahmen stehen im Dienstleistungssektor an, gefolgt vom Produzierenden Gewerbe und dem Handel (vgl. Abbildung 2). Wird der Anteil der in den jeweiligen Wirtschaftszweigen anstehenden Übernahmen dem Anteil des jeweiligen Wirtschaftszweigs an der Gesamtwirtschaft gegenübergestellt, ergibt sich ein anderes Bild (vgl. Abbildung 3): Mehr Übergaben stehen im Produzierenden Gewerbe und im Handel an als angesichts ihres Anteils an der Gesamtwirtschaft zu erwarten wäre und weniger in den Bereichen der unternehmensnahen, vor allem aber der personennahen Dienstleistungen. Dass im Dienstleistungsbereich weniger Unternehmen vor der Übergabe stehen, liegt in den im Durchschnitt zu niedrigen Gewinnen in diesen Wirtschaftszweigen begründet. Umgekehrt verhält es sich im Produzierenden Gewerbe und Handel.

Abbildung 2: Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland 2018 bis 2022 nach Wirtschaftszweigen



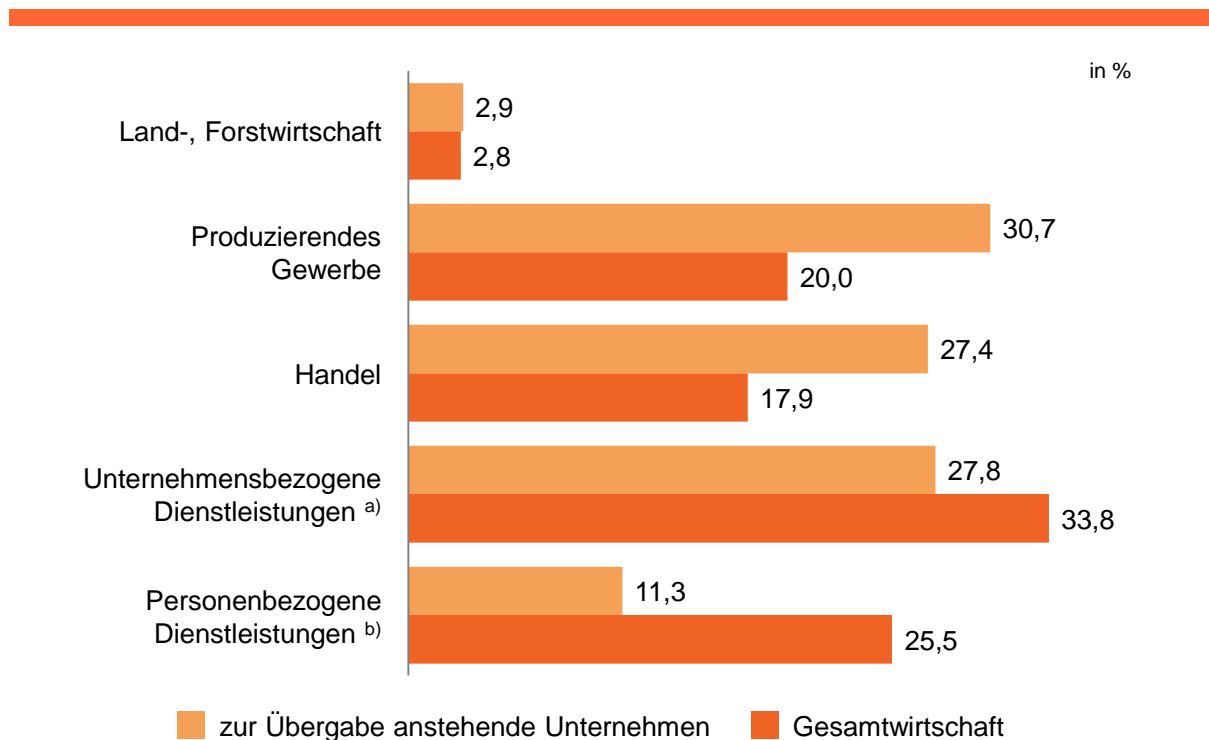
© IfM Bonn 17 1702 003

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

Abbildung 3: Wirtschaftszweigstruktur der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland 2018 bis 2022 im Vergleich zur Gesamtwirtschaft



© IfM Bonn 17 1702 004

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

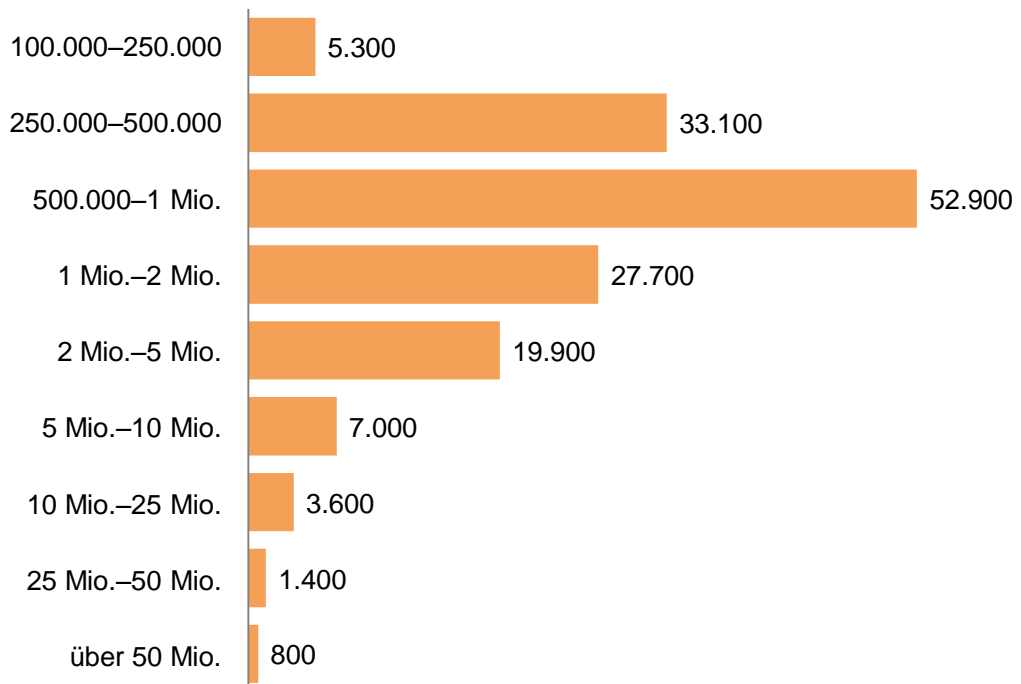
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes (Unternehmensregister, Umsatzsteuerstatistik, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie eigener Daten

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.¹⁰ 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 52.900 Unternehmen in der Größenklasse

¹⁰ Dies heißt nicht, dass es nicht vereinzelt Unternehmen geben kann, die trotz eines Jahresumsatzes von weniger als 100.000 € einen Jahresgewinn von mehr als 58.442 € 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 Familienunternehmen mit einem Jahresumsatz von 50 Millionen € und mehr stehen 800 zur Übergabe an.

Abbildung 4: Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland 2018 bis 2022 nach Umsatzgrößenklassen (in €)

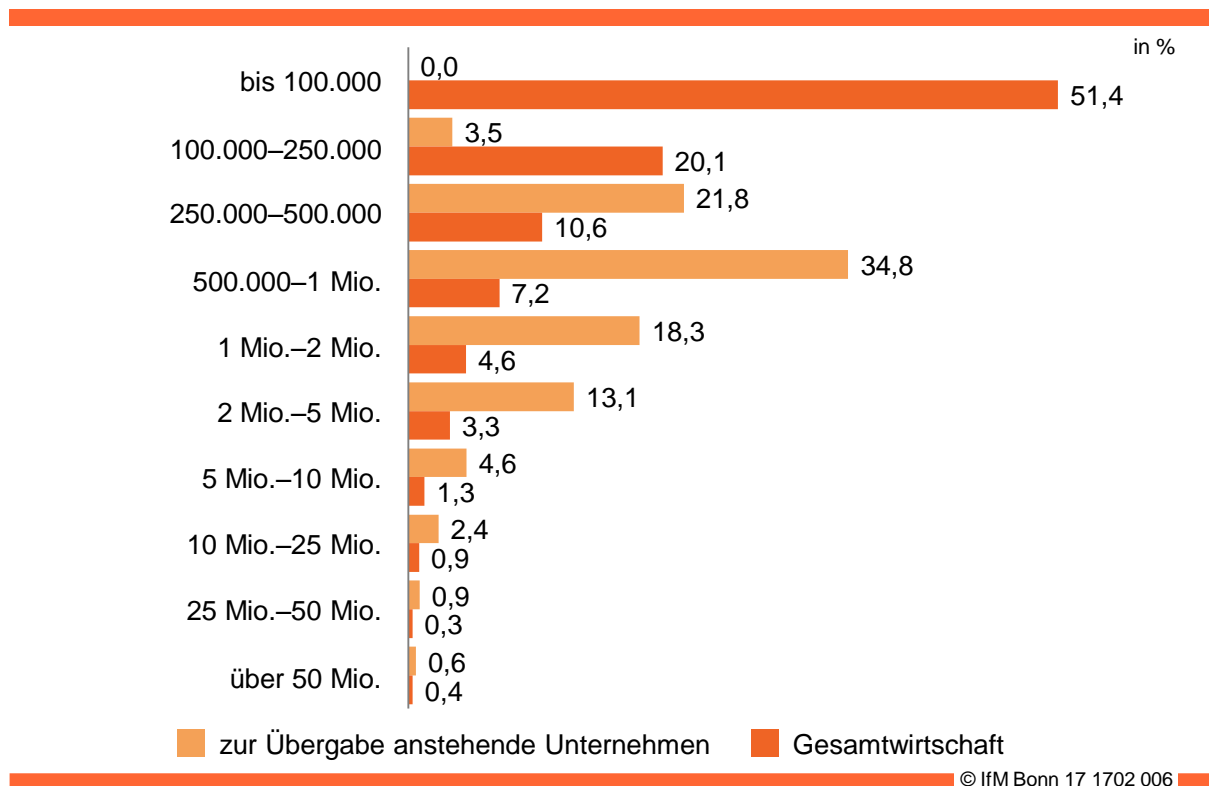


© IfM Bonn 17 1702 005

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 die meisten Übergaben in der Größenklasse 500.000 € bis unter eine Million Euro zu erwarten (vgl. Abbildung 5). Dass in der Größenklasse 100.000 bis unter 250.000 € weniger Unternehmen vor der Übergabe stehen als angesichts ihres Anteils an der Gesamtwirtschaft zu erwarten gewesen wäre, liegt auch hier in den im Durchschnitt zu niedrigen Gewinnen in dieser Größenklasse begründet. Dass in den oberen Größenklassen vergleichsweise wenige Übergaben anstehen, hat seine Ursache hingegen darin, dass in diesen Größenklassen weniger Familienunternehmen vertreten sind – der Anteil der Familienunternehmen an allen Unternehmen sinkt mit steigender Unternehmensgröße (vgl. Haunschild/Wolter 2010).

Abbildung 5: Umsatzgrößenklassenstruktur (in €) der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland 2018 bis 2022 im Vergleich zur Gesamtwirtschaft



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

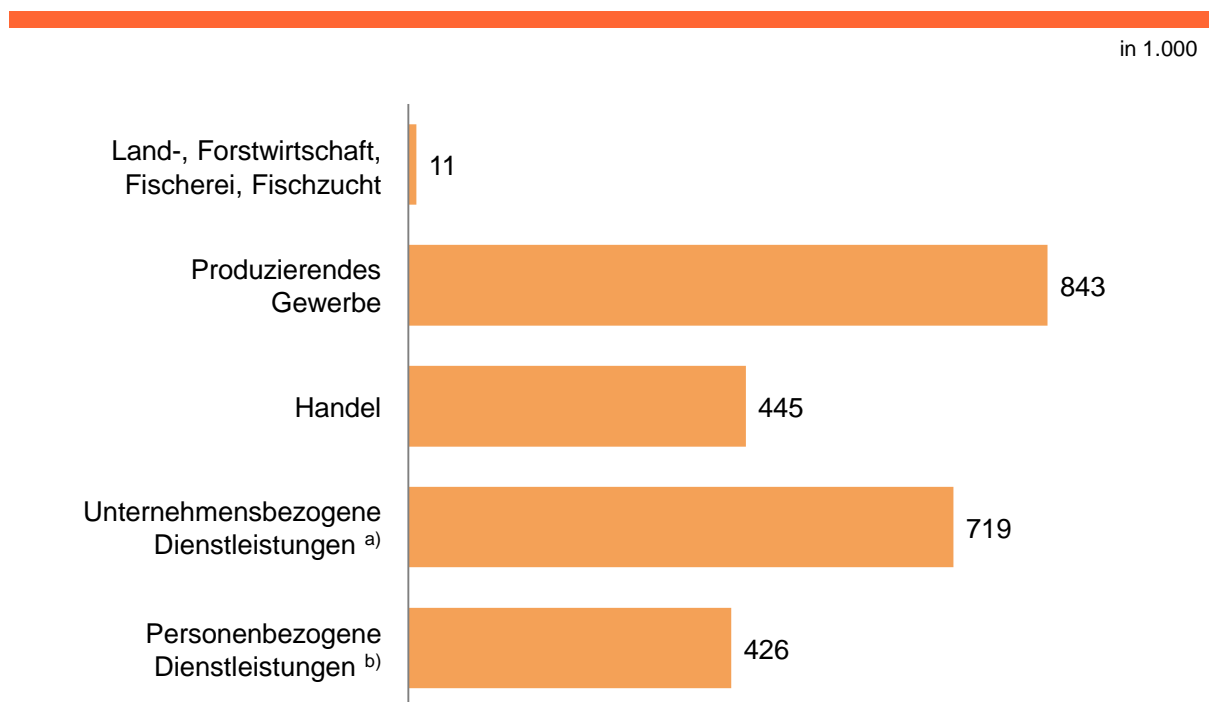
3.2 Anzahl der von Übernahmen berührten Beschäftigten

Die Anzahl der Mitarbeiter der vor der Übernahme stehenden Unternehmen wird mittels der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten des jeweiligen Wirtschaftszweiges in der jeweiligen Umsatzgrößenklasse geschätzt.¹¹ Demnach arbeiten schätzungsweise 2,4 Mio. Arbeitnehmer in Unternehmen, die zwischen 2018 und 2022 an einen neuen Eigentümer übergeben werden.

¹¹ Dieser Durchschnittswert wird über alle Unternehmen und nicht ausschließlich über die Familienunternehmen gebildet. In der obersten Umsatzgrößenklasse wird jedoch von dieser Vorgehensweise abgewichen. Dies liegt darin begründet, dass managementgeführte Unternehmen durchschnittlich mehr Beschäftigte aufweisen als Familienunternehmen. In den Größenklassen, die Unter- und Obergrenzen aufweisen, ist die daraus resultierende Verzerrung vernachlässigbar. In der obersten Größenklasse aber fehlt die Begrenzung nach oben, sodass hier insbesondere eine Reihe von sehr großen managementgeführten Unternehmen die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten in die Höhe treibt. Um eine nicht mehr vertretbare Überschätzung der von Übernahmen berührten Beschäftigten zu vermeiden, wurde deshalb in der obersten Größenklasse ein Korrekturfaktor für die Berechnung der Beschäftigtenzahl angesetzt.

Die meisten dieser Beschäftigten haben ihren Arbeitsplatz im Dienstleistungssektor, gefolgt vom Produzierenden Gewerbe und dem Handel (vgl. Abbildung 6). Da die umsatzstärkeren Unternehmen i. d. R. eine größere Anzahl von Beschäftigten aufweisen, sind in den größeren Umsatzgrößenklassen durchaus ähnlich viele Beschäftigte von anstehenden Übernahmen berührt wie in den unteren Größenklassen, in denen weitaus mehr Unternehmen vor der Übernahme stehen (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 6: Anzahl der von Übernahmen berührten Mitarbeiter 2018 bis 2022 nach Wirtschaftszweigen



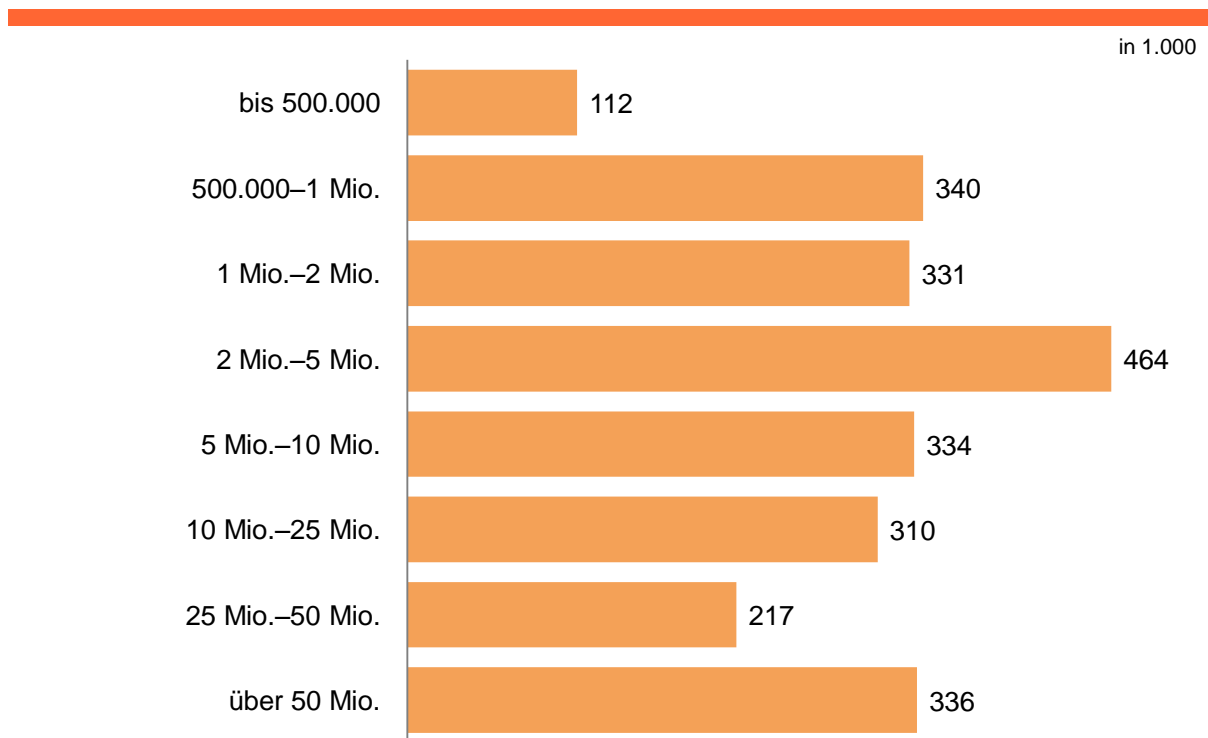
© IfM Bonn 17 1702 008

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

Abbildung 7: Anzahl der von Übernahmen berührten Mitarbeiter 2018 bis 2022 nach Umsatzgrößenklassen (in €)



© IfM Bonn 17 1702 009

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

4 Vergleich mit den Ergebnissen anderer Datenquellen

Neben dem IfM Bonn generieren weitere Institutionen Angaben zum Übernahmegeschehen in Deutschland. Diese Angaben weichen zum Teil erheblich voneinander ab. Dies wirft die Fragen auf, worin diese Abweichungen begründet sind und welche Angaben plausibler Weise der tatsächlichen Anzahl von nachfolgebedingten Unternehmensübertragungen am nächsten kommen. Im Folgenden geben wir daher zunächst einen Überblick über die verschiedenen Angaben zu den Unternehmensnachfolgen. Anschließend setzen wir uns mit den jeweiligen zu Grunde liegenden Datenquellen und Vorgehensweisen auseinander. Schließlich nehmen wir eine Approximation der tatsächlichen Anzahl der Unternehmensübertragungen auf Basis der Gewerbeanzeigenstatistik vor.

Neben dem IfM Bonn veröffentlichen drei weitere Institutionen Zahlen zum Nachfolgeschehen (vgl. Tabelle 1). Auf Basis des KfW-Mittelstandspanels ermittelt die KfW seit 2015 regelmäßig Zahlen zu geplanten Unternehmensnachfolgen im Mittelstand. Die letzte Hochrechnung geht von 511.000 Unternehmen aus, die in den Jahren 2018 bis 2022 eine Übergabe planen (vgl. Schwartz 2018). Gemäß Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels planten 95.000 Unternehmen für den Zeitraum 2012 bis 2016 eine Unternehmensnachfolge (vgl. Kay et al. 2016). Und schließlich registrierte 2016 die Gewerbeanzeigenstatistik des Statistischen Bundesamtes 32.000 Übernahmen durch Erbfolge, Kauf und Pacht. Um diese Angaben überhaupt miteinander vergleichen zu können, rechnen wir sie in Jahresdurchschnitte um (vgl. Tabelle 1): Die Spanne reicht von 19.000 (IAB-Betriebspanel) bis 102.000 (KfW-Mittelstandspanel) – und ist damit erheblich. Bleiben die Angaben auf Basis des KfW-Mittelstandspanels außen vor, liegt die jährliche Anzahl an (geplanten) Unternehmensnachfolgen zwischen 19.000 (IAB-Betriebspanel) und 32.000 (Gewerbeanzeigenstatistik). Die vom IfM Bonn aktuell ermittelte Anzahl an jährlichen Unternehmensübertragungen liegt dazwischen.

Die Diskrepanzen zwischen den einzelnen Zahlen haben verschiedene Ursachen: Ins Auge fällt zunächst, dass teils unterschiedliche *Sachverhalte* betrachtet werden. Im KfW-Mittelstandspanel sowie im IAB-Betriebspanel wird über geplante Nachfolgen berichtet, während das IfM Bonn in seinen Schätzungen das Ziel verfolgt, tatsächlich stattfindende Übergaben zu bestimmen. Die Gewerbeanzeigenstatistik wiederum erfasst die erfolgten Übergaben. So wichtig es ist, sich klar zu machen, worauf sich die jeweiligen Angaben beziehen, tragen diese Überlegungen jedoch nichts zur Erklärung bei, warum auf

Basis des KfW-Mittelstandspanels 5 mal so viele Unternehmen eine Nachfolge planen wie auf Basis des IAB-Betriebspanels – denn beide Datenquellen betrachten geplante Unternehmensübertragungen. Ob Angaben zu geplanten Nachfolgen ein guter Indikator dafür sind, wie viele Nachfolgen tatsächlich stattfinden werden, kann nicht abschließend geklärt werden. Zwar ist es plausibel anzunehmen, dass nicht jeder Nachfolgeplan realisiert wird. Der sich daraus ergebenden Überschätzung des Nachfolgegeschehens steht aber eine Unterschätzung im Bereich der ungeplanten Nachfolgen (z. B. aufgrund von Krankheit oder Tod) gegenüber, die in den Planungen der Alteigentümer naturgemäß nicht enthalten sind. Welcher Effekt letztlich überwiegt, ist mangels Daten bislang nicht zu bestimmen.

Tabelle 1: Angaben zu erfolgten, anstehenden bzw. geplanten Unternehmensübertragungen im Rahmen der Unternehmensnachfolge

Autoren	Datenbasis	Vorgehensweise	Ergebnis	
			Insgesamt	Pro Jahr
Kay et al. (2018)	Eigene Berechnungen auf Basis des Unternehmensregisters, der Umsatzsteuerstatistik, des Mikrozensus, der Todesfall- und der Verdienststatistik, des SOEP sowie eigener Daten des IfM Bonn	Schätzung	150.000 Übergeben im Zeitraum 2018 bis 2022 (Fünfjahreszeitraum)	30.000
Schwartz (2018)	KfW-Mittelstandspanel (Unternehmen aller privaten Wirtschaftszweige mit bis zu 500 Mio. Euro Jahresumsatz)	Hochrechnung	511.000 geplante Übergaben bis 2022 (Fünfjahreszeitraum)	102.000
Kay et al. (2016)	IAB-Betriebspanel (ohne Forst- und Landwirtschaft)	Hochrechnung	95.000 geplante Übergaben bis 2016 (etwa Fünfjahreszeitraum)	19.000
Existenzgründungsstatistik des IfM Bonn	Gewerbeanzeigenstatistik des Statistischen Bundesamtes	Vollerhebung	32.000 Übernahmen durch Erbfolge, Kauf und Pacht in 2016	Nach Korrekturberechnungen: 24.300

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Ein weiterer Grund für die Diskrepanzen könnte darin liegen, dass die Angaben sich auf verschiedene *Zeitpunkte* beziehen. Dies ist insofern bedeutsam, als gemeinhin davon ausgegangen wird, dass die Anzahl der Unternehmensnachfolgen auf Grund der zunehmenden Alterung der Unternehmer und Unternehmerinnen seit Jahren steigt (vgl. Kay/Suprinovič 2015; Leifels 2016; IHK NRW 2016). Kay/Suprinovič (2015, S. 9) ermittelten eine Steigerungsrate von 22,7 % zwischen den beiden Fünfjahreszeiträumen 2010-2014 und 2014-2018, Leifels (2016, S. 1) eine von 17,0 % zwischen 2012 und 2015. Dieser Zeiteffekt erklärt allerdings nur einen kleinen Teil der Diskrepanz zwischen den beiden ausgewiesenen Extremwerten.

Schließlich unterscheidet sich noch die *Vorgehensweise* bei der Ermittlung der Nachfolgezahlen. Im IAB-Betriebspanel und im KfW-Mittelstandspanel werden die Ergebnisse repräsentativer Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen auf die Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. aller Unternehmen mit bis zu 500 Mio. Jahresumsatz hochgerechnet. Damit unterscheidet sich die generelle Vorgehensweise bei der Ermittlung der beiden Extremwerte nicht. Jedoch werden im IAB-Betriebspanel mit der Beschränkung auf Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rund 1,9 Mio. Unternehmen (ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) ausgeschlossen. Diese Unternehmen sind im KfW-Mittelstandspanel enthalten. Dieser Unterschied in der Grundgesamtheit der beiden Datenquellen erklärt einen gewissen Teil der Differenz, denn auch ein Teil dieser Ein-Personen-Unternehmen plant die Übergabe. Laut Schwartz/Gerstenberger (2015) planen 15 % der Unternehmen mit weniger als 5 Beschäftigten eine Nachfolge. Unterstellt man, dass dieser Anteilswert auch für die Unternehmen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gilt, ergäbe dies rund 285.000 Ein-Personen-Unternehmen mit Nachfolgeplänen. Gleichwohl stellt sich die grundsätzliche Frage, wie viele dieser Ein-Personen-Unternehmen als übernahmewürdig einzuschätzen sind – und damit überhaupt eine Chance haben, einen Nachfolger zu finden. Überdies ist zu bedenken, dass diese Unternehmen sehr stark mit der Person des Unternehmers/der Unternehmerin verbunden sind. Damit verknüpft ist die Frage, ob die jeweiligen Geschäftsmodelle überhaupt ohne diese Unternehmerperson funktionieren – mit anderen Worten, ob damit überhaupt ein zukunftsfähiges Unternehmen zu übergeben ist. Angesichts der Einkommensverteilung bei Solo-selbstständigen gehen wir davon aus, dass nur ein Bruchteil der Ein-Personen-Unternehmen für eine Nachfolge in Frage kommt.

Die Vorgehensweise bei der Schätzung des IfM Bonn wurde in Kapitel 2 ausführlich dargelegt und unterscheidet sich grundlegend von den Hochrechnungen auf Basis des KfW-Mittelstandpanels und des IAB-Betriebspanels, aber auch von der Gewerbeanzeigenstatistik des Statistischen Bundesamtes. Als einzige beruhen deren Daten auf den erfolgten Übernahmen durch Erbfolge, Kauf oder Pacht im gewerblichen Bereich. Wenn es eine amtliche Vollerhebung gibt, stellt sich die Frage, warum über das Nachfolgegeschehen nicht wie üblich auf der amtlichen Datenbasis berichtet wird. Dies hat vor allem drei Gründe. Zuallererst scheinen die Angaben zu Übernahmen und Übergaben in der Gewerbeanzeigenstatistik nicht die gleiche Qualität zu haben wie die übrigen Angaben. So werden jedes Jahr deutlich mehr Übernahmen als Übergaben gemeldet: In 2016 stehen den rund 32.000 Übernahmen nur rund 25.700 Übergaben gegenüber. Damit stellt sich die Frage, ob es sich bei allen gemeldeten Übernahmen in der Tat um solche handelt. Zweitens erfasst die Gewerbeanzeigenstatistik keine Übernahmen im Bereich der Freien Berufe und drittens – und das wiegt schwerer – vermag sie nicht zwischen Übernahmen durch Erbfolge oder Kauf einerseits und Übernahmen durch Pacht andererseits zu unterscheiden. Dies ist insofern problematisch, als Übernahmen durch Kauf oder Erbfolge definitionsgemäß Unternehmensnachfolgen darstellen, Übernahmen durch Pacht jedoch nicht.¹² Obwohl diese Datenquelle daher nur eingeschränkt zur Schätzung von Nachfolgezahlen geeignet ist, lässt sich jedoch auf ihrer Basis eine Approximation des Nachfolgegeschehens für das Jahr 2016 vornehmen.

Insgesamt stellen durchschnittlich 4,7 % der Gewerbebeanmeldungen im Jahr 2016 Übernahmen dar.¹³ Eine Differenzierung der Übernahmen nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass Übernahmen überdurchschnittlich häufig in vier Branchen stattfinden: der Gastronomie (28,8 % der Gewerbebeanmeldungen),

¹² Bei der Unternehmenspacht handelt es sich um eine zeitlich begrenzte Überlassung eines Unternehmens zur entgeltlichen Nutzung durch den Pächter (vgl. Solfrian 2001, S. 11; Klein-Blenkers 2008, S. 40 und S. 47ff.). Das Unternehmen verbleibt dabei im Eigentum des Verpächters, der Pächter wird zu seinem Besitzer und betreibt es als Unternehmer (vgl. Klein-Blenkers 2001, S. 47ff.). Wenn die Pachtzeit endet, fällt das Unternehmen wieder an den Verpächter zurück. Aus der zeitlichen Begrenzung der Pacht resultiert eine Beschränkung des Pächters in seiner Unternehmerstellung, das heißt, der Pächter ist nicht beliebig zu handeln und zu verändern berechtigt. Seiner Konstruktionsweise nach kann die Unternehmenspacht keine Unternehmensübernahme sein, bei der schließlich das (Eigentum am) Unternehmen dauerhaft übergeben wird (vgl. Müller et al. 2011, S. 11).

¹³ Eigene Berechnungen auf Basis der Gewerbeanzeigenstatistik 2016 des Statistischen Bundesamtes.

der Beherbergung (22,9 %), der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (14,9 %) und im Bereich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (10,9 %). Im Gastgewerbe sind Pachten ein verbreitetes Phänomen, so dass vermutet werden muss, dass der hohe Anteil der Übernahmen in diesem Bereich im Wesentlichen auf Übernahmen durch Pacht zurückzuführen ist.

Um auf Basis der Gewerbeanzeigenstatistik einen Näherungswert der nachfolgebewingten Unternehmensübertragungen (ohne Übernahmen durch Pacht) zu erhalten, berechnen wir zunächst den auf Übergaben entfallenden Anteil der Gewerbeanmeldungen ohne das Gastgewerbe (2,7 %) und unterstellen anschließend, dass im Gastgewerbe ein ebenso hoher Anteil der Gewerbeanmeldungen auf Übernahmen entfällt. In allen anderen Branchen unterstellen wir, dass die Übernahmen durch Pacht eine zu vernachlässigende Rolle spielen, sodass die in der Gewerbeanzeigenstatistik ausgewiesenen Werte verwendet werden. Dies führt dazu, dass die Anzahl der Übernahmen durch Erbfolge und Kauf in 2016 bei rund 18.600 liegen würde.

In einem weiteren Schritt wird schließlich noch das Fehlen der Übernahmen im Bereich der Freien Berufe in der Gewerbeanzeigenstatistik korrigiert. In 2016 entfielen 23,5 % aller Gründungen auf die Freien Berufe (vgl. IfM Bonn 2017). Unterstellt man, dass dieser Anteil auch für Gründungen in Form der Übernahme gilt, dann ergäben sich für 2016 5.700 Übernahmen in den Freien Berufen und damit näherungsweise 24.300 Übernahmen durch Erbfolge und Kauf in der gesamten deutschen Wirtschaft.

5 Nachfolgelösungen in Familienunternehmen – Ergebnisse der Metaanalyse

Neben der Frage, wie viele Familienunternehmen in den nächsten fünf Jahren vor der Regelung ihrer Nachfolge stehen, ist auch wichtig zu wissen, wie das Gros der Unternehmen ihre Nachfolge voraussichtlich regeln wird. Denn es macht einen Unterschied, ob die Mehrheit der in Kapitel 3 ermittelten Familienunternehmen im Zeitraum 2018 bis 2022 extern nach einem Käufer sucht oder ihren Nachfolger in der Familie oder im Unternehmen findet.

Die Literatur geht allgemein davon aus, dass Familienunternehmen eine Nachfolge durch Familienmitglieder bevorzugen (vgl. z. B. Bocatto et al. 2010; Dehlen et al. 2014; Spelsberg/Weber 2012; Wicklund et al. 2013). Allerdings setzt eine familieninterne Lösung voraus, dass ein Verwandter verfügbar, hinreichend qualifiziert und zur Übernahme des Unternehmens bereit ist. Steht kein solcher familieninterner Nachfolger zur Verfügung, besteht die Möglichkeit, das Unternehmen familienextern zu übergeben: sei es unternehmensintern durch einen Verkauf an einen Mitarbeiter bzw. eine interne Führungskraft (Management-Buy-out) oder sei es unternehmensextern durch einen Verkauf an ein anderes Unternehmen oder an eine externe Führungskraft (Management-Buy-out). Letzterem geht die Suche nach geeigneten Kaufinteressenten voraus, was die Dauer des Nachfolgeprozess meist deutlich erhöht (vgl. z. B. Schlömer/Kay 2008).

Wie viele der deutschen Familienunternehmen familienintern, unternehmensintern oder unternehmensextern übergeben werden, ist weitgehend unbekannt. Aufgrund fehlender amtlicher Statistiken können Anhaltspunkte hierfür nur empirischen Studien entnommen werden. Deren Ergebnisse weichen jedoch teils erheblich voneinander ab: Während bspw. Pahnke et al. (2017) zeigen, dass 55 % der deutschen Familienunternehmen eine familieninterne Nachfolge planen, hatten in der Befragung von Schmude/Leiner (2003) 70,8 % der befragten Eigentümer das Unternehmen innerhalb der Familie übernommen.

Ein Grund für die Diskrepanz zwischen den genannten empirischen Befunden liegt darin, dass sie einerseits auf Angaben von Alteigentümern basieren, die ihre Nachfolge noch planen (vgl. Pahnke et al. 2017) und andererseits auf Angaben von Nachfolgern, die bereits die Nachfolge angetreten haben (vgl. Schmude/Leiner 2003). Da letztlich nur Nachfolger über realisierte Unternehmensübertragungen Auskunft geben können, sind deren Angaben besser geeignet, die von Familienunternehmen gewählten Nachfolgelösungen zu be-

stimmen. Aber auch wenn nur realisierte Unternehmensnachfolgen betrachtet werden, zeigen sich beträchtliche Abweichungen zwischen den Anteilswerten, die in den Studien ausgewiesen werden. Grund hierfür ist, dass repräsentative Studien in diesem Themenfeld schwierig zu erstellen sind (vgl. Hauser et al. 2010). Zudem betrachten die meisten Studien nur einen bestimmten Ausschnitt des Unternehmensbestandes in Deutschland (z. B. bestimmte Regionen, bestimmte Wirtschaftszweige oder bestimmte Unternehmenstypen) und können daher nicht verallgemeinert werden.

Um belastbare Informationen zu den von deutschen Familienunternehmen gewählten Nachfolgelösungen zu gewinnen, nutzen wir die Möglichkeiten der Metaanalyse – eine Methode, mittels derer empirische Befunde statistisch zusammengefasst werden können. Der wesentliche Vorteil der Metaanalyse besteht darin, dass durch das Zusammenfassen verschiedener Studien die Datenbasis größer ist als in den einzelnen Primärstudien, so dass Verzerrungen aus den einzelnen Studien herausgemittelt werden können. Überdies werden in der Metaanalyse die einzelnen empirischen Befunde gewichtet, um Stichprobenfehlern zu begegnen.¹⁴ Beide Maßnahmen führen dazu, dass mit Hilfe der Metaanalyse ein genauerer Schätzwert ermittelt werden kann, der eine höhere Generalisierbarkeit aufweist als entsprechende Werte aus einer einzelnen Studie.

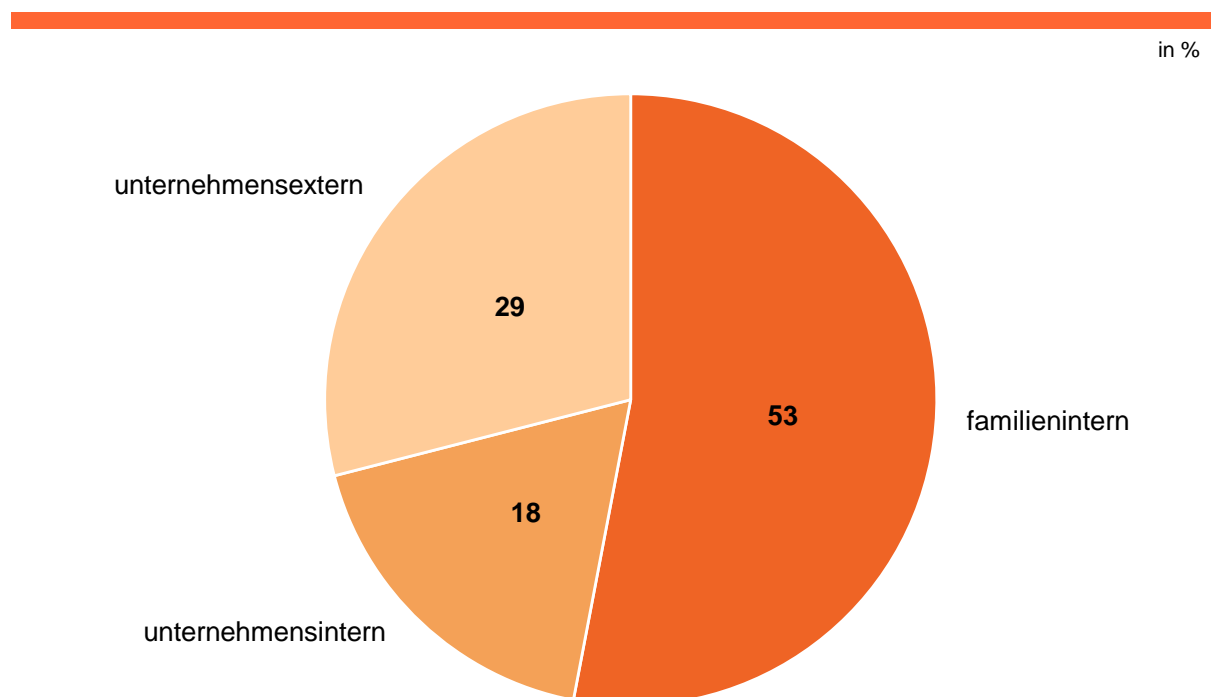
Die Metaanalyse beruht auf empirischen Studien. Um möglichst viele Nachfolgebefragungen aus Deutschland zu finden, haben wir eine sehr breite Suchstrategie gewählt – unter Einbeziehung von Bibliotheks- bzw. Publikationsservern, Forschungsinstituten/Lehrstühlen mit Schwerpunkt Familienunternehmen und allgemeinen Suchmaschinen. Überdies haben wir auf IfM-eigene Nachfolgebefragungen zurückgegriffen. Insgesamt konnten auf diese Weise 18 Studien mit Informationen zu 3.638 Nachfolgen in Deutschland für die Metaanalyse genutzt werden.

Die in die Metaanalyse einbezogenen Befragungsdaten stammen aus Nachfolgebefragungen der vergangenen 30 Jahre. Seit gut einem Jahrzehnt zeichnet sich ab, dass familieninterne Nachfolgen an Bedeutung verlieren und familienexterne gleichzeitig an Bedeutung gewinnen (vgl. z. B. Halter/Schröder 2012; European Commission 2006). Auch eine im Rahmen der Metaanalyse

¹⁴ Denn Ergebnisse aus großen Stichproben sind aufgrund von geringeren Stichprobenfehlern zuverlässiger als Studienergebnisse aus kleinen.

durchgeführte Biasanalyse zeigt, dass der ermittelte Anteil familieninterner Nachfolgen leicht überschätzt ist. Da unternehmensexterne Nachfolgen zudem in Nachfolgebefragungen unterschätzt werden (vgl. ausführlich Freund/Kayser 2007, S. 46), haben wir auf die Ergebnisse der Metaanalyse Korrekturfaktoren angewandt. Dies führt letztlich zu dem Ergebnis, dass gut die Hälfte (53 %) der Eigentümer ihr Unternehmen an die eigenen Kinder bzw. an andere Familienmitglieder (familieninterne Lösung) übergibt (vgl. Abbildung 8). 18 % der Familienunternehmen übertragen das Unternehmen an ihre Mitarbeiter (unternehmensintern). Weitere 29 % der Übertragungen erfolgen an externe Führungskräfte, andere Unternehmen oder andere Interessenten von außerhalb (unternehmensexterne Lösungen).

Abbildung 8: Gewählte Nachfolgelösungen



6 Resümee

Hauptziel des vorliegenden Beitrags war es, die Anzahl der im Zeitraum 2018 bis 2022 anstehenden Unternehmensübertragungen mittels Schätzverfahren zu bestimmen. Im Zuge dieser Aktualisierung der Nachfolgezahlen wurde auch das Schätzverfahren weiterentwickelt und leicht modifiziert. Demnach werden in Deutschland insgesamt etwa 150.000 Unternehmen zur Übergabe anstehen, d. h., ihre Eigentümer scheiden aus persönlichen Gründen aus der Geschäftsführung aus. Hiervon sind etwa 2,4 Mio. Beschäftigte betroffen.

Wie erwartet liegt die Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen im Zeitraum 2018 bis 2022 über der letzten Schätzung für den Zeitraum 2014 bis 2018 – und zwar um 15.000 Unternehmen im Fünfjahreszeitraum oder 3.000 Unternehmen jährlich. Infolgedessen hat sich auch die Anzahl der von Übergaben betroffenen Mitarbeiter von 2 Mio. auf 2,4 Mio. Beschäftigte erhöht.

Die Zunahme der zur Übergabe anstehenden Unternehmen ist vor allem auf die Alterung der Unternehmer und Unternehmerinnen zurückzuführen, die sich im Zuge des demografischen Wandels beschleunigt. Dazu beigetragen hat aber auch – wenn auch in geringem Umfang – der Zuwachs an Unternehmen im Unternehmensbestand mit einem Umsatz von mehr als 500.000 €. Im Vergleich zur letzten Schätzung ist der Unternehmensbestand und damit auch die Anzahl der Familienunternehmen gesunken, die Anzahl der übernahmewürdigen Unternehmen ist jedoch nahezu gleich geblieben. Dazu hat insbesondere die verbesserte Konjunkturlage beigetragen. Die Gewinne vieler Unternehmen haben sich infolgedessen positiv entwickelt, so dass mehr Unternehmen den geforderten Mindestgewinn – von nunmehr 58.442 € plus Verzinsung des Eigenkapitals – erreichen.

Trotz der steigenden Anzahl vor der Übergabe stehender Unternehmen rechnet das IfM Bonn im Zeitraum 2018 bis 2022 nicht mit einer generellen Nachfolgerlücke. Zwar schrumpft das Nachfolgerpotenzial, aber die Anzahl der an einer Nachfolge Interessierten wird – zumindest rechnerisch – weiterhin die Anzahl der übernahmewürdigen Unternehmen, die einen Nachfolger suchen, übersteigen (vgl. Müller et al. 2011). Regionale und branchenspezifische Engpässe sind allerdings nicht ausgeschlossen.¹⁵

¹⁵ So werden Unternehmen in ländlichen Regionen tendenziell größere Schwierigkeiten bei der Nachfolgersuche haben als Unternehmen in städtischen Räumen. Und insbesondere

Aktuell liegen sehr unterschiedliche Zahlen zum Nachfolgegeschehen in Deutschland vor: Während auf Basis des IAB Betriebspanels im Jahresdurchschnitt etwa 19.000 geplante Unternehmensübertragungen pro Jahr zu erwarten sind, sind es auf Basis des KfW-Mittelstandspanels 102.000. Die Gewerbeanzeigenstatistik verzeichnet dagegen rund 32.000 Übernahmen durch Erbfolge, Kauf und Pacht im Jahr 2016. Wie viele Unternehmensnachfolgen sich jedes Jahr in Deutschland genau vollziehen, wird weiterhin nicht abschließend zu klären sein. Eine Bewertung der verschiedenen vorliegenden Angaben zum Nachfolgegeschehen in Deutschland legt jedoch nahe, dass die tatsächliche Anzahl der Unternehmensnachfolgen pro Jahr aktuell in einer Spanne von etwa 20.000 und 30.000 liegt und nicht jenseits der 100.000.

Die Metaanalyse zu den in den letzten 30 Jahren in Deutschland gewählten Nachfolgelösungen hat ergeben, dass gut die Hälfte der Familienunternehmer eine Übergabe innerhalb der Familie realisiert. Etwa 18 % der Unternehmer übertragen ihr Unternehmen an Mitarbeiter bzw. Führungskräfte. Weitere 29 % finden dagegen ihren Nachfolger außerhalb des Unternehmens (z. B. externe Führungskräfte, andere Unternehmen). Auf die Schätzungen für den Zeitraum 2018 bis 2022 angewandt, bedeutet dies, dass mindestens 43.500 Inhaber von übernahmewürdigen Familienunternehmen extern nach einem Nachfolger suchen werden. Wir halten dies für einen Mindestwert – auch wenn sicherlich einige dieser Familienunternehmen keinen externen Käufer suchen müssen, weil bereits geeignete Käufer bekannt sind. Gleichwohl ist anzunehmen, dass sich weitere Unternehmen auf die Suche nach Käufern begeben: Zum einen solche übernahmewürdigen Familienunternehmen, die dann aber letztlich doch das Unternehmen an ein Familienmitglied oder einen Mitarbeiter übergeben. Zum anderen – und das sollte den größeren Anteil ausmachen – solche Unternehmen, die von uns als nicht übernahmewürdig eingestuft worden sind.

im Handwerk ist nicht auszuschließen, dass es Gewerke gibt, für die tatsächlich nicht mehr genügend potenzielle Übernehmer zur Verfügung stehen, weil die entsprechenden Berufe sehr stark an Attraktivität verloren haben.

Literatur

Bocatto, E.; Gispert, C.; Rialp, J. (2010): Family-owned business succession: The influence of pre-performance in the nomination of family and nonfamily members: Evidence from Spanish firms, *Journal of Small Business Management*, 48, S. 497-523.

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.

Dehlen, T.; Zellweger, T.; Kammerlander, N.; & Halter, F. (2014). The role of information asymmetry in the choice of entrepreneurial exit routes, *Journal of Business Venturing*, 29, S. 193-209.

Deutsche Bundesbank (2017a): *Verhältniszahlen aus Jahresabschlüssen deutscher Unternehmen von 2014 bis 2015*, Frankfurt am Main.

Deutsche Bundesbank (2017b): *Der Markt für Unternehmensanleihen im Niedrigzinsumfeld*, in: Deutsche Bundesbank (Hrsg.): *Monatsbericht Juli 2017*, S. 17-33, Frankfurt am Main.

European Commission (2006): *Markets for Business Transfers - Fostering Transparent Marketplaces for the Transfer of Businesses in Europe. Report of the Expert Group*, Brüssel.

Freund, W. (2000): *Familieninterne Unternehmensnachfolge - Erfolgs- und Risikofaktoren*, Wiesbaden.

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

Freund, W.; Kayser, G. (2007): *Unternehmensnachfolge in Bayern, Gutachten im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie*, 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.

Halter, F.; Schröder, R. (2012): Unternehmensnachfolge in der Theorie und Praxis. Das St. Galler Nachfolge Modell, Bern/Stuttgart/Wien.

Haunschild, L.; Wolter, H.-J. (2010): Volkswirtschaftliche Bedeutung von Familien- und Frauenunternehmen, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 199, Bonn.

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

IfM Bonn (2017): Existenzgründungen in Deutschland nach Tätigkeitsbereichen, <https://www.ifm-bonn.org/statistiken/gruendungen-und-unternehmensschliessungen/#accordion=0&tab=0> (Abruf: 10.11.2017).

IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e.V. (Hrsg.) (2016): Von Generation zu Generation: Nachfolgegeschehen in NRW. IHK-Studie in Zusammenarbeit mit TNS Emnid und der FHDW Paderborn/Bielefeld, Düsseldorf.

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

Kay, R.; Pahnke, A.; Schlepphorst, S. (2016): Nachfolger gesucht: wie Unternehmen ihre Nachfolge sichern. Präsentation anlässlich des Netzwerktreffens Mittelstand, BMWi, Berlin, 27.10.2016.

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

Kay, R.; Suprinovič, O. (2015): Entwicklung und volkswirtschaftliche Bedeutung der Unternehmensnachfolgen in Deutschland, in: Wegmann, J.; Wieshahn, A. (Hrsg.): Unternehmensnachfolge. Praxishandbuch für Familienunternehmen, Wiesbaden, S. 3-14.

Klein-Blenkers, F. (2008): Das Recht der Unternehmenspacht, Baden-Baden.

Leifels, A. (2016): Alterung treibt Nachfolgerbedarf im Mittelstand: 620.000 Übergaben bis 2018, KfW Research, Fokus Volkswirtschaft, Frankfurt/Main.

Müller, K.; Kay, R.; Felden, B.; Moog, P.; Lehmann, S.; Suprinovič, O.; Meyer, S.; Mirabella, D.; Boerger, S.; Welge, B.; Coritnaia, I. (2011): Der Generati-

onswechsel im Mittelstand im demografischen Wandel, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien Band 83, Duderstadt.

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

Schlömer, N.; Kay, R. (2008): Familienexterne Nachfolge - Das Zusammenfinden von Übergebern und Übernehmern, IfM Bonn: IfM-Materialien Nr. 182, Bonn.

Schmude, J.; Leiner, R. (2003): Unternehmensnachfolge als Gründungsvariante, in: Steinle, C.; Schumann, K. (Hrsg.): Gründung von Technologieunternehmen: Merkmale - Erfolge - empirische Ergebnisse, Wiesbaden, S. 177-197.

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

Schwartz, M. (2018): Generationswechsel im Mittelstand: Bis 2019 werden 240.000 Nachfolger gesucht, KfW Research, Fokus Volkswirtschaft, Frankfurt/Main.

Schwartz, M.; Gerstenberger, J. (2015): Nachfolgeplanungen im Mittelstand auf Hochtouren: Halbe Million Übergaben bis 2017, KfW Economic Research, Fokus Volkswirtschaft, Frankfurt/Main.

Solfrian, G. (2001): Das Ende der Betriebsverpachtung. Dissertation Universität Bamberg, elektronische Ressource.

Spelsberg, H.; Weber, H. (2012). Familieninterne und familienexterne Unternehmensnachfolge in Familienunternehmen im empirischen Vergleich, BfuP-Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis, 64(1), S. 73-91.

Statistisches Bundesamt (2016): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerungsfortschreibung auf Grundlage des Zensus 2011, Jahr 2015, Fachserie 1 Reihe 1.3, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2017a): Verdienste und Arbeitskosten, Arbeitnehmerverdienste, Jahr 2016, Fachserie 16 Reihe 2.3, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2017b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt, Jahr 2016, Fachserie 1 Reihe 4.1, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2017c): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Natürliche Bevölkerungsbewegung, Jahr 2015, Fachserie 1 Reihe 1.1, Wiesbaden.

Wicklund, J.; Nordqvist, M.; Hellerstedt, K.; Bird, M. (2013): Internal versus external ownership transition in family firms: An embeddedness perspective, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37, S. 1319-1339.

Wolter, H.-J. unter Mitarbeit von Sauer, I. (2017): Die Bedeutung der Eigentümer- und familiengeführten Unternehmen in Deutschland, IfM Bonn: IfM-Materialien Nr. 253, Bonn.