

NACHFOLGE IN BADEN-WÜRTTEMBERG



BÜRGSCHAFTSBANK & MBG BADEN-WÜRTTEMBERG

Nachfolge spezial



BÜRGSCHAFTSBANK & MBG
BADEN-WÜRTTEMBERG

HERAUSFORDERUNG UNTERNEHMENSNACHFOLGE: BETRIEBSÜBERGABE ALS SÜDWEST-CHALLENGE

Grußwort

Was macht Baden-Württemberg zu einer der wirtschaftsstärksten Regionen Europas? Neben dem Innovationsgeist der Menschen ist vor allem der Mittelstand starkes Rückgrat unseres Erfolges. Vielfältigste klein- und mittelständische Familienbetriebe versorgen aus der ganzen Fläche des Landes heraus die globalen Märkte mit ihren besonderen Produkten und Dienstleistungen. Das funktioniert per landeseigener ‚KMU-Formel‘: Aus den guten Ideen unserer ‚Käpsele‘, die mit beiden Beinen in Baden-Württemberg wurzeln, wachsen Hidden Champions und Weltmarktführer mit besonderer wirtschaftlicher Stärke, die über Generationen entwickelt werden. Doch gerade diese Basis steht heute vor Herausforderungen der Unternehmensnachfolge – die ‚KMU-Formel‘ ist in ernster Gefahr: Allein in BW sind nach einer Studie des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn im Zeitraum von 2022 bis 2026 davon über 27.000 Unternehmen betroffen.

Gleichzeitig gestaltet sich die Suche nach geeigneten Übernehmenden zunehmend schwieriger. Ursachen sind vor allem ein schlechtes Image vom Unternehmer

in den Medien sowie gewisses Misstrauen in Politik und Gesellschaft. Hinzu addieren sich schwierige wirtschaftliche Rahmenbedingungen mit hohen Standortkosten, fehlenden Fachkräften, steigendem Wettbewerbsdruck und überbordender Bürokratie, die potenziell Nachfolgende zusätzlich abschrecken. Vergessen sollte man zuletzt nicht den Mix aus demografischer Entwicklung und vielfältigen Perspektiven für angestellte Fachkräfte. So gibt es immer weniger Personen der gründungsstarken Altersgruppe zwischen 18 und 40 Jahren, die den Schritt in die Selbständigkeit per Übernahme eines Unternehmens gehen können und auch wollen.

Ergebnis: Nach aktuellem IHK-Nachfolgereport kommen bundesweit drei Unternehmen in Nachfolgesuche auf eine/n Interessierte/n. Noch schlechter in Baden-Württemberg – hier liegt das Verhältnis sogar bei fünf zu eins, ein historischer Tiefststand. Diese Entwicklung hat Konsequenzen: Denn eine gesicherte Nachfolge bedeutet nicht nur den Erhalt von Unternehmen, sondern auch von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie regionaler Wertschöpfung. Fehlt diese, droht im worst case die

”

... eine gesicherte Nachfolge bedeutet nicht nur den Erhalt von Unternehmen, sondern auch von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie regionaler Wertschöpfung.”

Dr. Jan Stefan Roell
Präsident des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertages (BWIHK)



Foto: Reiner Pfisterer

Schließung wirtschaftlich gesunder Betriebe mit weitreichenden Folgen für die gesamte Wirtschaft im Land. Gut, dass der Bürgschaftsbank Baden-Württemberg zusammen mit der MBG Mittelständische Beteiligungsgesellschaft hier eine Schlüsselrolle zukommt. Denn so werden Finanzierungen und damit Nachfolgelösungen möglich, die sonst nicht zustande kämen, weil sie von Hausbanken häufig nicht alleine tragbar sind. Das macht diese Institution gerade zur Unternehmensnachfolge besonders wertvoll und für die IHK-Organisation zum verlässlich-engen Kooperationspartner.

Natürlich sind die Herausforderungen fehlender Nachfolge damit alleine nicht gelöst – es bedarf schon des Schulterschlusses aller Akteure, um mehr zu bewegen. Zuvorderst braucht es, das ist dringende Aufgabe der neuen Bundesregierung, wieder eine verlässliche wirtschaftspolitische Rahmensetzung. Echter Bürokratieabbau, digital-schlanke Antrags- und Bewilligungsverfahren sowie bessere finanzielle und steuerliche Anreize für Unternehmensübernahmen sind essenziell, um den Nachfolgeprozess zu erleichtern und den Mittelstand nachhaltig zu stärken.

Parallel muss gerade politisch das Thema Selbständigkeit viel stärker in den Fokus, insbesondere im Land BW. Wir brauchen wieder positiv besetzten Wettbewerb, Leistung und Selbstgestaltungswillen in der Bildungswelt. Entrepreneurship muss auch zentraler Inhalt der Lehrpläne von Schulen, Berufsbildern und Studienfächern sein. Jeder Schulabgänger, jede Absolventin muss um die Möglichkeiten selbständiger Tätigkeit wissen – dann wird die Nachfolge wieder zur echten Chance, dann wird Unternehmer und Entrepreneur sein wieder zur angesagten Option.

Dabei blicke ich zuversichtlich voraus und bin mir sicher: Baden-Württemberg bleibt das Land einzigartiger Tüftler und Denker mit einer gesunden unternehmerischen Basis!

Jan Stefan Roell

Dr. Jan Stefan Roell
Präsident des Baden-Württembergischen
Industrie- und Handelskammertages (BWIHK)

HERAUSFORDERUNG UNTERNEHMENSNACHFOLGE: WERTVOLLE MÖGLICHKEITEN

Grußwort

In den nächsten fünf Jahren werden rund 20.000 Handwerksbetriebe in Baden-Württemberg vor einer der größten Herausforderungen stehen: der Nachfolge. Sie entscheidet darüber, ob ein besonderes Charakteristikum inhabergeführter Unternehmen zukunftsfähig bleibt – die Existenzsicherung über Generationen. Doch wie gelingt es, Betriebe, die über Jahre hinweg von engagierten Handwerkerinnen und Handwerkern aufgebaut wurden, nachhaltig zu übergeben? Einerseits gibt es vor allem aus demografischen Gründen zu wenig Nachfolger, weil es zuvor schon weniger Auszubildende und Meister gab. Andererseits stellen sich bei der Nachfolge auch erhebliche finanzielle Hürden. Der Einstieg junger Unternehmer in die Verantwortung für einen bestehenden Betrieb ist oft nur mit hohen Eigenkapitalanforderungen möglich. Hier

braucht es Unterstützung. Und hier hilft sich die Wirtschaft seit vielen Jahrzehnten selbst. Denn hier setzt die Bürgschaftsbank Baden-Württemberg an.

Mit Programmen wie der Startfinanzierung⁸⁰ können junge Handwerker und Meister die finanziellen Mittel für eine Unternehmensübernahme erhalten. Besonders wertvoll ist die Möglichkeit, diese Förderung mit der Meistergründungsprämie zu kombinieren. Die Bürgschaftsbank hat sich als einer der zentralen Ermöglicher im Bereich der Unternehmensnachfolge im Handwerk etabliert und verzeichnete erneut die meisten Neuengagements im Handwerk. Sie hilft, die finanziellen Barrieren zu überwinden, die gerade für junge Unternehmer eine große Herausforderung darstellen.

”

Die Bürgschaftsbank hat sich als einer der zentralen Ermöglicher im Bereich der Unternehmensnachfolge im Handwerk etabliert und verzeichnete erneut die meisten Neuengagements im Handwerk. (...) Diese maßgeschneiderte Unterstützung leistet einen nicht wegzudenkenden Teil für die Zukunftssicherung des Handwerks.“

Rainer Reichhold
Präsident HANDWERK BW e.V.



Neben der finanziellen Unterstützung ist es ebenso wichtig, die politischen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Der steigende bürokratische Aufwand und die komplexer werdenden Förderlandschaften stellen zunehmend eine Belastung und sogar ein Hemmnis für den Start ins Unternehmertum dar.

Es ist daher wichtig, dass HANDWERK BW – der Dachverband der Handwerksorganisationen im Südwesten – als Repräsentant von 140.000 Betrieben weiterhin für verlässliche Förderbedingungen eintritt, um Planungssicherheit zu gewährleisten, und hier und da auf Vereinfachungen hinarbeitet. Die Bürgschaftsbank ist für uns und den ganzen Mittelstand im Land ein unverzichtbarer Partner. Sie gewährleistet professionell und empathisch, Finanzierungsangebote flexibel und passgenau zu gestalten, sodass sowohl die betrieblichen Anforderungen

als auch die individuellen Bedürfnisse der Unternehmer berücksichtigt werden können. Diese maßgeschneiderte Unterstützung leistet einen nicht wegzudenkenden Teil für die Zukunftssicherung des Handwerks und trägt dazu bei, Arbeitsplätze sowie Ausbildungsplätze zu erhalten. Ja, die Zahl der Betriebe, die in den kommenden Jahren eine Nachfolge benötigen, ist alarmierend. Doch mit der richtigen Unterstützung – sowohl finanziell als auch politisch – kann das Handwerk der verlässliche Stabilitätsanker für Konjunktur und Gesellschaft in Baden-Württemberg bleiben.

R. Reichhold

Rainer Reichhold
Präsident HANDWERK BW e.V.

HERAUSFORDERUNG UNTERNEHMENSNACHFOLGE: SICHERHEIT UND KONTINUITÄT

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in einer Zeit, in der mehr Menschen aus dem Berufsleben ausscheiden als einsteigen, stehen immer mehr Unternehmen vor dem Problem, qualifizierte Fachkräfte zu bekommen, ganz zu schweigen davon, eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger zu finden. Bis 2036 werden knapp 30 Prozent der aktuellen Erwerbstätigen in den Ruhestand gehen, da die Babyboomer-Generation das Renteneintrittsalter erreicht hat. Wenn sich also kein Nachfolger in der eigenen Familie oder im Bekanntenkreis findet, bleibt meistens nur der Verkauf. Aber auch diese Möglichkeit der Nachfolge ist mit Herausforderungen verbunden. Was also tun, um einen Nachfolger zu finden? Wie plant man eine Unternehmensübernahme am besten? Und wie sieht es mit der Finanzierung aus?

Diese und andere Fragen beleuchtet unser "Nachfolge spezial". Außerdem stellen wir Ihnen einen kleinen Quer-

schnitt an erfolgreichen Unternehmerinnen und Unternehmern aus unserem Portfolio vor, die mutig genug waren, den Staffelstab zu übernehmen.

Früher oder später trifft es jede Unternehmerin und jeden Unternehmer: Sie beginnen sich Gedanken zu machen, wie es mit der eigenen Firma weitergehen soll, wenn der wohlverdiente Ruhestand mit großen Schritten näher rückt. Eine rechtzeitige Vorbereitung der Unternehmensnachfolge ist dabei das Gebot der Stunde. Doch was einfach klingt, ist in der Praxis oft ein vielschichtiger Vorgang, bei dem viele allgemeine wie auch individuelle Fragestellungen und emotionale Herausforderungen zu klären und zu meistern sind.

Eine Nachfolgeregelung ist nicht einfach mit einer Unterschrift erledigt. Sowohl Übergeber als auch Nachfolger haben oft ganz eigene Vorstellungen, die es gilt, auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Und dieser

”

Eine rechtzeitige Vorbereitung der Unternehmensnachfolge ist das Gebot der Stunde. Doch was einfach klingt, ist in der Praxis oft ein vielschichtiger Vorgang, bei dem viele allgemeine wie auch individuelle Fragestellungen und emotionale Herausforderungen zu klären und zu meistern sind."

Dirk Buddensiek (links) und Guy Selbherr
Vorstände der Bürgschaftsbank und Geschäftsführer der MBG



Prozess benötigt auf beiden Seiten neben der eigentlichen Suche häufig viel Zeit. Steht ein Generationenwechsel erst einmal vor der Tür, kann eine zu spät begonnene Suche nach einem passenden Nachfolger zu einer echten Krise bis hin zur Betriebsaufgabe und dem Verlust von Arbeitsplätzen führen.

In Zeiten hoher Volatilität in den Märkten, politischer Unsicherheiten und weltweiter Krisen sind Sicherheit und Kontinuität ein hohes Gut. Gleichzeitig bedarf es der Weiterentwicklung bestehender Förderinstrumente. Wir setzen als Bürgschaftsbank und MBG alles daran, auch weiterhin ein verlässlicher Partner für kleine und mittlere Unternehmen im Land zu sein. Im vergangenen Jahr haben wir bei der Bürgschaftsbank 1.783 Vorhaben mit einem Volumen von 577,8 Mio. Euro unterstützt und bei der MBG 55 Vorhaben mit einem Beteiligungsvolumen von 18,2 Mio. Euro. Damit haben wir dazu beigetragen, 16.952 Arbeitsplätze zu sichern und 2.930 neu zu schaffen. Darunter waren Start-ups ebenso wie etablierte Unternehmen. Über 60 Prozent davon waren Unternehmensnachfolgen und Gründungen. Mit der Ende 2024 begonnenen Kooperation mit der KfW im neuen Angebot des ERP Förderkredits für Gründung und Nachfolge sind wir noch besser für die künftigen Finanzierungsanfor-

derungen gewappnet. Wir sind stolz darauf, die Unternehmen auf ihrem Zukunftskurs begleiten zu dürfen.

Eines ist jedenfalls klar: Ohne die Impulse und Unterstützung durch unser großes Netzwerk könnten wir unseren Förderauftrag nicht erreichen. In diesem Sinne möchten wir uns bei allen Partnern für die gewohnt konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Laufe des Jahres 2024 bedanken.

Ein besonderer Dank gilt unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich mit Herzblut dafür einsetzen, kleine und mittelständische Unternehmen im Land voranzubringen.

Jetzt laden wir Sie aber erst einmal ein, mit uns einen Blick auf ein ereignisreiches Jahr 2024 zu werfen und mehr über das Thema Nachfolge zu erfahren.

Viel Vergnügen beim Lesen!

Dirk Buddensiek

Guy Selbherr

Nachfolger gesucht!

Irgendwann trifft es jeden Unternehmer – mal früher, mal später. Er sucht einen Nachfolger für sein Unternehmen. Die Gründe können vielfältig sein: In den meisten Fällen ist es altersbedingt, aber auch Krankheit oder neue Lebenspläne können dazu führen, dass ein Betrieb verkauft wird.

Doch einen geeigneten Nachfolger zu finden, wird immer schwieriger. Denn der demografische Wandel lässt die Gesellschaft immer älter werden, und diese Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren noch verstärken. Je nach Quelle ist in den kommenden Jahren von 38.000 bis 100.000 Unternehmen pro Jahr auszugehen, die bundesweit einen Nachfolger suchen.



Viele Menschen bevorzugen zudem die Gründung eines Start-ups, weil sie es als hipper ansehen, eine Übernahme eines bewährten Unternehmens schätzen sie häufig als „old-school“ ein. Doch Nachfolgen bieten auch viele Vorteile, die man nicht unterschätzen sollte:

Anders als bei einer Neugründung überspringt man die Aufbauphase, man profitiert von einem laufenden Geschäftsbetrieb mit all seinen Strukturen und Prozessen. Außerdem übernimmt man die Mitarbeiter, die Lieferanten und den Kundenstamm gleich mit. Und man verfügt über die vorhandenen Maschinen und das gesamte Inventar. Viele Punkte, die für eine Nachfolge sprechen.

Gerade kleine und mittlere Betriebe sind das Rückgrat unserer Wirtschaft in Baden-Württemberg und in ganz Deutschland. Eine funktionierende Wirtschaftsstruktur ohne den Mittelstand ist nicht vorstellbar. So spielen sie bei der Erhaltung des Wirtschaftswachstums und Wohlstandes eine entscheidende Rolle. Nur mit Hilfe der KMU können

die Wertschöpfungsketten und Arbeitsplätze im Land garantiert werden. Der Mittelstand gilt nicht zuletzt als Innovations- und Technologiemotor. Umso wichtiger, dass der Fortbestand der kleinen und mittelständischen Unternehmen gesichert bleibt. Und das funktioniert nur, wenn sich ein geeigneter Nachfolger findet.

Viele Übergeber machen den Fehler, dass sie sich zu spät um ihre Nachfolgeregelung kümmern. Dies kann viele verschiedene Gründe haben. Die emotionale Komponente spielt jedoch sicherlich mit eine Rolle. So fällt es vielen von ihnen schwer, ihr Lebenswerk in andere Hände zu übergeben. Und sie wollen natürlich sicher sein, dass der „Neue“ wirklich passt.

Damit die Übergabe aber gelingt, ist es notwendig, sie mindestens fünf Jahre im Voraus zu planen. Je weiter im Voraus, desto besser. Denn schließlich ist es längst nicht mit der Auswahl des Nachfolgers getan. Die Übergabe muss akribisch vorbereitet werden.

„Dennoch ist es ein Unterschied, ob man andere berät, oder ob man für sich selbst so eine große Entscheidung treffen muss.“

Marcel Brinkwirth übernahm 2023 die Eisenmann Exhaust Systems GmbH.

Zunächst muss sich der Firmeninhaber Gedanken machen, aus welchem Personenkreis der Übernehmer stammen könnte. Gibt es jemanden aus der Familie, der geeignet sein könnte, beispielsweise die Kinder? Oder eine Führungskraft aus dem Unternehmen? Oder muss man extern suchen? In den beiden ersten Fällen fällt die Übergabe wahrscheinlich leichter, da bereits ein Vertrauensverhältnis besteht und dem Nachfolger schon Strukturen und Prozesse bekannt sind. Bei einem Fremden muss das Vertrauen erst noch aufgebaut werden, und die Einarbeitungszeit dürfte weitaus länger dauern.

Wunsch und Realität klaffen hier aber wie so oft im Leben auseinander: Heutzutage finden viele Betriebe keinen Nachfolger innerhalb des Familien- oder internen Kreises. Also muss extern gesucht werden. Hierfür gibt es verschiedene Möglichkeiten wie Web-Portale, Beratung durch die Kammern, Vermittlung durch Fachverbände und ggf. auch durch Personalvermittlungsunternehmen. Anzeigen in Wirtschafts- und Fachzeitschriften oder durch Networking auf einschlägigen Events sind weitere Möglichkeiten.

Für die Auswahl sind verschiedene Faktoren ausschlaggebend: Auf Führungserfahrung, Branchen-Expertise, fachliche und kaufmännische Kenntnisse, aber auch auf die Persönlichkeit sollte geachtet werden. Der Übernehmer sollte zum Unternehmen passen, und die Chemie zwischen Verkäufer und Käufer muss stimmen, vor allem, wenn der Übergeber noch – zumindest eine Zeit lang – im Unter-

nehmen mitarbeiten wird. Je besser der Nachfolger zum Unternehmen passt, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass er schnell und gut von den Mitarbeitenden akzeptiert wird.

Unternehmenswert versus Verkaufspreis

Ein besonders wichtiger Faktor beim Übernahmeprozess ist natürlich der Unternehmenswert, da er für die Preisverhandlung relevant ist. Doch wie verhält es sich damit? Eigentlich ist es ganz einfach: Der Verkaufspreis ist der Gesamtbetrag, der beim Verkauf eines Unternehmens zum Ende des Prozesses erzielt wird. Der Unternehmenswert ist ein theoretischer Wert, den der Unternehmer seiner Firma beimisst. Er kann berechnet werden, wird jedoch durch subjektive Einschätzungen beeinflusst und dient zur ersten richtungsweisenden Bewertung eines Unternehmens.

Darüber hinaus ist der angegebene Wert des Unternehmens häufig die Grundlage für den potenziellen Käufer, um eine Finanzierung zu erhalten.

Wichtig ist, sich über die Bemessung des Unternehmenswertes gut zu informieren und beraten zu lassen. Denn wenn man den Wert unrealistisch einschätzt, kann es den Verkaufsprozess und das Finden potenzieller Käufer beeinflussen oder auch hinauszögern. Der Unternehmenswert ist jedoch in diesem Sinne keine allgemein objektive Größe und kann sich anhand von verschiedensten Faktoren verändern.



Aus unserer Förderung
Quantum aus Donaueschingen unterstützt Menschen und Firmen dabei, die 4. Industrielle Revolution erfolgreich zu meistern.

Bürgschaftsbank und MBG Baden-Württemberg unterstützten Dr. Thorsten Gerberich bei der Übernahme.



Was ist mein Unternehmenswert?

Rund ein Drittel der von den Bürgschaftsbanken und Mittelständischen Beteiligungsgesellschaften (MBGen) begleiteten Vorhaben sind Unternehmensnachfolgen. Die Institute unterstützen dabei den Käufer bzw. die Käuferin u.a. bei der Finanzierung des Kaufpreises. Da der Unternehmenswert für den Kaufpreis eine zentrale Rolle spielt, haben die Bürgschaftsbanken und MBGen mit den Initiatoren des Unternehmenswertrechners der Unternehmenswerkstatt Deutschland (UWD) eine Kooperation geschlossen. Mit dem Rechner erhalten die Verkäufer schnell, einfach und kostenlos eine grobe Ersteinschätzung des Unternehmenswertes.

Hier geht es zum Unternehmenswertrechner:
<https://unternehmenswertrechner.ermoeglicher.de/unternehmenswertrechner>



Wie wird der Unternehmenswert ermittelt?

Der Unternehmenswert ist relativ einfach zu berechnen, wenn man weiß, wie. Hierfür stehen unterschiedliche Methoden zur Auswahl. Das Ertragswertverfahren ist dabei eines der gängigsten. Man muss berücksichtigen, dass individuelle Emotionen des Unternehmers bei den Angaben eine Rolle spielen und diese beeinflussen können. Es handelt sich um subjektive Annahmen und Einschätzungen über das laufende Geschäft, den Markt und die künftigen Entwicklungen.

Auch können sich die Herangehensweisen von Käufer und Verkäufer diesbezüglich unterscheiden. Der Unternehmer, der für sein Lebenswerk eine Nachfolge sucht, blickt eher auf seine Leistung zurück. Ein Käufer kalkuliert, was ihm das Unternehmen in der Zukunft einbringen kann.

Zudem macht es einen Unterschied, nach welchem Ansatz man sein Unternehmen bewertet. Nicht jeder Ansatz passt für jedes Unternehmen gleich gut.

Beispiele: Der ertragsorientierte Ansatz berechnet die künftige geschätzte Gewinnausschüttung an die Investoren und eignet sich für etablierte Unternehmen, die regelmäßige Gewinne erwirtschaften.

Der Substanzwert-Ansatz berechnet den Nettovermögenswert, also den gegenwärtigen Marktwert aller Aktiven abzüglich Schulden, Verbindlichkeiten und Steuern. Dieser Ansatz ist ideal für Firmen mit realen Vermögenswerten wie zum Beispiel Immobilienholdings.

Beim Multiplikatoren-Ansatz ist der Unternehmenswert ein Mehrfaches des EBIT oder EBITDA. Der Multiplikator wird aus vergleichbaren Unternehmen und aktuellen Transaktionen ermittelt.

Die drei genannten Methoden haben nur einen richtungsweisenden Charakter. Das bedeutet, dass sie nur relativ grobe Werte liefern, da externe Faktoren, wie die wirtschaftliche Lage und die Stärke des Wettbewerbs, den Unternehmenswert mitgestalten und sich ändern können.

65 %

Bei rund 65 % der Unternehmen ist der Umsatz zwei Jahre nach der Übernahme angestiegen. Bei 4 % der Unternehmen hat er sich mindestens verdreifacht.



Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg

Für eine etwas detailliertere Bewertung kann man beispielsweise das Discounted-Cash-Flow-Verfahren anwenden, das sich besonders für Unternehmen in einem stetigen Wachstum anbietet.

Die Unternehmensbewertung ist komplex und umfangreich, doch gleichermaßen essenziell für den weiteren Verkaufsprozess. Deshalb lohnt sich eine professionelle Beratung hier in jedem Fall.

Eine erste Indikation für den Unternehmenswert können auch sogenannte Unternehmenswertrechner im Internet liefern wie beispielsweise die Unternehmenswerkstatt der IHK in Baden-Württemberg.

Doch warum weicht am Ende der Preis vom Wert ab? Meist liegt den Verkaufsverhandlungen zwischen Käufer und Verkäufer ein gesetzter Mindestwert des Verkäufers zu Grunde. Dieser stützt sich auf der indikativen Unternehmensbewertung.

Während der Kaufpreisverhandlungen ist es das Ziel, dass beide Parteien sich auf einen Festbetrag einigen können, damit ein Kauf stattfinden kann. Damit eine Einigung gelingt, muss der Käufer eine ähnliche Wertvorstellung des Unternehmens haben.

Die Preisgestaltung

Der endgültige Verkaufspreis hängt von verschiedenen Dingen ab: Auch Käufer handeln nach ihren individuellen Interessen. Hat das Unternehmen in den Augen der Interessierten großes Marktpotenzial, so messen sie ihm einen höheren Wert zu, was zu einem höheren Kaufpreis führen kann.

Je mehr Nachfrage besteht, desto mehr lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, dass das Unternehmen eine attraktive Investition darstellt. Ist das Unternehmen für eine Vielzahl an potenziellen Käufern interessant, so steigt der Unternehmenswert automatisch an.

Bei einem größeren Kreis an möglichen Übernehmern kann auch die Durchführung eines Bieterwettbewerbs Sinn machen. Dieser bringt einige Vorteile mit sich: Zum einen findet so ein vergleichsweise schneller und effizienter Verkaufsprozess durch gesetzte Stichtage zum Abgeben der Angebote statt. Des Weiteren kann der Käufer so ebenfalls den Prozess noch aktiver steuern, indem er beispielsweise individuelle Deadlines setzt. Aus dem stetigen Überbieten der Interessenten ergibt sich zumeist ein höherer Verkaufserlös; und der Verkäufer kann eine subjektive Wahl aus einer Auswahl an möglichen Käufern treffen. Je nachdem, welcher für ihn die perfekte Nachfolge nach seinen individuellen Kriterien darstellt. Allerdings wird dieses Szenario aufgrund des demografischen Wandels immer seltener. Meist ist es – wie bereits erwähnt – nicht so leicht, überhaupt einen Nachfolger zu finden.

„Wie komplex dieser ganze Prozess war, zeigt sich daran, dass wir nach der finalen Entscheidung immer noch ein Jahr gebraucht haben, bis wirklich alles für beide Seiten gepasst hat.“

Mehr zu Sofia Letica und Max Faller von der Agentur Glanzmann Schöne Design

Neben Angebot und Nachfrage spielen noch weitere Faktoren bei der Preisgestaltung eine Rolle: Je komplexer das Unternehmen aufgestellt ist, desto früher sollte man sich auf den Verkaufsprozess vorbereiten. Hat der Käufer nicht das Gefühl, alle Aspekte sowie mögliche Risiken und Sachverhalte des Unternehmens aufgrund der hohen Komplexität überblicken zu können, desto größer ist für ihn das Risiko. Seine Kaufbereitschaft kann dadurch negativ beeinflusst werden. Durch eine klare und umfassende Offenlegung komplexer Prozesse lassen sich Unsicherheiten auf Käuferseite minimieren.

Kunden- und Lieferantenbeziehungen, das Marktumfeld, das Image, besondere Erfolge des Unternehmens – das alles spielt beim Unternehmenswert und den Preisverhandlungen eine Rolle.

Der größte Feind des Unternehmers ist Zeitdruck. Wenn man seinen Betrieb rasch verkaufen möchte oder muss, riskiert man, nicht dessen volles Potenzial ausschöpfen zu können. Man sollte bereits vor den Verkaufsverhandlungen das Unternehmen „auf Vordermann bringen“. Dazu gehören unter anderem das Lösen von Abhängigkeiten und die Optimierung vorherrschender Prozesse und Strukturen.

Die Vorbereitung ist also das A und O für einen möglichst hohen Verkaufspreis. Die Beauftragung eines externen Beraters trägt hier auch zu einer möglichst objektiven und damit realistischen Betrachtungsweise bei. Ein guter Berater kann außerdem im Vorfeld dabei helfen, das Unternehmen für den Verkauf fit zu machen, so dass der optimale Verkaufspreis erzielt werden kann.

Die Finanzierung

Der (potenzielle) Übernehmer muss sich seinerseits frühzeitig um die Finanzierung kümmern, denn in den seltensten Fällen ist genug Eigenkapital vorhanden, um den kompletten Verkaufspreis selbst stemmen zu können. Verschiedene Finanzierungsformen stehen am Markt zur Verfügung. Auch hier macht es Sinn, sich gründlich informieren und beraten zu lassen. Der Übernahmepreis und die daraus resultierende Finanzierung dürfen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens nicht überfordern. Neben Zins und Tilgung für die Übernahmefinanzierung muss noch genügend Liquidität verbleiben, um den laufenden Geschäftsbetrieb und das betriebliche Wachstum finanzieren zu können. Die Banken und Förderinstitute analysieren hier die bisherige betriebliche Entwicklung und die Zukunftsperspektiven des zu übernehmenden Betriebes. Das Ergebnis ist Basis für die Beurteilung der Angemessenheit des Kaufpreises. Ist man sich über den Verkaufspreis einig und die Finanzierung ist gesichert, ist das Ende der Fahnenstange aber noch lange nicht erreicht. Für beide Seiten bedeutet es immer noch einen langen Weg mit viel Arbeit, bis die Übergabe stattfinden kann.

Kommunikation ist alles

Für den Erfolg der Übernahme ist es entscheidend, dass der Nachfolger frühzeitig das Unternehmen, das Management-Team und die Belegschaft kennenlernt. Er sollte möglichst früh in die Prozesse und Entscheidungen eingebunden werden. Eine offene Kommunikation und Transparenz sind hier besonders wichtig. Auch Bedenken sollten von beiden Seiten geäußert werden können. Nur so lässt sich ein Konsens finden und Vertrauen aufbauen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten ebenfalls möglichst früh über das Geplante informiert werden. Nur so lassen sich Spekulationen, Misstrauen und unnötige Ängste vermeiden. Und natürlich müssen auch Kunden, Lieferanten und andere externe Stakeholder von dem Verkauf rechtzeitig erfahren. Es ist immer schlecht, wenn die „Beteiligten“ es beispielsweise aus der Presse erfahren. Auf beiden Seiten ist eine Übernahme herausfordernd



Laura Gamp übernahm mit nur 24 Jahren ein Fitness-Studio, nachdem sie mehrere Jahre im Unternehmen gearbeitet und ihr Duales Studium in Fitnessökonomie dort absolviert hat.

und aufregend, wenn auch aus verschiedenen Gründen.

Harter Cut oder sanfter Übergang?

Eine Frage, die sich Verkäufer und Käufer auch noch stellen müssen, ist, ob es einen harten Cut oder einen koordiniert gemeinsamen Übergang geben soll. Sprich: Arbeitet der bisherige Inhaber noch im Unternehmen mit, beispielsweise als Geschäftsführer oder projektbezogen, oder verlässt er das Unternehmen zu einem bestimmten Stichtag nach der Transaktion. Das ist alles Geschmacksache. Beides kann Vorteile haben: Bleibt der Verkäufer noch im Unternehmen kann er mit Rat und Tat zur Seite stehen und den Nachfolger unterstützen. Zieht er sich sofort komplett zurück, ist es für den neuen Inhaber vielleicht einfacher, Dinge zu verändern.

Fazit

Unternehmensübernahmen sind komplexe, jahrelange Prozesse. Ihr Erfolg steht und fällt mit einer guten Vorbereitung auf beiden Seiten, einer offenen, transparenten Kommunikation und der Fähigkeit der Beteiligten, sich auf das Gegenüber einzulassen. Wenn sie gelingen, tragen sie maßgeblich zum Wohlstand und zur nachhaltigen Sicherung des Wirtschaftsstandortes bei. Denn ohne den traditionsreichen Mittelstand geht es nicht.

Schritt für Schritt zur Nachfolge



Schritt

1

Die Suche nach einem passenden Unternehmen

Der erste Schritt zur erfolgreichen Unternehmensnachfolge besteht darin, ein Unternehmen zu finden, mit dem man sich identifizieren kann. Es ist wichtig, dass die Chemie zwischen dem scheidenden Geschäftsführer und seinem Nachfolger stimmt. Der Übernehmer sollte die Vision und die Ziele des Unternehmens teilen und in der Lage sein, die Verantwortung zu übernehmen. Um ein potenzielles Unternehmen zu finden, können Nachfolger unterschiedliche Wege nutzen. So gibt es verschiedene Nachfolgebörsen wie nexxt-change, die Unternehmensinhaber und potenzielle Übernehmer zusammenbringen. Daran beteiligen sich auch die Banken. Und auch die Bürgschaftsbanken sind auf regionalen Plattformen vertreten und arbeiten ebenfalls intensiv bei regionalen Initiativen der Partnerbanken und Netzwerke mit. Es kann zudem sinnvoll sein, sich an Berater oder Experten zu wenden, die bei der Identifizierung und Auswahl eines geeigneten Unternehmens unterstützen können.

Schritt

2

Die Finanzierung und die Bewertung des Unternehmens

Um eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge zu gewährleisten, ist es wichtig, das Unternehmen zu bewerten und einen realistischen Verkaufspreis festzulegen. Die Bewertung des Unternehmens sollte auf verschiedenen Faktoren basieren, wie zum Beispiel dem finanziellen Zustand, den Vermögenswerten, den laufenden Verträgen und den zukünftigen Geschäftsaussichten. Es kann hilfreich sein, externe Experten oder Berater hinzuzuziehen, um eine objektive Bewertung des Unternehmens vorzunehmen. Diese können auch bei der Festlegung eines realistischen Verkaufspreises unterstützen, der sowohl für den scheidenden Geschäftsführer als auch für den Nachfolger fair ist. Um eine erste Indikation des Kaufpreises zu erhalten, bieten die Bürgschaftsbanken und MBGen den Unternehmenswertrechner an.

Schritt

3

Die Erstellung eines Nachfolgeplans, der die Übergabe des Unternehmens regelt

Ein Nachfolgeplan ist ein wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen Unternehmensnachfolge. In diesem Plan sollten alle wichtigen Schritte und Maßnahmen festgelegt werden, die für eine reibungslose Übergabe des Unternehmens erforderlich sind. Der Nachfolgeplan sollte auch die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des scheidenden Geschäftsführers und des Nachfolgers klar definieren. Es ist wichtig, dass der Nachfolgeplan flexibel ist und bei Bedarf angepasst werden kann. Der Plan sollte auch eine klare Zeitlinie enthalten, die die verschiedenen Phasen der Nachfolge regelt, wie zum Beispiel die Vorbereitung, die Übergabe und die Einarbeitung des Nachfolgers.

Schritt

4

Die Sicherstellung einer reibungslosen Übergabe der Verantwortlichkeiten und Aufgaben

Ein reibungsloser Übergang der Verantwortlichkeiten und Aufgaben ist entscheidend für eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge. Der scheidende Geschäftsführer sollte sicherstellen, dass der Nachfolger alle erforderlichen Informationen, Kenntnisse und Fähigkeiten hat, um seine neuen Aufgaben erfolgreich zu erfüllen. Der scheidende Geschäftsführer sollte den Nachfolger aktiv in die Geschäftsprozesse einbinden und ihm die Möglichkeit geben, praktische Erfahrungen zu sammeln.

Schritt

5

Die Einbindung des Nachfolgers in die Unternehmenskultur und die Einführung in die Geschäftsprozesse

Um eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge zu gewährleisten, ist es wichtig, den Nachfolger in die Unternehmenskultur einzubinden und ihm die Geschäftsprozesse näherzubringen. Der Nachfolger sollte die Werte, Normen und Traditionen des Unternehmens verstehen und in der Lage sein, diese fortzuführen. Es kann hilfreich sein, dem Nachfolger die Möglichkeit zu geben, sich mit den Mitarbeitern und anderen wichtigen Stakeholdern des Unternehmens vertraut zu machen. Dies kann durch gemeinsame Meetings, Schulungen oder Team-Building-Maßnahmen erreicht werden.

Schritt 6

Die Sicherstellung einer ausreichenden finanziellen Absicherung des scheidenden Geschäftsführers

Die finanzielle Absicherung des scheidenden Geschäftsführers ist ein wichtiger Aspekt der Unternehmensnachfolge. Der scheidende Geschäftsführer sollte sicherstellen, dass er nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen über ausreichende finanzielle Mittel verfügt, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Es kann sinnvoll sein, frühzeitig finanzielle Planungen und Vorsorgemaßnahmen zu treffen, wie zum Beispiel die Bildung einer privaten Altersvorsorge oder die Absicherung durch Versicherungen. Es kann auch ratsam sein, einen Finanzexperten oder Berater hinzuzuziehen, um die finanzielle Absicherung zu optimieren.

Schritt 7

Die Kommunikation der Nachfolgepläne an die Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten

Die Kommunikation der Nachfolgepläne an die Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten ist ein wichtiger Schritt, um Vertrauen und Transparenz zu schaffen. Es ist wichtig, dass alle relevanten Stakeholder über die geplante Nachfolge informiert werden und die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern. Die Kommunikation kann auf verschiedene Weise erfolgen, wie zum Beispiel durch persönliche Gespräche, Mitarbeitermeetings, Rundschreiben oder Pressemitteilungen. Es ist wichtig, dass die Kommunikation klar, ehrlich und zeitnah erfolgt.

Aus unserer Förderung

2023 übernahm Laura Haudel erfolgreich die erste reserve personalservice GmbH in Karlsruhe. Die damals 37-Jährige war zu diesem Zeitpunkt bereits seit über 10 Jahren im Unternehmen tätig.

2025 erhielt erste reserve die Auszeichnung „WORLD'S BEST EMPLOYER“.



Schritt 8

Die Begleitung des Nachfolgeprozesses durch externe Experten und Berater

Die Begleitung des Nachfolgeprozesses durch externe Experten und Berater kann hilfreich sein, um eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge zu gewährleisten. Externe Experten können wertvolle Unterstützung und Beratung bieten, insbesondere in den Bereichen Bewertung, Vertragsrecht, Steuern und Finanzen.

Es kann sinnvoll sein, frühzeitig externe Experten oder Berater hinzuzuziehen, um den Nachfolgeprozess von Anfang an professionell zu begleiten.

Schritt 9

Die Überwachung und Anpassung des Nachfolgeplans während des Übergangsprozesses

Während des Übergangsprozesses ist es wichtig, den Nachfolgeplan zu überwachen und bei Bedarf anzupassen. Es können unvorhergesehene Herausforderungen oder Veränderungen auftreten, die eine Anpassung des Plans erforderlich machen. Es ist wichtig, regelmäßige Überprüfungen und Evaluierungen durchzuführen, um sicherzustellen, dass der Nachfolgeprozess reibungslos verläuft. Dabei sollten alle relevanten Stakeholder einbezogen werden, wie zum Beispiel der scheidende Geschäftsführer, der Nachfolger, die Mitarbeiter und die externen Experten.

Schritt 10

Die Anerkennung des scheidenden Geschäftsführers und die Etablierung des neuen Führungsteams

Der letzte Schritt zur erfolgreichen Unternehmensnachfolge besteht darin, den scheidenden Geschäftsführer angemessen zu würdigen und anzuerkennen. Er hat das Unternehmen über einen längeren Zeitraum geprägt und verdient eine ansprechende Verabschiedung. Es kann sinnvoll sein, eine Abschiedsfeier oder eine andere Form der Anerkennung zu organisieren, um den scheidenden Geschäftsführer gebührend zu würdigen. Gleichzeitig sollte das neue Führungsteam etabliert werden, um einen nahtlosen Übergang zu gewährleisten.

Unternehmen brauchen Nachfolger – Nachfolger brauchen Geld

Verkäufer und Käufer – das sind zwei Seiten der Medaille: Während der bisherige Inhaber einen möglichst hohen Kaufpreis veranschlagen möchte, will der Übernehmer so wenig wie möglich bezahlen. Verständlich. Doch ganz gleich, wie hoch oder wie niedrig der Kaufpreis ist, in den seltensten Fällen kann der Käufer diesen komplett aus der eigenen Tasche, also mit eigenem Kapital, stemmen. Es müssen Alternativen her. Die gute Nachricht: Es gibt heute viele verschiedene Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten. In den meisten Fällen kommt ein Finanzierungsmix aus Eigen- und Fremdkapital zum Zuge.

Damit der Übernehmer die für sich am besten passende Finanzierung findet, lohnt sich der Weg zu einem externen Berater. Er kann die Ansprache der Finanzierungspartner orchestrieren und begleiten sowie in Gesprächen und Verhandlungen unterstützen. Außerdem gilt auch hier: Information ist alles. Wichtig ist, sich bestmöglich über alle möglichen Finanzierungsvarianten zu erkundigen, staatliche Zuschüsse auszuloten und vor allem die Konditionen zu vergleichen – sprich: Wer den Markt sondiert und mit mehreren Finanzierungspartnern spricht, kennt die Bandbreite der angebotenen Konditionen. Da es um große Summen geht, machen kleine Unterschiede bei Zinssätzen, Laufzeiten oder sonstigen Bedingungen oft einen großen Unterschied.

Aber nicht allein die Zins- und Vergütungskomponenten sind entscheidend für die Wahl des passenden Instruments – auch dessen Flexibilität sollte beachtet werden.

Das Finden der optimalen individuellen Finanzierung – egal ob Eigen- oder Fremdkapital oder eine Mischung aus beidem – ist bei der Unternehmensnachfolge ein wesentlicher Meilenstein am Ende eines oft jahrelangen Prozesses.

1,48

Mio. Euro beträgt der mittlere Umsatz im Jahr nach der Übergabe im Ländle.



Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg



Finanzierungsformen unter der Lupe

Beispiel Eigenkapitalfinanzierung

Eigenkapitalfinanzierung bedeutet, dass der Nachfolger eigenes Kapital oder das von Investoren in das Unternehmen einbringt. Diese Finanzierungsform bietet den Vorteil, dass kein Zins- oder Rückzahlungsdruck besteht. Allerdings kann dies auch bedeuten, dass Unternehmensanteile und damit Mitspracherechte abgegeben werden müssen. Typische Strategien sind die Finanzierung durch Ersparnisse, die Beteiligung von Business Angels oder Beteiligungsgesellschaften.

Eine Sonderform sind die stillen Beteiligungen, wie sie auch die MBG Baden-Württemberg anbietet. Sie verändern nicht die Gesellschafterstruktur und damit die Anteilsverhältnisse im Unternehmen. Der Unternehmer hat damit weiterhin die Kontrolle darüber, wer zum Gesellschafterkreis gehört und wer nicht. Er muss also nicht fürchten, durch die Aufnahme eines stillen Gesellschafters weitere mitbestimmende Personen in das Unternehmen zu holen.

Außerdem bedeuten stille Beteiligungen langfristiges, verlässliches Kapital, das auch im Falle einer eventuellen wirtschaftlichen Verschlechterung der Unternehmenssituation nicht einfach so gekündigt werden kann. Das gibt in der Krise Sicherheit. Das bedeutet: Stille Beteiligungen werden grundsätzlich eingegangen mit einer langfristigen Perspektive, nicht mit kurzfristigem Blick auf „schnelle Erträge“.

Beispiel Fremdkapitalfinanzierung

Bei der Fremdkapitalfinanzierung werden externe Mittel, meist in Form von Krediten oder Darlehen, aufgenommen. Der Vorteil dieser Finanzierungsform ist, dass der Nachfolger die volle Kontrolle über das Unternehmen behält. Der Nachteil sind die Verpflichtungen zur Zinszahlung und Rückzahlung der Darlehen.

Häufig verfügen potenzielle Übernehmer nicht über ausreichend Sicherheiten. Für Banken sind Finanzierungen bei schwachen oder fehlenden Sicherheiten verbunden mit hohen Blankoanteilen trotz eines guten Geschäftskonzeptes oft nicht einfach darzustellen. Hier kommt die Bürgschaftsbank Baden-Württemberg mit ihren Bürgschaften und Garantien ins Spiel.

Die unterschiedlichen Finanzierungsinstrumente bauen in der Praxis aufeinander auf: Bank- und Förderkredite sowie Bürgschaften erleichtern die Suche nach privatem Mezzanin- und Beteiligungskapital. Mit gestärkter Eigenkapitalquote ist es wiederum einfacher, an zinsgünstige Bankkredite zu gelangen. Daher ist der Mix aus beidem sinnvoll.

Selbstverständlich gibt es sowohl bei der Eigen- als auch bei der Fremdfinanzierung noch viele weitere Möglichkeiten. Daher ist eine gute Information darüber unerlässlich, um die für sich passende zu finden.

Welche Formen der Nachfolgeregelung gibt es?

Wer sein Unternehmen veräußern will, hat mehrere Möglichkeiten. Jede davon bietet Vor-, aber auch Nachteile. Hier eine Übersicht.



1. Die familieninterne Nachfolge

Bei der familieninternen Nachfolge – im Fachjargon auch Family-Buy-Out genannt – überträgt der scheidende Inhaber sein Unternehmen auf ein oder mehrere Familienmitglieder.

Vorteile

- Das Unternehmen bleibt in der Familie.
- Eine langsame und langfristige Heranführung des Nachfolgers an seine Aufgaben ist möglich.
- Die Übergabe kann in mehreren Stufen erfolgen: Mitarbeiter, Geschäftsführer, Minderheitsbeteiligung, Mehrheitsbeteiligung.
- Unterschiedliche Arten der Übertragung, wie Kauf auf Raten oder Schenkung, sind möglich.

Nachteile

- Gibt es mehrere Kinder, stellt sich die Frage, wer die Nachfolge antritt. Ausgleichszahlungen können hier eine Option sein.
- Die Entscheidungsfindung für einen geeigneten Nachfolger aus der Familie ist oft sehr emotional.



2. Nachfolgeregelung durch leitende Angestellte

Beim sogenannten Management-Buy-Out übernimmt ein leitender Angestellter die Firma. Die Finanzierung erfolgt hier meist aus Fremdkapital. Hier gibt es mehrere Möglichkeiten, beispielsweise öffentliche Förderprogramme, eine Bankenfinanzierung oder ein Verkäuferdarlehen.

Vorteile

- Die Nachfolge durch einen leitenden Angestellten zeugt von einer weitsichtigen Personalplanung. Und der Vorteil ist, dass eine Führungspersönlichkeit das Unternehmen auch sehr gut kennt.

- Die Vertrauensbildung von Seiten der Belegschaft zum Nachfolger ist in den meisten Fällen größer als bei einer externen Besetzung.
- Gegebenenfalls können in diesen Fällen notwendige Umstrukturierungen schneller umgesetzt werden.

Nachteile

- Die Trennung von Lebenswerk und Familie ist ein großer Schritt und mit noch mehr Emotionen behaftet.
- Die Frage der Finanzierung wird schwieriger sein.



3. Nachfolgeregelung durch eine externe Person

Beim sogenannten Management-Buy-In übernimmt eine externe Person das Unternehmen.

Vorteile

- Eine externe Person wird frische Ideen einbringen, die zu Wettbewerbssprüngen und zur Weiterentwicklung des Betriebs führen können.

Nachteile

- Das Vertrauen der Mitarbeiter an den neuen Inhaber muss erst noch wachsen.
- Ggf. birgt die Zusammenarbeit zwischen neuer Führungskraft und dem im Unternehmen verbleibenden Führungspersonal mehr Konfliktpotenzial.
- Die externe Person benötigt mehr Zeit, um sich einzuarbeiten, da sie erst alle Prozesse und Strukturen kennenlernen muss.



4. Firmeninterne und externe Nachfolger

Beim sogenannten Buy-In-Management-Buy-Out übernehmen sowohl firmeninterne als auch externe Nachfolger das Unternehmen.

Vorteile

- Die Variante Buy-In-Management-Buy-Out erhöht die Chancen für eine erfolgreiche Unternehmenszukunft, sofern das neue Führungsteam respektvoll und harmonisch zusammenarbeitet.

Nachteile

- Hier treffen unterschiedliche Führungsstile und verschiedene strategische Ausrichtungen aufeinander. Das birgt ein höheres Konfliktpotenzial. Damit umzugehen erfordert von beiden Seiten Gesprächs- und Kompromissbereitschaft.



5. Gesellschaftsanteile zurückkaufen

Beim Owner-Buy-Out wird der Verkäufer Minderheitsgesellschafter am Unternehmen, indem er Gesellschaftsanteile von seinem Nachfolger zurückkauft.

Vorteile

- In diesem Fall bleibt der Verkäufer Teil der Firma und hat noch ein Mitspracherecht.

Nachteile

- Der Verkäufer muss sich den Entscheidungen des Nachfolgers und Mehrheitseigners beugen.



6. Unternehmen verkaufen

Beim Plant-Buy-Out wird das Unternehmen an einen Konkurrenten verkauft.

Vorteile

- Der Wettbewerber, der das Unternehmen übernimmt, kann sich vergrößern und dadurch seine Marktposition stärken.
- Im besten Fall sichert das Arbeitsplätze.

Nachteile

- Das etablierte Unternehmen geht komplett im Wettbewerber auf. Das kann bedeuten, dass auch der Name und die Ideologie des Unternehmens verschwinden.
- Die Arbeitsplätze der Mitarbeiter sind möglicherweise langfristig nicht sicher.
- Hier ist die emotionale Hürde noch größer.



7. Verkauf an Finanzinvestoren

Beim Institutional-Buy-Out übernehmen Finanzinvestoren das Unternehmen.

Vorteile

- Investoren investieren zumeist Kapital, um das Unternehmen weiterzuentwickeln und es wachsen zu lassen.
- Oft werden den Führungskräften auch Beteiligungen am Unternehmen angeboten.

Nachteile

- Investoren tendieren häufig zu Maßnahmen, die vor allem den Gewinn maximieren.
- Der Führungsstil und die Risikobereitschaft von Investoren können das Betriebsklima auch negativ beeinflussen.



8. Die Stiftung

Die Besonderheit der Stiftung ist ihre Autonomie – sie kennt weder Anteilseigner noch Mitglieder. Das in eine Stiftung eingebrachte Vermögen wird per Satzung einem festgelegten Zweck gewidmet.

Bei dieser Form der Nachfolgeregelung gibt man die Eigentumsstellung an dem Unternehmen auf und überträgt diese auf die Stiftung. Ob der bisherige Inhaber sich danach in der Stiftung oder im Unternehmen weiterhin engagiert, hängt ganz von dem Willen und der Gestaltung ab. Hier gibt es keine Vorgaben, aber es ist möglich, dass er als noch lebender Stifter auf einer der beiden Ebenen Mitspracherechte hat.

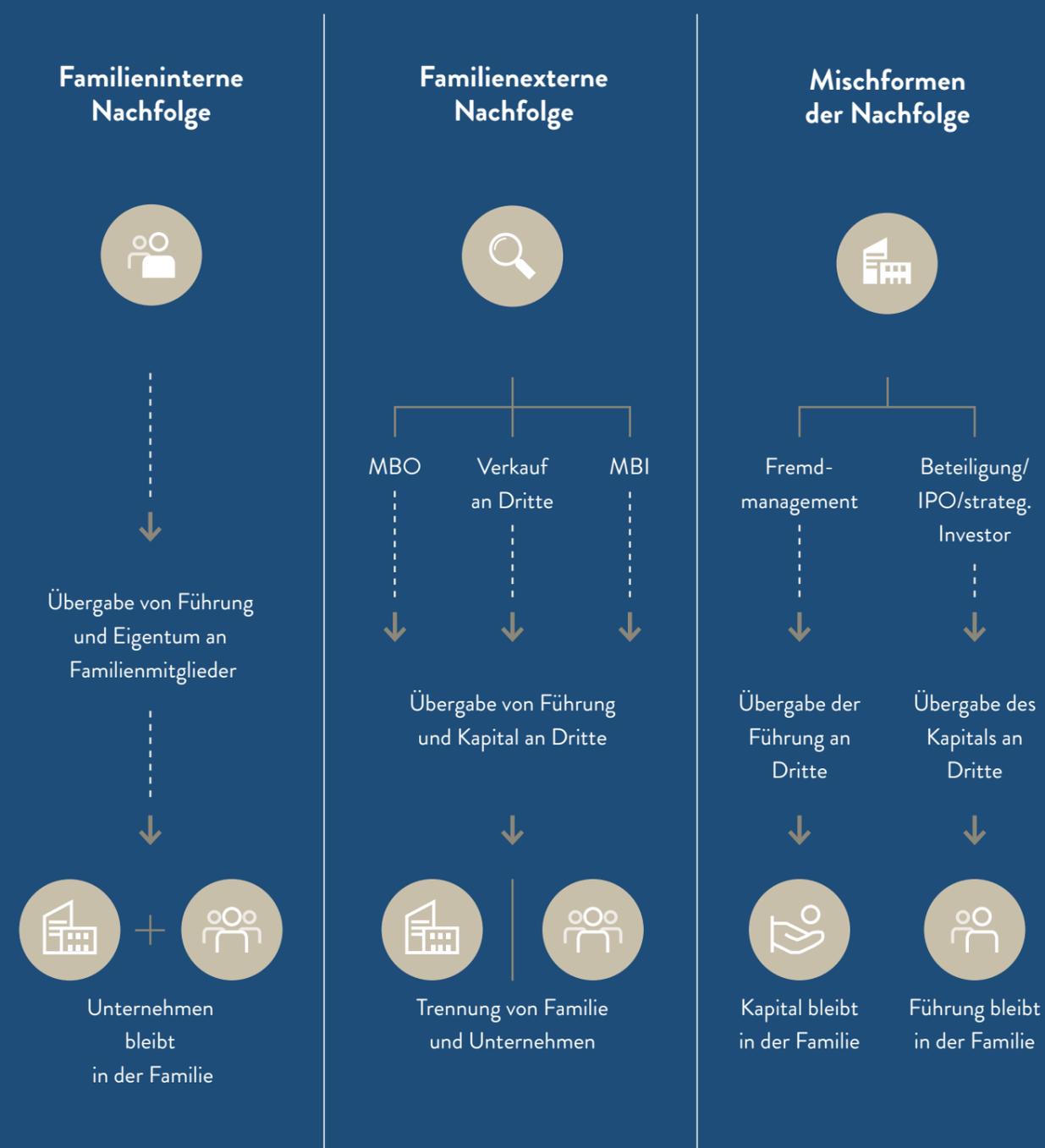
Vorteile

- Durch die Eigentümerlosigkeit kann eine Stiftung Unternehmen vor Zersplitterung, feindlichen Übernahmen und gegebenenfalls auch vor Pflichtteilsansprüchen absichern.
- Je nach Form und Gestaltung kann es Steuerbefreiungen geben.
- Spenden lassen sich in den Vermögensstock einer gemeinnützigen Stiftung im Jahr der Zuwendung und in den folgenden neun Jahren auf Antrag bis zu einem Betrag von insgesamt einer Million Euro als Sonderausgaben abziehen.
- In einer Stiftung können Familienmitglieder des Stifters als Kommanditisten am Erfolg des Unternehmens teilhaben, ohne dass ihnen Mitspracherechte eingeräumt werden.

Nachteile

- Je nach Stiftungsform verfallen diverse Steuerprivilegien, beispielsweise, wenn ein Gewerbe angemeldet wird.

Formen der Nachfolgeregelung im Überblick



Vom Auszubildenden zum Geschäftsführer

”

Ich bin sehr dankbar dafür, dass ich diese Chance bekommen habe. Und ich finde es toll, dass es in Baden-Württemberg Förderinstrumente für Unternehmensnachfolgen gibt.“

Marcus Häusler, Geschäftsführer res-ebert®



Marcus Häuslers Werdegang begann als Azubi bei res-ebert®. Anfang 2023 wagte er dann einen großen Schritt: Er übernahm das Unternehmen.



„Schon während meiner Ausbildung zum Gestalter für visuelles Marketing, die ich 2011 bei res-ebert® absolvierte, war die Firma mein Zuhause. Über die Jahre habe ich zahlreiche Projekte begleitet und direkt vor Ort umgesetzt. Die enge Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden sowie dem Team über lange Zeit hat den Einstieg in die neue Rolle natürlich erleichtert“, betont Marcus Häusler. Vom Auszubildenden zum Geschäftsführer – ein großer Schritt, aber genau die Herausforderung, die er gesucht hat. „Stillstand gibt es für mich nicht, und ich habe nie bereut, diesen Weg eingeschlagen zu haben“, sagt er. Natürlich gibt es immer Bedenken, doch entscheidend sei, Chancen zu erkennen und sie zu ergreifen.

Seit über 65 Jahren ist res-ebert® ein Spezialist für Auftrittsdiseing mit einem renommierten Kundenstamm und vielen internationalen Projekten. Von regionaler Zusammenarbeit mit der Messe Karlsruhe als offizieller Dienstleistungspartner, mit Veranstaltungen wie der art KARLSRUHE, LEARN-TEC oder dem Süddeutschen Kirchentag. Über erfolgreiche Projekte in der Politik bis hin zu

internationalen Veranstaltungen. „Ein besonderer Dank gilt meiner Vorgängerin Sabine Abrolat, die mir großes Vertrauen entgegengebracht und mich im Übernahmeprozess unterstützt hat. Mit der Verantwortung als Geschäftsführer habe ich es mir zur Aufgabe gemacht, die Firma nicht nur erfolgreich in die Zukunft zu führen, sondern auch gezielt weiterzuentwickeln. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, habe ich wichtige Schritte in Richtung Digitalisierung und Prozessoptimierung angestoßen. Gleichzeitig lege ich großen Wert auf Nachhaltigkeit, um langfristig zukunftsfähige Strukturen zu schaffen. Sabine Abrolat ist weiterhin in Projekte involviert und bleibt der Firma mit ihrer Erfahrung verbunden. Insgesamt verlief der Übergang reibungslos und effizient.“

Nicht zuletzt auch durch die gute Beratung und Unterstützung von der IHK Karlsruhe. „Wir haben uns zu meinem Vorhaben gemeinsam Gedanken gemacht“, sagt der 32-Jährige. Aber auch die Volksbank in Karlsruhe und die Bürgschaftsbank Baden-Württemberg haben ihn nicht nur bei der Finanzierung unterstützt, sondern standen ihm mit Rat

und Tat zur Seite. „Mein Ziel ist es, das Unternehmen nicht nur am Markt zu festigen, sondern es noch stärker sichtbar zu machen. Wir sind präsent, aber da geht noch mehr – und genau diese Präsenz will ich weiter ausbauen“, sagt er mit einem Augenzwinkern. Gleichzeitig möchte er seinen Kunden helfen, ihre Außenwirkung über alle Kanäle hinweg zu optimieren. „Mit unserer Expertise sorgen wir dafür, dass unsere Kundenprojekte nicht nur gesehen werden, sondern in Erinnerung bleiben.“ Auf das bisher Erreichte ist er stolz, doch für ihn ist klar: Das Beste liegt noch vor ihm.“

DIE FINANZIERUNG

Wer?

Volksbank pur eG, L-Bank, Bürgschaftsbank Baden-Württemberg

Was?

L-Bank Gründungs- und Wachstumsfinanzierung – junge KMU, Hausbank-KKK, Bürgschaft

res-ebert.com

Generationswechsel in Baden-Württemberg

Wie wichtig das Thema Unternehmensnachfolge ist, zeigt auch, dass es in „the Länd“ zahlreiche Informationsveranstaltungen und Initiativen rund um dieses Thema gibt. Auf Einladung des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg und seiner Landeskampagne Nachfolge BW haben sich beispielsweise am 18. November 2024 in Esslingen Expertinnen und Experten zu den Herausforderungen und Unterstützungsangeboten für erfolgreiche Unternehmensnachfolgen ausgetauscht. Der Einladung waren zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter von Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Banken und Förderinstituten, Verbänden, Beratungsdiensten und Wirtschaftsförderungen gefolgt. Auch die Bürgschaftsbank und MBG Baden-Württemberg waren vor Ort, um

gemeinsam mit den anderen Akteuren unter dem Motto „Generationswechsel in Baden-Württemberg: Unternehmensnachfolge gemeinsam anpacken.“ die anstehenden Aufgaben und zunehmenden Herausforderungen im Rahmen des Generationswechsels zu diskutieren sowie die Unterstützungsangebote in THE LÄND zu beleuchten.

Für Interessierte bestehen viele Informations- und Beratungsangebote: Auf der Website www.startupbw.de/fokusthemen/nachfolge ist beispielsweise alles Wissenswerte rund um die Unternehmensnachfolge in Baden-Württemberg zusammengestellt wie etwa Finanzierungsmöglichkeiten, Beratungsangebote, Weiterbildungen und Ansprechpartner.

Pionier der Wasserstrahl- technik

”

Man sollte sich klar darüber sein, ob die Selbstständigkeit wirklich das ist, was man möchte, und was sie für einen bedeutet.“

Tobias Merz (links) und Sebastian Müller (rechts), Geschäftsführer Burkhardt GmbH

AUS UNSERER
FÖRDERUNG



Eine Übernahme war ihnen nicht genug: Nachdem Sebastian Müller und Tobias Merz 2022 die ehemalige MM Wasserstrahltechnik GmbH – heute Burkhardt GmbH – übernommen haben, haben sie ein Jahr später die Zindt Modell und Formenbau GmbH erworben. Bei beiden Vorhaben hat sie die Bürgschaftsbank Baden-Württemberg begleitet.



Der Unternehmensgründer Volker Burkhardt ist einer der Pioniere der Wasserstrahltechnik im Südwesten. 1998 gründet der Maschinenbau-Meister das Unternehmen. Damals war die Wasserstrahltechnik eine noch recht neue Technologie. Heute ist die Burkhardt GmbH weit mehr als eine Kompetenz im Wasserstrahlschneiden – das Unternehmen ist ein Komponenten-Spezialist für fertig bearbeitete Werkstücke – bei Bedarf bis hin zur Oberflächenveredelung und Baugruppen-Montage. Das Erfolgsrezept: Vom Start weg setzt das Unternehmen auf große Flexibilität. Die Burkhardt GmbH investiert in umfangreiche Fertigungsdimensionen und ein großes Lager mit unterschiedlichsten Rohmaterialien. Gerade bei zeitkritischen Aufträgen zahlt sich das aus. Ein Griff ins Regal – und die Fertigung kann beginnen.

Sebastian Müller und Tobias Merz waren von dem Unternehmen begeistert und entschieden sich für den Kauf. Mitgebracht haben beide reichlich Erfahrung in der verarbeitenden Industrie: in Fertigung, Qualitätssicherung

und Betriebswirtschaft; national wie international. Die beiden Neuinhaber und ihr 13-köpfiges Team haben sich schnell gut aufeinander eingespielt. Und da diese erste Übernahme sehr gut geklappt hat, haben sie bereits 2023 ein weiteres Unternehmen erworben: die Zindt Modell und Formenbau GmbH aus Bad Dürkheim. Der Spezialist für Formenbau hat das Potenzial, extrem große Teile in kleinen Stückzahlen zu bauen. Und dieses spezielle Merkmal harmoniert mit dem Wasserstrahlschneid-Angebot der Burkhardt GmbH sehr gut. „Wir könnten uns auch vorstellen, noch weitere Unternehmen zu erwerben, wenn es zu unserem Angebot und auch alles andere passt“, betont Tobias Merz.

Um sich bestmöglich vorzubereiten, haben sie sich im Internet informiert und etliche Gespräche mit ihrer Hausbank, der Kreissparkasse Rottweil, geführt. Außerdem waren externe Berater, bsp. ihr jetziger Steuerberater, mit im Boot. Sebastian Müller sagt: „Wichtig bei solchen Vorhaben ist, dass man sich vorab richtig mit dem Thema

auseinandersetzt. Und man sollte sich klar darüber sein, ob die Selbstständigkeit wirklich das ist, was man möchte, und was sie für einen bedeutet.“ Darüber hinaus sei es auch wichtig, dass man familiären Rückhalt hat. Denn man muss natürlich – vor allem in der Anfangszeit – sehr viel Zeit investieren. Es sei eben kein nine-to-five-Job, so Müller weiter. Es bleibt spannend, ob und welche Unternehmen die beiden noch übernehmen werden.

DIE FINANZIERUNG

Wer?

Kreissparkasse Rottweil, L-Bank, Bürgschaftsbank und MBG Baden-Württemberg

Was?

1. Übernahme: L-Bank Gründungs- und Wachstumsfinanzierung – junge KMU, Bürgschaft, Stille Beteiligung
2. Übernahme: L-Bank Gründungsfinanzierung⁵⁰ und Hausbank KKK-Aval, Bürgschaft

burkhardt-wasserstrahltechnik.de

Nachfolge-Moderation in Baden-Württemberg

Eine der ersten Anlaufstellen für Fragen und Unterstützung rund um das Thema Unternehmensnachfolge in Baden-Württemberg sind die sogenannten Nachfolge-Moderatoren bei den IHKen, HWKEn, des Handelsverbands Baden-Württemberg und dem DEHOGA. Sie bieten im Rahmen eines kostenlosen Betreuungsmodells umfassende Unterstützung und begleiten sowohl die Übergebenden als auch die Übernehmenden im Nachfolgeprozess. Das Unterstützungsangebot eines Nachfolge-Moderators ist vielfältig und kann je nach Bedarf in Anspruch genommen werden:

- Sensibilisierung potenzieller Übergebender für die Bedeutung einer frühzeitigen Nachfolgeplanung und Orientierungsberatung
- Kontaktherstellung zu Beratungsnetzwerken und bedarfsgerechte Integration dieser in den Nachfolgeprozess
- Hilfe bei der Suche nach passenden Nachfolgeinteressierten
- Begleitung der Kontaktaufnahme zu potenziellen Nachfolgenden
- Moderation der Gespräche zwischen Übergebenden und potenziell Nachfolgenden während des Übergabeprozesses

Mehr dazu hier:

www.startupbw.de/fokusthemen/nachfolge



Höchste Qualität auf ganzer Linie

”

Wichtig war dem Verkäufer natürlich,
dass es weiter geht für sein Unternehmen."

Marcel Brinkwirth, Inhaber S&R Eisenmann GmbH

AUS UNSERER
FÖRDERUNG



Die Eisenmann Exhaust Systems GmbH, die mittlerweile als S&R Eisenmann GmbH firmiert, wurde 1988 von Rolf Eisenmann gegründet. 2022 war es an der Zeit, die Nachfolge zu realisieren. Marcel Brinkwirth übernahm mit Unterstützung der MBG Baden-Württemberg den Staffelstab.



Sportwagenfahrer und Automobil-Enthusiasten wünschen sich mehr Dynamik, mehr Durchzug und mehr Fahrspaß bei sonorem Sound ihrer Abgasanlage. Genau das bietet die S&R Eisenmann GmbH mit ihren Abgasanlagen. Im Fokus steht immer die Echtheit von Sound und Design. In der Manufaktur für Abgasanlagen wird jedes Produkt traditionell handgefertigt und kundenindividuell konfektioniert. Die handwerkliche Herstellung der Produkte sei ein wichtiger Bestandteil der Philosophie und des Erfolgs des Unternehmens, ist sich Inhaber Marcel Brinkwirth sicher. „Wir sind davon überzeugt, dass die Kombination aus handwerklicher Fertigung, modernster Technologie und individuellem Service uns einzigartig macht. Wir liefern immer ein Unikat mit einem Qualitätsunterschied, den man sehen, hören – und vor allem fühlen kann“, fährt er fort.

Performance, (Fahr-)Dynamik, Handwerk, Qualität und Sound – darum geht es bei S&R Eisenmann primär. Mit Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit hat das auf den ersten Blick vielleicht nicht allzu viel zu tun. Aber das Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz ist

Marcel Brinkwirth und seinem Team sehr wichtig. Auf vielfältige Weise wollen sie einen positiven Beitrag zur Zukunftssicherung leisten – sei es mit ihrem cleveren Verpackungskonzept, mit der Reduzierung der Druckauflagen bei Flyern & Co., der Schweißnahtreinigung, die ohne Lauge auskommt oder den Grünflächen rund um die Firmenzentrale, die möglichst vielen Insekten und Tieren einen Lebensraum und Nahrung bieten soll.

Der 37-jährige Wirtschaftsjurist Marcel Brinkwirth ist heute froh, diesen Weg gegangen zu sein, aber es war anfangs auch mit Unsicherheit und vielen Überlegungen verbunden. Sein Vorteil war, dass er zuvor als Unternehmensberater gearbeitet hat. „Dennoch ist es ein Unterschied, ob man andere berät, oder ob man für sich selbst so eine große Entscheidung treffen muss“, sagt er. Für ihn sei es aber der logische Schritt in seiner Karriere gewesen. Über zum Verkauf stehende Unternehmen informierte er sich über eine Plattform und holte sich Unterstützung von einem Anwalt und einem Wirtschaftsprüfer. Außerdem hatte er aufgrund seiner früheren Tätigkeit ein großes Netzwerk von Experten. Schnell stieß er bei

seiner Recherche zur passenden Finanzierung auch auf die MBG. Außerdem nahm er auch Kontakt mit der VR Bank, der Hausbank des Unternehmens, auf.

Insgesamt hat der Prozess lange gedauert. Auch auf der Seite des Verkäufers spürte man Unsicherheit, denn die meisten Eigentümer tun sich schwer damit, ihr Lebenswerk in andere Hände zu geben. Schlussendlich konnte er ihn mit seiner Expertise und seiner ambitionierten Art aber überzeugen. Die Fertigungsprozesse mussten nur in geringem Maße optimiert werden, aber ihm war wichtig, die Kommunikation mit seinen 55 Mitarbeitern offener zu gestalten, da dies maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens beiträgt. Der Zukunftskurs der S&R Eisenmann GmbH geht also weiter.

DIE FINANZIERUNG

Wer?
MBG Baden-Württemberg

Was? Stille Beteiligung

eisenmann-exhaust-systems.de

Vier Erkenntnisse im 10-Jahres-Vergleich

 +1,5

63 Jahre alt sind die Übergebenden im Durchschnitt - und damit 1,5 Jahre älter als noch vor zehn Jahren.

 +/-0

Das durchschnittliche Alter der Übernehmenden hat sich mit rund 38 Jahren in den letzten zehn Jahren nicht verändert.

 -0,8

Im 10-Jahres-Vergleich liegt der Anteil der Übernehmerinnen bei rund 22 % und ist seit 2023 leicht gesunken.

 +/-0

Ca. 80 % aller Unternehmen werden von Einzelpersonen übernommen, 20 % von Teams. Dieser Wert ist trotz geringer Schwankungen recht konstant.

Familientradition in fünfter Generation

”

Unser Ziel ist, noch mehr
mit der Zeit zu gehen.“

Loreen und Maximilian Schmidt, Inhaber Gasthaus zum Kreuz

AUS UNSERER
FÖRDERUNG



Eingebettet in einer unvergleichlichen Landschaft liegt das Gasthaus zum Kreuz. Hier können die Gäste die Schwarzwaldidylle auch in den kommenden Jahren weiterhin genießen und sich von kulinarischen Genüssen verwöhnen lassen. Denn nun wird das Restaurant von Loreen Schmidt und ihrem Ehemann Maximilian in fünfter Generation weitergeführt.



Das Gasthaus in Königfeld im Schwarzwald-Baar-Kreis ist seit ca. 1900 in Familienbesitz. 2024 hat es Loreen Schmidt gemeinsam mit ihrem Mann von ihren Eltern Karl und Loni Schlenker, die den Betrieb an die nächste Generation übergeben wollten, übernommen. Ein Glück, denn so bleibt der Betrieb in der Familie, was heutzutage keine Selbstverständlichkeit mehr ist. Auch für die Neuunternehmer, beides gelernte Köche, hat es natürlich Vorteile, schließlich kennen sie das Gasthaus in- und auswendig. Für Loreen Schmidt war es schon als Kind klar, dass sie diesen Schritt irgendwann mal gehen möchte. Und sie waren natürlich nicht von Anfang an auf sich alleine gestellt. Die Eltern waren anfangs noch stark involviert, da sie den Betrieb lange zusammen betrieben haben und werden auch in Zukunft weiterhin stets mithelfen und die junge Generation unterstützen.

Das Restaurant genießt in der Region einen tadellosen Ruf und ist bei Einheimischen wie bei Touristen sehr beliebt. Der Fokus liegt auf frischen und regionalen Produkten, die vom Küchenteam zu leckeren Speisen verarbeitet

werden. Nachhaltigkeit wird zudem in der Familie sehr großgeschrieben, so beziehen sie viele der Produkte vom Schlenkerhof in Neuhausen, der nach Bioland Richtlinien wirtschaftet. Dieser wird in der fünften Generation von Bruder Ronny Schlenker betrieben. Die meisten Speisen des Restaurants sind handmade. Diese Unternehmensphilosophie möchten Loreen und Maximilian weiterführen, dennoch ist ihnen bewusst, dass sie für einen nachhaltigen Erfolg auch neue Wege gehen müssen. So sind sie aktuell dabei, das Gebäude zu renovieren und die Speisekarte zu überarbeiten. Es sollen künftig beispielsweise mehr vegetarische, vegane und Fischgerichte auf den Tisch kommen. Wobei der Fokus auf die Klassiker und traditionellen Gerichte stets beibehalten bleibt. Auch die Öffnungszeiten möchten sie erweitern.

Bevor das große Unterfangen startete, hat sich die 23-Jährige bei der Gemeinde informiert und unter anderem vom DEHOGA beraten lassen. Auch mit ihrer Bank, der Sparkasse Schwarzwald-Baar, war sie in engem Austausch, und sie brachte dort

selbst die Bürgschaftsbank Baden-Württemberg ins Spiel, von der sie bei einem DEHOGA-Kurs gehört hatte. „Wir sind sehr zufrieden, dass wir diese Entscheidung getroffen haben, auch wenn es anfangs mit den Ämtern nicht ganz so einfach war. Wir mussten viele Formulare ausfüllen und vieles beachten“, erinnert sie sich. „Aber davon darf man sich nicht abschrecken lassen, im Grunde wollten sie alle uns nur zum Ziel helfen.“ Umso schöner war das Gefühl, als dann alles in trockenen Tüchern war. Für die Zukunft haben die Jung-Gastronomen noch viele Pläne, man darf also gespannt sein.

DIE FINANZIERUNG

Wer?

Sparkasse Schwarzwald-Baar, L-Bank, Bürgschaftsbank Baden-Württemberg

Was?

L-Bank Gründungs- und Wachstumsfinanzierung – junge KMU mit Nachhaltigkeitsbonus, Bürgschaft

kreuz-neuhausen.com

1/3

der Nachfolger
übernimmt im Team



25 %

der Übernehmenden
sind weiblich



Das Ländle in Zahlen

60

Jahre alt sind die Übergebenden
im Durchschnitt



38

Jahre alt sind die Übernehmenden
im Ländle im Durchschnitt

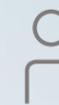


Kreativität und Design im Fokus

”

Wir haben bestimmt über vier Jahre
alles für einen reibungslosen Übergang
vorbereitet“

Sofia Letica und Max Faller, Inhaber Glanzmann Schöne Design GmbH & Co. KG



Glanzmann Schöne Design aus Lörrach ist keine gewöhnliche Designagentur. Spezialisiert auf Verpackungsdesign für die Lebensmittelindustrie und Corporate Design, hat sie sich in Deutschland und der Schweiz einen Namen gemacht. Max Faller trat 2012, nach Jahren in Hamburg, Zürich und Basel, bei GSD ein - mit der Aussicht auf spätere Beteiligung und eventuelle Übernahme.

Das 20-köpfige Team bei Glanzmann Schöne Design in Lörrach kreiert täglich Markenidentitäten, die konzeptionelle Stärke mit herausragender Designqualität vereinen. Die besten Ideen entstehen dabei durch starke Teamarbeit, unermüdete Neugier und zukunftsorientiertes Denken und Handeln.

Obwohl GSD mit 16 Festangestellten und zwei dualen Studentinnen eine überschaubare Größe hat, ist das Unternehmen in Lörrach und darüber hinaus bekannt. Der exzellente Ruf gründet auf mehr als 25 Jahre Erfahrung mit höchstem Qualitätsanspruch. Die Agentur hat bereits mehrfach Preise gewonnen, was sicher zur Übernahmeverantwortung beitrug. Max Faller betont: „Im Laufe der Karriere eines Grafikers oder Art Directors kommt der Punkt, an dem Verantwortung wächst. Dann heißt es Abschied nehmen von der direkten Arbeit am Design: Statt selbst zu gestalten, wird dirigiert, gelenkt, entschieden. Die kreative Freiheit macht Platz für Strategie und Führung.“

Die Entscheidung zur Übernahme war schnell getroffen, der Prozess jedoch langwierig. „Wir haben bestimmt über vier Jahre alles für einen reibungslosen Übergang vorbereitet“, sagt seine Frau und Mitinhaberin Sofia Letica. Viele Gespräche wurden geführt, Kontakte zu Förderinstituten hergestellt. Unterstützung kam von Steuerberater:innen und Jurist:innen. „Ohne externe Unterstützung wäre das alles nicht möglich gewesen“, so Sofia Letica. „Wie komplex dieser ganze Prozess war, zeigt sich daran, dass wir nach der finalen Entscheidung immer noch ein Jahr gebraucht haben, bis wirklich alles für beide Seiten gepasst hat.“

Um das Unternehmen zukunftsfit zu machen, wurden zwei neue Kreativdirektor:innen eingestellt bzw. intern befördert und in die Geschäftsleitung berufen. Die Kommunikation wurde optimiert, Prozesse digitalisiert. „Denn die KI hält uns alle auf Trab. Um weiterhin erfolgreich zu sein, müssen wir mit dem Puls der Zeit gehen.“



Wichtig sei auch die Attraktivität als Arbeitgeber, denn ohne ihr Team wären die Herausforderungen nicht zu meistern.

„Wir wünschen uns, dass möglichst viele Betriebe unserem Beispiel folgen“, so Max Faller. „Wir danken der Bürgschaftsbank Baden-Württemberg GmbH für ihre Unterstützung – dadurch konnten wir die Übernahme sehr gut regeln.“

DIE FINANZIERUNG

Wer?

Volksbank Dreiländereck eG, L-Bank, Bürgschaftsbank Baden-Württemberg

Was?

L-Bank Gründungs- und Wachstumsfinanzierung – junge KMU mit Nachhaltigkeitsbonus und L-Bank Gründungs- und Wachstumsfinanzierung⁵⁰ mit Nachhaltigkeitsbonus, Bürgschaft

www.glanzmann-schoene.com

Nachfolgemonitor 2024

Die am 1. Oktober 2024 veröffentlichte sechste Auflage des Nachfolgemonitors beleuchtet die Auswirkungen des demografischen Wandels auf Unternehmensnachfolgen. Datenbasis waren die von den Deutschen Bürgschaftsbanken begleiteten Unternehmensübernahmen. In einem Baden-Württemberg Special wird das Nachfolgeschehen im Südwesten detaillierter dargestellt: Im bundesweiten Vergleich der durch Bürgschaftsbanken geförderten Nachfolgen hat Baden-Württemberg den höchsten Anteil an Nachfolgerinnen. Einige Landkreise haben einen Anteil von 30 Prozent, nur wenige liegen unter der 20-Prozent-Marke. Vorreiter dabei sind die beiden westlichen Regierungsbezirke. Damit wird quasi ein Ost-West-Gefälle deutlich, denn der Anteil von Unternehmerinnen im angrenzenden Frankreich liegt bei ca. 32 Prozent, der in Bayern nur bei 14 Prozent.

Die Umsatzerlöse der Unternehmen, in denen eine Übernahme erfolgt ist, lagen in Deutschland im gesamten Beobachtungszeitraum im Durchschnitt bei 2,6 Mio. Euro, in Baden-Württemberg mit 3,4 Mio. Euro deutlich darüber. Dabei stechen besonders die Unternehmen im Regierungsbezirk Stuttgart mit durchschnittlich 5,4 Mio. Euro Umsatz heraus, wobei der Umsatz im Median in allen Regierungsbezirken zwischen 1,4 und 1,8 Mio. Euro liegt.

Weitere Ergebnisse der Studie

Bei den Branchen deckt sich das Ergebnis im Südwesten weitestgehend mit dem in ganz Deutschland. Nur beim Einzelhandel, der Industrie, dem Dienstleistungssektor und den freien Berufen hat Baden-Württemberg geringfügig die Nase vorn.

Auch das Durchschnittsalter der Übergabenden mit 60 Jahren (bundesweit im Durchschnitt 63



Jahre) und das der Übernehmenden mit 38 Jahren (bundesweit ebenfalls 38 Jahre) liegen in Baden-Württemberg auf dem Bundesdurchschnitt.

In Deutschland werden Nachfolgen meist von Einzelpersonen angetreten. Der Anteil der übergebenen Unternehmen mit nur einem Nachfolger liegt im Betrachtungszeitraum recht konstant bei 80 Prozent. In Baden-Württemberg liegt der Anteil von Einzelübernahmen bei 81 Prozent und ist damit nahezu identisch mit dem Bundesdurchschnitt.

Außerdem: In den südwestlichen Landkreisen Baden-Württembergs, die überwiegend zum Regierungsbezirk Freiburg gehören, kann eine stärkere Nachfolgeaktivität als im restlichen Bundesland beobachtet werden. Die wirtschaftliche Stärke und Innovationskraft der Region macht Unternehmen dort möglicherweise für Übernahmen besonders attraktiv. Sowohl die Nachfolger als auch die Nachfolgerinnen in Baden-Württemberg tätigen erhebliche Investitionen nach der Übernahme des Unternehmens.

Der Nachfolgemonitor wurde von der FOM Hochschule, dem Verband Deutscher Bürgschaftsbanken (VDB) und der Creditreform Rating AG herausgegeben.

Hier geht's zum Nachfolgemonitor:
<https://www.nachfolgemonitor.de/>

Kompetenz trifft Flexibilität

”

Das war nur durch eine sehr enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit kompetenten Partnern zu schaffen. Der Prozess lief vom Konzept bis zum Closing hervorragend."

Ryad Boucherit, Geschäftsführer mep Elektrik GmbH & Co. KG



„Wir verbinden“ ist das Motto des ursprünglich im Jahr 1960 durch Martin Ernst Peikert („mep“) gegründeten Familienunternehmens mep Elektrik GmbH & Co. KG, das als Spezialist in den drei Geschäftsfeldern Kabelkonfektionierung, Steuerungstechnik und Fachgroßhandel Elektrotechnik kompetenter Partner und Lieferant für die breite Industrie ist.



Am Firmensitz in Nürtingen werden mit heute circa 60 Mitarbeitenden qualitativ anspruchsvolle und hochwertige Steuerungen gefertigt und Kabel bzw. Kabelbäume nach Kundenwunsch individuell konfektioniert. Zudem bietet mep als renommierter Fachgroßhandel ein breites Sortiment an elektrotechnischen Markenartikeln, das durch eine fachlich fundierte Beratung begleitet wird. Und das Unternehmen kann durch Lieferantenbündelung zur Prozesskostensenkung den Kunden einen weiteren strategischen Mehrwert verschaffen.

Im Zuge einer Nachfolgeregelung hat Ryad Boucherit die Führung dieses traditionsreichen Unternehmens in die Zukunft übernommen. In ihm reifte schon länger der Gedanke, sich selbstständig zu machen. Ursprünglich wollte er ein eigenes Unternehmen oder ein Start-up gründen. „Eine Unternehmensnachfolge ist dann aber doch etwas passender. Aus privaten Gründen entschied ich mich schließlich für diesen Weg“, betont der 48-jährige

Diplom-Wirtschaftsingenieur. Bevor das Projekt richtig starten konnte, recherchierte er viel, unter anderem auf der Plattform next-change und der DUB-Börse, führte viele Gespräche und schaute sich zwei weitere Unternehmen an. Er entschied sich schlussendlich aber für mep Elektrik, da ihn die Branche interessierte.

Dann ging es schnell, die Übernahme erfolgte innerhalb weniger Monate. Er erklärt: „Das war nur durch eine sehr enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit kompetenten Partnern zu schaffen. Der Prozess lief vom Konzept bis zum Closing hervorragend. Die Lösungsorientierung, Schnelligkeiten in der Abwicklung und Prozessagilität waren sicherlich Faktoren, die das Projekt zum Erfolg gebracht haben. Danke an die Volksbank, die MBG und die Bürgschaftsbank sowie die L-Bank.“

Von seinem Team ist er begeistert. Gemeinsam haben sie die Ärmel hochgekrempt und den Zukunftskurs eingeschlagen: „Nicht viel reden, sondern

machen“ lautet die Devise. Sein Ziel ist, die Fertigungsindustrie hierzulande zu pushen, denn viele Unternehmen produzieren in anderen Märkten wie China, weil es dort günstiger ist. Boucherit verfügt für seine Ziele über die besten Voraussetzungen, denn er hat das notwendige Branchen- und Technikwissen.

DIE FINANZIERUNG

Wer?

Volksbank Mittlerer Neckar eG, L-Bank, Bürgschaftsbank und MBG Baden-Württemberg

Was?

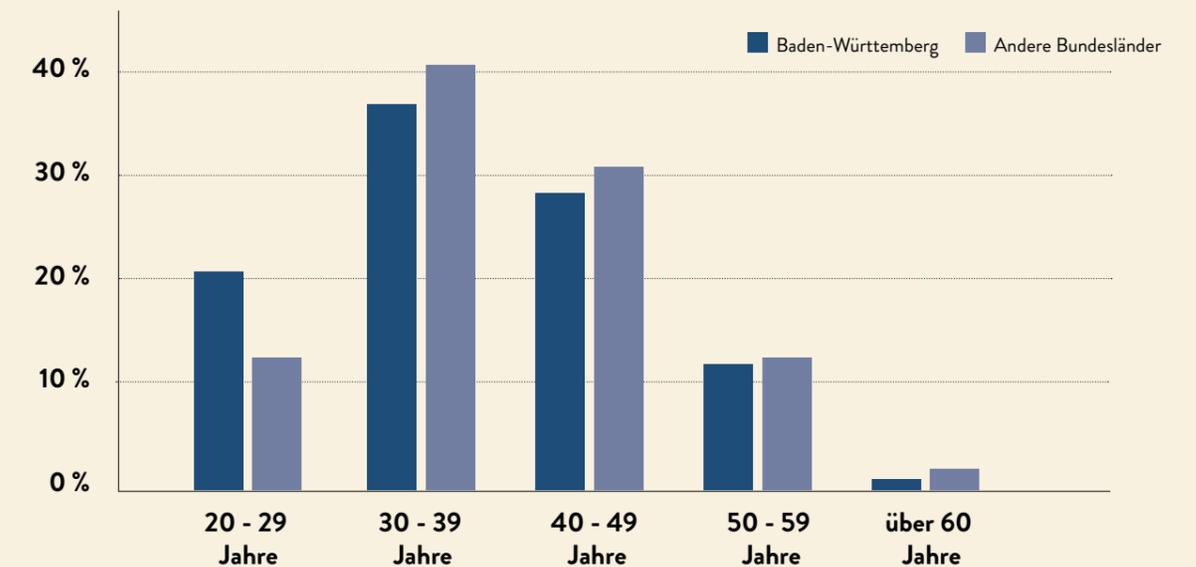
L-Bank Wachstums- und Gründungsfinanzierung⁵⁰, Hausbank-KKK, Hausbank-Darlehen, Bürgschaft, Stille Beteiligung

www.mep-elektrik.de

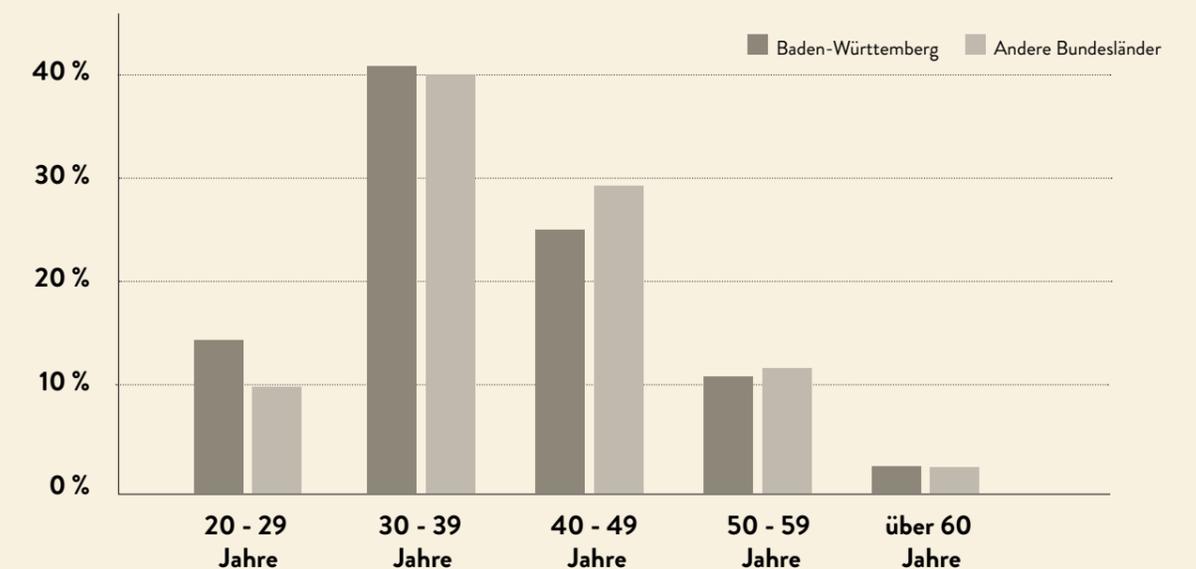
Wer übernimmt wann?

Vergleich der übernehmenden Altersgruppen nach Geschlechtern in Baden-Württemberg mit den anderen Bundesländern

Frauen



Männer



Fit in die Zukunft

”

Man muss hinter der Unternehmens-
philosophie und dem ganzen Geschäftsmodell
stehen.“

Axel Grall, Inhaber der Rückgrat-Gruppe

AUS UNSERER
FÖRDERUNG



Für viele ist Sport ja sprichwörtlich Mord, aber für viele andere ist Sport ein Baustein für eine bewusster und gesündere Lebensweise. Das Team der Rückgrat-Gruppe unterstützt seine Kunden auf diesem Weg mit Know-how und gutem Service.



Axel Grall hat gemeinsam mit seinem Partner Fabian Schneider die Rückgrat-Gruppe übernommen, nachdem sie dort viele Jahre lang gearbeitet haben – zuletzt als Geschäftsführer. Die Fitness-Studios an 25 Standorten im Freiburger Raum überzeugen ihre Kundinnen und Kunden als absolute Wohlfühloase mit modernem Interieur. In den vielfältigen Kursen tragen sie zu mehr Kraft, Flexibilität und Entspannung bei – perfekt für einen aktiven und gesunden Alltag. Ein Spabereich mit Innenpool und Saunen mit 60 und 90 Grad Celsius gehört ebenso dazu. Hier können Menschen jeden Alters Energie und Kraft tanken, abschalten und entspannen. Und die aufmerksamen und qualifizierten 170 festangestellten Mitarbeiter und 430 Aushilfen sorgen für eine fachkundige Betreuung der Kunden.

Da der Vorgänger über 60 Jahre alt war und in den wohlverdienten Ruhestand gehen wollte, entschieden sich die beiden dafür, das Unternehmen zu übernehmen – und das, obwohl es tief in den roten Zahlen war. „Wir waren und sind vom

Konzept überzeugt“, erklärt Axel Grall diese doch etwas risikoreiche Entscheidung.

Der Übergang war fließend, die beiden Neu-Unternehmer haben die Studios einfach weitergeführt. Der Verkäufer hat sich sofort zurückgezogen, aber sie stehen noch immer in Kontakt mit ihm. Und auch, wenn sie von dem Konzept überzeugt waren, gab es eine Sache, die sie sofort verändert haben. „Bei uns gibt es jetzt flexible Verträge, die monatlich kündbar sind“, betont der Sportwissenschaftler Axel Grall. „Dadurch können wir noch mehr Menschen motivieren, zu uns zu kommen, da es einfach keine langfristige Bindung mehr gibt, was gerade in diesen unsicheren Zeiten ein großer Pluspunkt ist.“ Die Kosten für eine Mitgliedschaft belaufen sich zwischen 40 und 120 Euro, so dass für jedes Portmonnaie etwas dabei ist.

„Wir sind sehr froh, dass die Sparkasse und die Volksbank den Kontakt zur MBG Baden-Württemberg hergestellt haben, denn so konnten wir die Finanzierung bestmöglich stemmen“, sagt der 40-jährige Grall.

Für die Zukunft haben sie große Pläne. So soll die Rückgrat-Gruppe, die es in der Freiburger Region gibt, dort weiter expandieren. Und zum Schluss gibt er noch einen Tipp an alle diejenigen, die auch mit dem Gedanken spielen, ein Unternehmen zu übernehmen: „Man muss hinter der Unternehmensphilosophie und dem ganzen Geschäftsmodell stehen.“ Er und Fabian Schneider würden es auf alle Fälle wieder machen.

DIE FINANZIERUNG

Wer?

Sparkasse Freiburg
Nördlicher-Breisgau,
Bürgschaftsbank & MBG
Baden-Württemberg

Was?

Hausbank-Darlehen,
Bürgschaft, Stille Beteiligung

www.die-rueckgrat-center.de

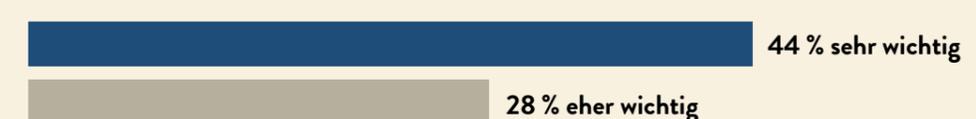
Was bewegt die Übernehmenden im Ländle?

WICHTIGE GRÜNDE FÜR DIE ÜBERNAHME EINES BESTEHENDEN UNTERNEHMENS AUS DER SICHT DER ÜBERNEHMENDEN

Streben nach Selbstständigkeit



Existenzsicherung



Verbundenheit mit dem Unternehmen



Monetärer Anreiz



Ökologische Lösungen aus einer Hand

”

Wir fanden es toll, dass wir bei allem mit
ins Boot geholt wurden und auch unsere
Wünsche und Vorstellungen äußern durften.“

Thomas Fahrländer (links) und Matthias Baumer (rechts), Geschäftsführer Schmieder GmbH,
mit Volker Schmieder (Mitte), dem ehemaligen Geschäftsführer



Ob Heizung, Lüftung, Sanitärtechnik oder thermische Solaranlagen – die Firma Schmieder GmbH aus Waldkirch im Breisgau ist mit ihren 50 Mitarbeitern ein Spezialist für regenerative Energien sowie für ökologische und ökonomische Heizsysteme. Kurz gesagt: Sie bietet ihren Kunden umfassende Lösungen im Bereich der „Neuen Energien“.



Von der Beratung über die Planung und Durchführung baulicher Maßnahmen und der Installation von Maßanfertigungen bis hin zur Wartung und Reparatur – das Unternehmen bietet Gewerbe-, Industriebetrieben und privaten Auftraggebern den kompletten Service aus einer Hand.

Der ehemalige Inhaber Volker Schmieder entschied sich bereits vor 13 Jahren dafür, seine Nachfolge zu planen. Seine beiden Töchter hatten kein Interesse, den Betrieb zu übernehmen. Also musste er sich anderweitig umschauen. „Und wieso in die Ferne schweifen, wenn das Gute liegt so nah,“ – er fragte seinen langjährigen Mitarbeiter Thomas Fahrländer, der 2012 schließlich Geschäftsführer wurde und zehn Prozent der Firma übernahm. Langsam wurde der heute 50-Jährige an die weitere Übernahme herangeführt. Vor fünf Jahren stiegen sie dann in die tiefere Planung ein und fragten Matthias Baumer, ob er auch Interesse hätte. Der heute 32-Jährige kannte das Unternehmen ebenfalls sehr gut, da

er dort bereits seine Ausbildung absolviert hatte und viele Jahre im Betrieb tätig war.

In den Folgejahren bezog Volker Schmieder die beiden Handwerksmeister in alle Abläufe und Entscheidungen ein, um die Weichen für eine reibungslose Übernahme zu stellen. „Wir fanden es toll, dass wir bei allem mit ins Boot geholt wurden und auch unsere Wünsche und Vorstellungen äußern durften, das war die beste Vorbereitung“, betont Matthias Baumer. Ganz loslassen konnte Volker Schmieder noch nicht: Ein Jahr lang war er noch als Geschäftsführer angestellt und arbeitet heute noch zu 50 Prozent im Betrieb mit. „Wir haben ein super Verhältnis zu ihm, und er steht uns mit Rat und Tat zur Seite“, sagt Thomas Fahrländer.

Insgesamt gehe es in dem Betrieb sehr familiär zu. „Aber natürlich mussten wir uns bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erst beweisen, auch wenn sie uns schon von früher kannten. Trotzdem gibt es natürlich bei einer Übernahme immer

Ängste in der Belegschaft, die man ihr erst nehmen muss“, ergänzt Matthias Baumer.

Eine klare und offene Kommunikation zwischen allen Beteiligten und den Mitarbeitern trägt dazu bei, diese Ängste und eventuelle Vorbehalte zu nehmen.

Der Erfolg gibt ihnen Recht, sie haben alles richtig gemacht.

DIE FINANZIERUNG

Wer?

Sparkasse Freiburg-Nördlicher Breisgau, L-Bank, Bürgschaftsbank Baden-Württemberg

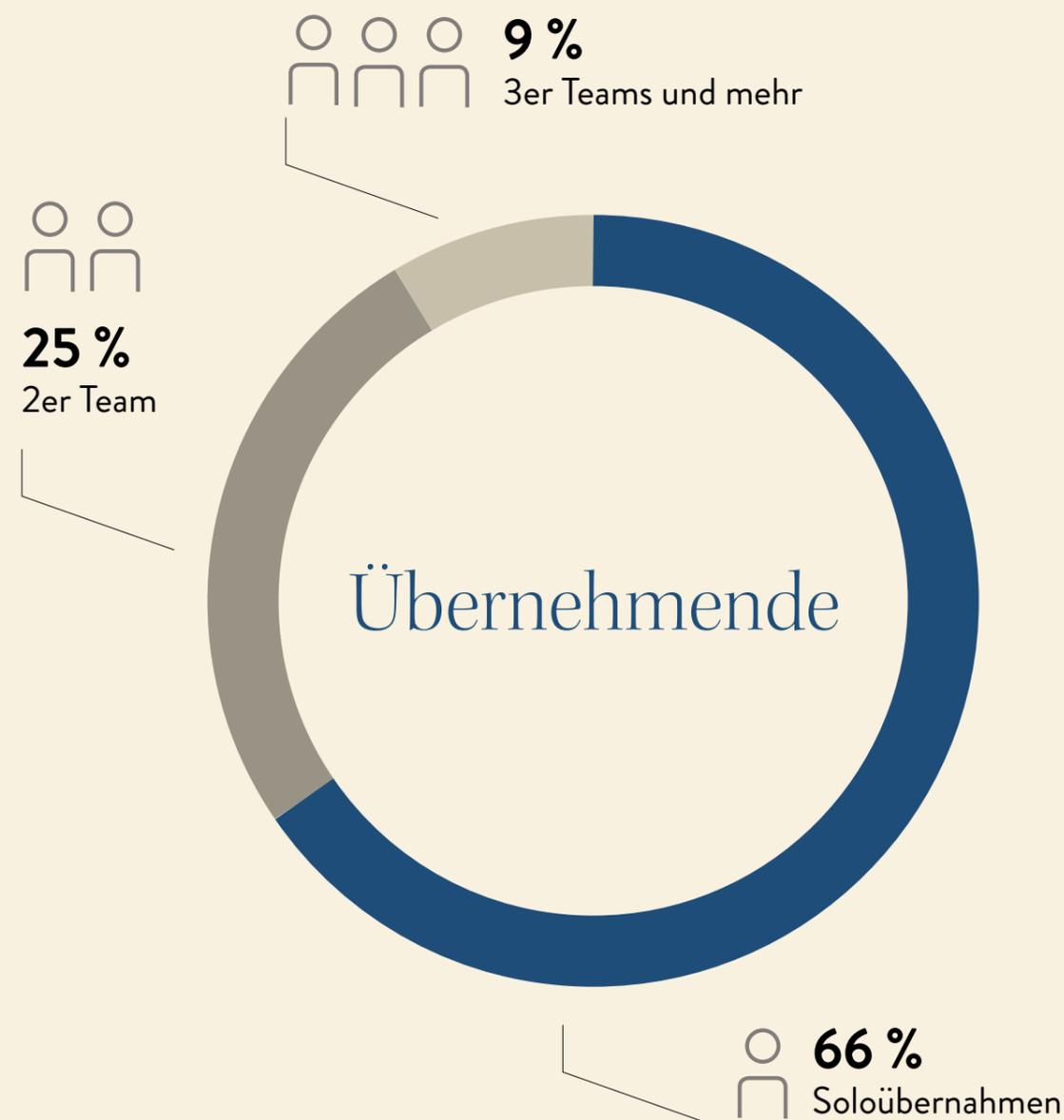
Was?

L-Bank Gründungs- und Wachstumsfinanzierung – junge KMU, Bürgschaft

www.schmieder-heizung.de

Solo oder im Team?

So sind die Übernehmenden in Baden-Württemberg aufgestellt.





NACHGEFRAGT

Volker Schmieder hat sein Handwerksunternehmen mit 50 Mitarbeitern verkauft. Für seine Nachfolge hat er seiner Meinung nach mit zwei ehemaligen Mitarbeitern die beste Lösung gefunden.

Herr Schmieder, ist es Ihnen schwergefallen, Ihr Unternehmen zu verkaufen?

Nein, ich hätte es mir ehrlich gesagt schwerer vorgestellt. Ich wusste, dass ich es in sehr gute Hände übergebe, schließlich kannten wir uns ja schon sehr gut. Das Vertrauen war da, und wir haben uns für die Übergabe viel Zeit genommen, um alles zu regeln.

Waren Sie enttäuscht, dass das Unternehmen nicht in der Familie geblieben ist?

Ein bisschen vielleicht, aber ich verstehe meine Töchter und meine Schwiegersöhne auch. Sie haben eine andere Ausbildung, und jeder soll auch das tun, wozu er sich berufen fühlt. Wir haben für alle die beste Lösung gefunden. Ich bin mit dem Ergebnis sehr zufrieden. Wichtig ist, dass das Unternehmen erhalten bleibt, und das haben wir erreicht.

Wie haben Sie die Übergabe vorbereitet?

Ich habe mich über zehn Jahre damit beschäftigt und alles bis ins kleinste Detail geplant. Man muss die Nachfolger nach ihren Fähigkeiten aussuchen. Der Charakter muss stimmen, das fachliche Know-how, die Branchen-Expertise, der Umgang mit den Mitarbeitern. Es muss einfach passen. Und man muss sich die Zeit für die Einarbeitung nehmen. Das Beste ist, wenn man die Nachfolger frühzeitig in anstehende Entscheidungen einbezieht, sie in alle

Bereiche reinschnuppern lässt. Das nimmt ihnen auch Ängste, beispielsweise vor der großen Verantwortung.

Haben Ihre Nachfolger viel verändert im Unternehmen?

Nein, die Basis ist geblieben. Natürlich wurden Dinge angepasst und weiterentwickelt. Das ist auch in meinem Sinn. Stillstand ist Rückschritt, wir müssen immer besser werden, um dem Wettbewerb standhalten zu können. Und deshalb müssen wir unsere Dienstleistungen und Prozesse weiter optimieren. Das hat nichts mit der Übernahme zu tun.

Das erste Jahr nach dem Verkauf waren Sie noch als Geschäftsführer angestellt, und Sie arbeiten jetzt immer noch zu 50 Prozent mit. Wissen Sie schon, wann Sie sich komplett aus dem Unternehmen zurückziehen?

Nein, solange ich im Betrieb gebraucht werde, mache ich weiter. Und solange, wie wir gut miteinander auskommen, gibt es für mich auch keinen Grund aufzuhören. Ich habe Freude an der Tätigkeit, und finde es gut, dass ich noch aktiv sein kann. Mir ist es wichtig, einen positiven Beitrag im Unternehmen zu leisten, und diese Gelegenheit nutze ich gerne. Ich bin sozusagen „die Feuerwehr“ und helfe da, wo es brennt und stehe gerne mit Rat und Tat zur Seite.

”

Man muss die Nachfolger nach ihren Fähigkeiten aussuchen.“

Volker Schmieder

Alleskönner für die Schmerzbehandlung

”

Ich bin der Bürgschaftsbank und MBG sehr dankbar für die Unterstützung, dass ich diesen Weg einschlagen konnte.“

Marco Veser, Geschäftsführer axion GmbH

AUS UNSERER
FÖRDERUNG



Ein Premiumhersteller im Nischensegment: Die axion GmbH mit Sitz in Leonberg entwickelt, produziert und handelt mit hochwertigen Medizinprodukten für die Schmerzbehandlung. Das Portfolio umfasst vor allem TENS- und EMS-Geräte, Beckenbodentrainer, Elektroden, Kinesiologie-Tapes und Accessoires, die allesamt dabei helfen, Schmerzen vorzubeugen und zu lindern.



Ergänzt wird dies durch ein ausgewähltes Sortiment an Massagegeräten und Wärmekissen. Das Unternehmen produziert in China, Taiwan und Deutschland. Für den 35-jährigen Marco Vesper war die axion GmbH ein Glücksfall. Er hat sich damit einen Traum verwirklicht. Es sei auch das einzige Unternehmen gewesen, das er näher unter die Lupe genommen hat. Bevor er im Juli 2022 als Geschäftsführer in die axion GmbH eingetreten ist, war er für die The Stryze Group GmbH von November 2021 bis Juli 2022 als Investment Manager im Bereich Einzelhandel/E-Commerce tätig. Hauptaufgabe war die Betreuung des Beteiligungsportfolios (auch für die axion GmbH) in der Medizinproduktbranche sowie die Evaluierung von Investitionsmöglichkeiten in weiteren Branchen im Konsumgüterbereich.

Er steht immer noch hinter seiner Entscheidung, das Unternehmen übernommen zu haben. Auch wenn die Verhandlungen sich, insbesondere wegen des

Kaufpreises, hingezogen haben, und nicht ganz einfach waren. Alles in allem sei das Geschäftsmodell auch herausfordernd, sagt er. „Denn es ist sehr komplex. Wir benötigen für unsere Wettbewerbsfähigkeit viele Zertifizierungen.“ Die Regulatorik sei in diesem Segment stark.

Er kann anderen (potenziellen) Übernehmern viele Tipps aus eigener Erfahrung geben: Man sollte nicht zu blauäugig und zu euphorisch sein, sondern man sollte sich das Unternehmen genau anschauen und analysieren, was der Grund für den Verkauf ist. Und man sollte sich vorab genau überlegen, ob es wirklich das ist, was man möchte. Denn man übernimmt damit eine große Verantwortung und das Leben ändert sich damit. Sein Ziel sei – gemeinsam mit dem für die Firma unverzichtbaren langjährigen Mitarbeiter Andreas Maier, der die Positionen des PRRC (Person responsible for regulatory compliance) und Qualitätsmanager bekleidet – die Geräte auch in den USA zertifizieren zu lassen, um dort

richtig durchstarten zu können. Außerdem möchte er auch Neugeräte, wie beispielsweise Ultraschallgeräte, auf den Markt bringen. Zwei wichtige Schritte, um im Wettbewerb langfristig die Nase vorn zu haben. „Ich bin der Bürgschaftsbank und MBG sehr dankbar für die Unterstützung, dass ich diesen Weg einschlagen konnte. Und natürlich auch meiner Hausbank, meinem Steuerberater Jörg Wallesch und dessen Frau sowie allen anderen, die mir hierbei geholfen haben“, sagt Marco Vesper.

DIE FINANZIERUNG

Wer?

Kreissparkasse Böblingen, KfW, Bürgschaftsbank und MBG Baden-Württemberg

Was?

Hausbank-Darlehen, Hausbank-KKK, ERP Förderkredit
Gründung und Nachfolge,
Bürgschaft, Stille Beteiligung

axion.shop

Kenntnisse vor und nach der Übernahme

EINSCHÄTZUNG NOTWENDIGER KOMPETENZEN VOR UND NACH DER ÜBERNAHME DURCH DIE NACHFOLGERINNEN UND NACHFOLGER

1 = UNWICHTIG BIS 5 = SEHR WICHTIG

Selbstkompetenz



Kaufmännische Kenntnisse



Personalführungserfahrung



Juristische Kenntnisse



Nachhaltiger Genuss in bester Qualität

”

Wir freuen uns, dass wir die
Familientradition fortführen können.“

Daniel Schäfer (links) und Robin Schäfer (rechts), Geschäftsführer Metzgerei Schäfer

AUS UNSERER
FÖRDERUNG



Die Ursprünge der Metzgerei Schäfer reichen weit zurück: Seit mehr als 145 Jahren steht der Name Schäfer für Spitzenqualität und Zuverlässigkeit. Seit Mitte der 90er-Jahre hatten Wolfgang und Uwe Schäfer die Leitung des Betriebes inne.



Nun sind Uwe Schäfers Söhne Robin und Daniel – beide Metzgermeister – am Zuge und haben den Familienbetrieb übernommen und sorgen so dafür, dass das traditionsreiche Unternehmen in eine erfolgreiche Zukunft geht. Und sie beweisen, dass ein Handwerksbetrieb nicht wie dem Vorurteil entsprechend veraltet sein muss. Die Brüder Schäfer gehen mit der Zeit in allen Bereichen.

In der Metzgerei Schäfer trifft Genuss auf Frische, Qualität und Regionalität. Und das ist definitiv nicht nur ein Lippenbekenntnis, sondern gelebte Praxis. Das Unternehmen setzt auf größte Sorgfalt und höchste Qualität bei der Herstellung der Wurst- und Fleischerzeugnisse. Nur Fleisch kontrollierter Tiere aus der heimischen Region wird verwendet und unter strengsten Hygienevorschriften weiterverarbeitet. Sie verwenden frische Zutaten und selbst gemischte Rohgewürze für ihre Wurstwaren. Ob Knoblauch, Zwiebeln, Paprika, Lauch, Petersilie oder Bärlauch – alles wird frisch ge-

schält, gewaschen, gewürfelt, gestiftet und hygienisch weiterverarbeitet. „Bei uns werden Produkte oft schon gegessen, bevor diese in der Industrie in den Verkauf kommen“, betont Robin Schäfer. Diese Unternehmensphilosophie war bisher sehr erfolgreich und hat der Metzgerei schon viele Preise bei internationalen Wurstwettbewerben beschert. Und damit auch der Metzger-Nachwuchs den Unterschied von frisch hergestellten Waren erkennt, bilden sie auch aus und sorgen so dafür, dass das Handwerk nicht ausstirbt.

Für den Übernahmeprozess holten sie sich Unterstützung von einem Unternehmensberater, einem Steuerberater und einem Bankberater, die sie bei dem komplexen und anspruchsvollen Vorhaben sehr gut begleitet haben. „Sicher ist sicher, dachten wir uns, denn für uns war das natürlich alles Neuland“, sagt Robin Schäfer.

Die beiden Brüder haben dank ihrer dualen Studienabschlüsse

im „Food-Management“ nicht nur das Handwerk, sondern auch das Führen eines Betriebes von der Pike auf gelernt. Sie hatten genügend Zeit, sich das nötige Wissen anzueignen und sich auch in die elterliche Metzgerei einzuarbeiten. Beide waren dort schon mehrere Jahre tätig, Robin Schäfer seit Oktober 2022 beispielsweise als angestellter Geschäftsführer. „Wir freuen uns, dass wir die Familientradition fortführen können“, sagt er.

DIE FINANZIERUNG

Wer?

Volksbank Stuttgart, L-Bank, Bürgschaftsbank Baden-Württemberg

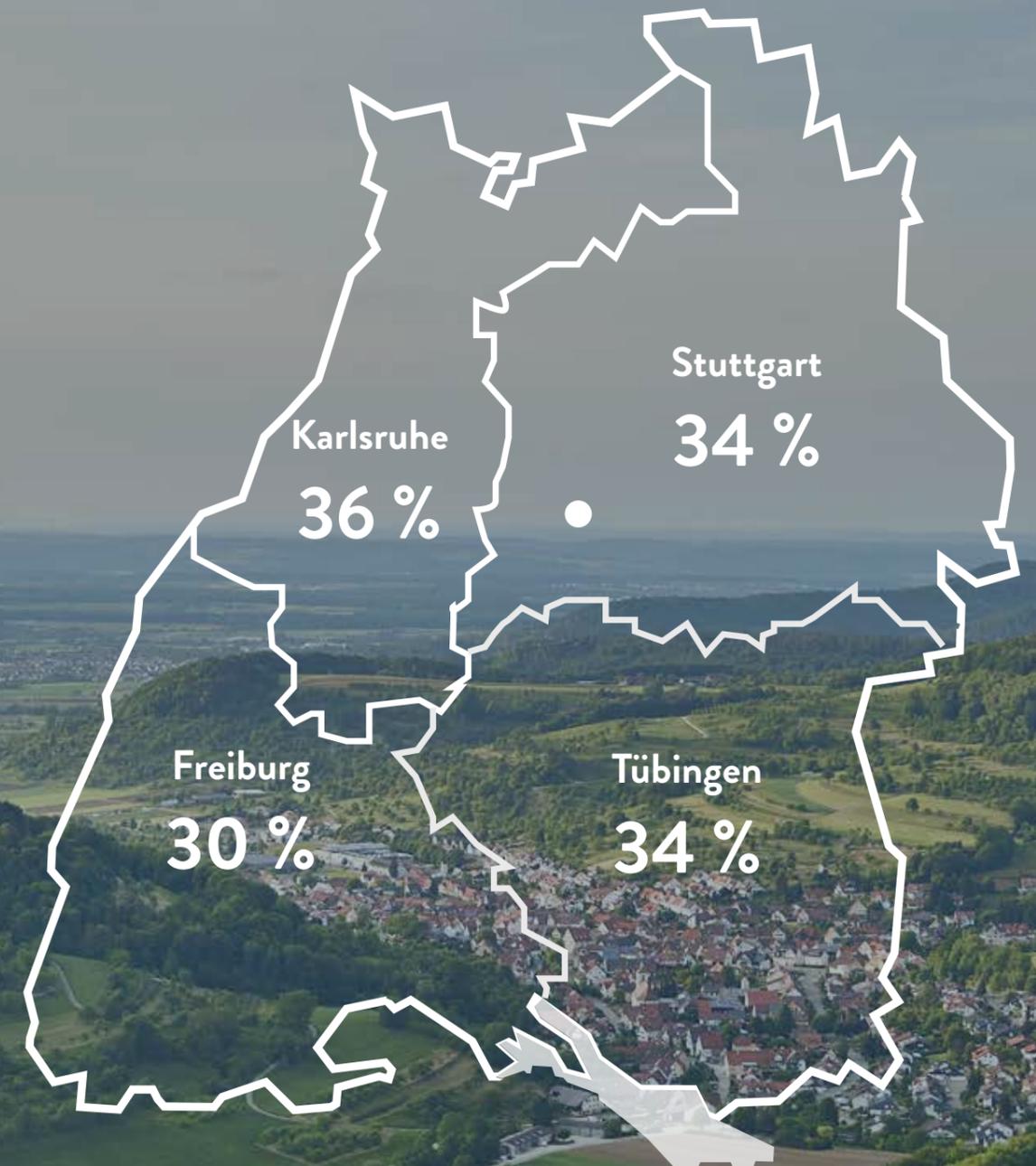
Was?

L-Bank Innovationsfinanzierung50, L-Bank Gründungs- und Wachstumsfinanzierung50 – junge KMU, Bürgschaft

www.metzger-schaefer.de

Starkes Handwerk

Anteil der Nachfolgen im Handwerk nach Regierungsbezirken in Baden-Württemberg



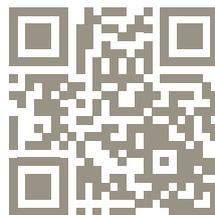
Quelle: Nachfolgemonitor 2024

Impressum

Herausgeber: Bürgschaftsbank Baden-Württemberg GmbH, Stuttgart | MBG Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Baden-Württemberg GmbH, Stuttgart

Redaktion: Dunja Geisler

Fotografie: Fotostudio Thomas Möller, Ludwigsburg | KD Busch, Stuttgart | Archiv Bürgschaftsbank & MBG | Archive der Unternehmen | AdobeStock.com



BÜRGSCHAFTSBANK & MBG
BADEN-WÜRTTEMBERG

www.buergschaftsbank.de
www.mbg.de