

Hauser, Hans-Eduard; Kay, Rosemarie; Boerger, Sven

Research Report

Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2010 bis 2014: Schätzung mit weiterentwickeltem Verfahren

IfM-Materialien, No. 198

Provided in Cooperation with:

Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn

Suggested Citation: Hauser, Hans-Eduard; Kay, Rosemarie; Boerger, Sven (2010) :
Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2010 bis 2014: Schätzung mit weiterentwickeltem
Verfahren, IfM-Materialien, No. 198, Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn, Bonn

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/51541>

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.

**Institut für
Mittelstandsforschung
Bonn**

**Unternehmensnachfolgen
in Deutschland 2010 bis 2014**
- Schätzung mit weiterentwickeltem Verfahren -

von

Hans-Eduard Hauser und Rosemarie Kay
unter Mitarbeit von Sven Boerger

IfM-Materialien Nr. 198

Bonn, im August 2010



Impressum



Ansprechpartner

Dr. Rosemarie Kay
Sven Boerger
Maximilianstr. 20, 53111 Bonn
Telefon + 49/(0)228/72997-30, -36
E-Mail: kay@ifm-bonn.org
boerger@ifm-bonn.org

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Ministerium für Wirtschaft,
Mittelstand und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen	II
1. Einleitung	1
2. Die bisherige Schätzmethode des IfM Bonn	3
3. Klärung zentraler Begriffe	6
3.1 Übernahme	6
3.2 Unternehmensnachfolge	8
3.3 Übergabereife	10
3.4 Übernahmewürdigkeit	10
4. Operationalisierung und Berechnungsmethode	12
4.1 Bestimmung des Mindestertragswertes	12
4.1.1 Vorgehensweise	12
4.1.2 Höhe des kalkulatorischen Unternehmerlohnes	13
4.1.3 Verzinsung des eingesetzten Eigenkapitals	14
4.1.4 Höhe des Risikoausgleichs	15
4.1.5 Bestimmung der übernahmewürdigen Unternehmen	15
4.2 Bestimmung der zur Übergabe anstehenden Unternehmen	17
4.2.1 Eigentümergeführte Unternehmen	17
4.2.2 Ausscheidende Unternehmer	17
4.2.3 Berechnung der Anzahl zur Übergabe anstehender Unternehmen	19
5. Ergebnisse	20
5.1 Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen	20
5.2 Anzahl der von Übernahmen berührten Beschäftigten	25
6. Grenzen des neuen Schätzverfahrens	29
6.1 Übergabereife Unternehmen, in denen die Nachfolge geregelt ist	29
6.2 Konzernverflechtungen	30
6.3 Wechsel in eine abhängige Beschäftigung aus persönlichen Gründen	31
7. Zusammenfassung und Bewertung	32
Literatur	34

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Unternehmensnachfolge	10
Abbildung 2:	Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland im Zeitraum 2010 bis 2014	21
Abbildung 3:	Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland nach Wirtschaftszweigen 2010 bis 2014	22
Abbildung 4:	Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland nach Umsatzgrößenklassen 2010 bis 2014	23
Abbildung 5:	Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland nach Bundesländern 2010 bis 2014	24
Abbildung 6:	Anzahl der von Übernahmen berührten Mitarbeiter nach Wirtschaftszweigen 2010 bis 2014	26
Abbildung 7:	Anzahl der von Übernahmen berührten Mitarbeiter nach Umsatzgrößenklassen 2010 bis 2014	27
Abbildung 8:	Anzahl der von Übernahmen berührten Mitarbeiter nach Bundesländern 2010 bis 2014	28
Abbildung 9:	Jährliche Unternehmensübertragungen und betroffene Beschäftigte nach Übertragungsursache im Zeitraum 2010 bis 2014	32

1. Einleitung

Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn hat sich vor 20 Jahren erstmalig dem Thema Generationenwechsel an der Spitze von Familienunternehmen zugewandt und damit ein neues Forschungsfeld innerhalb der Mittelstandsforschung erschlossen. Ein wesentlicher Beitrag des IfM Bonn lag in all den Jahren neben der Erarbeitung einer Vielzahl von qualitativen Studien in der regelmäßigen Ermittlung der Zahl der vor der Übergabe stehenden Unternehmen. Die letzte vom IfM Bonn vorgelegte Schätzung reicht bis in das Jahr 2009 (vgl. FREUND 2004). Die anstehende Neuberechnung der in den nächsten fünf Jahren zu erwartenden Unternehmensnachfolgen bietet dem IfM Bonn die Gelegenheit, das bisher verwendete Schätzverfahren weiterzuentwickeln.

Eine solche Weiterentwicklung erscheint aus mindestens zwei Gründen geboten. Der Kern des Problems liegt dabei darin, dass die bisherige Schätzmethode nicht allein auf Daten aus der amtlichen Statistik oder regelmäßig durchgeführten Befragungen, sondern auch auf Daten aus sporadisch durchgeführten Befragungen basiert. In die letzte Kategorie fallen vor allem Angaben zum Verhalten von übergabeinteressierten Unternehmern. Da dieses Verhalten im Zeitablauf Änderungen unterworfen sein dürfte, wären entsprechende Befragungen regelmäßig neu durchzuführen. Aufgrund des damit verbundenen Zeit- und Kostenaufwandes konnten und können derartige Befragungen jedoch nicht in den erforderlichen kurzen Zeitabständen durchgeführt werden.¹

Befragungen sind überdies mit einem methodischen Problem behaftet, das schließlich zu einer Verzerrung der erhobenen Daten führt. Befragungen finden notwendigerweise entweder vor (ex ante) oder nach der Übergabe des Unternehmens an einen neuen Eigner (ex post) statt. Bei einer Befragung ex post existieren die Unternehmen, die infolge eines Übernahmeproblems geschlossen werden, nicht mehr und können folglich nicht mehr befragt werden. Bei einer Befragung ex ante werden auch solche Unternehmen Angaben zur bevorstehenden Übergabe machen, die nicht übergabewürdig sind oder aus anderen Gründen geschlossen werden (aber nicht mit einer Schließung rech-

¹ Befragungen im Themenfeld Nachfolge gehen üblicherweise mit einem größeren Aufwand einher als andere Unternehmensbefragungen, weil es keine Datenquelle gibt, die die Grundgesamtheit aller Unternehmen, die eine Nachfolge unmittelbar vor oder hinter sich haben, abbildet. Infolgedessen ist eine allgemeine Unternehmensstichprobe zu ziehen. Um aber eine ausreichend große Zahl von Unternehmen, die vor der Nachfolge stehen oder sie gerade vollzogen haben, in diese Stichprobe einzuschließen, muss eine deutlich größere Stichprobe als sonst üblich gezogen werden.

nen). Sowohl ex ante als auch ex post ansetzende Befragungen geben demnach, selbst wenn die Stichprobe hinreichend groß ist und methodisch sauber gezogen wurde, keine exakte Grundlage für die Berechnung der Anzahl der Übergaben.

Eine stetige Berichterstattung über die Anzahl der Übergaben sollte deshalb möglichst nicht auf regelmäßige Befragungen von (potenziellen) Übergebern oder Übernehmern angewiesen sein. Für eine dauerhafte und stetige Schätzung der Anzahl der vor der Übergabe stehenden Unternehmen und der damit verbundenen Arbeitsplätze ist daher eine Schätzmethode zu entwickeln, die im Wesentlichen auf vorliegende Daten aus der amtlichen und halbamtlichen Statistik sowie auf Stichprobenziehungen von eigentümergeführten Unternehmen, die das IfM Bonn ohnehin regelmäßig vornimmt, zurückgreift.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, eine derartige Weiterentwicklung des Schätzverfahrens darzulegen und eine Neuberechnung der innerhalb der nächsten fünf Jahre zu erwartenden Unternehmensnachfolgen unter Anwendung dieses Schätzverfahrens vorzunehmen. Grundlage hierfür ist ein klares Begriffsverständnis. Eine Literaturdurchsicht offenbart jedoch, dass eine genaue Definition zentraler Begriffe, auch der der Unternehmensnachfolge², nicht vorliegt. Nach einer knappen Darlegung der bisherigen Vorgehensweise in Kapitel 2 werden deshalb in Kapitel 3 zunächst Definitionen der Begriffe Übernahme, Unternehmensnachfolge und Übernahmewürdigkeit erarbeitet. In Kapitel 4 werden die zentralen Begriffe operationalisiert und eine Berechnungsmethode entwickelt. Kapitel 5 widmet sich den aus der Anwendung der Berechnungsmethode ergebenden Schätzungen der Unternehmensnachfolgen sowie der davon berührten Arbeitsplätze. Im abschließenden 6. Kapitel werden die wesentlichen Befunde zusammengefasst und zusammen mit dem weiterentwickelten Schätzverfahren einer Bewertung unterzogen.

² Handelt es sich bei der Nachfolge um einen Eigentümerwechsel, einen Managementwechsel oder gar beides?

2. Die bisherige Schätzmethode des IfM Bonn

Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn hat bereits mehrere Schätzungen zur Anzahl der anstehenden Unternehmensnachfolgen vorgelegt (vgl. FREUND 2004, IfM BONN 2001, FREUND 2000, SCHRÖER/FREUND 1999, FREUND u.a. 1995). Basis dieser Schätzungen waren die Umsatzsteuerstatistik, der Mikrozensus sowie IfM-eigene Erhebungsdaten.

Diesen Schätzungen lagen folgende Überlegungen zu Grunde (vgl. FREUND 2004, S. 60ff):

1. Die Grundgesamtheit der Unternehmen, die für eine Übergabe in Frage kommen, bilden die Unternehmen, die eine fortbestandswürdige/-fähige Substanz aufweisen, d.h., die über eine gewisse Mindestgröße verfügen.
2. Es werden nur Unternehmen in die Schätzungen einbezogen, bei denen eine Einheit von Eigentum und Leitung vorliegt.
3. Unternehmen können nachfolgereif sein, auch wenn sie nicht fortbestandswürdig sind. Als nachfolgereif gilt ein Unternehmen, wenn der Unternehmer nicht mehr für die Leitung zur Verfügung stehen wird, er das Unternehmen aber für eine Fortführung vorgesehen hat.
4. Ein Unternehmer setzt sich durchschnittlich im Alter von 65 Jahren zur Ruhe. Unternehmer, die 60 Jahre und älter sind, planen demnach ihr Unternehmen innerhalb der nächsten fünf Jahre zu übergeben.
5. Nur etwa zwei Drittel der Nachfolgen sind durch Erreichen eines bestimmten Alters erklärt. Etwa ein weiteres Drittel der Unternehmer scheidet z.B. aufgrund von Unfall, Krankheit oder dem Angebot einer wesentlich besser bezahlten Stelle aus.

Diese Überlegungen wurden in die unten stehende Berechnungsformel übertragen, wobei zentrale Größen zunächst operationalisiert werden mussten:

Da die Schätzungen auf Basis der Umsatzsteuerstatistik durchgeführt werden sollten, bot es sich an, die erforderliche Mindestgröße eines Unternehmens anhand des Umsatzes zu definieren. Dieser Wert wurde aus Befragungen des IfM Bonn hergeleitet und bei 50.000 € Jahresumsatz festgesetzt. Für Unternehmen, die kleiner waren, wurde unterstellt, dass der Eigentümer keine Übergabe anstrebt.

Der Anteil der Unternehmen, die eine Einheit von Eigentum und Leitung aufweisen, also der Anteil der mittelständischen Unternehmen an der Gesamtzahl aller Unternehmen, wird vom IfM Bonn in unregelmäßigen Abständen durch umfangreiche, nach Wirtschaftszweigen und Umsatzgrößenklassen geschichtete Stichprobenziehungen ermittelt und schwankt geringfügig um 95 %.³

Der Anteil der Unternehmer, die 60 Jahre und älter sind, wurde auf Basis des Mikrozensus ermittelt. Der Mikrozensus gibt Auskunft über die Anzahl der Selbstständigen nach Altersgruppen gegliedert. Der Anteil der Unternehmer, die aus anderen als Altersgründen ausscheiden, wurde durch Befragungen ermittelt.

Die Zahl der zur Nachfolge anstehenden Unternehmen UN ergibt sich dann aus:

$$UN = (U - U_{50T}) \cdot (S_{60+}/S) \cdot A_{UM} \cdot 1,5$$

Mit U = Alle Unternehmen

U_{50T} = Unternehmen mit weniger als 50.000 € Jahresumsatz

S = Anzahl der Selbstständigen

S_{60+} = Anzahl der Selbstständigen, die 60 Jahre und älter sind

A_{UM} = Anteil der mittelständischen Unternehmen an den Unternehmen mit mindestens 50.000 € Jahresumsatz

Die Zahl der zur Nachfolge anstehenden Unternehmen ergibt sich demnach aus der Multiplikation des Anteils der Selbstständigen, die 60 Jahre und älter sind, an allen Selbstständigen mit der Anzahl der Unternehmen, die mindestens einen Jahresumsatz von 50.000 € erzielen. Da sich die Frage der Unternehmensnachfolge nur bei Unternehmen stellen kann, in denen der Eigentümer das Unternehmen auch leitet, sind davon die Unternehmen mit eigentümerfremden Geschäftsführern abzuziehen. In der Berechnung sind nun noch die nichtaltersbedingten Nachfolgen zu berücksichtigen. Ihr Anteil in Höhe der Hälfte der altersbedingten Nachfolgen muss noch hinzu addiert werden.⁴

³ Vgl. etwa WOLTER/HAUSER (2001), IfM BONN (2001) oder KAY u.a. (2003). Der Anteilswert steigt mit zunehmender Unternehmensgröße.

⁴ Zwei Drittel der Nachfolgen sind altersbedingt, ein Drittel haben andere Gründe, daraus folgt: $(\frac{1}{3})/(\frac{2}{3}) = \frac{1}{2}$. Die Anzahl der aus Altersgründen nachfolgereifen Unternehmen muss also mit 1,5 multipliziert werden, um die Anzahl aller nachfolgereifen Unternehmen zu ermitteln.

Mittels dieser Berechnungsmethode wurde für den Zeitraum 2005 bis 2009 ein Bestand von 354.000 zur Nachfolge anstehenden Familienunternehmen ermittelt, in denen etwa 3,4 Mio. Arbeitnehmer beschäftigt sind, wie mit Hilfe der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit geschätzt wurde (vgl. FREUND 2004, S. 78).

3. Klärung zentraler Begriffe

Die Schätzung der Zahl der zur Übernahme anstehenden Unternehmen sollte notwendigerweise auf einem klaren Verständnis seines Gegenstandes aufbauen. In der umfangreichen Literatur zur Nachfolge in Familienunternehmen finden sich allerdings kaum Definitionen zentraler Begriffe wie Übernahme, Unternehmensnachfolge und Übernahmewürdigkeit. Als Grundlage für die Weiterentwicklung des Schätzverfahrens des IfM Bonn soll im Folgenden deshalb zunächst eine entsprechende Begriffsklärung vorgenommen werden.

3.1 Übernahme

Ein Unternehmen stellt eine wirtschaftliche Einheit dar, die aus einer oder mehreren rechtlichen Einheiten besteht (vgl. EWG 1993). Nicht in jedem Fall bildet eine *rechtliche* Einheit zugleich eine *wirtschaftliche* Einheit.⁵ Diesen Sachverhalt gilt es bei der Definition des Begriffs Übernahme eines Unternehmens und der späteren Schätzung der zur Übernahme anstehenden Unternehmen zu berücksichtigen.⁶

Aus *rechtlicher Sicht* ist nur die Übernahme einer rechtlichen Einheit möglich. Um zu klären, ob eine rechtliche Einheit übergeben werden kann, ist eine Unterscheidung nach der Rechtsform des Unternehmens notwendig. Üblicherweise werden hier drei Kategorien unterschieden: das Einzelunternehmen, Personengesellschaften (z.B. oHG oder KG) und Kapitalgesellschaften (z.B. GmbH und AG).⁷ Kapitalgesellschaften als juristische Personen können übernommen werden, denn sie können unabhängig von der Existenz ihrer Eigner existieren und Träger von Rechten sein. Personengesellschaften sind wie Ein-

⁵ Siehe hierzu HAUSER (2005, S. 57f). So kann beispielsweise die Produktion in einer GmbH A ausgeführt werden, der Verkauf in einer anderen GmbH B, deren Eigentümerin GmbH A ist. In der Verkaufsgesellschaft ist ausschließlich Verkaufspersonal angestellt. Sie wird von GmbH A, die produziert, mitverwaltet. Beide GmbHs sind wirtschaftlich nicht alleine überlebensfähig. GmbH A müsste verkaufen, um ihre Kosten zu decken, GmbH B müsste produzieren oder zukaufen, um verkaufen zu können, und sich selbst verwalten. Die beiden rechtlichen Einheiten A und B bilden zusammen eine wirtschaftliche Einheit.

⁶ Die Begriffe Übernahme und Übergabe bezeichnen hier und im Folgenden den gleichen Sachverhalt. Sie unterscheiden sich lediglich in der eingenommenen Perspektive, sei es des Übernehmers oder des Übergebers.

⁷ Sonstige Rechtsformen wie Vereine oder Genossenschaften können im vorliegenden Kontext vernachlässigt werden, weil Unternehmen in diesen Rechtsformen üblicherweise nicht zu den Familienunternehmen gehören, für die alleine sich aber nur die Nachfolgefrage stellt (siehe dazu Kapitel 3.3).

zelunternehmen keine juristischen Personen, sie können aber anders als Einzelunternehmen Träger von Rechten sein. Personengesellschaften können deshalb wie Kapitalgesellschaften auf gesellschaftsrechtlichem Wege übertragen werden, indem der Altgesellschafter aus der Gesellschaft ausscheidet und der Neugesellschafter an seiner Stelle in die Gesellschaft eintritt.

Bei Einzelunternehmen ist weiter zu differenzieren. Das Einzelunternehmen ist unmittelbar mit seinem Eigner, einer natürlichen Person, verbunden. Verträge sind unmittelbar mit der Person des Unternehmers geschlossen, nur er kann Träger von Rechten und Pflichten sein. Im Falle des Ausscheidens dieser Person, aus welchen Gründen auch immer, erlischt die rechtliche Einheit. Das Erlöschen dieser rechtlichen Einheit führt aber nicht automatisch zum Ende sämtlicher mit dieser rechtlichen Einheit verknüpften Vorgänge. Mit dem Unternehmer geschlossene Verträge können weiterhin gültig sein, solange er in der Lage ist, sie einzuhalten. Ohne Zustimmung des Vertragspartners können sie nicht auf andere Personen, egal ob juristischer oder natürlicher Art, übergehen. Die Auflösung des Unternehmens bzw. der rechtlichen Einheit führt demnach nicht automatisch zu einem Ende der Geschäftsbeziehungen und der persönlichen Haftungsverpflichtungen des Einzelunternehmers. Infolgedessen ist neben der Stilllegung des Unternehmens zugleich auch seine Abwicklung vorzunehmen (vgl. KRANZUSCH/MAY-STROBL 2002, S. 11).

Anders stellt sich die Situation bei Einzelkaufleuten mit Handelsregistereintrag dar, weil die durch den Handelsregistereintrag entstehende Firma Träger von Rechten und Pflichten sein kann. Damit kann die handelsregisterlich eingetragene Firma von einem Nachfolger übernommen werden, der damit automatisch auch für bestimmte Verträge, etwa die Arbeitsverträge, des Vorgängers eintritt (vgl. BAUMBACH/HOPT 2000, S. 51; § 613a BGB). Bei allen anderen Einzelunternehmen erlischt die rechtliche Einheit, eine Übernahme wäre rechtlich mit einer Schließung und einer anschließenden Neueröffnung gleichzusetzen.

Ein Unternehmen entsteht durch die Kombination von Produktionsmitteln unter einer autonomen Einheit (vgl. GUTENBERG 1982, S. 340, S. 400f).⁸ Eine

⁸ Die Produktionsmittel müssen direkt oder indirekt in der Verfügungsgewalt einer einzigen rechtlichen Einheit sein. Diese rechtliche Einheit kann allerdings dann wieder mehrere Eigentümer haben, z.B. eine Aktiengesellschaft mit sehr vielen anonymen Eigentümern. Ein Produktionsfaktor, etwa eine Fertigungsanlage, kann sich dabei durchaus im Eigentum einer anderen Unternehmung befinden, und dem produzierenden Unternehmen nur zeitweise zur Nutzung überlassen sein. Für diesen Zeitraum aber liegt es in der Verfü-

Übernahme liegt aus *wirtschaftlicher Sicht* nur dann vor, wenn diese Kombination nicht zerschlagen wird. Ein ausschließlicher Verkauf etwa von Grundstücken, Gebäuden und Anlagen, bei gleichzeitiger Entlassung des Personals, kann daher nicht als Übernahme, sondern muss als Stilllegung betrachtet werden. Nur beim Verkauf der gesamten Organisation und ihrer Weiterführung kann von einer echten Übernahme gesprochen werden.⁹

Rund 2,5 Millionen der knapp 3,7 Millionen rechtlichen Einheiten in Deutschland sind Einzelunternehmen. Aus rechtlicher Sicht würde, wie dargelegt, bei der Übergabe eines Einzelunternehmens ohne Handelsregistereintrag an einen neuen Eigentümer die alte rechtliche Einheit erlöschen und eine neue entstehen. Da bei Einzelunternehmen die rechtliche Einheit mit der wirtschaftlichen identisch ist, lägen genau genommen eine Unternehmensschließung und eine Neueröffnung vor. Bei der Neueröffnung handelt es sich aus wirtschaftlicher Sicht allerdings um eine Übernahme, wenn das Einzelunternehmen ohne Veränderung von einem neuen Eigentümer fortgeführt wird. Daher soll im Folgenden der Übergang einer wirtschaftlichen Einheit auch dann als Übernahme betrachtet werden, wenn bei ihrem Übergang die alte, ihr zu Grunde liegende, rechtliche Einheit untergeht.

Eine Übernahme eines Unternehmens findet also statt, wenn das Eigentum an einer wirtschaftlichen Einheit übergeben wird, ohne dass die wirtschaftliche Einheit dabei wesentlich verändert wird.

3.2 Unternehmensnachfolge

Bei der Klärung dessen, was unter einer Unternehmensnachfolge zu verstehen ist, spielt nicht alleine ein Wechsel im Eigentum, sondern auch in der Leitung eines Unternehmens eine Rolle. Allerdings stellt nicht jedweder Wechsel

gungsgewalt des produzierenden Unternehmens und ist mithin Teil seiner Kombination von Produktionsfaktoren.

⁹ Dem trägt auch die betriebswirtschaftliche Unternehmensbewertung Rechnung. Eine Möglichkeit, ein Unternehmen zu bewerten, ist der Ertragswert, definiert als Summe aller abdiskontierten zukünftigen Gewinne. Der Wert des Unternehmens wird hier nicht aus der Summe der Werte seiner Anlagen, Gebäude und sonstigen Gegenstände ermittelt, sondern vielmehr aus den potenziellen Gewinnen, die es jetzt und in Zukunft erwirtschaften kann. Hier wird das Zusammenspiel aus materiellen und immateriellen Anlagewerten sowie Personal, Führung, Know How und Marktstellung bewertet. Das Unternehmen wird als Organisation gesehen, die nicht ohne weiteres reproduzierbar ist. Sein Preis leitet sich nicht aus dem Wert der von ihm eingesetzten Sachmittel her, sondern aus der speziellen Kombination der Produktionsmittel.

im Eigentum oder in der Leitung eines Unternehmens eine Unternehmensnachfolge dar. Vielmehr wird im Folgenden nur dann von einer Unternehmensnachfolge gesprochen, wenn ein Eigentümerunternehmer die Leitung seines Unternehmens abgibt.¹⁰

Dieser Definition liegt somit eine Unterscheidung zwischen eigentümer- oder familien- und managementgeführten Unternehmen zu Grunde. Unternehmensnachfolgen können demnach nur in eigentümer- oder familiengeführten Unternehmen auftreten (siehe auch Abbildung 1). Ein Eigentümer- bzw. Familienunternehmen ist gemäß der Definition von WOLTER/HAUSER (2001, S. 33) gegeben, wenn bis zu zwei natürliche Personen oder ihren Familienangehörigen mindestens 50 % der Anteile eines Unternehmen halten und diese natürlichen Personen zugleich der Geschäftsführung des Unternehmens angehören.¹¹

Zweites konstituierendes Merkmal ist der Übergang der Leitung des Unternehmens. Eine gleichzeitige Übergabe des Eigentums ist dabei nicht zwingend erforderlich.¹² Ein bloßer Übergang des Eigentums ohne gleichzeitigen Leitungswechsel stellt allerdings keine Unternehmensnachfolge, sondern eine Übernahme dar.

Und schließlich liegt ein drittes konstituierendes Merkmal in den Gründen für die Übergabe der Unternehmensleitung. Eine Unternehmensnachfolge liegt nur dann vor, wenn die Übergabe der Unternehmensleitung ihre Gründe in der Person des Eigentümermanagers hat. Solche Gründe sind z.B. Alter, Unfall, Krankheit, Tod, unter Umständen auch die Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung (vgl. FREUND 2004). Die Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung gilt allerdings nur dann als in der Person des Eigentümermanagers lie-

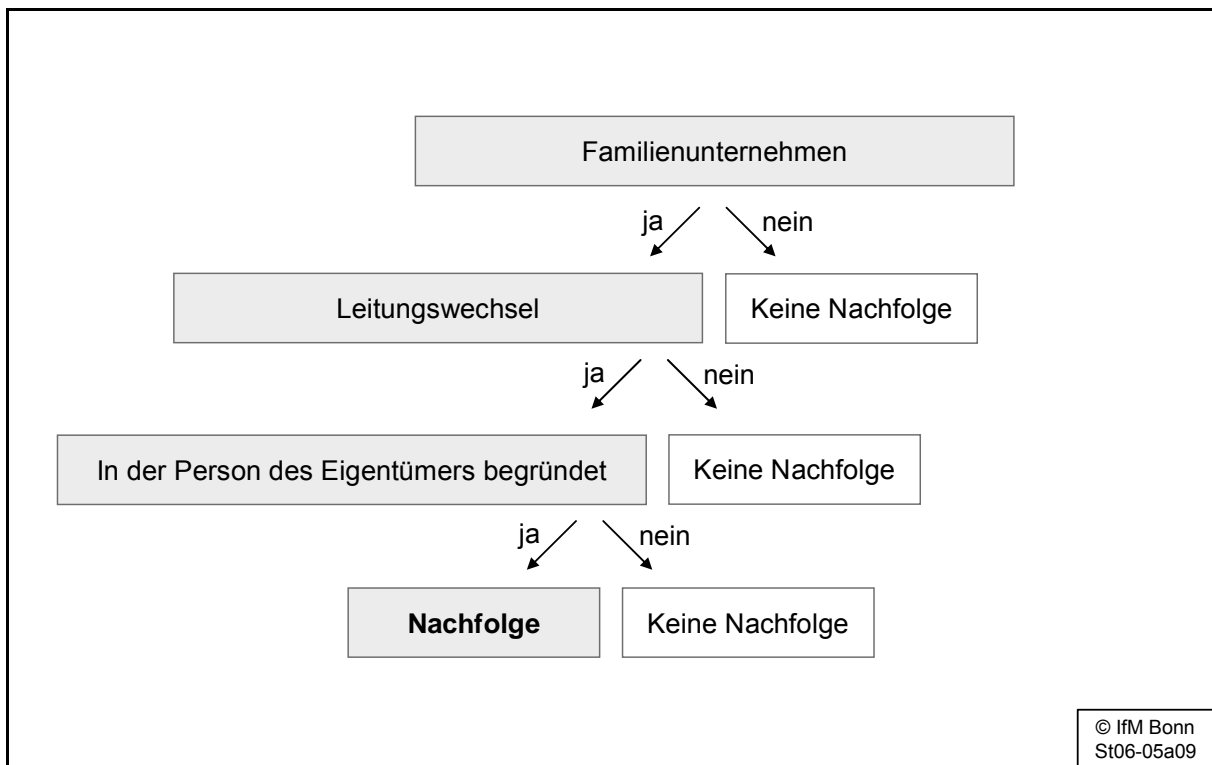
¹⁰ Der Übergang der Geschäftsführung von einem Fremdmanager auf einen anderen stellt keine Nachfolge dar, nicht nur in management-, sondern auch in familiengeführten Unternehmen.

¹¹ Nach Untersuchungen des IfM Bonn liegt bei rund 95 % aller Unternehmen Eigentum und Leitung in einer Hand, bzw. das Eigentum bei einer Familie und die Leitung bei einem Mitglied dieser Familie. Nach Rechtsformen ist dieses bei 100 % der Einzelunternehmen der Fall, bei 95,5 % der oHG/GBR, 96,8 % der KG, 85,6 % der GmbH & Co. KG, 79,9 % der GmbH und immerhin 28,3 % der AG (vgl. WOLTER/HAUSER 2001, S. 72).

¹² Diese Konstellation kann eintreten, wenn das Eigentum am Unternehmen bei den Mitgliedern einer Familie liegt. Der Rückzug des Altunternehmers aus der Leitung muss dann nicht zwingend zu einer Veränderung seiner Eigentumsanteile führen.

gend, wenn dieser Schritt nicht aufgrund der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens erforderlich wurde.

Abbildung 1: Unternehmensnachfolge



Quelle: Eigene Darstellung

Eine Unternehmensnachfolge liegt mithin vor, wenn ein Eigentümerunternehmer die Leitung seines Unternehmens aus persönlichen Gründen abgibt.

3.3 Übergabereife

Ausgehend von Kapitel 3.2 sollen alle die Unternehmen als übergabereif gelten, deren Eigentümergeschäftsführer sich innerhalb der nächsten fünf Jahre aus persönlichen Gründen aus der Geschäftsführung zurückziehen werden.

3.4 Übernahmewürdigkeit

Nicht jedes übergabereife Unternehmen verfügt über die Voraussetzung, einen Übernehmer zu finden und damit übernahmewürdig zu sein. Die Übernahmewürdigkeit knüpft an der ökonomischen Attraktivität eines Unternehmens an, die sich beispielsweise daraus ergibt, dass es über ein am Markt eingeführtes Produkt, einen festen Kundenstamm oder eine gute Lage verfügt. Hieraus leiten sich die zukünftigen Erfolgsaussichten eines Unternehmens ab, von denen

ein potenzieller Nachfolger seine Entscheidung üblicherweise abhängig machen wird.

Die Übernahmewürdigkeit bestimmt sich demnach letztlich am Ertragswert¹³ eines Unternehmens. Welche Höhe der Ertragswert mindestens erreichen muss, damit ein Unternehmen als übernahmewürdig gelten kann, ist gemäß den bisher dargelegten Überlegungen aus Sicht der potenziellen Nachfolger zu bestimmen. Wir haben uns dabei an folgenden Überlegungen orientiert: Einem ökonomisch rationalen Entscheider stellt sich die Wahl zwischen abhängiger Beschäftigung und Anlage seines Kapitals in einer x-beliebigen Anlage, Gründung eines neuen Unternehmens und Übernahme eines bestehenden Unternehmens. Für die Übernahme eines bestehenden Unternehmens wird er sich entscheiden, wenn es ihm über einen bestimmten Zeitraum hinweg einen höheren Gewinn verspricht als die Gründung eines neuen Unternehmens oder als das Entgelt aus abhängiger Beschäftigung plus Kapitalerträge.¹⁴

Ein Unternehmen gilt demnach als übernahmewürdig, wenn die zu erwartenden Gewinne höher sind als die zu erwartenden Einkünfte eines potenziellen Nachfolgers aus der Gründung eines neuen Unternehmens oder aus einer abhängigen Beschäftigung plus Kapitalerträge.

Unternehmen, die diese Bedingung nicht erfüllen, werden Probleme haben, einen Käufernachfolger zu finden.¹⁵ Es kann davon ausgegangen werden, dass sie zumeist geschlossen werden, wenn der Alteigentümer ausscheidet. In einzelnen Fällen werden aber auch Unternehmen, die diese Bedingung nicht erfüllen, einen Nachfolger finden, z.B. weil bei der Entscheidung auch nicht monetäre Motive eine Rolle spielen.

¹³ Zur Definition siehe Fußnote 9, S. 8 dieser Arbeit.

¹⁴ Bleibt das Eigentum am Unternehmen in der Familie und wird von einem Familienmitglied lediglich die Geschäftsführung übernommen, bilden für das Familienmitglied nur die Einkünfte aus der Erwerbstätigkeit die Entscheidungsgrundlage.

¹⁵ Für Unternehmen, deren Vermögenswerte sehr geldnah sind, ist zwar denkbar, Käufer für diese Vermögenswerte zu finden. Dann liegt aber eine Veräußerung von Anlagevermögen des Unternehmens, aber keine Übernahme des Unternehmens vor (vgl. Kapitel 3.1).

4. Operationalisierung und Berechnungsmethode

Bei der Weiterentwicklung des Schätzverfahrens standen zwei Forderungen im Vordergrund. Erstens sollte für die Schätzung der vor der Übergabe stehenden Unternehmen aus den in der Einleitung genannten Gründen zukünftig keine Befragung mehr erforderlich sein.¹⁶ Zweitens sollte die Größe, ab der ein Unternehmen als übergabewürdig gilt, nicht mehr durch einen starren Betrag in Geldeinheiten angegeben, sondern indiziert werden. Da also regelmäßig zur Verfügung stehende Daten genutzt werden sollen, werden sowohl die Operationalisierungen der in Kapitel 3 erarbeiteten Definitionen als auch der gewählte Rechenweg sowie die dabei getroffenen Annahmen von eben diesen Daten weitgehend vorgegeben.

Das neue Schätzverfahren besteht aus zwei Schritten. Im ersten wird der Mindestertragswert, ab dem die Übernahme eines Unternehmens ökonomisch sinnvoll ist, bestimmt (vgl. Kapitel 4.1). Im zweiten Schritt wird die Anzahl der mittelständischen Unternehmen, deren Ertragswert diesen Mindestwert übersteigt und deren Eigentümergeschäftsführer sich innerhalb der nächsten fünf Jahre zurückziehen werden, geschätzt (vgl. Kapitel 4.2).

4.1 Bestimmung des Mindestertragswertes

4.1.1 Vorgehensweise

Die Bestimmung des Mindestertragswertes, den ein Unternehmen aufweisen muss, um als übernahmewürdig zu gelten, orientiert sich ausgehend von den in Kapitel 3.4 dargelegten Überlegungen an den Opportunitätskosten des Übernehmers. Aus praktischen Erwägungen betrachten wir im Folgenden nicht die Alternative "Gründung eines neuen Unternehmens", sondern nur die Alternative "Abhängige Beschäftigung plus Kapitalanlage". Der Ertragswert eines zu übernehmenden Unternehmens muss demnach mindestens dem Zahlungsstrom, den der potenzielle Übernehmer aus der Alternative "Abhängige Beschäftigung plus Kapitalanlage" zu erwarten hätte, entsprechen.

Da keine Informationen über die zukünftigen Gewinne von Unternehmen vorliegen, lässt sich die Operationalisierung dieser Forderung nur an den in der

¹⁶ Mit Hilfe von Befragungen wurde bisher die Unternehmensgröße, ab der ein Unternehmen als fortbestandswürdig galt, der Anteil der Unternehmen, die in Folge fehlender Nachfolger geschlossen werden und der Anteil der nicht aufgrund des Alters ausscheidenden Unternehmer geschätzt.

Vergangenheit liegenden Gewinnen festmachen. Entsprechend sind demnach solche Unternehmen als übernahmewürdig anzusehen, die einen kalkulatorischen Unternehmerlohn einschließlich Eigenkapitalzinsen und Risikozuschlag¹⁷ erwirtschaftet haben, für die also gilt:

$$(1) G \geq L_{AN} + L_{AG} + i * K + R$$

Mit G = Gewinn

L_{AN} = Arbeitnehmerentgelt in alternativer Beschäftigung

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

i = Marktzinssatz

K = eingesetztes Eigenkapital

R = Risikoausgleich

Da die Bestimmung des Mindestertragswertes auf dem Arbeitnehmerentgelt und dem Marktzins aufbaut, ist der Mindestertragswert auf diese Weise an die Entwicklung dieser beiden Größen gekoppelt und kann so im Zeitablauf angepasst werden.

4.1.2 Höhe des kalkulatorischen Unternehmerlohnes

Die Angabe eines genauen kalkulatorischen Unternehmerlohnes, der dem Brutto-Arbeitnehmerentgelt eines potenziellen Nachfolgers plus dem Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Sozialversicherung entspricht, ist schwierig. Denn je nach Ausbildungsgrad und Fähigkeit werden potenzielle Nachfolger, die ein Unternehmen übernehmen wollen, unterschiedliche Vorstellungen davon haben, was sie in alternativen Beschäftigungen verdienen könnten. Zur Vereinfachung nehmen wir für die Berechnung ein durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt an. Dazu kommt der Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Sozialversicherung in Höhe eines Fünftels des Brutto-Arbeitnehmerentgeltes.¹⁸ Der durchschnittliche Jahresverdienst eines Arbeitnehmers im Produzierenden Gewerbe

¹⁷ Unternehmensübergaben gehen zwar mit einem geringeren Risiko des Scheiterns einher als neu gegründete Unternehmen (vgl. BRÜDERL u.a. 2007, S. 17). Gleichwohl verbleibt ein Risiko: des Kapital-, des Beschäftigungs- oder des Rufverlustes.

¹⁸ Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung lag im Januar 2010 bei 19,9 % (paritätisch), der zur gesetzlichen Krankenversicherung bei 14,0 % (paritätisch), 0,9 % sind zusätzlich durch den Arbeitnehmer zu erbringen. Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung lag bei 2,8 % (paritätisch), der zur gesetzlichen Pflegeversicherung bei 1,95 % (paritätisch) (bzw. 2,2 % bei Kinderlosen). Dies ergibt für den Arbeitgeber einen Gesamtbeitragssatz von 19,325 %. Zur Vereinfachung wird ein Wert von einem Fünftel angenommen.

und Dienstleistungsbereich in Deutschland betrug im Jahr 2008 41.260 €,¹⁹ dazu kommt ein Arbeitgeberanteil in Höhe von $41.260 \text{ €} * 20 \% = 8.252 \text{ €}$. Der für die Fortführung eines Unternehmens ohne Kapitaleinsatz erforderliche Jahresmindestgewinn beträgt demnach 49.512 €.

4.1.3 Verzinsung des eingesetzten Eigenkapitals

Da lediglich aggregierte Informationen über den Eigenkapitaleinsatz der Unternehmen vorliegen, treffen wir die Annahme, dass das zu übernehmende Unternehmen ebenso viel Eigenkapitaleinsatz erfordert wie der Durchschnitt der Unternehmen der gleichen Größenklasse des gleichen Wirtschaftszweigs und der gleichen Rechtsform.²⁰

Für die Bestimmung der Mindesteigenkapitalrendite stehen zwei Wege offen. Zum einen kann ein fixer Marktzinssatz (für nicht risikolose Anlagen) unterstellt werden. Dieses Vorgehen wäre allerdings insofern kritisch, als der Zinssatz je nach Höhe und Fristigkeit der Anlage stark variiert. Zum anderen kann auf Basis der Unternehmensbilanzstatistik der Deutschen Bundesbank die Eigenkapitalrendite von Unternehmen nach Größenklassen und Wirtschaftszweigen ermittelt werden (vgl. DEUTSCHE BUNDESBANK 2009). Wird dem potenziellen Nachfolger nun unterstellt, er wolle sein Kapital auf jeden Fall in einem Unternehmen der gleichen Größe des gleichen Wirtschaftszweiges anlegen,²¹ dann werden sich seine Vorstellungen von einer Mindesteigenkapitalrendite an den Eigenkapitalrenditen der Unternehmen dieser Größenklasse dieses Wirtschaftszweiges orientieren. Der Einfachheit halber nehmen wir an, dass die Eigenkapitalrendite eines Unternehmens mindestens die durchschnittliche Ei-

¹⁹ Berechnet auf Basis eines durchschnittlichen Bruttojahresverdienstes (einschließlich Sonderzahlungen) eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich in Deutschland (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2009, Tabelle 1.1).

²⁰ Falls der potenzielle Käufer nicht über ausreichend Eigenkapital verfügt, müsste er dieses durch Fremdkapital ersetzen. Die Berechnung der Eigenkapitalrendite würde dann einen Fehler in Höhe der Differenz zwischen kalkulatorischem Eigenkapitalzins und Fremdkapitalzins aufweisen. Dieser Fehler beeinflusst die Höhe des Mindestertragswertes nur minimal.

²¹ Diese Annahme ist insoweit plausibel, als potenzielle Übernehmer über spezifische Qualifikationen (Stichworte: Branchen- und Führungserfahrung) verfügen, die üblicherweise nicht die Übernahme eines jedweden Unternehmens, sondern nur solcher bestimmter Branchen oder Größe sinnvoll erscheinen lassen. Ebenso bestimmt die jeweilige Vermögenssituation über die Größe des zu übernehmenden Unternehmens mit (vgl. SCHLÖMER u.a. 2009, S. 11 ff.).

genkapitalrendite derselben Unternehmensgrößenklasse desselben Wirtschaftszweiges erwirtschaften muss.

Das beschriebene Vorgehen ist bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften im Hinblick auf die Höhe des eingesetzten Kapitals mit einem Datenproblem behaftet. Dies ergibt sich daraus, dass Eigentümer von Einzelunternehmen und Personengesellschaften Gestaltungsspielräume bei der Zuordnung von Vermögensgegenständen zur privaten oder zur betrieblichen Sphäre haben (vgl. ADENÄUER/HAUNSCHILD 2008). Die Angaben zur Höhe des Eigenkapitals sind infolgedessen mit Vorsicht zu bewerten.

4.1.4 Höhe des Risikoausgleichs

Die Höhe des Risikoausgleichs für den möglichen Verlust der Beschäftigung hängt von der Arbeitsplatzsicherheit ab, die der potenzielle Nachfolger in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis hätte. Ist der Übernehmer von sich überzeugt, wird er davon ausgehen, dass sich ein von ihm geführtes Unternehmen besser entwickelt als vergleichbare Unternehmen. Sein Berufsrisiko, als Unternehmer zu scheitern, wird er kaum höher einschätzen als das Risiko, als abhängig Beschäftigter entlassen zu werden. Daher wird es im Folgenden vernachlässigt.

Einen Risikoausgleich wird ein Übernehmer aber für sein Kapital verlangen. Der Risikoausgleich entspricht einem über den Zins aus einer sicheren Anlage hinausgehenden Kapitalertrag, der den Anleger dafür entschädigen soll, dass er sein eingesetztes Kapital ganz oder teilweise verlieren kann. Die Differenz zwischen der durchschnittlichen Eigenkapitalrendite der Unternehmen einer Größenklasse eines Wirtschaftszweiges und der Rendite, die eine sichere Anlage erbringt, enthält aus theoretischer Sicht diesen Risikoausgleich und darüber hinaus einen möglichen Gewinn. Da die Verzinsung des eingesetzten Eigenkapitals bereits auf Basis der Eigenkapitalrendite (und nicht eines Marktzinssatzes) berechnet wird, ist eine weitere Berücksichtigung eines Risikoausgleichs in den nachfolgenden Berechnungen nicht erforderlich.

4.1.5 Bestimmung der übernahmewürdigen Unternehmen

Aufgrund der vorgenommenen Operationalisierungen gelten Unternehmen nunmehr als übernahmewürdig, für die gilt:

$$(2) G \geq L_{AN} + L_{AG} + i_{KU} * K$$

Mit G = Gewinn

L_{AN} = Arbeitnehmerentgelt in alternativer Beschäftigung

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

i_{KU} = durchschnittliche Eigenkapitalrendite

K = durchschnittlich eingesetztes Eigenkapital

Eigner einer Kapitalgesellschaft müssen sich aus steuerrechtlichen Gründen ein Geschäftsführergehalt zahlen. Dieses Geschäftsführergehalt ist in den in Gewinn- und Verlustrechnungen für Kapitalgesellschaften ausgewiesenen Gewinnen bereits berücksichtigt. Mithin gilt für Kapitalgesellschaften:

$$(3) G \geq i_{KU} * K$$

Mit G = Gewinn

i_{KU} = durchschnittliche Eigenkapitalrendite

K = durchschnittlich eingesetztes Eigenkapital

Ist die Bedingung (2) für Einzelunternehmen und Personengesellschaften oder die Bedingung (3) für Kapitalgesellschaften verletzt, gilt ein Unternehmen anahmegemäß als nicht übernahmewürdig. Da der Gewinn anhand von durchschnittlichen Umsätzen und Umsatzrenditen geschätzt wird,²² gelten die Bedingungen (2) und (3) nur im Durchschnitt einer Größenklasse eines Wirtschaftszweiges der jeweiligen Rechtsform, nicht aber für jedes einzelne Unternehmen. Es ist möglich, dass ein Unternehmen mit geringem Umsatz als nicht übernahmewürdig eingestuft wird, obwohl es eine hohe Umsatzrendite und damit einen so hohen Gewinn erwirtschaftet, dass es ein attraktiver Übernahmekandidat ist. Umgekehrt werden aufgrund dieser Bedingungen Unternehmen als übernahmewürdig eingestuft, obwohl sie tatsächlich eine so niedrige Rendite erwirtschaften, dass sie trotz hohen Umsatzes nicht den erforderlichen Gewinn erzielen. Für die nachfolgenden Berechnungen wird davon ausgegangen, dass sich diese Effekte ausgleichen.

²² Datenbasis hierfür ist die Umsatzsteuerstatistik, die nach Umsatzgrößenklassen, Wirtschaftszweigen und Rechtsformen gliederbar ist, sowie die Unternehmensbilanzstatistik der Deutschen Bundesbank. Um die Wirkung von Sondereinflüssen zu reduzieren, wird nicht der Gewinn eines Jahres, sondern der Durchschnittswert von drei Jahren zu Grunde gelegt.

Die Anzahl der übernahmewürdigen Unternehmen lässt sich nun nach allen vorlaufenden Berechnungen mit Hilfe der Umsatzsteuerstatistik, differenziert nach Größenklassen, Wirtschaftszweigen und Rechtsformen, errechnen.²³

4.2 Bestimmung der zur Übergabe anstehenden Unternehmen

Die Zahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen ergibt sich nun aus der Anzahl der übernahmewürdigen Unternehmen und dem Anteil der Unternehmen, aus denen der Unternehmer in den nächsten fünf Jahren ausscheiden wird. Bevor die Berechnungsmethode genauer dargelegt wird, gilt es zunächst weitere in Kapitel 3 entwickelte Überlegungen zu operationalisieren.

4.2.1 Eigentümergeführte Unternehmen

Gemäß den Ausführungen in Kapitel 3.2 stehen Unternehmensnachfolgen ausschließlich in eigentümer- bzw. familiengeführten Unternehmen an. Das IfM Bonn hat jüngst erneut eine umfangreiche Stichprobe gezogen, um den Anteil der eigentümergeführten Unternehmen an allen Unternehmen zu ermitteln (vgl. HAUNSCHILD/WOLTER 2010). Die Erhebung wurde nach Größenklassen und Wirtschaftszweigen differenziert durchgeführt. Sie bezog sich ausschließlich auf Personen- und Kapitalgesellschaften, denn in Einzelunternehmen ist der Eigentümer immer auch Geschäftsführer.

Die Anzahl der eigentümergeführten Unternehmen ergibt sich dann aus der Anzahl der Einzelunternehmen und der Anzahl der eigentümergeführten Unternehmen unter den Personen- und Kapitalgesellschaften. Die Berechnung der Anzahl der eigentümergeführten Unternehmen unter den Personen- und Kapitalgesellschaften wird nach Größenklassen durchgeführt.

4.2.2 Ausscheidende Unternehmer

Als für die Nachfolge relevante persönliche Gründe für das Ausscheiden von Eigentümerunternehmern wurden in Kapitel 3.2 Alter, Krankheit, Tod und attraktivere alternative Beschäftigung genannt. Statistiken, die Auskunft über das

²³ In den Wirtschaftszweigen Kreditinstitute, Versicherungswesen und Gesundheitswesen weist die Umsatzsteuerstatistik eine Untererfassung auf, weil die Leistungen, die von diesen Unternehmen erstellt werden, z.T. einer anderen Steuer als der Umsatzsteuer unterliegen oder ganz von der Umsatzsteuerpflicht befreit sind. Diese Wirtschaftszweige werden daher mit Hilfe des Unternehmensregisters geschätzt. Das Unternehmensregister enthält auch nichtumsatzsteuerpflichtige Unternehmen, sofern diese sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter beschäftigen.

Ruhestandsalter von Unternehmern geben, liegen nicht vor, so dass im Folgenden das gesetzliche Renteneintrittsalter von abhängig Beschäftigten als Orientierung dienen soll. Dieses liegt bisher noch bei 65 Jahren. Der Anteil der Selbstständigen, die 60 Jahre und älter sind, wird dem Mikrozensus entnommen.²⁴ Er lag im Jahr 2007 bei 12,9 %.

Die Anteile der aus anderen als Altersgründen ausscheidenden Unternehmer können nicht dem Mikrozensus entnommen werden. Dafür muss auf andere Datenquellen zurückgegriffen werden. So sind Todesfälle in der amtlichen Statistik gut dokumentiert (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2006). Unter der Annahme, dass die Sterbehäufigkeit von Unternehmern die gleiche ist wie im Bevölkerungsdurchschnitt, lässt sich der Anteil der jährlich wegen Todes ausscheidenden Unternehmer gut ermitteln. Er liegt für alle Selbstständigen, die weniger als 60 Jahre alt sind, bei rund 0,29 %. Für die Ermittlung der durch Krankheit Ausscheidenden wurde das sozio-oekonomische Panel (SOEP) herangezogen.²⁵ Durch Verknüpfung der verschiedenen Befragungswellen konnten die Selbstständigen identifiziert werden, die mindestens einmal sechs Wochen am Stück gefehlt haben oder die ihren Gesundheitszustand als schlecht bezeichneten und im Folgejahr nicht mehr selbstständig, aber auch nicht abhängig beschäftigt waren. Um sicherzustellen, dass es sich nicht um Ausreißer handelt, wurden alle Jahrgänge des SOEP seit 1995 für die Untersuchung herangezogen. Der so ermittelte Anteil der jährlich aufgrund von Krankheit ausscheidenden Selbstständigen beträgt 0,12 %.

²⁴ Der Mikrozensus ist eine Haushaltsstichprobe. Die Befragten werden u.a. nach ihrem Alter und der Art ihrer Erwerbstätigkeit gefragt, so dass auf dieser Basis die Anzahl aller Selbstständigen und derjenigen, die 60 Jahre und älter sind, ermittelt werden kann. Die Anzahl der Selbstständigen im Mikrozensus übersteigt die Anzahl der Unternehmen deutlich. Das liegt u.a. daran, dass mehrere Selbstständige ein Unternehmen besitzen können und dass eine Reihe von Selbstständigen wegen ihrer geringen Umsätze von der amtlichen Statistik oder der Steuerverwaltung nicht als Unternehmen erkannt bzw. definiert werden. Aus diesem Grunde ist die Anzahl der Selbstständigen, die 60 Jahre und älter sind, nicht identisch mit der Anzahl der übergabereifen Unternehmen und der Mikrozensus alleine keine hinreichende Quelle, der die Anzahl dieser Unternehmen entnommen werden könnte.

²⁵ Das SOEP ist eine seit 1984 laufende jährliche Wiederholungsbefragung von Deutschen, Ausländern und Zuwanderern in den alten und neuen Bundesländern. Die Stichprobe umfasste im Erhebungsjahr 2008 fast 11.000 Haushalte mit mehr als 20.000 Personen. Themenschwerpunkte sind u.a. Haushaltszusammensetzung, Erwerbs- und Familienbiographie, Erwerbsbeteiligung und berufliche Mobilität, Einkommensverläufe, Gesundheit und Lebenszufriedenheit (vgl. WAGNER u.a. 2007, S. 139ff).

Schwieriger gestaltet sich die Bestimmung des Anteils derjenigen Unternehmer, die wegen Berufswechsels die Selbstständigkeit aufgegeben haben und anschließend in abhängiger Beschäftigung tätig waren. Auch hierfür wurde das Sozio-oekonomische Panel herangezogen. Die Analysen ergaben, dass seit 1995 jährlich zwischen 6,0 % und 10,9 % der Selbstständigen in eine abhängige Beschäftigung wechselten.²⁶ Dieser Wechsel muss aber nicht zwangsläufig eine Nachfolge verursacht haben, weil die Gründe für den Übergang auch außerhalb der Person des Unternehmers liegen können (vgl. Kapitel 3.2). Da das Sozio-oekonomische Panel eine Unterscheidung nach den Gründen für den Übergang nicht zulässt, kann der Anteil der Nachfolgen, die durch den Übergang des Unternehmers in eine abhängige Beschäftigung entstehen, nicht bestimmt werden.²⁷ Hierfür wäre eine gesonderte Befragung von Übergebern erforderlich. Deshalb wird diese Nachfolgeursache in den nachfolgenden Berechnungen nicht berücksichtigt.

4.2.3 Berechnung der Anzahl zur Übergabe anstehender Unternehmen

Die Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen ergibt sich aus der Zahl der übernahmewürdigen Unternehmen multipliziert mit dem Anteil der aus persönlichen Gründen ausscheidenden Selbstständigen und dem Anteil der eigentümergeführten Unternehmen.

Formal stellt sich die Berechnung der Anzahl der vor der Übergabe stehenden Unternehmen wie folgt dar:

$$(4) \text{ UÜ} = (U_P - U_M) \cdot ((S_{60+} + S_{SG}) / S) \cdot A_{UM}$$

Mit UÜ = Zur Übergabe anstehende Unternehmen

U_P = Gesamte Unternehmenspopulation

U_M = Unternehmen, die den Mindestertragswert unterschreiten

S = Anzahl der Selbstständigen

S_{60+} = Anzahl der Selbstständigen, die 60 Jahre und älter sind

S_{SG} = Anzahl der Selbstständigen, die wegen Tod oder aus Gesundheitsgründen ausscheiden

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

²⁶ SCHULZE BUSCHOFF/SCHMIDT (2005, S. 543) haben auf Basis des European Labour Force Surveys für Solo-Selbstständige noch höhere Wechselraten ermittelt. Im Jahre 2003 wechselten 9,3 % der männlichen und 13,8 % der weiblichen Solo-Selbstständigen in eine abhängige Beschäftigung.

²⁷ Siehe hierzu auch Kapitel 6.3.

5. Ergebnisse

5.1 Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen

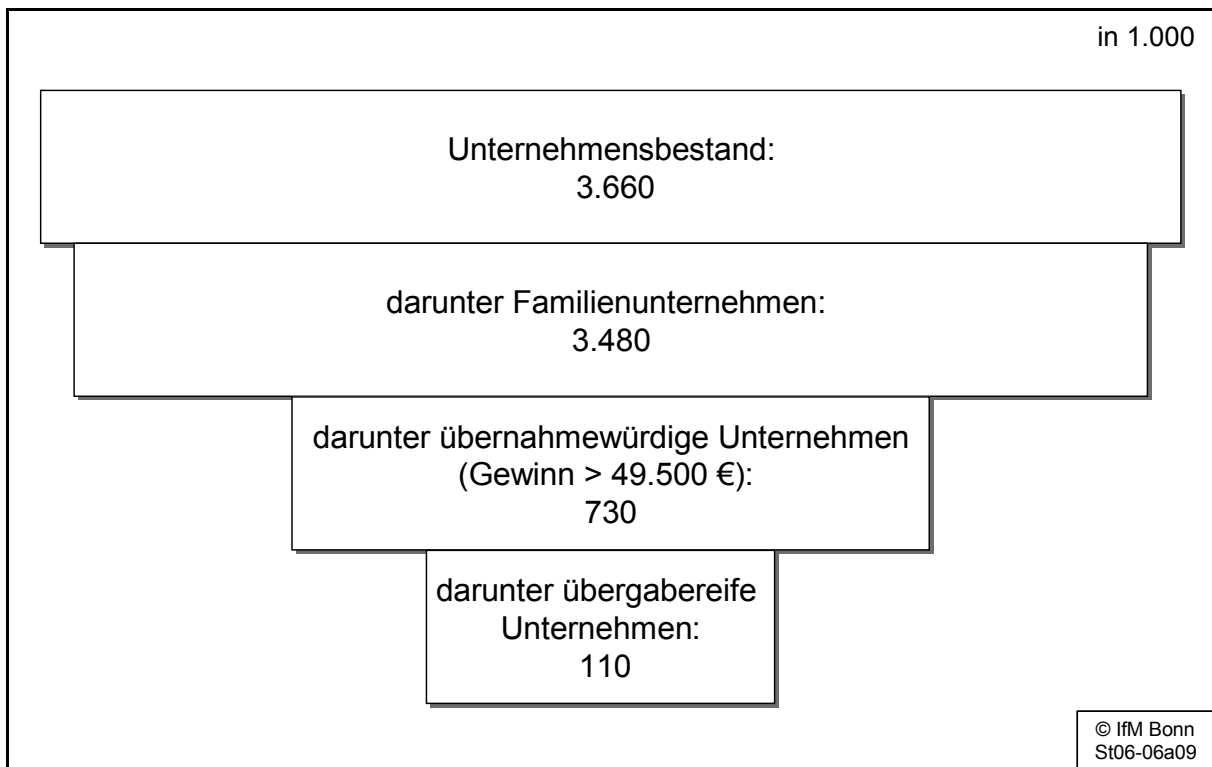
Unter Anwendung des in Kapitel 4 dargelegten Berechnungsverfahrens kann nun die Anzahl zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland im Zeitraum 2010 bis 2014 berechnet werden (vgl. Abbildung 2): Von den rund 3,7 Mio. Unternehmen in Deutschland können rund 3,5 Mio. den Familienunternehmen zugerechnet werden. Davon erwirtschaften etwa 730.000 einen Jahresgewinn von mindestens 49.512 €²⁸ (Einzelunternehmen und Personengesellschaften) bzw. mindestens 0 € (Kapitalgesellschaften) und gelten damit als übernahmewürdig. In etwa 110.000 dieser Unternehmen steht im betrachteten Fünfjahreszeitraum die Nachfolge an.²⁹ Wie diese sich auf Wirtschaftszweige und Größenklassen verteilen, kann den Abbildungen 3 und 4 entnommen werden.

Erwartungsgemäß stehen in den Jahren 2010 bis 2014 die meisten Nachfolgen im Dienstleistungssektor an. Erwartungsgemäß deshalb, weil der Dienstleistungssektor weniger vorproduktintensiv ist und daher tendenziell höhere Umsatzrenditen aufweist als andere Sektoren. Es erzielen damit auch Einheiten mit geringem Umsatz den Mindestgewinn. Zudem umfasst der Dienstleistungssektor die Freien Berufe. Das Ständerecht dieser Berufsgruppe begünstigt die Selbstständigkeit und bringt einen hohen Anteil von eigentümergeführten Unternehmen mit sich.

²⁸ Plus die größenklassen-, wirtschaftszweig- und rechtsformspezifische Mindestverzinsung des Eigenkapitals, die in den unteren Unternehmensgrößenklassen im Verhältnis zum Unternehmerlohn eher geringfügig ist. Sie bleibt insgesamt ohne nennenswerte Auswirkung auf die geschätzte Zahl der übernahmewürdigen Unternehmen.

²⁹ Da bei der Festlegung des Mindestertragswertes teils stark vereinfachende Annahmen getroffen werden mussten, wurden Sensitivitätsanalysen mit alternativen Mindestertragswerten durchgeführt. Bei einem Gewinn von mindestens 30.000 € ergibt sich eine Zahl von rund 145.000 und bei einem Gewinn von mindestens 80.000 € von rund 80.000 Unternehmensübertragungen im Zeitraum 2010 bis 2014.

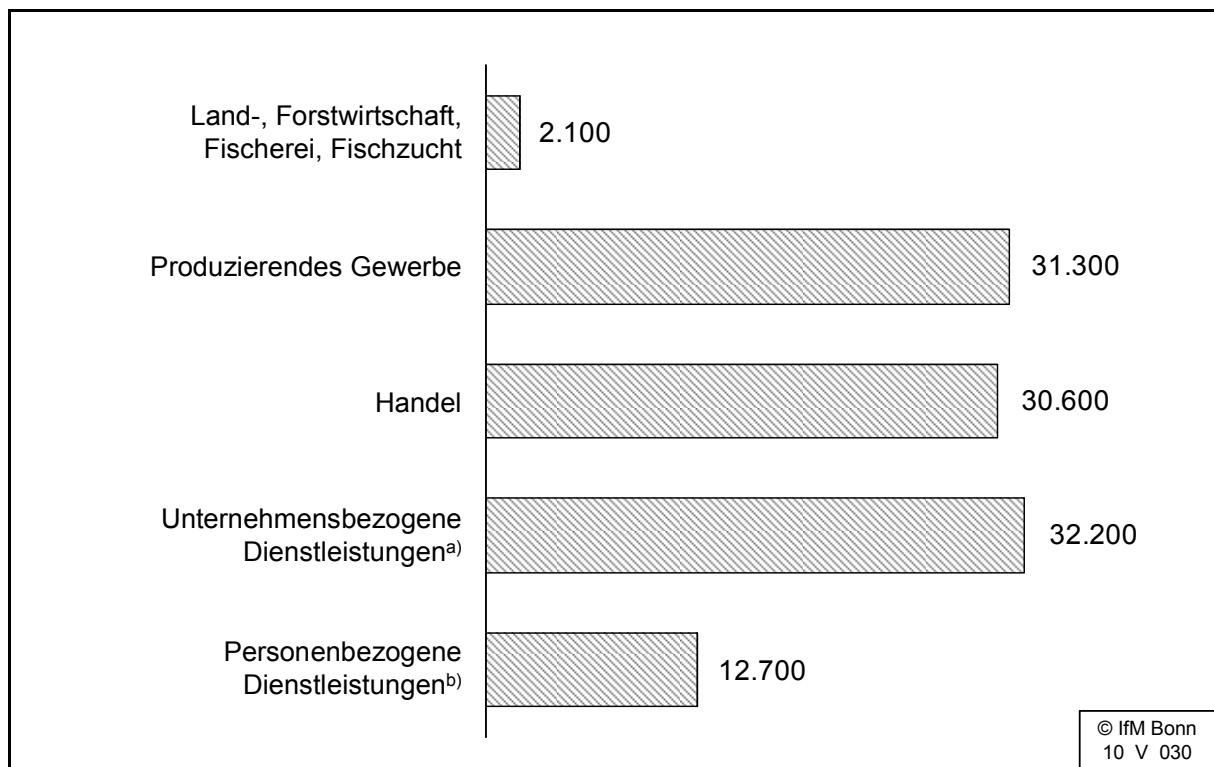
Abbildung 2: Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland im Zeitraum 2010 bis 2014



Quelle: Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes (Umsatzsteuerstatistik, Unternehmensregister, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie unter Verwendung eigener Daten

An zweiter Stelle folgt das Produzierende Gewerbe. In dessen unteren Größenklassen dürften viele Handwerksbetriebe vertreten sein. Da auch in dieser Berufsgruppe die Selbstständigkeit begünstigt ist, waren im Produzierenden Gewerbe in den unteren Größenklassen mithin viele mittelständische Unternehmen zu erwarten. Beim Handel schließlich handelt es sich um den vorproduktintensivsten Wirtschaftszweig. Dementsprechend weist er die geringste Umsatzrentabilität auf. Dies hat zur Folge, dass vergleichsweise wenige Unternehmen in den unteren Umsatzgrößenklassen die erforderlichen Gewinne erwirtschaften, um als übernahmewürdig zu gelten. Infolgedessen sind im Handel weniger Unternehmensübertragungen zu erwarten als im Produzierenden Gewerbe oder im Dienstleistungssektor.

Abbildung 3: Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland nach Wirtschaftszweigen 2010 bis 2014



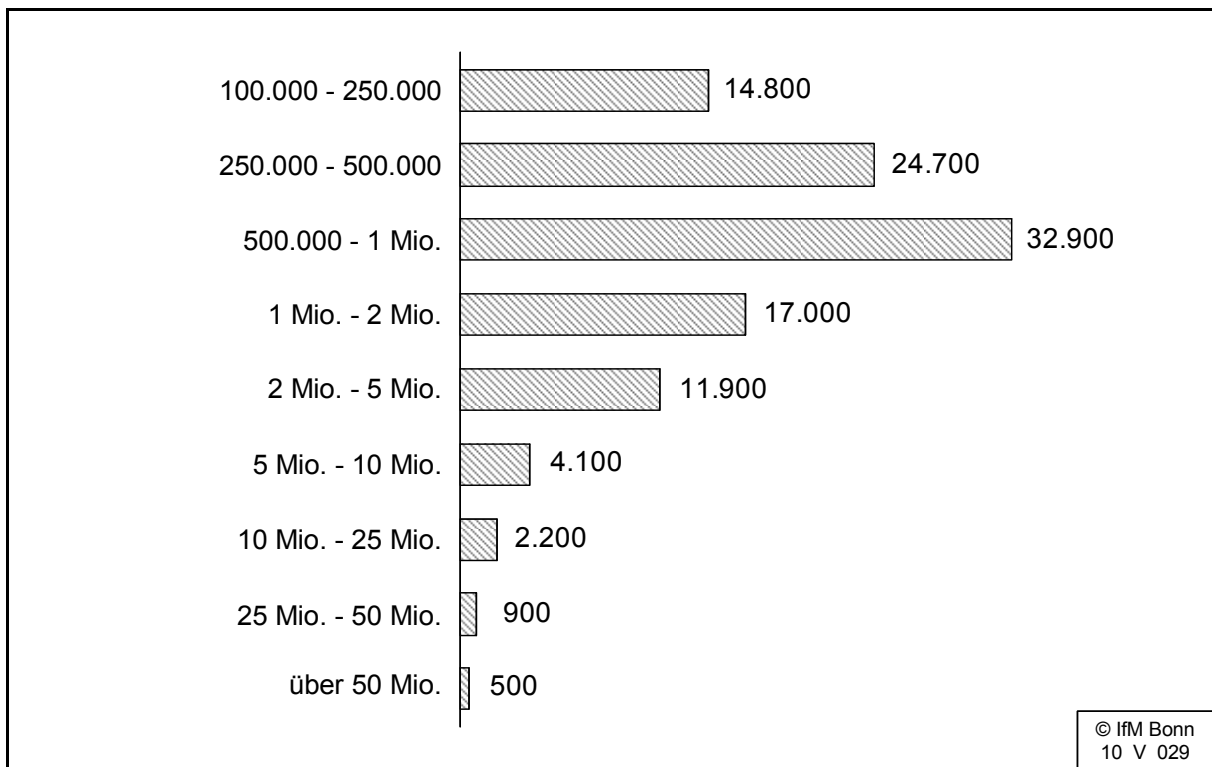
a) Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungswesen, Vermietung, Verpachtung, Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal, Unternehmensnahe Dienstleistungen

b) Hotel- und Gaststättengewerbe, Gesundheitswesen, Aus- und Weiterbildung, sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen

Quelle: Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes (Umsatzsteuerstatistik, Unternehmensregister, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie unter Verwendung eigener Daten

Rund 72.000 (66 %) der vor der Übergabe stehenden Unternehmen erzielen einen Jahresumsatz von weniger als einer Million €, 93 % einen von weniger als 5 Mio. € (vgl. Abbildung 4). Umgekehrt bedeutet dies, dass nur etwa 7 % der zur Übergabe anstehenden Unternehmen mehr als 5 Mio. € Jahresumsatz erwirtschaften.

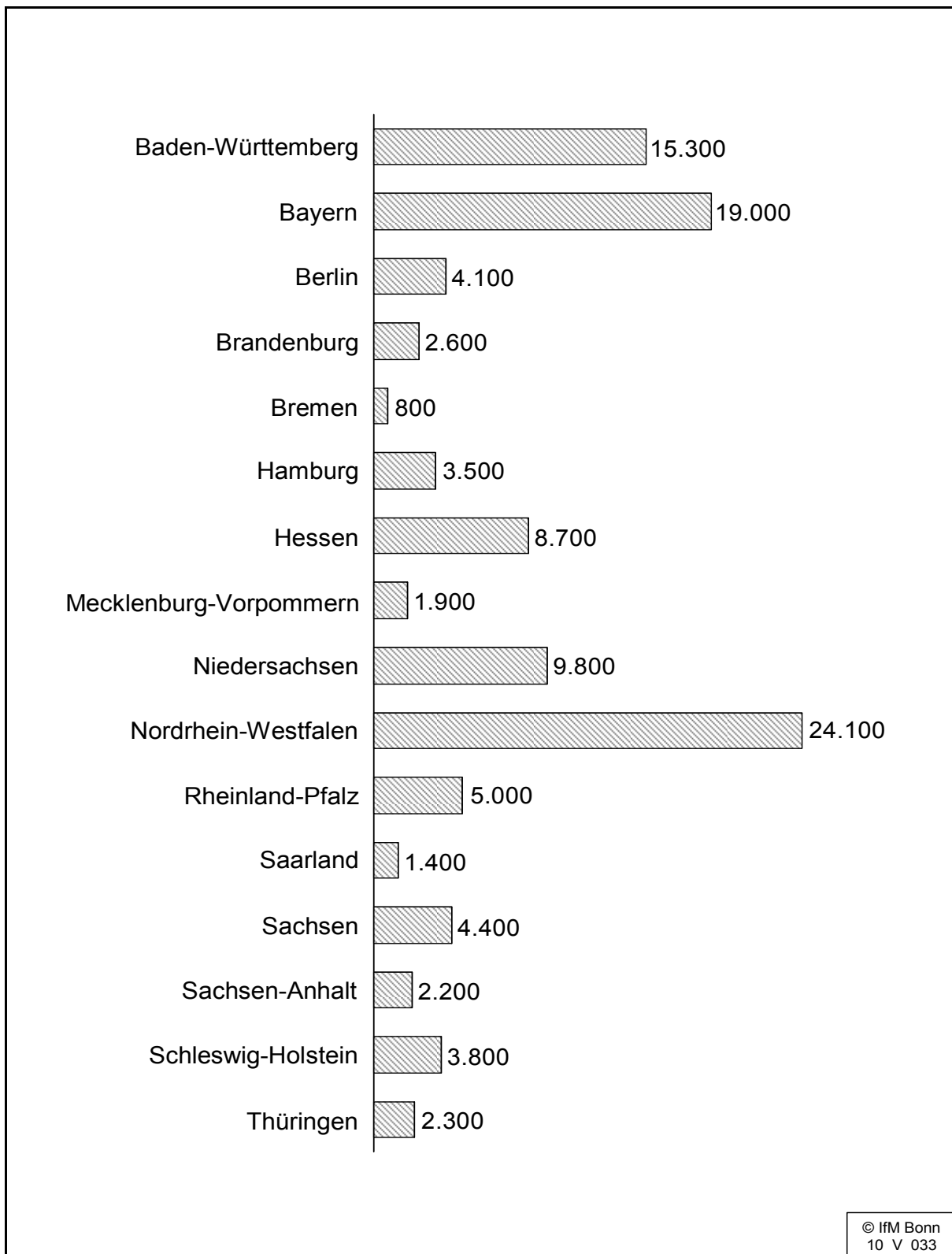
Abbildung 4: Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland nach Umsatzgrößenklassen 2010 bis 2014



Quelle: Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes (Umsatzsteuerstatistik, Unternehmensregister, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie unter Verwendung eigener Daten

In gesonderten Berechnungen wurde auch die Zahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in den einzelnen Bundesländern ermittelt (vgl. Abbildung 5). Die meisten Nachfolgen sind im Prognosezeitraum in Nordrhein-Westfalen zu erwarten, dem Bundesland mit dem größten Unternehmensbestand, die wenigsten im Stadtstaat Bremen. Auf Westdeutschland entfallen 83,9 % und auf Ostdeutschland einschließlich Berlin 16,1 % der anstehenden Übergaben.

Abbildung 5: Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland nach Bundesländern 2010 bis 2014



Quelle: Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes (Umsatzsteuerstatistik, Unternehmensregister, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie unter Verwendung eigener Daten

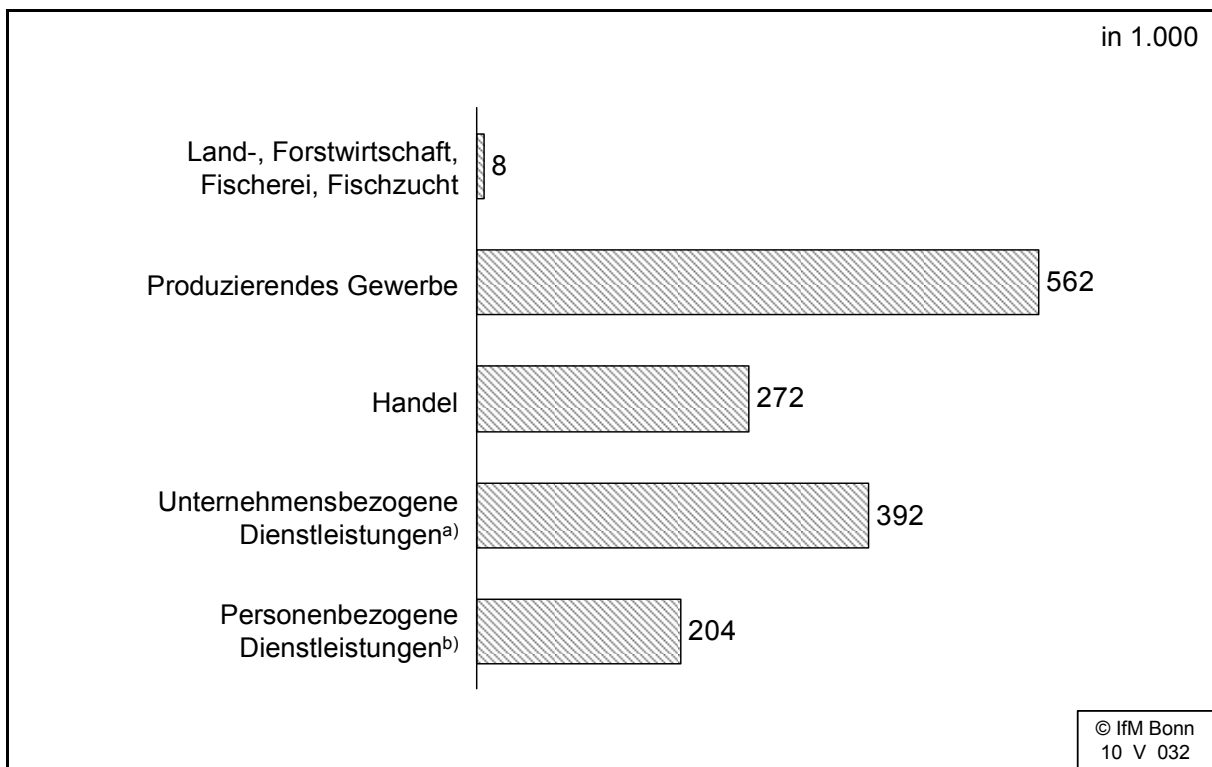
5.2 Anzahl der von Übernahmen berührten Beschäftigten

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.³⁰ Demnach arbeiten 1,4 Mio. Arbeitnehmer in Unternehmen, die zwischen 2010 und 2014 von einer Übernahme berührt sein werden.

Die meisten von Übernahmen betroffenen Beschäftigten haben ihren Arbeitsplatz in Dienstleistungsunternehmen, gefolgt vom Produzierenden Gewerbe und dem Handel (vgl. Abbildung 6). Da die umsatzstärkeren Unternehmen i.d.R. eine größere Zahl 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).

³⁰ 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, so dass 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.

Abbildung 6: Anzahl der von Übernahmen berührten Mitarbeiter nach Wirtschaftszweigen 2010-2014

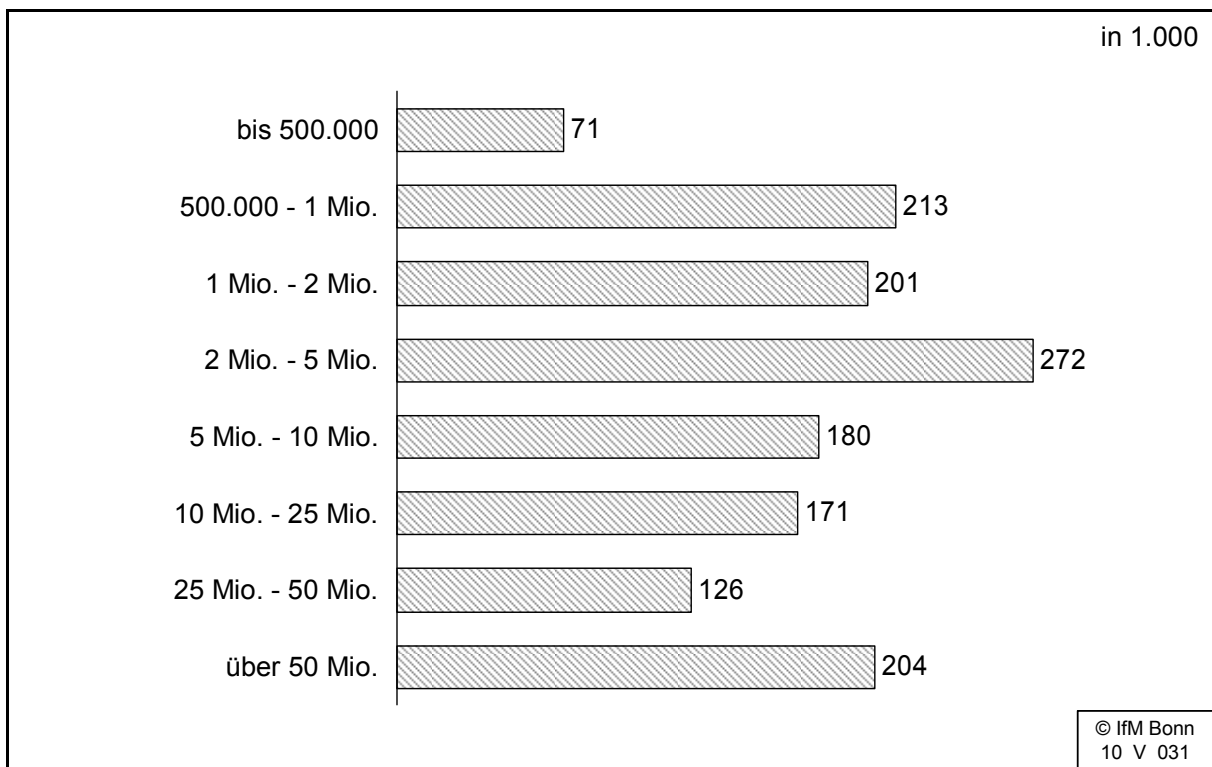


a) Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungswesen, Vermietung, Verpachtung, Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal, Unternehmensnahe Dienstleistungen

b) Hotel- und Gaststättengewerbe, Gesundheitswesen, Aus- und Weiterbildung, sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen

Quelle: Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes (Umsatzsteuerstatistik, Unternehmensregister, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie unter Verwendung eigener Daten

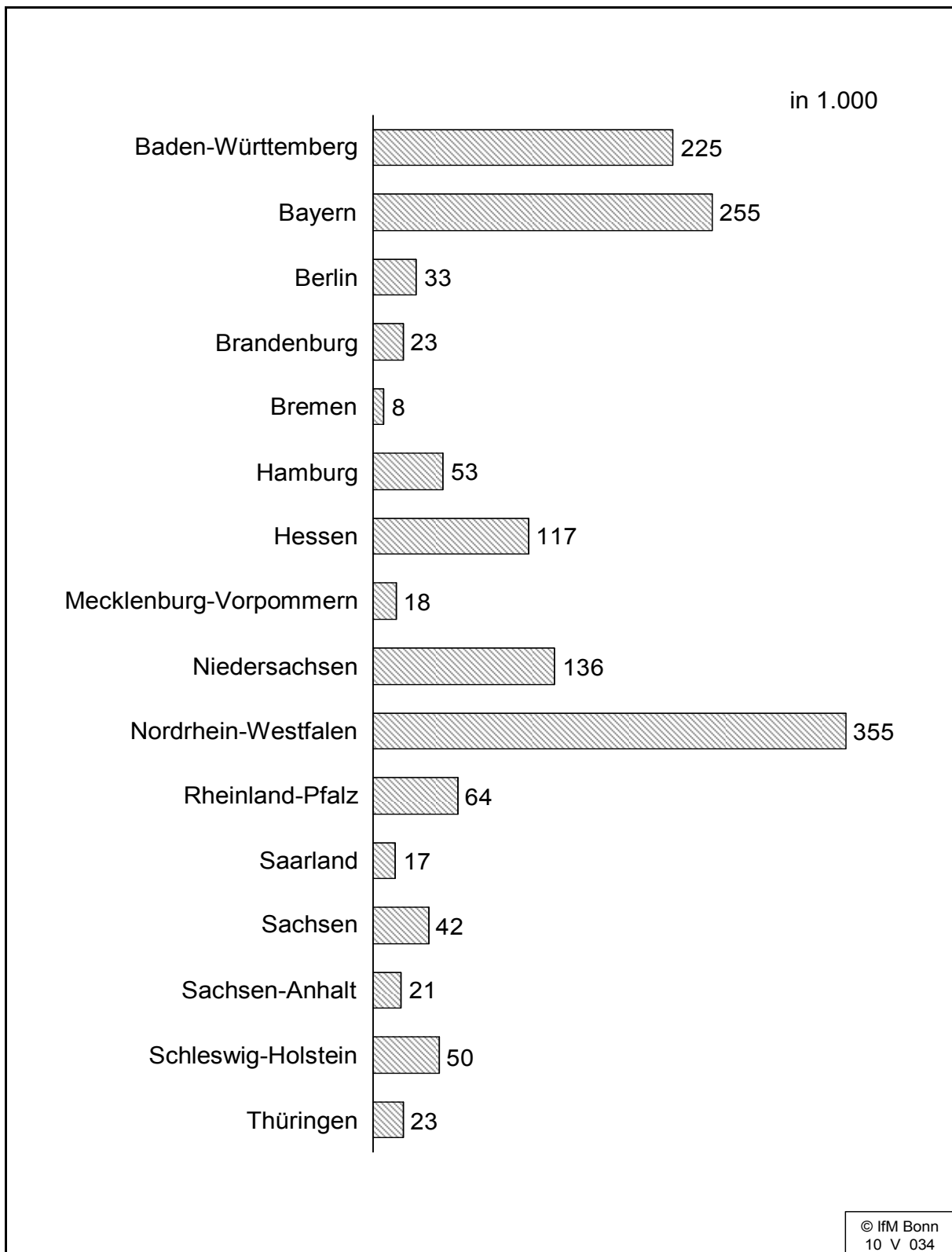
Abbildung 7: Anzahl der von Übernahmen betroffenen Mitarbeiter nach Umsatzgrößenklassen 2010-2014



Quelle: Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes (Umsatzsteuerstatistik, Unternehmensregister, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie unter Verwendung eigener Daten

Gesonderte Berechnungen für die einzelnen Bundesländer ergeben erwartungsgemäß, dass die meisten von Übernahmen betroffenen Beschäftigten ihren Arbeitsplatz in Nordrhein-Westfalen und die wenigsten ihren Arbeitsplatz in Bremen haben (vgl. Abbildung 8). Da die ostdeutschen Unternehmen durchschnittlich weniger Beschäftigte aufweisen als die westdeutschen, entfällt mit 88,9 % ein größerer Anteil der von Übernahmen betroffenen Beschäftigten auf Westdeutschland als aufgrund der Zahl der zur Übernahme anstehenden Unternehmen zu erwarten gewesen wäre.

Abbildung 8: Anzahl der von Übernahmen berührten Mitarbeiter nach Bundesländern 2010-2014



Quelle: Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes (Umsatzsteuerstatistik, Unternehmensregister, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie unter Verwendung eigener Daten

6. Grenzen des neuen Schätzverfahrens

Das neue Schätzverfahren weist eine Reihe von Vorzügen gegenüber der alten Vorgehensweise auf. Gleichwohl ist es auch mit diesem Verfahren nicht möglich, das zu erwartende Nachfolgegechehen exakt zu erfassen. Auf drei Aspekte, die (auch) mit dem neuen Verfahren nicht gelöst werden können, sei im Folgenden näher eingegangen. So sind in der Zahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen auch solche Unternehmen enthalten, in denen entweder die Nachfolge bereits geregelt ist oder die einem Konzern angehören. Diese beiden Sachverhalte tragen dazu bei, dass die ausgewiesene Zahl zur Übergabe anstehender Unternehmen tendenziell als überschätzt eingestuft werden muss. Demgegenüber sind in der Zahl der vor der Übergabe stehenden Unternehmen diejenigen nicht enthalten, in denen der Unternehmer aus persönlichen Gründen in eine abhängige Beschäftigung wechselt. Dies wiederum führt zu einer tendenziellen Unterschätzung der Zahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen.

6.1 Übergabereife Unternehmen, in denen die Nachfolge geregelt ist

Etwa 20 % der als Personen- oder Kapitalgesellschaften organisierten eigentümergeführten Unternehmen haben mindestens einen weiteren Geschäftsführer in das Handelsregister eingetragen.³¹ Weitere Geschäftsführer in einem Unternehmen können ein Hinweis darauf sein, dass unternehmensspezifisches Wissen nicht allein beim Eigentümer liegt und damit im Falle seines Ausscheidens noch im Unternehmen verfügbar ist. Falls ein Geschäftsführer ausscheidet, wäre damit die operative, möglicherweise auch die strategische Führung des Unternehmens weiterhin gesichert. Unter Umständen löst sich die Einheit von Eigentum und Leitung auf. Letzteres kann aber nicht als Nachfolgeproblem betrachtet werden.

Da die Zahl der Geschäftsführer tendenziell mit der Größe eines Unternehmens zunimmt, ist angesichts obiger Überlegungen davon auszugehen, dass mit zunehmender Unternehmensgröße relativ mehr Unternehmen ihre Nachfolge bereits gelöst haben und damit nicht mehr zur Übernahme anstehen.

³¹ Ermittlungen des IfM Bonn mit Hilfe der Markus-Datenbank des VVC. Diese Geschäftsführer können der Familie angehören, sie können aber auch familienfremd sein. Sie können angestellt sein oder aber auch einen Minderheitsanteil am Unternehmen halten.

Darüber hinaus sind weitere Fälle denkbar, in denen die Nachfolgefrage bereits beantwortet oder zumindest nicht drängend ist:

- Viele kleine Unternehmen können aufgrund fehlender Mittel keinen zweiten Geschäftsführer einstellen. Dennoch wird es in einer Reihe von Unternehmen einen Mitarbeiter geben, der in der Lage ist, die Geschäfte fortzuführen. Zumindest die Routinearbeiten können ohne Weiteres von dem Angestellten fortgeführt werden, so dass nach einer gewissen Übergangs- und Einarbeitungszeit ein solcher Mitarbeiter die Leitung des Unternehmens übernehmen kann.
- Vor allem in kleinen Unternehmen arbeiten häufig Familienangehörige unentgeltlich mit. Oftmals sind es die Ehepartner, die betriebswirtschaftliche Aufgaben wie etwa Buchführung oder Bestellwesen erledigen. Da sie, Gütergemeinschaft vorausgesetzt, für ihren Partner handeln können, sind sie zumindest aus rechtlicher Sicht befähigt, den Betrieb auf operativer und strategischer Ebene weiterzuführen. In nicht wenigen Fällen werden sie aber auch über das erforderliche betriebsspezifische Wissen verfügen.
- Und schließlich wird es Unternehmen geben, in denen eine Person bereits mit der Geschäftsführung betraut, aber noch nicht formell als Geschäftsführer bestätigt ist.

Es muss also davon ausgegangen werden, dass ein nicht zu bestimmender Anteil von zur Übergabe anstehender Unternehmen im Falle des vorübergehenden oder völligen Ausscheidens des Unternehmers ohne große Probleme weitergeführt wird.

6.2 Konzernverflechtungen

Die Schätzungen beruhen auf Daten der amtlichen Statistik. Diese erfasst nur kleinste rechtliche Einheiten. Größere Unternehmen, auch Familienunternehmen, können aber aus mehr als einer rechtlichen Einheit bestehen (vgl. Kapitel 3.1). Es tritt dann regelmäßig der Fall auf, dass eine rechtliche Einheit A Eigentum und Kontrolle über mehrere rechtliche Einheiten B besitzt. Im Handelsregister ist diese rechtliche Einheit A als Geschäftsführer der kontrollierten rechtlichen Einheiten B eingetragen. Damit ist der Geschäftsführer von Einheit A automatisch Geschäftsführer der Einheiten B. Bei einer Übernahme von Einheit A findet also auch eine Übernahme in sämtlichen kontrollierten rechtlichen Einheiten B statt. Bilden diese rechtlichen Einheiten zusammen eine wirt-

schaftliche Einheit, so hat nur eine einzige Unternehmensübernahme stattgefunden. Aufgrund der Benutzung der Daten der amtlichen Statistik werden aber mehrere übernommene Unternehmen ausgewiesen.

6.3 Wechsel in eine abhängige Beschäftigung aus persönlichen Gründen

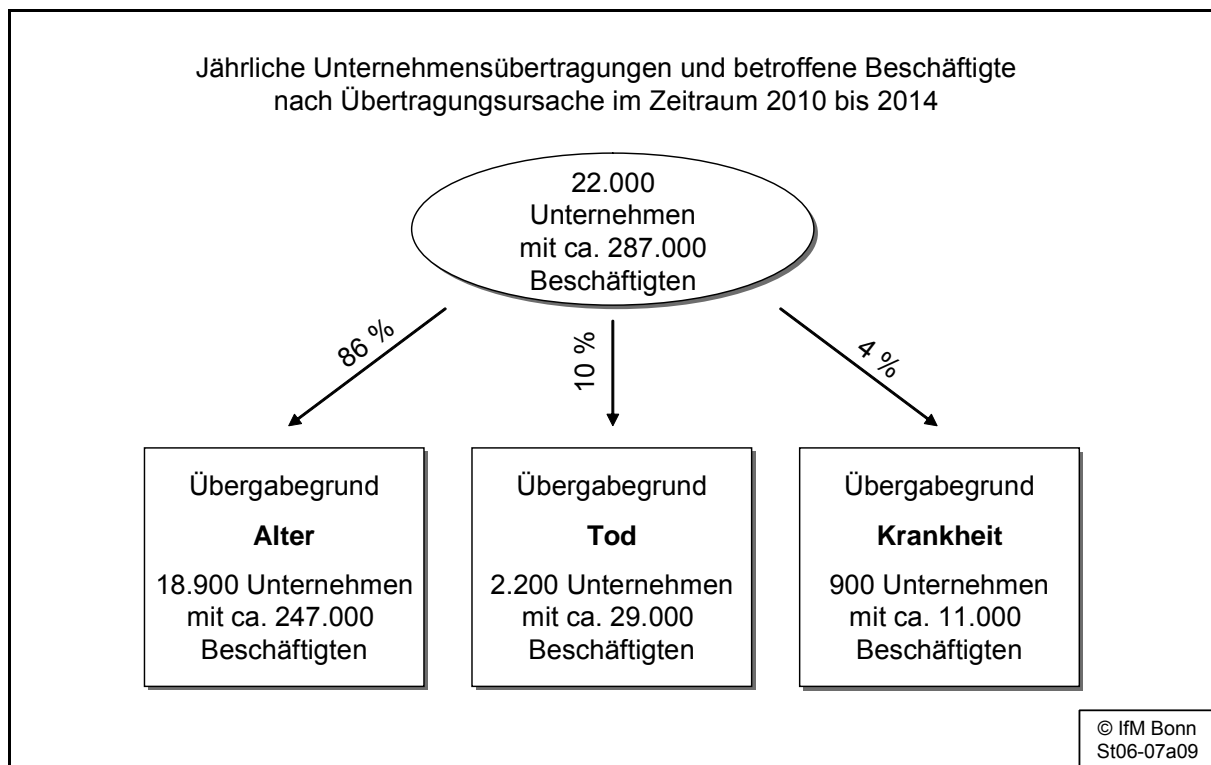
Ein zwar schwankender, aber nicht unerheblicher Teil der Selbstständigen wechselt jedes Jahr in eine abhängige Beschäftigung (vgl. Kapitel 4.2.2). Selbst ausgehend von dem niedrigsten ermittelten Anteilswert von 6,0 % für die Jahre 2005/2006 bedeutet dies, dass rund 245.000 Selbstständige ihr Unternehmen aufgegeben und eine abhängige Beschäftigung aufgenommen haben. Über den Anteil derjenigen, die diesen Schritt getan haben, weil sie mit der Arbeit in ihrem Unternehmen nicht mehr zufrieden waren oder weil sie in der abhängigen Beschäftigung ein höheres Entgelt erzielen können, kann nur spekuliert werden. Er dürfte sich allerdings deutlich verringern, wenn zugleich berücksichtigt wird, dass die wirtschaftliche Lage des Unternehmens unerheblich für die Wechselentscheidung sein muss. Und die Auswirkungen auf die Zahl zur Übergabe anstehender Unternehmen werden nochmals reduziert dadurch, dass die Möglichkeit, ein höheres Einkommen in einer abhängigen Beschäftigung zu erzielen, tendenziell größer ist in Unternehmen, die den Anforderungen an den Mindestertragswert nicht genügen und damit ohnehin nicht als übernahmewürdig gelten.

7. Zusammenfassung und Bewertung

Ziel des vorliegenden Beitrags war es zunächst, für die Unternehmensnachfolge zentrale Begriffe zu klären und anschließend, darauf aufbauend, ein neues, verbessertes Verfahren zur Bestimmung der Zahl der Unternehmensübertragungen vorwiegend auf Basis amtlicher Daten zu entwickeln und anzuwenden.

Gemäß diesen Schätzungen werden zwischen 2010 und 2014 in Deutschland insgesamt etwa 110.000 Unternehmen zur Übergabe anstehen, d.h. ihre Eigentümer scheiden aus persönlichen Gründen aus der Geschäftsführung dieser Unternehmen aus. Hiervon sind etwa 1,4 Mio. Beschäftigte betroffen. Mit einem Anteil von 86 % erfolgt die überwiegende Mehrheit dieser Unternehmensübertragungen altersbedingt und planmäßig, 14 % treten unvorhergesehen durch Tod oder Krankheit ein (vgl. Abbildung 9). Damit stehen jährlich rund 3.100 Unternehmen unvorhergesehen vor der Übergabe mit rund 40.000 berührten Arbeitsplätzen.

Abbildung 9: Jährliche Unternehmensübertragungen und betroffene Beschäftigte nach Übertragungsursache im Zeitraum 2010 bis 2014



Quelle: Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn unter Verwendung von Daten des Statistischen Bundesamtes (Umsatzsteuerstatistik, Unternehmensregister, Mikrozensus, Todesfälle und Verdienste), der Deutschen Bundesbank (Jahresabschlüsse), des SOEP sowie unter Verwendung eigener Daten.

Diese Schätzung liegt deutlich unter der früheren Schätzung des IfM Bonn, die für den Zeitraum 2005 bis 2009 von insgesamt etwa 354.000 Übertragungen ausging (vgl. FREUND 2004). Diese Abweichung liegt vor allem im Gegenstand der Schätzung begründet. Anders als in der Vergangenheit genügt es nunmehr nicht mehr, dass ein Geschäftsführer sich aus seinem Unternehmen zurückziehen wird und es für eine Fortführung vorgesehen hat. Vielmehr wird darüber hinausgehend gefordert, dass bei diesem Unternehmen tatsächlich mit einer Fortführung gerechnet werden kann. Nicht alleine die Absicht des Alteigentümers zählt also, sondern die realistische Chance, tatsächlich einen Nachfolger zu finden. Dafür müssen die Unternehmen nun ökonomisch attraktiv sein. Die damit verbundene Forderung eines Mindestgewinns von rund 49.500 € plus Mindestverzinsung des Eigenkapitals ist deutlich schärfer als die frühere Forderung eines Mindestjahresumsatzes von 50.000 €.

Bei gut 8 % der mit der früheren Vorgehensweise berechneten Nachfolgefälle wurde von einer Stilllegung ausgegangen (vgl. FREUND 2004). Diese, vor allem kleineren, Unternehmen werden aufgrund der deutlich strengeren Anforderungen des neuen Verfahrens von vorneherein nicht mehr als übernahmewürdig eingestuft. Dazu kommen weitere, wiederum vor allem kleinere Unternehmen, die den höheren Anforderungen nicht genügen.

Die Umstellung der Berechnungsmethode bringt nicht nur den Vorzug mit sich, eine treffendere Bestimmung ihres Gegenstandes vorzunehmen, sondern auch eine Dynamisierung der Größe, die über die Übernahmewürdigkeit eines Unternehmens entscheidet. Denn eine willkürlich festgesetzte Umsatzgrenze wird durch den dynamisierten Mindestgewinn ersetzt. Gemäß den vorgenommenen Operationalisierungen folgt dieser der Entwicklung der Arbeitnehmerentgelte und der Eigenkapitalrendite der Unternehmen. Auf diese Weise lässt sich verhindern, dass die Zahl der als übernahmewürdig eingestuften Unternehmen alleine aufgrund von Inflation im Zeitablauf wächst.

Literatur

ADENÄUER, Claus; HAUNSCHILD, Ljuba (2008): Anmerkungen zur Eigenkapitalquote im deutschen Mittelstand - ein Arbeitspapier, Working Paper 2/08, Bonn

BAUMBACH, Klaus J.; HOPT, Adolf (2000): Becksche Kurz=Kommentare – Handelsgesetzbuch, München

BRÜDERL, Josef; PREISENDÖRFER, Peter; ZIEGLER, Rolf (2007): Der Erfolg neugegründeter Betriebe - Eine empirische Studie zu den Chancen und Risiken von Unternehmensgründungen, 3., erw. Auflage, Berlin

DEUTSCHE BUNDESBANK (2009): Verhältniszahlen aus Jahresabschlüssen westdeutscher Unternehmen von 2005 bis 2006, Frankfurt am Main

EWG (1993): Verordnung (EWG) Nr. 696/93 des Rates vom 15. März 1993 betreffend die statistischen Einheiten für die Beobachtung und Analyse der Wirtschaft in der Gemeinschaft, Brüssel

FREUND, Werner (2000): Familieninterne Unternehmensnachfolge - Erfolgs- und Risikofaktoren, Wiesbaden

FREUND, Werner (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, Werner; KAYSER, Gunter; SCHRÖER, Evelyn (1995): Generationenwechsel im Mittelstand - Unternehmensübertragungen und -übernahmen 1995 bis 2000; IfM-Materialien Nr. 109, Bonn

GUTENBERG, Erich (1962): Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre – Band 1: Die Produktion, 7.Auflage, Berlin, Göttingen, Heidelberg

HAUNSCHILD, Ljuba; WOLTER, Hans-Jürgen (2010): Volkswirtschaftliche Bedeutung von Familien- und Frauenunternehmen, IfM-Materialien Nr. 199, Bonn

HAUSER, Hans-Eduard (2005): The European Commission Recommendation on Small and Middle Enterprises - Impacts of the incorrect application of a rigid

definition, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2005, Wiesbaden, S. 47-66

INSTITUT FÜR MITTELSTANDSFORSCHUNG BONN (2001): Unternehmensnachfolge in Deutschland, Sonderdruck, Bonn

KAY, Rosemarie; GÜNTERBERG, Brigitte; HOLZ, Michael; WOLTER, Hans-Jürgen (2003): Unternehmerinnen in Deutschland, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit - Langfassung -, BMWA-Dokumentation Nr. 522, Berlin

KOCH, Lambert T.; BERG, Holger (2007): Die Bedeutung des Unternehmers bei der Unternehmensnachfolge; in: WISU, Heft 3, S. 344-348

KRANZUSCH, Peter; MAY-STROBL, Eva (2002): Einzelunternehmen in der Krise, Wiesbaden

SCHLÖMER, Nadine; KAY, Rosemarie; WALLAU, Frank. (2009): Familienexterne Nachfolge im Freistaat Sachsen: Das Zusammenfinden von Übergebern und Übernehmern. Gutachten im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit, IfM-Materialien Nr. 187, Bonn

SCHRÖER, Evelyn; FREUND, Werner (1999): Neue Entwicklungen auf dem Markt für die Übertragung mittelständischer Unternehmen, IfM-Materialien Nr. 136, Bonn

SCHULZE BUSCHOFF, Karin; SCHMIDT, Claudia (2005): Die Status-Mobilität der Solo-Selbstständigen und ihre soziale Sicherung im europäischen Vergleich, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF), Heft 4, S. 531-557

STATISTISCHES BUNDESAMT (2006):, Todesursachen in Deutschland - Gestorbene in Deutschland an ausgewählten Todesursachen, Fachserie 12, Reihe 4, Wiesbaden

STATISTISCHES BUNDESAMT (2008): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 2007, Band 2: Deutschland, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden

STATISTISCHES BUNDESAMT (2009): Verdienste und Arbeitskosten - Arbeitnehmerverdienste im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, Fachserie 16, Reihe 2.3, Wiesbaden

STATISTISCHES BUNDESAMT (2009): Sonderauswertung der Umsatzsteuerstatistik 2007 im Auftrag des IfM Bonn, Wiesbaden

WAGNER, Gert G.; FRICK, Joachim R.; SCHUPP, Jürgen (2007), The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) - Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, Heft 1, S. 139-169

WOLTER, Hans-Jürgen; HAUSER, Hans-Eduard (2001): Die Bedeutung des Eigentümerunternehmens in Deutschland - Eine Auseinandersetzung mit der qualitativen und quantitativen Definition des Mittelstands, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Jahrbuch zu Mittelstandsforschung 1/2001, Wiesbaden, S. 27-78