

STUDIE, 3. SEPTEMBER 2025

Unternehmensnachfolge in Österreich 2025

Jeder achte Betrieb hat ein Nachfolgeproblem

In Österreich stehen laut Dun & Bradstreet aktuell 40.707 Unternehmen nachweislich vor einer potenziell unregelmäßigen Nachfolge, da deren Inhaber bereits 60 oder mehr Jahre alt sind. Das entspricht 12,3 Prozent aller protokollierten Betriebe. Besonders betroffen sind kleinere Unternehmen mit bis zu neun Mitarbeitenden, bei denen 17,7 Prozent noch keine Nachfolgelösung haben. Auch regional zeigen sich Unterschiede: Kärnten (14,1 Prozent), Salzburg (14,0 Prozent) und Tirol (13,6 Prozent) liegen über dem Durchschnitt.

Branchenbezogen ist das Druck- und Verlagsgewerbe mit 20,6 Prozent besonders stark betroffen, gefolgt von den Architekturbüros. Diese Bereiche sind oft von älteren Unternehmergenerationen geprägt und stehen nun vor der Übergabe. Die Kombination aus geringer Betriebsgröße, ländlichem Standort und strukturellem Wandel erhöht das Risiko einer ungeklärten Nachfolge deutlich. Frühzeitige Planung und gezielte Ansprache sind entscheidend, um Know-how, Arbeitsplätze und wirtschaftliche Stabilität zu sichern.

Übersicht und Methodik

Dun & Bradstreet hat untersucht, wie viele protokollierte Unternehmen in Österreich im August 2025 vor einer potenziell ungeregelten Nachfolge stehen. Derzeit sind es 40.707 eindeutig identifizierte Betriebe, bei denen eine Überalterung des Managements droht. Das bedeutet, dass in den kommenden Jahren 12,3 Prozent der Unternehmen eine Nachfolgeregelung treffen müssen.

Für die Identifizierung potenzieller Nachfolgebetriebe in dieser Studie wurde das Alter der verantwortlichen Personen berücksichtigt. Bei Kommanditgesellschaften wurden die Kommanditisten und Komplementäre, bei Einzelunternehmern die alleinige natürliche Person und bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung die Gesellschafter analysiert. Wenn das Management mindestens 60 Jahre alt ist, geht die Studie davon aus, dass eine Nachfolgeregelung erforderlich wird. Falls mehrere Personen im Unternehmen eingetragen sind, müssen mindestens zwei Drittel von ihnen über 60 Jahre alt sein, um das Unternehmen als nachfolgegefährdet einzustufen.

Die Regelung der Nachfolge erfordert Zeit und Weitsicht. Indem Unternehmen identifiziert werden, deren Führungskräfte demnächst das Pensionsalter erreichen oder sogar bereits überschritten haben, können potenzielle Nachfolgebetriebe erkannt und angesprochen werden. Diese klare Identifikation ermöglicht es, betroffene Betriebe rechtzeitig zu kontaktieren, um sie gezielt durch den komplexen Nachfolgeprozess zu führen. Dadurch können Nachfolge-Berater den Unternehmern professionell zur Seite stehen. Gleichzeitig erhalten Kaufinteressenten, die nach Übernahmechancen in spezifischen Branchen oder Regionen suchen, die Möglichkeit, frühzeitig mit potenziellen Verkaufsunternehmen in Kontakt zu treten.

Die detaillierte Liste von Unternehmen mit einer potenziell offenen Nachfolge ist kostenpflichtig bei Dun & Bradstreet erhältlich.

Bitte kontaktieren Sie uns für ein Angebot per E-Mail:

dnbeu-salessupport.at@dnb.com

Offene Nachfolge nach Bundesland

Bundesland	Anzahl Unternehmen mit offener Nachfolge	Anzahl protokollierte Unternehmen	Anteil Unternehmen mit offener Nachfolge
Kärnten	2.634	18.696	14,1%
Salzburg	3.278	23.447	14,0%
Tirol	3.733	27.371	13,6%
Vorarlberg	1.847	13.801	13,4%
Niederösterreich	6.532	49.454	13,2%
Oberösterreich	5.134	42.765	12,0%
Steiermark	4.684	39.659	11,8%
Burgenland	987	8.485	11,6%
Wien	11.878	107.961	11,0%
Total	40.707	331.639	12,3%

Die aktuelle Auswertung von Dun & Bradstreet zeigt, dass die Nachfolgelücken je nach Bundesland unterschiedlich ausgeprägt sind. Spitzenreiter ist Kärnten mit 14,1 Prozent offener Nachfolgen, gefolgt von Salzburg mit 14,0 Prozent, Tirol mit 13,6 Prozent, Vorarlberg mit 13,4 Prozent und Niederösterreich mit 13,2 Prozent. Diese Bundesländer sind von kleineren, familiengeführten Betrieben geprägt. Deren Eigentümer sind häufig älter und oftmals nicht ausreichend für die Nachfolgethematik sensibilisiert. Gleichzeitig sinkt in diesen Regionen die Attraktivität für junge Unternehmer, die lieber in urbane Zentren ziehen oder digitale Geschäftsmodelle bevorzugen. Oberösterreich mit 12,0 Prozent, die Steiermark mit 11,8 Prozent und das Burgenland mit 11,6 Prozent liegen im Mittelfeld. Diese Regionen verfügen über eine gemischte Unternehmenslandschaft mit sowohl traditionellen als auch modernen Betrieben. Die Nachfolgequote ist hier moderat, was auf eine gewisse Vorbereitung und Strukturierung der Nachfolge hinweist. Am unteren Ende der Skala steht Wien mit 11,0 Prozent. In der Hauptstadt ist die Unternehmenslandschaft deutlich jünger und stärker durch Kapitalgesellschaften geprägt. Die Nachfolge erfolgt hier häufiger durch Verkauf, Fusion oder interne Übergabe. Professionelle Strukturen und bessere Netzwerke erleichtern die Übergabeprozesse.

Offene Nachfolge nach Unternehmensgröße

Anzahl Mitarbeitende	Anteil Unternehmen mit offener Nachfolge
1-9 MA	17,7%
10-49 MA	15,7%
50-249 MA	7,7%
250-999 MA	3,6%
ab 1.000 MA	1,6%

Je kleiner der Betrieb, desto eher hat er ein Nachfolgeproblem. Die Größe eines Unternehmens spielt eine entscheidende Rolle bei der Frage, ob eine geregelte Nachfolge vorhanden ist. Bei Betrieben mit bis zu 9 Mitarbeitenden liegt der Anteil an Unternehmen mit einer offenen Nachfolge bei 17,7 Prozent. Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitenden kommen auf 15,7 Prozent. Mittelgroße Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden verzeichnen nur noch 7,7 Prozent offene Nachfolgen. Bei größeren Betrieben mit bis zu 999 Mitarbeitenden sinkt der Wert auf 3,6 Prozent, und bei Großunternehmen mit über 1.000 Mitarbeitenden liegt er bei lediglich 1,6 Prozent.

Die Zahlen zeigen: Je kleiner das Unternehmen, desto stärker ist es vom Eigentümer abhängig, und desto schwieriger gestaltet sich die Übergabe. Größere Betriebe verfügen meist über professionellere Strukturen und können die Nachfolge besser planen und umsetzen.

Offene Nachfolge nach Rechtsform

Rechtsform	Anzahl protokollierte Unternehmen	Anzahl Unternehmen mit offener Nachfolge	Anteil Unternehmen mit offener Nachfolge
Einzelunternehmer	53.464	9.020	16,9%
Gesellschaft mit beschränkter Haftung	204.589	30.391	14,9%
Flexible Kapitalgesellschaft	1.243	56	4,5%
Kommanditgesellschaft	42.210	1.234	2,9%

Die aktuelle Auswertung von Dun & Bradstreet zeigt deutliche Unterschiede in der Nachfolgesituation je nach Rechtsform. Besonders Einzelunternehmen stehen vor großen Herausforderungen: Mit einem Anteil von rund 16,9 Prozent weisen sie den höchsten Anteil an offenen Nachfolgen auf. Das überrascht kaum, denn diese Rechtsform ist stark personenbezogen. Der Unternehmer und das Unternehmen sind rechtlich nicht getrennt. Häufig fehlt eine strukturierte Nachfolgeplanung, und familiäre Übergaben sind nicht immer gesichert. Die Folge: Viele dieser Betriebe stehen ohne klare Perspektive für die Zukunft da.

Auch bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung ist die Nachfolge ein Thema, wenn auch etwas besser geregelt. Rund 14,9 Prozent der GmbHs haben noch keine Nachfolgelösung. Zwar sind diese Unternehmen meist professioneller organisiert und verfügen über vertragliche Regelungen, komplexe Eigentümerstrukturen können jedoch die Übergabe erschweren.

Deutlich entspannter ist die Lage bei der jüngeren Rechtsform der Flexiblen Kapitalgesellschaft. Mit einem Anteil von nur 4,5 Prozent offener Nachfolgen zeigt sich, dass diese Unternehmen, oft Startups, noch gar nicht in der Phase sind, in der eine Übergabe akut wird. Die Nachfolgefrage dürfte hier erst in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen. Auch bei Kommanditgesellschaften ist der Anteil offener Nachfolgen mit 2,9 Prozent niedrig. Diese Rechtsform ist häufig familiär geprägt und verfügt über klare vertragliche Regelungen. In vielen Fällen wird bei fehlender Nachfolge nicht übergeben, sondern aufgelöst oder umgewandelt.

Die Zahlen zeigen: Die Unternehmensnachfolge ist kein einheitliches Problem, sondern hängt stark von der Rechtsform und Struktur des Unternehmens ab. Insbesondere

Während Einzelunternehmer und GmbHs benötigen dringend Unterstützung bei der Nachfolgeplanung.

Offene Nachfolge nach Branche

Branche	Anzahl protokollierte Unternehmen	Anzahl Unternehmen mit offener Nachfolge	Anteil Unternehmen mit offener Nachfolge
Druck- und Verlags gewerbe	1.843	380	20,6%
Architekturbüros	5.488	1.121	20,4%
Präzisionsinstrumente und Uhren	434	83	19,1%
Grosshandel	14.201	2.697	19,0%
Textil- und Bekleidungsindustrie	691	127	18,4%
Chemische Industrie und Pharma	602	103	17,1%
Holz- und Möbelindustrie	1.465	238	16,2%
Herstellung dauerhafte Güter	3.987	626	15,7%
Herstellung nicht haltbare Erzeugnisse	2.991	457	15,3%
Holding und Investitionsgesellschaften	29.208	4.394	15,0%
Autogewerbe	6.656	1.000	15,0%
Unternehmens- und Steuerberatung	28.378	4.082	14,4%
Sozialdienst	2.313	328	14,2%
Reparaturdienste	1.736	244	14,1%
Maschinenbau	3.508	490	14,0%
Gesundheitsdienste	2.760	384	13,9%
Ausbildungsdienste	1.486	200	13,5%
Einzelhandel	43.041	5.744	13,3%
Handwerk	18.748	2.383	12,7%
Divers e Unternehmensdienstleistungen	14.065	1.700	12,1%
Baugewerbe	8.651	1.036	12,0%
Bergbau	383	45	11,7%
Landverkehr und Logistik	9.288	1.040	11,2%
Transportwesen	402	45	11,2%
Unterhaltungs-/Freizeitindustrie	5.137	575	11,2%
Finanzen und Versicherungen	4.423	487	11,0%
Gastgewerbe	23.562	2.502	10,6%
Personalvermittlung	1.817	192	10,6%
Immobilienmakler und -verwaltungen	32.560	3.407	10,5%
Persönliche Dienstleistungen	10.757	1.122	10,4%
Organisationen/Verbände	7.465	623	8,3%
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	3.906	321	8,2%
Informatikdienstleistungen	12.351	1.015	8,2%
Telekommunikation	200	16	8,0%
Versorgungswesen	3.171	230	7,3%

Die Auswertung zeigt, dass die Nachfolgelücken je nach Branche stark variieren. Während in einigen Bereichen jedes fünfte Unternehmen ohne geregelte Übergabe dasteht, sind andere Branchen deutlich weniger betroffen. Die Gründe dafür sind vielschichtig und reichen von demografischen Faktoren bis hin zur Attraktivität der Geschäftsmodelle.

Besonders hoch ist der Anteil offener Nachfolgen im Druck und Verlagswesen, bei Architekturbüros und in der Textilindustrie. Diese Branchen sind oft von älteren Unternehmergenerationen geprägt. Viele Betriebe wurden in den siebziger oder achtziger Jahren gegründet und stehen nun vor der Übergabe. Doch die Nachfolge ist häufig nicht geregelt. Die Gründe dafür liegen unter anderem in der sinkenden Attraktivität dieser Branchen, die durch Digitalisierung und internationalen Wettbewerb unter Druck geraten sind.

Auch im Großhandel und in der Herstellung von Präzisionsinstrumenten zeigt sich ein ähnliches Bild. Hier sind die Geschäftsmodelle zwar stabil, doch die Kapitalbindung und die Komplexität der Prozesse machen eine Übergabe schwierig. Potenzielle Nachfolger schrecken oft vor den finanziellen und organisatorischen Anforderungen zurück.

In anderen Branchen wie der Informatik, Telekommunikation oder bei persönlichen Dienstleistungen ist die Lage entspannter. Die Unternehmen sind meist jünger, digitaler aufgestellt und flexibler. Die Nachfolge erfolgt hier oft durch Verkauf, Fusion oder interne Übergabe an Mitarbeitende. Die Geschäftsmodelle sind skalierbar und attraktiv für Investoren, was die Übergabe erleichtert.

Zudem sind steuerliche und rechtliche Rahmenbedingungen ein Hemmnis. Besonders kleinere Betriebe leiden unter bürokratischen Hürden, die eine Übergabe erschweren. Der Ruf nach gezielten Fördermaßnahmen und einer Vereinfachung der Übergabemodelle wird daher lauter.

Die Nachfolgeproblematik ist somit kein einheitliches Phänomen, sondern hängt stark von der Branche, der Struktur und der Zukunftsfähigkeit der Unternehmen ab. Eine differenzierte Betrachtung ist notwendig, um passende Lösungen zu entwickeln und die Vielfalt der österreichischen Unternehmenslandschaft zu erhalten.

Kritische Faktoren der Unternehmensnachfolge

Die Unternehmensnachfolge ist ein wichtiger Eckpfeiler der österreichischen Wirtschaft. 12,3 Prozent der Betriebe stehen vor der anspruchsvollen Aufgabe, den Generationenwechsel reibungslos zu meistern. Der Fortbestand dieser Unternehmen ist von enormer Bedeutung, denn nur durch eine erfolgreiche Übergabe bleiben wertvolles Wissen, jahrelange Erfahrung und wichtige Geschäftsbeziehungen erhalten. Gelungene Nachfolgen sichern nicht nur Arbeitsplätze und fördern Innovationen, sondern tragen auch maßgeblich zur wirtschaftlichen Stabilität und zum Wachstum bei, während sie gleichzeitig wichtige Steuereinnahmen für den Staat gewährleisten.

Die Nachfolge ist ein komplexer Prozess, der verschiedene Disziplinen und zahlreiche Beteiligte einbeziehen muss. Dabei spielen insbesondere folgende 7 Punkte eine wesentliche Rolle.

1. **Frühzeitige und gründliche Planung:** Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Unternehmensnachfolge liegt in der rechtzeitigen und sorgfältigen Planung. Es ist essenziell, frühzeitig mit der Nachfolgeplanung zu beginnen, um ausreichend Zeit zu haben, den passenden Nachfolger zu finden und vorzubereiten. In dieser Studie werden Unternehmen als mit einem potenziellen Nachfolgeproblem eingestuft, wenn die entscheidenden Führungspersonen 60 Jahre oder älter sind.
2. **Klare rechtliche Rahmenbedingungen:** Die Kenntnis und Einhaltung aller relevanten rechtlichen Vorgaben sind unerlässlich für eine reibungslose Nachfolge. Dazu gehören Aspekte des Gesellschafts-, Steuer- und Arbeitsrechts. Der Rat von Experten ist hier unverzichtbar, um rechtliche Stolpersteine zu vermeiden.
3. **Sicherung der Geschäftskontinuität:** Während der Übergabe ist es entscheidend, den Geschäftsbetrieb nahtlos fortzuführen. Dies wird durch klare Zuständigkeiten, die Einbindung der Mitarbeitenden und einen reibungslosen Informationsfluss gewährleistet.
4. **Faire Unternehmensbewertung und Finanzierung:** Die Festlegung eines realistischen Übernahmepreises ist von zentraler Bedeutung. Nachfolgeberater oder Wirtschaftsprüfer können dabei helfen, den Unternehmenswert objektiv zu ermitteln und die Finanzierung durch passende Instrumente sicherzustellen.

5. **Effektive Kommunikation und Einbindung aller Beteiligten:** Eine gezielte und offene Kommunikation mit allen Beteiligten – von Familienmitgliedern über Mitarbeiter bis hin zu Kunden und Lieferanten – ist entscheidend für den Erfolg des Nachfolgeprozesses.
6. **Kompetente externe Beratung:** Die Unterstützung durch erfahrene Nachfolgeberater kann den gesamten Prozess erheblich erleichtern. Diese Experten wissen, welche weiteren Spezialisten hinzugezogen werden sollten, um eine optimale Übergabe sowohl für den Verkäufer als auch für den Käufer zu gewährleisten.
7. **Umgang mit Emotionen und Erwartungen:** Nach vielen Jahren im eigenen Betrieb fällt es Unternehmern oft schwer loszulassen. Dies kann zu unrealistischen Erwartungen hinsichtlich des Verkaufspreises oder der Nachfolger führen. Eine sachliche und einfühlsame externe Begleitung kann dabei helfen, den Übergabeprozess reibungsloser zu gestalten.

Die Liste der österreichischen Nachfolgeunternehmungen von Dun & Bradstreet kann dabei helfen, dass ältere Unternehmer, Nachfolgeberater sowie Übernahmeinteressenten zusammen ins Gespräch kommen und dadurch die Anbahnung einer erfolgreichen Übernahme möglich wird.

Über die Liste der österreichischen Nachfolgeunternehmungen von Dun & Bradstreet können Unternehmer nach Möglichkeiten für eine Betriebsübernahme in Österreich suchen. Die Liste bietet detaillierte Suchmöglichkeiten (beispielsweise Branche, Region, Größe) für eine individuell angepasste Suche nach Nachfolgeunternehmen.

Bitte kontaktieren Sie uns für ein Angebot per E-Mail mit der Angabe, welche Suchkriterien wir anwenden sollen.

dnbeu-salessupport.at@dnb.com

Bitte zitieren Sie Dun & Bradstreet als Wirtschaftsinformationsdienst.

Auf unserer Presseseite im Internet finden Sie sämtliche von Dun & Bradstreet publizierten Studien und Statistiken: <https://www.dnb.com/de-at/news.html> .

Gerne stellen wir Medienvertretern individuell aufbereitete Informationen zu einzelnen Bundesländern, Bezirken oder Branchen zu. Bitte fragen Sie uns an.

Pressekontakt

Dun & Bradstreet Austria GmbH
Nadine Sifrig
Media & Communications
Jakob-Lind-Straße 4/1; 1020 Wien

E-Mail: sifrign@dnb.com
Telefon: +41 44 735 62 79
Mobile: +41 79 751 63 65
Internet: www.dnb.com/de-at

Autor Studie

Christian Wanner
Mobile: +41 79 428 59 36
E-Mail: wannerc@dnb.com

Weitere Informationen unter:

<https://www.dnb.com/de-at/ueber-uns/news.html>

www.linkedin.com/company/dun-bradstreet-europe



Über Dun & Bradstreet

Dun & Bradstreet ist ein globaler führender Anbieter von Unternehmensdaten und Analyselösungen. Das Unternehmen unterstützt Kunden auf der ganzen Welt mit globalen Daten und lokaler Branchenkenntnis dabei, ihre Entscheidungen zu optimieren und ihre Umsätze zu steigern. Die Data Cloud von Dun & Bradstreet bildet die Basis für diesen Erfolg und liefert wertvolle Erkenntnisse. Auf Grundlage dieser Informationen sind Kunden in der Lage, Kosten sowie Risiken zu senken und ihre Unternehmensmodelle zu transformieren. Bereits seit 1841 hilft Dun & Bradstreet Unternehmen aller Grössen dabei, ihre Risiken zu senken und neue Geschäftsmöglichkeiten aufzudecken.