ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Garnitz, Johanna; von Maltzan, Annette; Müller, Johannes

Article

Nachfolge-Monitoring deutscher Familienunternehmen: Eine empirische Analyse auf Datenbasis der Datenbank FamData

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:
Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Garnitz, Johanna; von Maltzan, Annette; Müller, Johannes (2023) : Nachfolge-Monitoring deutscher Familienunternehmen: Eine empirische Analyse auf Datenbasis der Datenbank FamData, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 76, Iss. 12, pp. 46-50

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/281968

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Johanna Garnitz, *Annette von Maltzan* und *Johannes Müller**

Nachfolge-Monitoring deutscher Familienunternehmen

Eine empirische Analyse auf Datenbasis der Datenbank FamData

IN KÜRZE

Die Nachfolge in Familienunternehmen bezeichnet die Übertragung des Unternehmenseigentums und der Führung aus persönlichen Gründen an die nächste Generation. Damit bildet die Nachfolge einen signifikanten Unterschied von Familienunternehmen in Abgrenzung zu Nicht-Familienunternehmen. Da Familienunternehmen überwiegend generationsübergreifend ausgerichtet sind, spielt das Thema Nachfolge für jedes Familienunternehmen irgendwann eine Rolle. Die Nachfolgesituation in Deutschlands Unternehmen wird sich demografiebedingt in den nächsten Jahren verschärfen. Neben der demografischen Entwicklung ist auch davon auszugehen, dass Bildungs- und Berufswege zunehmend durch individuelle Interessen bestimmt werden und daher zukünftig häufiger außerhalb des elterlichen Unternehmens verlaufen werden. Da ein Großteil der Unternehmen in Deutschland familiengeführt ist, stehen zahlreiche Familienunternehmen vor der Herausforderung der Unternehmensnachfolge. Die folgende Untersuchung gibt Einblicke, wie die Nachfolgesituation in den deutschen Familienunternehmen aussieht und welche Faktoren diesbezüglich eine besondere Rolle spielen.

Da Familienunternehmen überwiegend generationsübergreifend ausgerichtet sind, spielt das Thema Nachfolge für jedes Familienunternehmen irgendwann eine Rolle. Dabei wird die Nachfolge häufig als besonderer Erfolgsfaktor von Familienunternehmen eingestuft (Felden et al. 2019), da bei Familienunternehmen in der Regel ein starker Fortführungswille besteht und das Unternehmen möglichst an die nächste Generation in der Familie weitergegeben werden soll (Stiftung Familienunternehmen 2023a). Der Trend zu älteren Inhaberinnen und Inhabern und wenig Nachwuchs nimmt stetig zu und wird sich auch die nächsten Jahre verschärfen: Im Jahr 2022 waren bereits 31 % der mittelständischen Unternehmerinnen und Unternehmer über 60 Jahre alt und weitere 24 % älter als 55 Jahre (Schwartz 2023). Nach Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn (Fels et al. 2021) stehen daher in Deutschland in den Jahren 2022 bis 2026 rund 190 000 Familienunternehmen zur Übergabe an, weil ihre Eigentümerinnen und Eigentümer aus der Geschäftsführung ausscheiden.[1] Das sind durchschnittlich 38 000 Übergaben pro Jahr. Neben der demografischen Entwicklung ist auch davon auszugehen, dass Bildungs- und Berufswege zunehmend durch individuelle Interessen bestimmt werden und daher zukünftig häufiger außerhalb des elterlichen Unternehmens verlaufen werden (Schwartz 2023).

Die Grundlage für die nachfolgende Untersuchung bildet der Forschungsdatensatz FamData (FamData 2023; Garnitz et al. 2023a und b). In der FamData liegen u.a. die (pseudonymisierten) Ergebnisse von zahlreichen Befragungen vor, die im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen erfolgten. Seit dem Jahr 2017 werden zentrale Gesellschafterdaten im Unternehmensmonitor der Stiftung Familienunternehmen, einer jährlichen Umfrage zu aktuellen wirtschaftspolitischen Themen, erhoben. An der Befragung nehmen jedes Jahr zwischen 1 500 und 2 000 Unternehmerinnen und Unternehmer aus Familien- und Nicht-Familienunternehmen unterschiedlichster Branchen und Größenklassen teil. Für die vorliegende Untersuchung werden ausschließlich die Daten der Familienunternehmen analysiert. Diese umfassen Angaben zu den mitarbeitenden Familienmitgliedern, zur geführten Generation des Unternehmens sowie zur Nachfolgesituation.

Zudem wurden Daten zur Unternehmensnachfolge des im Frühjahr 2023 durchgeführten Stimmungsmonitors zum Thema »Die Rolle der Erbschaftsteuer für deutsche Familienunternehmen« für die vorliegende Analyse berücksichtigt (Stiftung Familienunternehmen 2023b). Dabei stehen die Frage nach der aktuellen Nachfolgesituation in Familienunternehmen sowie die Bedeutung der Erbschaftsteuer im Mittelpunkt der Betrachtung.

*Dr. Johannes Müller, Stiftung Familienunternehmen.

[1] Bereits seit 2010 schätzt das Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn auf der Basis der amtlichen Datenquellen die Zahl der zu erwartenden Unternehmensübertragungen in Deutschland.

DIE MEISTEN FAMILIENUNTERNEHMEN SIND IM BESITZ VON EIN ODER ZWEI FAMILIENMITGLIEDERN

Für eine Einordnung der Nachfolgesituation ist wichtig zu wissen, welche Rolle die Familienmitglieder in den Unternehmen spielen. Die Auswertungen der Gesellschafterdaten aus dem Unternehmensmonitor der Stiftung Familienunternehmen zeigen, dass seit 2018[2] im Durchschnitt drei Familienmitglieder Eigentümerinnen und Eigentümer des Unternehmens sind. Dabei wird im Jahr 2018 mit knapp vier Familienmitgliedern der höchste Wert erreicht; in allen Folgejahren sind es im Durchschnitt drei teilhabende Familienmitglieder.

Im Jahr 2023 hat die Mehrzahl der Unternehmen ein bis zwei Inhaberinnen oder Inhaber aus der Familie (68 %), weitere 13 % der Unternehmen haben drei familiäre Eigentümerinnen oder Eigentümer und bei 19 % sind es vier oder mehr Familienmitglieder (vgl. Abb. 1).

EIGENTUM UND MANAGEMENT SIND HÄUFIG IN EINER HAND

Häufig sind die inhabenden Familienmitglieder (und auch sonstige Familienmitglieder) als Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer im Unternehmen tätig: Im Jahr 2023 sind in 82 % der Familienunternehmen Familienmitglieder in der Geschäftsführung tätig (vgl. Abb. 2). Dabei sind die Zahlen im Zeitverlauf seit 2018 recht konstant mit einer leichten Spitze im Jahr 2022. Diese häufige Kombination von Eigentum und Management in einer Hand ermöglicht Familienunternehmen eine besonders schnelle und nachhaltige Entscheidungsfindung.

Den Befragungsergebnissen zufolge hat etwa ein Viertel der Familienunternehmen einen Aufsichtsrat. Von 2018 bis 2023 sind in 21 bis 29 % der Unternehmen Familienmitglieder in den Aufsichtsgremien tätig (vgl. Abb. 3). Dies ist vor dem Hintergrund, dass die Mitglieder in Aufsichtsgremien möglichst unabhängig sein sollten, nicht erstaunlich. Nach Weigel (2021) sollte explizit darauf geachtet werden, Personen in die Aufsichtsgremien zu berufen, die »keine familiären, persönlichen oder geschäftlichen Bindungen zu den Gesellschaftern bzw. Führungspersönlichkeiten des Unternehmens« haben.

RUND 20 % DER UNTERNEHMEN SCHAFFEN ES IN DIE VIERTE GENERATION

Neben der Tätigkeit der Familienmitglieder werden auch Daten zu den Generationen der Familienunternehmen regelmäßig erfasst. Dazu werden die teilnehmenden Familienunternehmen gefragt, in welcher Generation das Familienunternehmen derzeit geführt wird. Grundsätzlich kann man davon ausgehen, dass eine Generation im Familienunternehmen 30 bis 40 Jahre umfasst (Hentze 2015).

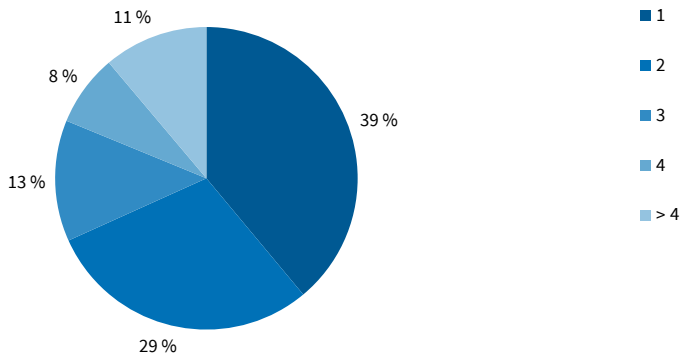
Es zeigt sich, dass in jedem Befragungsjahr zwischen 31 und 43 % der Unternehmen in der ersten Generation sind (vgl. Abb. 4). Zudem befinden sich im Jahr 2018 39 % in der zweiten und dritten Generation mit einem deutlichen Anstieg im Verlauf der Jahre bis auf fast die Hälfte der Unternehmen in den Jahren 2022 und 2023. Immerhin rund 20 % schaffen es über die dritte Generation hinaus. Im Durchschnitt werden Familienunternehmen in den Jahren 2018 bis 2022 in der zweiten Generation geführt. Eine leichte Verschiebung gibt es im Jahr 2023: Hier nimmt der Anteil der Familienunternehmen ab der dritten Generation leicht zu. Im Jahr 2023 wird eins von fünf der befragten Unternehmen mindestens in der vierten Generation geführt. Insgesamt ist dieser Anteil – vor allem im aktuellen Befragungsjahr – sehr erfreulich. Der viel zitierte Satz aus den Buddenbrooks von Thomas Mann trifft auf die Umfrageteilnehmer nur eingeschränkt zu: »Der Vater erstellt's, der Sohn erhält's, dem Enkel zerfällt's.«

Die Langlebigkeit der Familienunternehmen spiegelt sich auch im hohen Alter der Unternehmen

Abb. 1

Anzahl Familienmitglieder als Eigentümer*innen

Wie viele Familienmitglieder sind Eigentümer des Unternehmens 2023? (N = 1 112)

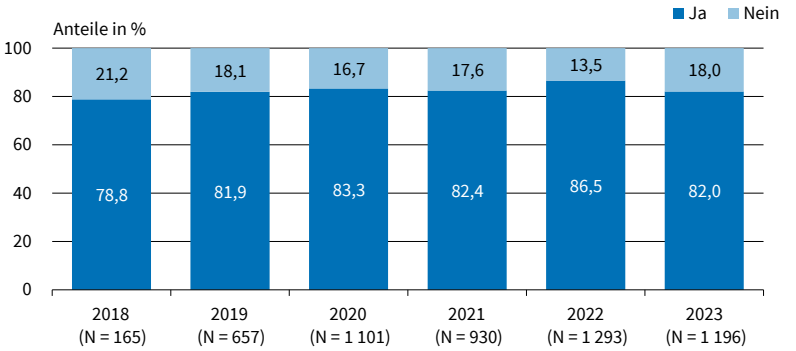


Quelle: FamData 2023. © ifo Institut

Abb. 2

Familienmitglieder Geschäftsführung

Sind Familienmitglieder in der Geschäftsleitung aktiv?



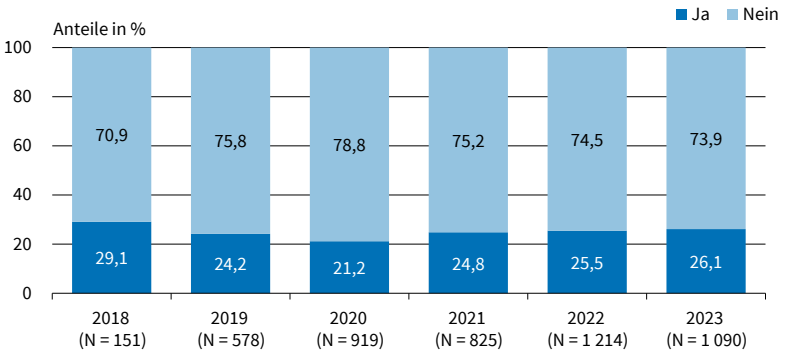
Quelle: FamData 2023. © ifo Institut

[2] Im Rahmen des Unternehmensmonitor 2017 wurden die entsprechenden Gesellschafterdaten noch nicht erfasst. Zudem ist zu berücksichtigen, dass vor dem Jahr 2020 diese Fragen erst im Nachgang der Befragung bei den Teilnehmenden abgefragt wurden, wodurch die Anzahl der Beobachtungen deutlich geringer war.

Abb. 3

Familienmitglieder Aufsichtsgremien

Sind Familienmitglieder in Aufsichtsgremien aktiv?



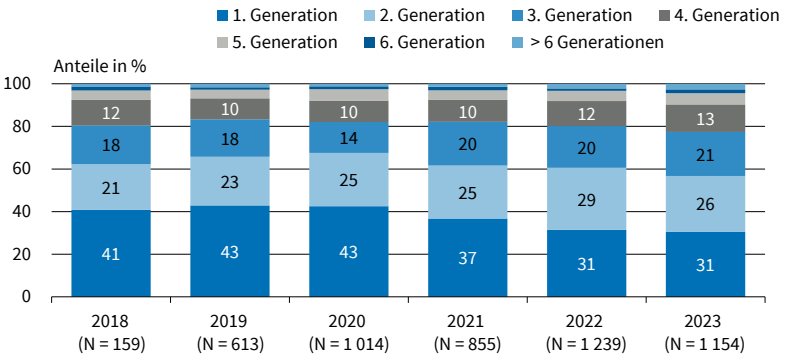
Quelle: FamData 2023. © ifo Institut

wider. Die ältesten Familienunternehmen in der FamData existieren bereits seit dem 14. Jahrhundert und rund 5 % der Familienunternehmen sind vor dem Jahr 1900 gegründet worden. Weitere 10 % zwischen 1900 und 1949. 46 % der Familienunternehmen in der FamData sind zwischen 1950 und 1999 gegründet und 40 % im aktuellen Jahrtausend. Der Vergleich der Familienunternehmen mit den Nicht-Familienunternehmen aus der FamData zeigt, dass erstere deutlich älter sind.

Abb. 4

Unternehmensgenerationen

In welcher Generation wird das Unternehmen derzeit geführt?

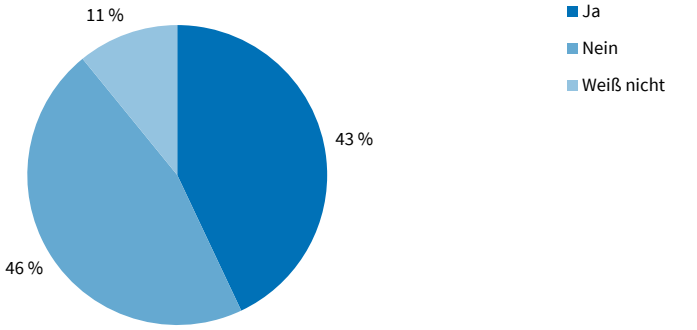


Quelle: FamData 2023. © ifo Institut

Abb. 5

Nachfolgebedarf in den nächsten drei Jahren

Steht innerhalb der nächsten 3 Jahre eine Unternehmens- oder Anteilsübertragung im Rahmen der Nachfolge an? (N = 803)



Quelle: FamData 2023. © ifo Institut

43 % DER FAMILIENUNTERNEHMEN PLANEN IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN EINE NACHFOLGE

Im Stimmungsmonitor zum Thema Erbschaftsteuer aus dem Jahr 2023 wurden die Unternehmen gefragt, ob in den nächsten drei Jahren eine Unternehmens- oder Anteilsübertragung im Rahmen der Nachfolge ansteht. Dies trifft auf 43 % der teilnehmenden Unternehmen zu.

Differenziert man die Ergebnisse nach Wirtschaftssektoren, wird deutlich, dass die meisten Nachfolgen mit 48 % der befragten Unternehmen bei den »Übrigen Dienstleistungen« anstehen (vgl. Abb. 6).[3] Bei den anderen Sektoren zeigt sich unter den Unternehmen ein recht einheitliches Bild mit 41 bzw. 42 % der Unternehmen mit einer Unternehmens- und Anteilsübertragungen in den nächsten drei Jahren.

Beim Vergleich unter Größenklassen fällt auf, dass besonders die größeren Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl von mehr als 250 Mitarbeitenden mit 50 % einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Unternehmen aufweisen, die in den nächsten drei Jahren von einem Generationswechsel betroffen sind (vgl. Abb. 7). Auch bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten liegt dieser Anteil mit 44 % überdurchschnittlich hoch. Bei den Unternehmen mit 50 bis 250 Beschäftigen sind es nur 38 % und bei den Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten 29 %.

FÜR 42 % DER UNTERNEHMEN KEINE FAMILIÄRE NACHFOLGE

Im Kontext der Nachfolgedynamik ist die Frage nach vorhandener Nachfolge aus der Familie von besonderem Interesse. Daher werden die Unternehmen jährlich gefragt, ob es bereits eine Nachfolge aus der Familie für die Geschäftsleitung und die Aufsichtsgremien gibt. Aus den Angaben ergibt sich, dass die Mehrzahl der Unternehmen bereits eine Nachfolge für die Geschäftsleitung hat (vgl. Abb. 8).

Im Jahr 2023 geben 58 % der befragten Unternehmen an, dass sie bereits einen Nachfolger oder eine Nachfolgerin aus der Familie für die Geschäftsleitung haben. Im Vergleich zu den vergangenen Jahren hat der Wert leicht abgenommen. 42 % der Familienunternehmen haben noch keine Nachfolge für die Geschäftsleitung aus der Familie – mit nur marginalen Unterschieden über alle Sektoren hinweg. Vor dem Hintergrund der ausscheidenden Babyboomer-Jahrgänge in den kommenden Jahren und des dadurch verursachten hohen Nachfolgebedarfs scheint dieser Wert sehr kritisch. Der Nachfolgemonitor der KfW zeigt, dass im Durchschnitt der Jahre 2016 bis 2019 38 % der Familienunternehmen von einem Familien-

[3] Zu den übrigen Dienstleistungen zählen die folgenden Branchen nach WZ 2008 Klassifikation: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K), Grundstücks- und Wohnungswesen (L), Informations- und Kommunikationswesen (J), Kunst, Unterhaltung und Erholung (R), Verkehr und Lagerei (H) sowie sonstige Dienstleistungen ausschließlich der Interessensvertretungen (S).

mitglied übernommen wurden. Dabei gab es einen deutlichen Rückgang von 41 % Nachfolgen im Jahr 2016 auf 34 % im Jahr 2019 (Leifels 2020).

Für die Aufsichtsräte der Familienunternehmen gibt es deutlich seltener eine familieninterne Nachfolge. Nur etwa ein Viertel der Unternehmen hat eine Nachfolge aus der Familie. Dieser Wert schwankt leicht im Vergleich der Jahre und zeigt keine klare Richtung (vgl. Abb. 9). Da insgesamt deutlich weniger Familienmitglieder in Aufsichtsräten tätig sind, ist das Ergebnis nicht verwunderlich.

ERBSCHAFTSTEUER BEHINDERT NACHFOLGE

Neben vielen anderen Faktoren bei der Entscheidung zur Nachfolge – wie beispielsweise der anhaltende Fachkräftemangel – spielt auch die Höhe der Erbschaftsteuer eine ausschlaggebende Rolle. Dies konnte im Rahmen des Stimmungsmonitors der Stiftung Familienunternehmen zur Erbschaftsteuer gezeigt werden: Für 61 % der Familienunternehmen stellt die Erbschaft- und Schenkungsteuer eine starke oder sehr starke Belastung dar. Für weitere 12 % ist die Belastung mittelmäßig und 11 % der befragten Unternehmen sehen sich nur wenig bzw. sehr wenig betroffen. Nicht relevant ist die Steuer für 9 % der Unternehmen.

Im Vergleich zu anderen Steuern und Abgaben in Deutschland ist die Erbschaft- und Schenkungsteuer die stärkste Belastung für die befragten Familienunternehmen (40 %), gefolgt von der allgemeinen Steuer- und Abgabenbelastung der Belegschaft (30 %), der Einkommensteuer (27 %) sowie der Gewerbe- und Körperschaftsteuer (19 bzw. 14 %). Interessant ist, dass weder die Größe noch die Branchenzugehörigkeit der Familienunternehmen bezüglich der Erbschaftsteuer einen Unterschied machen.

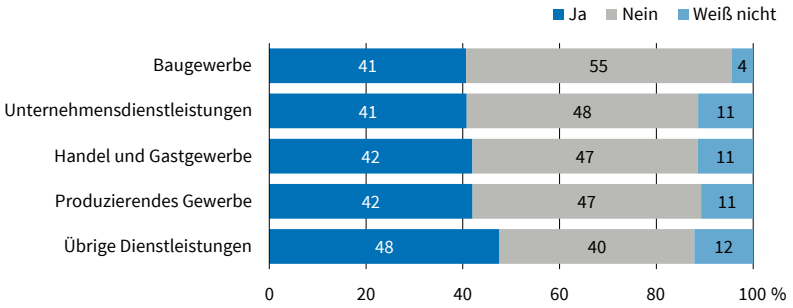
Hat die erbschaftsteuerliche Belastung schon einmal den finanziellen Handlungsspielraum des Unternehmens nennenswert beeinträchtigt oder gehen die Unternehmen in Zukunft davon aus? Diese Frage wurde ebenfalls im Stimmungsmonitor zur Erbschaftsteuer gestellt und zeigt ein deutliches Bild: Während 58 % der befragten Unternehmen bisher keine Beeinträchtigungen gespürt hat, erwarten dies 65 % für die Zukunft. Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl an anstehenden Übergaben in den nächsten Jahren ist dieses Ergebnis nicht überraschend. Auch hat die Erbschaftsteuer für 70 % der Unternehmen eine hohe bis sehr hohe Bedeutung für die Nachfolgeregelung; mit deutlichem Abstand vor den ebenfalls abgefragten Faktoren Rechtsform und Beteiligungsstrukturen.

Die stark empfundene Belastung durch die Erbschaftsteuer für die Nachfolge wird auch in der Studie der Stiftung Familienunternehmen zu Deutschlands nächster Unternehmergeneration (Next Gen) bestätigt (Stiftung Familienunternehmen 2023a): Demnach ist für die Mehrheit (75 %) der Next Gen die hohe Belastung durch die Erbschaftsteuer eine zentrale Herausforderung für die Weiterführung des Familienunternehmens.

Abb. 6

Nachfolgebedarf differenziert nach Wirtschaftssektoren

Steht innerhalb der nächsten 3 Jahre eine Unternehmens- oder Anteilsübertragung im Rahmen der Nachfolge an?[a] (N = 803)



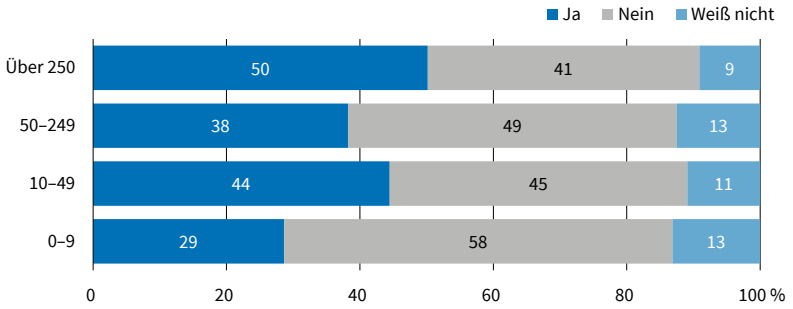
[a] Nach Sektoren.
Quelle: FamData 2023.

© ifo Institut

Abb. 7

Nachfolgebedarf differenziert nach Größenklassen

Steht innerhalb der nächsten 3 Jahre eine Unternehmens- oder Anteilsübertragung im Rahmen der Nachfolge an?[a] (N = 803)



[a] Nach Größenklassen.
Quelle: FamData 2023.

© ifo Institut

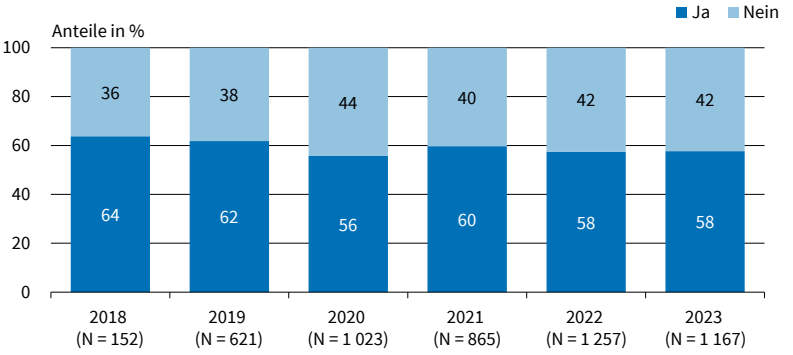
ZUKUNFTSPLÄNE UND EINSTELLUNGEN DER NÄCHSTEN UNTERNEHMERGENERATION

Abschließend ein Blick auf ausgewählte Ergebnisse der o.a. Studie (Stiftung Familienunternehmen 2023a), die aufzeigen, was die nachfolgende Unternehmergeneration bewegt: Die Next Gen ist verantwortungs-

Abb. 8

Nachfolge Geschäftsleitung

Gibt es einen Nachfolger aus der Familie für die Geschäftsleitung?



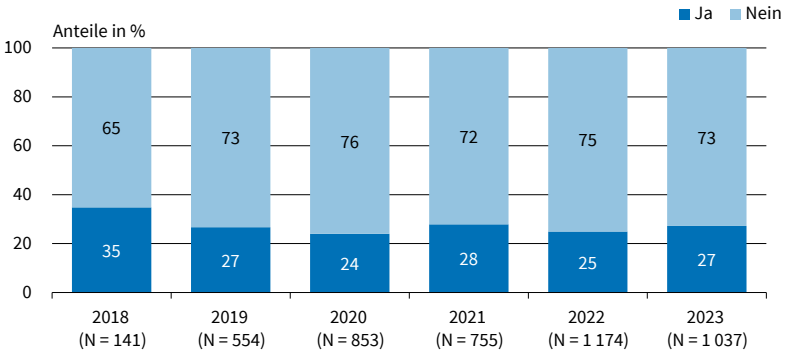
Quelle: FamData 2023.

© ifo Institut

Abb. 9

Nachfolge Aufsichtsratsgremien

Gibt es einen Nachfolger aus der Familie für die Aufsichtsgremien?



Quelle: FamData 2023. © ifo Institut

voll, bürgerlich, individuell und zeichnet sich durch Leistungsbereitschaft sowie Eigenverantwortung aus. Rund 70 % der Befragten sind bereit, eine operative Führungsrolle im Familienunternehmen zu übernehmen. Auch alternative Rollen, wie zum Beispiel aktive Tätigkeiten in Beiräten oder Family Offices sind für sie denkbar. 68 % sehen es als wahrscheinlich an, dass ein Team aus Familienmitgliedern und Nicht-Familienmitgliedern die operative Führung übernimmt. 44 % halten eine eigene Unternehmensgründung für möglich und 23 % der Befragten schließen nicht aus, das ererbte Unternehmen zu verkaufen. Dies sind 9 Prozentpunkte mehr als bei der vorhergehenden Befragung im Jahr 2020. Die Wahrscheinlichkeit eines Verkaufs des Familienunternehmens ist für Nachfolgerinnen und Nachfolger, deren Unternehmen im ländlichen Raum verankert sind, jedoch wesentlich geringer als im urbanen Raum. Dies unterstreicht die hohe Bedeutung von Familienunternehmen für ländliche Regionen.

Obwohl die Next Gen politisch sehr interessiert ist, besteht ein nur gering ausgeprägtes Vertrauen in die Problemlösungskompetenz der politischen Parteien. Insofern verwundert es nicht, dass die Politik die Anliegen von Familienunternehmen gemäß der Befragten insgesamt zu wenig oder gar nicht wahrnimmt. Mit Blick auf das Institutionenvertrauen bedeutet dies: Politische Parteien genießen mit 24 % das geringste Vertrauen – die Kirchen liegen mit ca. 25 % fast gleichauf. Diese Parteienverdrossenheit der Next Gen ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einer Politik- oder Systemverdrossenheit. Gerade staatliche Institutionen und die Demokratie genießen ein hohes Ansehen: Von den abgefragten Organisationen wird der Feuerwehr mit 85 %, der Polizei mit 62 % und dem Bundesverfassungsgericht mit 65 % das größte Vertrauen entgegengebracht.

Die nachrückende Generation sieht mit Blick auf die Zukunft insbesondere Handlungsbedarf in den Bereichen Innovation, Mitarbeiterbindung und Nachhaltigkeit. Außerdem werden die Themen Re-Organisation und Organisationsentwicklung von der Next Gen hoch gewichtet. Hierzu zählen neben neuen Arbeitszeitmodellen oder der Änderung der Führungskultur auch die Senkung von Kosten sowie die Schaffung neuer Organisationsstrukturen. Weiterhin zeigt sich, dass die Vorbereitung auf die Nachfolge zunehmend professionell abläuft. Eine erfreuliche Entwicklung, ist doch die Unternehmensnachfolge die wohl weitreichendste Herausforderung, der sich jeder Unternehmer in seinem Leben stellen muss (Kluth 2018).

REFERENZEN

FamData (2023), *Eine Datenbank mit Familien- und Nicht-Familienunternehmen*, DOI:10.7805/famdata-2023.

Felden, B., A. Hack und C. Hoon (2019), »Nachfolge in Familienunternehmen«, in: B. Felden, A. Hack und C. Hoon, *Management von Familienunternehmen Besonderheiten – Handlungsfelder – Instrumente*, Wiesbaden, 203–237.

Fels, M., O. Suprinovič, N. Schlömer-Laufen und R. Kay (2021), »Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2022 bis 2026«, *Daten und Fakten* Nr. 27, Institut für Mittelstandsforschung, Bonn, verfügbar unter https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/publikationen/daten_und_fakten/dokumente/Daten-und-Fakten-27_2021.pdf.

Garnitz, J., A. von Maltzan, F. Lührs und K. Wohlrabe (2023a), »»FamData« – eine Datenbank für Forschungen zu Familienunternehmen: Hintergründe, Ergebnisse und Zugang«, *ifo Schnelldienst* 76(7), 51–57.

Garnitz, J., A. von Maltzan und K. Wohlrabe (2023b), »FamData: Database for Family Business Companies in Germany Covering Company Key Figures and Survey Data«, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, verfügbar unter: https://doi.org/10.1515/jbnst-2023-0056.

Hentze, T. (2015), »Die Bedürfnisprüfung als Bestandteil des Gesetzentwurfs zur Reform des Erbschaft- und Schenkungssteuergesetze«, *IW Policy Paper* 22/2015.

Kluth, O. (2018), *Nachfolge im Familienunternehmen: Besonderheiten und Herausforderungen*, Diplomica Verlag, Hamburg.

Leifels, A. (2020), »Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2020: Gut vorbereitet in die Krise – Corona verschärft Gründungsengpass«, *KfW Research Fokus Volkswirtschaft* Nr. 308, verfügbar unter: https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2020/Fokus-Nr.-308-Nachfolge-Monitoring.pdf

Schwartz, M. (2023), »Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2022: Knappheit an Nachfolgekandidaten nimmt zu, Misserfolge dürften häufiger werden«, *KfW Research Fokus Volkswirtschaft* Nr. 424, verfügbar unter: https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2023/Fokus-Nr.-424-Maerz-2023-Nachfolge.pdf.

Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.) (2017–2020), Jahresmonitore der Stiftung Familienunternehmen, Ausgaben 2017–2023 mit wechselnden Themen, erstellt vom ifo Institut – Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V., München, verfügbar unter: https://www.familienunternehmen.de/de/studien-und-buchpublikationen?filter%5Bautor%5D=&filter%5Bthema%5D=&filter%5Breihe%5D=4&filter%5Bjahr%5D=&filter%5Bsuche%5D=.

Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.) (2023a), Deutschlands nächste Unternehmergeneration – 6. Studie zu Einstellungen, Werten und Zukunftsplänen der Next Gens, erstellt vom Friedrichshafener Institut für Familienunternehmen (FIF), München, verfügbar unter: https://pdf.familienunternehmen.de/?src=https://www.familienunternehmen.de/%2Fmedia%2Fpublic%2Fpdf%2Fpublikationen-studien%2Fstudien%2FDeutschlands-naechste-Unternehmergeneration_6_Studie_Stiftung-Familienunternehmen.pdf&search=.

Stiftung Familienunternehmen (2023b), »Fast die Hälfte der Familienunternehmen vor Nachfolge-Steuern belasten den Prozess der Übergabe an die nächste Generation«, Ergebnisse des Stimmungsmonitors Erbschaftsteuer, Pressemitteilung, 11. Juli 2023, verfügbar unter: https://www.familienunternehmen.de/media/public/pdf/pressebereich/meldungen/2023/2027-07-11_fast-die-haelfte-der-familienunternehmen-vor-nachfolge/2027-07-11_fast-die-haelfte-der-familienunternehmen-vor-nachfolge.pdf.

Weigel, K. (2021), »Aufsichtsrat in Familienunternehmen: Tipps für Einsteiger«, *Die Unternehmervertrauten*, verfügbar unter: https://unternehmervertraute.de/kontrolle/aufsichtsrat-in-familienunternehmen-tipps-fuer-einsteiger, aufgerufen am 10. Oktober 2023.