

„Das Zutrauen wächst“

In Brandenburg suchen Firmenbesitzer händeringend nach Nachfolgern: Im Handwerk sind die Hälfte aller Inhaber älter als 55. Doch es gibt zu wenig Interessenten. IHKs und Handwerkskammern schaffen Aufmerksamkeit

MECHTHILD HENNEKE

Ein Nachfolgesalon, bei dem Interessierte und Berater sich in kleinem Kreis austauschen, ein Workshop „Nachfolge neu denken“ oder die NEXXT-Night, eine Gemeinschaftsveranstaltung von Handwerkskammer Potsdam und IHK Potsdam mit Erfahrungsberichten und Diskussionen zum Thema Nachfolge: Ja, die Zahl der Veranstaltungen, die über Unternehmensübergabe und -nachfolge im Land Brandenburg informieren, ist groß.

Der Grund ist offensichtlich: Im Land Brandenburg gibt es mehr als 38.000 Handwerksbetriebe. „In der Hälfte von ihnen, nämlich rund 19.000, sind die Inhaberinnen und Inhaber älter als 55 und stehen in den kommenden zehn Jahren vor der Aufgabe, einen Nachfolgenden zu finden“, sagt Christiane Herberg, Abteilungsleiterin Wirtschaftsförderung, Umwelt und Technologie bei der Handwerkskammer Potsdam.

Bei den Dienstleistungsunternehmen, die in den drei IHKs (Cottbus, Ostbrandenburg und Potsdam) organisiert sind, sieht es nicht viel besser aus: „41 Prozent der Inhaber der insgesamt 154.000 Mitgliedsbetriebe sind 55 Jahre und älter und damit nachfolgereif“, sagt Elisabeth Nepke, Projektmanagerin für Unternehmensnachfolge bei der IHK Ostbrandenburg, Hauptsitz Frankfurt/Oder.

Um dem Problem zu begegnen, sollte das Bild vom Unternehmertum gestärkt werden, sagt Nepke und fügt hinzu: „Wir sollten sichtbar machen, wie erfüllend es sein kann, ein Unternehmen zu führen. Und welchen positiven Beitrag das zu unserer Gesellschaft leistet.“ Unternehmer würden dagegen oft negativ, zum Beispiel als rein profitorientiert, dargestellt.

„Wir sollten zeigen, wie viel spannende Unternehmen es in Brandenburg gibt“, sagt sie und nennt OEG als Beispiel, ein optisches Unternehmen in Frankfurt/Oder, das vielen unbekannt ist, obwohl seine Technik in den Ziehringen der meisten Getränkedosen steckt. „Wir müssen schaffen, das zu kommunizieren“, sagt sie.

Schulen könnten Projektwochen zum Thema Unternehmensnachfolge oder Businessplan anbieten oder Unternehmer einladen. OEG ist selbst ein Beispiel für eine gelungene Nachfolge: Im April dieses Jahres übergab der Gründer 100 Prozent der Geschäftsanteile an den Deutsch-Tunesier Hassan Gargouri.

Eine Nachfolge von außen ist jedoch nicht der Regelfall. Häufig steigen Söhne oder Töchter in den elterlichen Betrieb ein, so auch bei Sanartec Gebäudetechnik in Oranienburg, wo Christopher Schmidt, 37, in diesem Jahr von seinem Vater und

dessen Geschäftspartner übernahm. Schmidt junior arbeitet schon seit 2009 in dem Unternehmen, gründete aber am Ende aus steuerlichen Gründen eine neue Firma, um den Betrieb weiterzuführen.

Was kompliziert klingt, war es auch: „Ämter und Behörden waren eine große Herausforderung“, berichtet Schmidt. Anderthalb Jahre habe es gedauert, bis er endlich die Geschäfte übernehmen konnte. Die Meistergründungsprämie, die er im November 2023 beantragt hatte, wurde erst im Oktober dieses Jahres ausgezahlt, sagt er.

Dass die Prozesse lange dauern, weiß Förderberaterin Antje Rißling von der Investitionsbank Brandenburg (ILB, ilb.de). „Man sollte sich rechtzeitig erkundigen – mit Mitte 50, nicht erst mit Renteneintritt“, rät sie daher dringend.

Die ILB hat verschiedene Förderungen und Kredite, die für eine Nachfolge beantragt werden können. Beim „Brandenburg-

Kredit Gründung“ gibt es Darlehen bis zu einer Million Euro. „Damit können Übernehmende den Kaufpreis leichter aufbringen und die finanzielle Stabilität des Unternehmens sichern“, sagt Rißling.

„Brandenburg GO“ ist ein zinsverbilligtes Darlehen, bei dem die Bürgschaft zu 80 Prozent von der Bürgschaftsbank Brandenburg übernommen werden kann. Die Darlehenssumme beträgt 25.000 Euro bis 250.000 Euro pro Vorhaben. Rißling rät zu einem Gespräch mit einem Förderberater. „Wir nehmen uns Zeit und sind an verschiedenen Standorten tätig“, versichert sie (Infotelefon: 0331-6602211).

Die IHK Potsdam hat monatliche Nachfolgesprächstage in ihren RegionalCentern eingerichtet, sagt Andreas Lehmann, Referent Unternehmensentwicklung und Nachfolge bei der IHK Potsdam. Außerdem gibt es individuelle Nachfolgeberatungen in den Unternehmen, Finanzierungsberatungen

und Nachfolge-Matchings. „Die Suche nach einem geeigneten Nachfolger ist bei fast 60 Prozent der Gespräche die größte Herausforderung“, sagt Lehmann.

Eine positive Entwicklung hat die Nachfolgezentrale Brandenburg ausgelöst, die dieses Jahr ihre Arbeit aufnahm. „Mit der kostenfreien Matchingplattform wächst die Anzahl der Nachfolgeinteressierten, die sich zutrauen, ein Unternehmen zu übernehmen“, sagt Lehmann. „Das ist ein erfreulicher Trend, da es den Tausenden Abgabewilligen in den nächsten Jahren bessere Chancen eröffnet, einen passenden Nachfolger zu finden.“

Steinmetzmeisterin Lucie Frieda Scheefer in Beelitz ist auf dem Weg, den väterlichen Betrieb „Naturstein Beelitz“ zu übernehmen. Schon als Kind zeigte sie den Willen, in einen der beiden Familienbetriebe einzusteigen. Der ursprüngliche Plan: den mütterlichen Betrieb in der fünften Generation zu übernehmen. Doch ihre Mutter starb und der Lebensgefährte wurde Nachfolger. Scheefer ließ sich dennoch nicht entmutigen.

Mitte nächsten Jahres soll es so weit sein. „Was werde ich beibehalten, was kommt neu?“, das ist eine wichtige Frage von Lucie Frieda Scheefer. Sie will Restaurierungsarbeiten ins Portfolio aufnehmen, ein Bereich, in dem sie selbst tätig war, zum Beispiel am Tacheles in Berlin.

Die Jungunternehmerin lässt sich von der Handwerkskammer Potsdam beraten und hat schon einige Pläne für Investitionen, zum Beispiel eine moderne Fräsmaschine für die Werkstatt. „Um am Markt Bestand zu haben, muss man investieren, aber das ist gut so“, sagt die 31-Jährige. Sie blickt optimistisch in die Zukunft.



Setzt auf Naturschätze: Steinmetzmeisterin Lucie Frieda Scheefer übernimmt den väterlichen Betrieb in Beelitz – voller Freude und Zuversicht.

INES WEITERMANN

Es ist ein neuer Ansatz, doch für Birgit Felden, Professorin für Mittelstand und Unternehmensnachfolge an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin), ist es ein vielversprechender: die Verbindung von Neugründung und Nachfolge. Also zukünftige Gründerinnen und Gründer oder bereits bestehende Start-ups, die bestehende Unternehmen übernehmen.

Profitieren vom Know-how

Felden sieht diese Verbindung von Alt und Neu als durchaus logisch. „Wer ein Unternehmen übernimmt, gründet ebenfalls: Er oder sie tritt in die unternehmerische Rolle ein, übernimmt Verantwortung, trägt Risiko und gestaltet Zukunft“, sagt sie. Der Unterschied sei nur, dass die Startbasis nicht null ist, sondern es schon eine Substanz gibt, Strukturen und Kunden vorhanden sind. Genau darin liege das große Potenzial.

Noch hätten viele Gründerinnen und Gründer diese Möglichkeit nicht vor Augen, doch Felden will das ändern. Sie will „Übernahmegründung sichtbar machen“ und „Nachfolge als Gestaltungsaufgabe und Aufbruch, nicht als Abschied“ denken.

Felden ist auch Direktorin des EMF-Instituts für Entrepreneurship, Mittelstand und Familienunternehmen der HWR Berlin. Das Institut arbeitet derzeit an einer Studie zur Übernahmegründung. „Wir untersuchen erstmals systematisch, wie Gründende in Berlin das Thema Nachfolge wahrnehmen“, sagt Felden. Die Erkenntnisse aus dem Projekt sollen dazu beitragen, gezielte Fördermaßnahmen und Kampagnen zu entwickeln.

Der besondere Wert der Neugründung gekoppelt mit Nachfolge: Arbeitsplätze, Wissen, Kundenbindungen und wertvolle Netzwerke werden gerettet, denn Tausende Unternehmen in Berlin suchen Nachfolger. „Gehen sie verloren, bedeutet das nicht nur ökonomischen Schaden, sondern auch den Verlust von Vielfalt und Innovationskraft im Mittelstand“, sagt Felden.



Max Zeumer, CCO von Flix: „Schon acht Jahre nach unserer Gründung haben wir die Greyhound Lines in den USA übernommen.“

FLUX SE

Match von Neu und Alt

Auch Start-ups können in bestehende Firmen einsteigen. Eine Berliner Professorin forscht zu Nachfolgen aller Art

MECHTHILD HENNEKE

Start-ups, die in bestehende Unternehmen einsteigen, gab es in der Vergangenheit häufig in Form der Unternehmensübernahme. Ein Beispiel, das Schlagzeilen gemacht hat, war 2021 der Kauf der Greyhound Lines, des größten Fernbusbetreibers der USA. Der Sprung des Start-ups über den großen Teich war für Flix, damals noch als FlixMobility, ein Riesenschritt: Rund 170 Millionen Dollar zahlte das noch junge Unternehmen für den Kauf und erreichte mit ihm eine neue Größenordnung.

Erst 2013 war Flix mit einer einzigen Busverbindung zwischen München und Nürnberg gestartet und etablierte sich dann mit dem Kauf als einer der großen Player im Bereich öffentlicher Personenfernverkehr.

Zur Frage, warum Flix damals Greyhound gekauft hat, sagt Max Zeumer, CCO (Chief Commercial Officer) von Flix: „Übernahmen sind für uns ein zentraler Wachstumstreiber und fester Bestandteil unserer Wachstumsstrategie. Auch bei der Akquisition von Greyhound hat sich gezeigt: Für die internationale Expansion ist es entscheidend, zunächst organisch Teams vor Ort aufzubauen, um lokale Expertise gezielt zu nutzen.“

Inzwischen ist Flix in über 40 Ländern auf vier Kontinenten mit mehr als 5000 Bussen unterwegs. Es zählt heute nicht mehr zu den Start-ups, ein Label, das an Jungunternehmen bis zehn Jahre nach der Gründung vergeben wird, sondern als „ScaleUp“ – ein quasi erwachsenes Start-up.

Start-ups sind häufig bereits ScaleUps, wenn sie beginnen, sich mit Unternehmensübernahmen oder -nachfolgen zu beschäftigen. „Start-ups sind zunächst darauf ausgerichtet, schnell zu wachsen und ihr eigenes Produkt erfolgreich am Markt zu etablieren“, sagt Niclas Vogt, Sprecher des Start-up-Verbands in Berlin. In der ersten Phase gehe es vor allem darum, ein funktionierendes Geschäftsmodell zu entwickeln, Kunden und Kundinnen zu gewinnen und Investoren zu überzeugen.

„Wenn dieses Wachstum gelingt und ein Start-up zum ScaleUp wird – also über eine gewisse Marktgröße, Reife und Kapitalbasis

verfügt – ändert sich oft die strategische Perspektive“, sagt Vogt. „Dann geht es nicht mehr nur um organisches Wachstum, sondern zunehmend um Internationalisierung, Technologietiefe und Skalierung.“

In dieser Phase komme es oft vor, dass junge, aber bereits gut finanzierte Unternehmen ältere Firmen übernehmen. Der Grund kann laut Vogt einerseits sein, Zugang zu neuen Märkten zu bekommen, andererseits spezialisiertes Know-how ins Haus zu holen. Ein drittes Motiv sei es, neue Talente zu gewinnen.

Das Start-up Celonis wurde 2011 von Studierenden der TU München gegründet. Bastian Nominacher, Alexander Rinke und Martin Klenk entwickelten eine Software zur Visualisierung und Analyse von IT-Prozessen. Damit legten sie die technologische Grundlage für das, was heute als Process Mining bekannt ist: eine datenbasierte Methode, mit der sich Abläufe in Unternehmen objektiv analysieren und optimieren lassen.

Das Unternehmen hat zwölf Jahre nach seiner Gründung mehr als 3000 Mitarbeiter an 24 Standorten weltweit. Sein Wert wird auf 13 Milliarden Dollar geschätzt.

Bereichern statt konkurrieren

Schon 2019 übernahm Celonis das erste Unternehmen, fünf weitere folgten. „Triebfeder für die Akquisitionen war jeweils eine Erweiterung des Produktportfolios um Elemente, die das bisherige Angebot von Celonis ideal ergänzt haben“, sagt Nominacher, Co-CEO von Celonis. In einem Fall habe die Übernahme dabei geholfen, dass zusätzliche Kundengruppen besser adressiert werden.

Die finanziellen Mittel für die Übernahmen konnte Celonis durch erfolgreiche Finanzierungsrunden und selbst erwirtschaftetes Geld sichern. Nominacher nennt noch einen weiteren Grund, warum die Übernahmen gut funktionierten: „In allen drei genannten Fällen ergänzten sich die Produktportfolios und haben sich kaum überschritten.“ Dadurch hätten sich die Übernahmen reibungslos gestaltet.

- Anzeige -

- Anzeige -

Mit warmen Händen geben – die Kunst der Unternehmensnachfolge

„Warten Sie mit Ihrer Nachfolgeregelung nicht, bis Ihre rechte Hand Schwester Irene heißt.“, so lautet der Rat von Dr. Markus Rotter, LL.M. – Partner, Rechtsanwalt und Steuerberater der Duske & Partner Steuerberater und Rechtsanwalt Partnerschaft mbB.

Deutschland steht vor einem gewaltigen Generationenwechsel. Zwischen 2022 und 2026 werden laut Institut für Mittelstandsforschung Bonn mehr als 200.000 Unternehmen zur Übergabe anstehen – vor allem im Mittelstand. Hinter jeder dieser Zahlen stecken Existenzen, Arbeitsplätze, Knowhow und Familiengeschichten. Doch immer häufiger endet der Staffeltab nicht in der nächsten Hand, sondern im Leerlauf.

Ein strukturelles Risiko – und eine persönliche Herausforderung

Fast jeder dritte Unternehmer denkt laut der Deutschen Industrie- und Handelskammer darüber nach, seinen Betrieb mangels Nachfolge zu schließen. Hochgerechnet wären das bis zu 250.000 gefährdete Unternehmen. Damit droht ein stiller Strukturbruch – und er betrifft vor allem die Generation der heute 60- bis 70-jährigen, deren Kinder meist längst andere Wege gehen. Der Altersunterschied zwischen Übergebern und potenziellen Nachfolgern liegt im Schnitt bei 24 Jahren. Das bedeutet: unterschiedliche Lebensentwürfe, unterschiedliche Führungsstile, unterschiedliche Wertesysteme. Während der eine das Unternehmen mit dem Schlafsack im Büro aufgebaut hat, denkt die andere über Homeoffice und Life-Work-Balance nach.

Nachfolge ist mehr als ein Notartermin

„Es gibt nicht das eine richtige Modell der Nachfolge.“, betont Dr. Rotter in seinen Beratungen

immer wieder, sondern „Es ist immer ein individueller Prozess – juristisch, steuerlich und menschlich“. Die Gestaltungsmöglichkeiten reichen von der klassischen vorweggenommenen Erbfolge mit Nießbrauchsmodellen bis hin zu Familiengesellschaften oder Stiftungen. Entscheidend ist: Wer früh beginnt, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und Fachexpertise hinzuzieht, kann Steuern sparen, Potenziale heben, Konflikte vermeiden und das eigene Lebenswerk somit sichern.

Schenken, solange man noch atmet!

Die unentgeltliche Übertragung, also die Schenkung zu Lebzeiten, ist eine der wirksamsten Strategien das Familienvermögen zu erhalten. So kann Vermögen steueroptimiert oder gar steuerfrei übertragen werden und auch Pflichtteilsansprüche entschärft werden. Es gibt zahlreiche Sicherungsmechanismen, die es dem Schenker erlauben auch „alles wieder rückgängig zu machen“. Kurzum: Bei der vorweggenommenen Erbfolge geht es darum, die Vermögenswerte zu einem früheren Zeitpunkt als dem Todeszeitpunkt zu übertragen. Denn eines ist sicher – der Tod und die Steuer. Letzteres indes nur, wenn man die Planung nicht (frühzeitig) beginnt. Dr. Rotter und seine Berufskollegen raten daher zum Probesterben am Vortag, dann würde man sehen, was auf einmal passiert.

Es braucht folglich klare Strukturen wie beispielsweise ein Ehegatten-Testament (das bitte im Turnus von 3 – 5 Jahren stets zu prüfen ist), einen darauf abgestimmten Gesellschaftsvertrag mit den „richtigen“ individuellen Nachfolgeklauseln und generell eine Nachfolgeplanung, ob von privatem oder unternehmerischem Vermögen.



Von Nießbrauch bis Familien-KG – Gestalten statt Vererben

Nießbrauchmodelle erlauben es, das zivilrechtliche Eigentum zu übertragen, die Einkünfte zu erhalten und auch – wenn notwendig – die Kontrolle darüber sicherzustellen. Eine elegante Lösung für Unternehmer, die loslassen, aber nicht aufgeben wollen. Familien-KGs wiederum bündeln Vermögen generationenübergreifend. Wer sein Vermögen langfristig sichern will, kann über eine Familienstiftung nachdenken: „Ein bewährtes Modell, das nicht nur das Vermögen der Familie schützt, sondern auch vor der Familie.“, so sagt Dr. Rotter.

Das Steuerrecht – Freund oder Gegner?

Ein Dauerbrenner bleibt die steuerliche Behandlung der Nachfolge. Wie Dr. Rotter in den Beratungen oft einen Kollegen zitiert: „Der Hang zum Steuersparen übertrifft ab einem bestimmten Alter den Sexualtrieb“. Daher sollte strukturiert und die Nachfolge (vielleicht auch nur der einen Immobilie) geplant werden, solange die (steuerlichen) Möglichkeiten dazu existieren.

Der Mensch im Mittelpunkt

Bei aller Paragrafenliebe sind Steuern ein Teil des Lebens, aber Nachfolge ist eben kein reiner rechtlicher Akt. Sie ist ein emotionaler Übergang, ein Loslassen. Es geht nicht nur um Anteile, sondern um Vertrauen, Identität, Familie und letztlich um einen selbst.

Fazit: Jetzt ist die Zeit!

Nachfolge ist kein Projekt für den Notfall. Wer erst handelt, wenn der Notar ruft, hat meist zu spät angefangen. Die gute Nachricht: Wer rechtzeitig plant, gewinnt steuerlich, familiär und emotional. Auch hier zitiert Dr. Markus Rotter gern „Besser mit warmen Händen geben, als irgendwann kalt daneben liegen“.

Wichtige Themen zur Unternehmensnachfolge, Checkliste Nachfolgeplanung

- ◆ Testament & Gesellschaftsvertrag abgestimmt?
- ◆ Vermeiden Sie spätere Unklarheiten – wir helfen Ihnen, rechtssichere Dokumente zu erstellen.

- ◆ Sind die entsprechenden Handlungsmöglichkeiten gegeben?
 - ◆ Vollmachten / Prokura u.a. können den Fortbestand sichern.
- ◆ Testamente sollten im Turnus von 3 – 5 Jahren geprüft werden
 - ◆ Ein einfacher, aber wirksamer Akt, aktuelle gesetzliche Regelungen und Rechtsprechung zu berücksichtigen.
- ◆ Pflichtteilsverzicht u. a. geregelt?
 - ◆ Klären Sie frühzeitig mögliche Ansprüche – für eine reibungslose Übergabe.
 - ◆ Eine aktuelle Anpassung sorgt für Klarheit und reduziert Konflikte zwischen den Erben.
- ◆ Betriebsvermögensquote geprüft?
 - ◆ Optimieren Sie Ihre Steuerstrategie – wir zeigen Ihnen, wie Sie die Vorteile des § 6 Abs. 3 EStG und § 13a, 13b ErbStG zielgenau nutzen und die Steuerlast optimieren.
- ◆ Frühzeitige Nutzung von Freibeträgen geplant?
 - ◆ Maximieren Sie Ihre steuerlichen Vorteile durch rechtzeitige Schenkungen.
- ◆ Nachfolger klar definiert – intern oder extern?
 - ◆ Finden Sie den richtigen Nachfolger, der Ihr Lebenswerk fortführt – wir unterstützen Sie bei der Identifikation und Integration mit unserem Netzwerk.

Unsere Unterstützung bei der Nachfolgeplanung

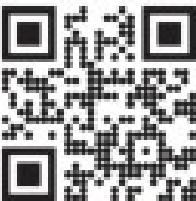
Bei Duske & Partner PartG mbB stehen wir Ihnen als erfahrene Berater mit maßgeschneiderten Lösungen zur Seite. Wir helfen

Ihnen, rechtlich, steuerlich und emotional alle relevanten Aspekte der Nachfolgeplanung zu berücksichtigen. Wir sterben mit Ihnen Probe und schauen uns das Chaos an, wenn nichts geregelt wäre.

Eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge erfordert nicht nur juristisches Wissen, sondern auch strategische Weitsicht. Seien Sie sich sicher, von uns erhalten Sie auch klare Worte und Gegenwind, wenn wir etwas in der Nachfolgeplanung unfair oder ungünstig für die Nachkommen finden.

Kontaktieren Sie uns gern für eine ausführliche Beratung, die auf Ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmt ist. Das Ganze beginnt meist bei einer IST-Analyse, in der wir Ihren aktuellen Status ermitteln und die vorhandenen Verträge ansehen. Danach beginnt eine SOLL-Planung (sog. Estate Planning), also der Weg zur Gestaltung der Generationennachfolge und dem Schutz von Vermögen.

QR-Code scannen und mehr erfahren



DUSKE & PARTNER Steuerberater und Rechtsanwalt Partnerschaft mbB

Es geht auch leichter

Der Generationswechsel in Betrieben ist für viele Inhaber und Interessenten eine echte Challenge. Doch die Nachfolge kann fix gehen – bei guter Vorbereitung

MECHTHILD HENNEKE

So eine schnelle Unternehmensnachfolge gibt es selten. Im Herbst 2024 ist Jürgen Boß zum ersten Mal mit Bernhard Deutz, dem Gründer der KlangWerkstatt Deutz in Prenzlauer Berg, in Kontakt getreten und schon im Februar übernahm er den Betrieb. „Es wäre noch schneller gegangen, aber ich war angestellt und musste mich aus dem Vertrag lösen“, sagt der 54-jährige Boß.

Es ging so schnell, weil einfach alles passte. Obwohl es von außen betrachtet nicht passte, wie Boß sagt: In der KlangWerkstatt werden therapeutische Musikinstrumente gebaut – der neue Chef ist weder Musiker noch Therapeut oder Instrumentenbauer. Er ist Maschinenbauer und Betriebswirt und arbeitete lange in internationalen Industrieunternehmen. Grund für seinen Wechsel in die Selbstständigkeit war „die Suche nach sinnhafter Beschäftigung“, so Boß. Seine früheren Aufgaben seien technologisch spannend gewesen, dennoch habe er sich gefragt: „Wozu das Ganze?“

Bei der KlangWerkstatt fand er Antworten. „Den Bau von Instrumenten für die Musiktherapie empfinde ich als befriedigend“, sagt er. Die größte Veränderung sei für ihn gewesen, von einem hoch arbeitsteiligen Unternehmen zu einem zu wechseln, wo Verantwortung klar zugeordnet werden kann. „Dieses Maß an Verantwortung gefällt mir. Es ist eine umfassende Tätigkeit, nicht nur Geschäftsführer, sondern auch Inhaber zu sein“, sagt Boß. Jetzt ist er für alles zuständig: für die Mitarbeiterentwicklung, die Einkaufsstrategie und auch für die Vermarktung.

Boß ist dem Gründer dankbar. „Er war sehr gut vorbereitet“, sagt er. Bernhard Deutz hatte sich an die Nachfolgezentrale Berlin gewandt, die seine Suche nach einem Nachfolger öffentlich machte. Zeitungen berichteten über das Thema und Boß wurde auf die KlangWerkstatt aufmerksam.

Unterstützungsangebote für Nachfolger in spe

Die Nachfolgezentrale wurde vor einem Jahr als Gemeinschaftsprojekt der Bürgschaftsbank Berlin, der Industrie- und Handelskammer Berlin sowie der Handwerkskammer Berlin gegründet. Gefördert wird das Projekt durch die Wirtschaftsverwaltung. Das Problem drängt: „Berlin kann es sich nicht leisten, in den nächsten Jahren tausende Unternehmen zu verlieren“, sagt Manja Schreiner, Hauptgeschäftsführerin der IHK Berlin.

Nach Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn stehen bis 2026 in Berlin 8500 Unternehmen zur Übergabe an. „Wir empfehlen unseren Mitgliedern, spätestens ab dem Alter von 55 Jahren mit der Planung für die Nachfolge zu beginnen“, sagt Schreiner. Eine Aufgabe, denn die Lücke zwischen denen, die abgeben möchten, und denen die suchen, wird zunehmend größer. „Wenn ein Unternehmen keine Nachfolge findet, dann drohen der Verlust von ganzen Lebenswerken und des damit verbundenen Wissens sowie der Wirtschaftskraft für unsere Stadt“, sagt Schreiner. Das große Ziel sei es, Existenzen und Arbeitsplätze zu sichern.

Im Nachfolgeprozess sind laut IHK Berlin die Ermittlung des Unternehmenswerts und die Kaufpreisfindung ein wichtiges Thema. Um den Kauf zu finanzieren, gebe es verschiedene Möglichkeiten: eine Kreditfinanzierung, Bürgschaften über die Bürgschaftsbanken oder Darlehen der Altinhaberin oder des Altinhabers als Finanzierungsbaustein.

Die Investitionsbank Berlin (IBB) hat einige Programme aufgelegt, um Nachfolger zu unterstützen. Ausgewählte Beispiele: Der KMU (kleine und mittlere Unternehmen)-Fonds Gründung und Wachstum ist unter anderem zur Finanzierung von Betriebsübernahmen aufgelegt und vergibt Darlehen bis zu 250.000 Euro mit variablen Darlehenslaufzeiten und tilgungsfreier Anlaufzeit. Beim IBB-Wachstumsprogramm können Darlehen bis 15 Millionen Euro zu marktgerechter Verzinsung in Kooperation mit den Hausbanken vergeben werden.



Knappes halbes Jahr für die Übergabe: In der KlangWerkstatt in Prenzlauer Berg haben deren Gründer Bernhard Deutz und sein Nachfolger Jürgen Boß schnell Nägel mit Köpfen gemacht.

JÜRGEN BOß

Neben finanziellen Themen gibt es auch bürokratische Hürden: Laut IHK Berlin zählen dazu die Einholung neuer Genehmigungen oder Compliance-Anforderungen, etwa bei der datenschutzkonformen Weiterverwendung von Kundendaten. Die IHK empfiehlt dringend, den Übergabeprozess mit den Mitarbeitern rechtzeitig zu diskutieren, auch für die Akzeptanz im Team.

Im Handwerk ist die Frage der Nachfolge ebenfalls akut. Die Betriebsberatung der Handwerkskammer Berlin berät auch hierzu umfassend. „Wir unterstützen unsere Betriebe, die eine Nachfolge suchen, sowie Nachfolgeinteressierte, die einen Betrieb übernehmen möchten, mit individueller Beratung“, sagt Arne Lingott, Abteilungsleiter Betriebsberatung der Handwerkskammer Berlin. Ein wichtiger Teil der Beratung sei unter anderem die Bewertung des Betriebs, um eine verlässliche Grundlage für die Übernahme zu schaffen.

Wenn Planung und Chemie stimmen

Eine solche Bewertung hatte Bernhard Deutz bereits vornehmen lassen, als Jürgen Boß die KlangWerkstatt kennenlernte. „Das Gute war: Seine Unternehmenswert-Schätzung deckte sich mit meiner eigenen Einschätzung“, sagt er. Nicht zuletzt wegen dieser Übereinstimmung konnte die Nachfolge so schnell und reibungslos geregelt werden.

Deutz kommt weiterhin regelmäßig zu seiner alten Firma, um Workshops zu geben oder einfach nur mit Boß zu plaudern. Dieser wünscht sich, dass das Thema Unternehmensnachfolge bei Menschen, die an Gründung interessiert sind, präsenter wird. „Alle reden über Gründungskultur, aber denken nicht an diese Möglichkeit“, sagt er. Für ihn definitiv eine gute Idee.



Investitionsbank
Berlin



**Erfolg.
Fördern.Berlin.**

wachsen mit der IBB



Wir haben die passende finanzielle Förderung, damit Dein Unternehmen wachsen kann. Kompetent, zuverlässig und mit dem Ziel, Dein Geschäft langfristig erfolgreich zu machen.
Hotline Wirtschaftsförderung: 030 / 2125-4747
ibb.de/wachsen