



STUDIE, 19. März 2025

UNTERNEHMENSNACHFOLGE DEUTSCHLAND 2025

272.456 Unternehmen müssen die Nachfolge regeln

Gemäß der aktuellen Analyse von Dun & Bradstreet stehen 13,8 Prozent der deutschen KMU vor einer offenen Nachfolgeregelung. Insgesamt sind 272.456 registerlich eingetragene Unternehmen betroffen. Besonders viele Nachfolgeunternehmen gibt es im Saarland (16,1 Prozent), in Rheinland-Pfalz (15,5 Prozent) sowie in Baden-Württemberg (15,1 Prozent). Die Analyse nach Unternehmensgröße zeigt, dass Nachfolgeprobleme vor allem kleinere Unternehmen mit 1–49 Beschäftigten betreffen, während größere Unternehmen mit 50–249 Mitarbeitenden seltener damit konfrontiert sind. Besonders betroffen sind Branchen wie der Einzelhandel (19,2 Prozent) und die Finanzen und Versicherungen (19,0 Prozent), während die Informatikbranche (7,5 Prozent) und das Versorgungswesen (8,5 Prozent) vergleichsweise geringe Probleme damit haben. Einzelfirmen stehen vor den größten Herausforderungen, hier haben 32 Prozent eine offene Nachfolge. Aktiengesellschaften hingegen sind mit 9,8 Prozent am wenigsten betroffen. Die Studie betont die Wichtigkeit einer frühzeitigen Nachfolgeplanung, um chaotische Übergaben und Unternehmensinsolvenzen zu vermeiden. Dun & Bradstreet bietet Listen von Unternehmen mit einer offenen Nachfolge an, um potenziellen Nachfolgern gezielt Investitionsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Offene Nachfolge nach Bundesland

Bundesland	Anzahl analysierte Unternehmen	Anzahl Unternehmen mit offener Nachfolge	Anteil Unternehmen mit offener Nachfolge
Baden-Württemberg	246.702	37.370	15,1%
Bayern	358.493	50.460	14,1%
Berlin	140.015	13.671	9,8%
Brandenburg	48.214	5.841	12,1%
Bremen	20.323	2.561	12,6%
Hamburg	88.452	9.496	10,7%
Hessen	158.280	21.658	13,7%
Mecklenburg-Vorpommern	27.014	3.429	12,7%
Niedersachsen	176.554	26.296	14,9%
Nordrhein-Westfalen	416.316	59.853	14,4%
Rheinland-Pfalz	78.379	12.173	15,5%
Saarland	18.768	3.031	16,1%
Sachsen	65.603	7.605	11,6%
Sachsen-Anhalt	30.004	3.630	12,1%
Schleswig-Holstein	76.157	11.460	15,0%
Thüringen	29.809	3.922	13,2%
TOTAL	1.979.083	272.456	13,8%

Per März 2025 konnte Dun & Bradstreet in Deutschland 272.456 registerlich eingetragene und aktive Unternehmen eindeutig identifizieren, die potenziell ein überaltertes Management haben. Somit sind 13,8 Prozent der Unternehmen direkt von der Herausforderung einer offenen Nachfolgeregelung betroffen. Am stärksten ist das Problem im Saarland ausgeprägt (16,1 Prozent der Unternehmen), gefolgt von Rheinland-Pfalz (15,5 Prozent) und Baden-Württemberg (15,1 Prozent). Auf der anderen Seite gibt es auch Bundesländer, in denen es aktuell deutlich weniger Nachfolgeprobleme zu geben scheint. Dazu gehören Berlin (9,8 Prozent), Hamburg (10,7 Prozent) und Sachsen (11,6 Prozent).

Offene Nachfolge nach Größe

Grösse	Anzahl analysierte Unternehmen	Anzahl Unternehmen mit offener Nachfolge	Anteil Unternehmen mit offener Nachfolge
1-9 Beschäftigte	1.635.408	230.740	14,1%
10-49 Beschäftigte	279.155	36.393	13,0%
50-249 Beschäftigte	64.520	5.323	8,3%
TOTAL	1.979.083	272.456	13,8%

Je kleiner das Unternehmen, desto größer das Problem: Die Analyse der Nachfolgeproblematik nach Unternehmensgröße zeigt, dass von den Unternehmen mit 1-9 Mitarbeitenden 14,1 Prozent ihre Nachfolge dringend regeln müssen, bei den Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitenden sind dies 13,0 Prozent. Größere Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitenden scheinen ihre Zukunft proaktiver zu gestalten, denn hier sind nur noch 8,3 Prozent betroffen. Kleinere Unternehmen haben häufiger Nachfolgeprobleme, da sie meist stärker von der Inhaberpersion abhängig sind und interne Nachfolgekandidaten oft fehlen. Zudem verfügen sie über weniger finanzielle und personelle Ressourcen, um eine langfristige Nachfolgeplanung professionell umzusetzen. Größere Unternehmen hingegen können die Nachfolge proaktiver gestalten, da sie strukturierte Managementebenen haben und auf ein breiteres Netzwerk potenzieller Nachfolger zurückgreifen können.

Offene Nachfolge nach Branche

Branche	Anzahl analysierte Unternehmen	Anzahl Unternehmen mit offener Nachfolge	Anteil Unternehmen mit offener Nachfolge
Einzelhandel	109.630	21.102	19,2%
Finanzen und Versicherungen	30.263	5.752	19,0%
Herstellung dauerhafte Güter	43.366	7.485	17,3%
Maschinenbau	34.402	5.807	16,9%
Unternehmens- und Steuerberatung	280.985	47.324	16,8%
Autogewerbe	45.518	7.432	16,3%
Grosshandel	152.581	23.341	15,3%
Baugewerbe	44.126	6.662	15,1%
Landverkehr und Logistik	50.459	7.518	14,9%
Architekturbüros	68.249	9.726	14,3%
Handwerk	117.342	16.457	14,0%
Immobilienmakler und -verwaltungen	217.667	27.745	12,7%
Gastgewerbe	49.601	5.731	11,6%
Gesundheitsdienste	30.964	3.476	11,2%
Diverse Unternehmensdienstleistung	142.658	15.233	10,7%
Holding und Investitionsgesellschaften	215.117	20.397	9,5%
Versorgungswesen	46.226	3.936	8,5%
Informatikdienstleistungen	87.261	6.574	7,5%

Dun & Bradstreet untersuchte die Unterschiede in Branchen mit mehr als 30.000 registerlich eingetragenen Unternehmen. Am größten ist das Nachfolgeproblem im Einzelhandel (19,2 Prozent) und im Finanz- und Versicherungsbereich (19,0 Prozent). Darauf folgen die Herstellung von dauerhaften Gütern (17,3 Prozent), der Maschinenbau (16,9 Prozent) und die Unternehmens- und Steuerberatungen (16,8 Prozent). Ein sehr geringes Niveau an Unternehmen mit einer offenen Nachfolge gibt es in der Informatikbranche (7,5 Prozent), im Versorgungswesen (8,5 Prozent) sowie bei den Holdings und Investitionsgesellschaften (9,5 Prozent).

Offene Nachfolge nach Rechtsform

Rechtsform	Anzahl analysierte Unternehmen	Anzahl Unternehmen mit offener Nachfolge	Anteil Unternehmen mit offener Nachfolge
Einzelfirma	135.384	43.338	32,0%
Kommanditgesellschaft	30.330	5.288	17,4%
GmbH & Co. KG	256.586	41.725	16,3%
Gesellschaft mit beschränkter Haftung	1.443.487	180.660	12,5%
Aktiengesellschaft	9.985	981	9,8%

Die eingetragenen Einzelfirmen haben mit Abstand das größte Nachfolgeproblem. Hier sind 32 Prozent der Unternehmen betroffen. Mit einem deutlichen Abstand folgen die Kommanditgesellschaften (17,4 Prozent), die Gesellschaft mit beschränkter Haftung & Compagnie Kommanditgesellschaft, kurz GmbH & Co. KG (16,3 Prozent) und die GmbHs (12,5 Prozent). Deutlich geringer ist demgegenüber der Anteil der Unternehmen mit einem Nachfolgeproblem bei den Aktiengesellschaften (9,8 Prozent). Während Aktiengesellschaften über etablierte Managementstrukturen verfügen und eine reibungslose Übergabe durch Vorstand und Aufsichtsrat ermöglichen, hängt der Fortbestand einer Einzelfirma meist vollständig vom bisherigen Eigentümer ab. Zudem sind Einzelfirmen für externe Nachfolger oft unattraktiver, da sie mit höheren persönlichen Risiken und weniger finanziellen Sicherheiten verbunden sind und eine Übergabe aufwändig ist. Nicht zuletzt besteht auch die Möglichkeit, dass ältere Unternehmer gar nicht die Absicht haben, ihre Einzelfirma weiterzugeben, sondern bewusst die Liquidation wählen.

Methodik dieser Studie

Die erfolgreiche Unternehmensnachfolge ist ein komplexer Prozess, der meistens mehrere Jahre dauert. Die Identifikation eines geeigneten Nachfolgers, dessen Einarbeitung und die Regelung von steuerlichen, rechtlichen und finanziellen Aspekten erfordern eine langfristige Planung. Fehlt eine rechtzeitige Vorbereitung, kann die Unternehmensübertragung chaotisch verlaufen und die Existenz des Betriebs gefährden.

Bei einem Rentenalter von 67 Jahren sollte ein Unternehmer spätestens mit 62 Jahren aktiv in die Nachfolgeplanung gehen, denn im Schnitt dauert ein Nachfolgeprozess rund 5 Jahre. Eine frühzeitige Regelung schützt das Unternehmen vor Risiken, sichert den Unternehmenswert und ermöglicht eine reibungslose Übergabe. Wer erst mit 62 oder später beginnt, setzt sich einem erheblichen Risiko aus, dass die Nachfolge gar nicht oder zumindest nicht nach den eigenen Vorstellungen geregelt werden kann.

Ein Unternehmen hat gemäß der Definition in dieser Studie eine potenziell offene Nachfolgeregelung, wenn der alleinige Inhaber oder die Mehrheit der Eigentümer eines im Handelsregister eingetragenen Unternehmens 62 Jahre oder älter ist, beziehungsweise sind. Die Eigentümer sind (abhängig von der Rechtsform) Inhaber, Gesellschafter, Kommanditisten, Partner oder Aktionäre.

Als Grundlage für diese Studie dienen die von Dun & Bradstreet gespeicherten Daten zu im Handelsregister eingetragenen aktiven Unternehmen.

Ausgeschlossen aus der Betrachtung wurden die Unternehmen, zu denen eine Auflösungsbekanntmachung oder beabsichtigte Löschung im Bundesanzeiger bekannt ist. Untersucht wurden kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU), welche maximal 249 Mitarbeitende beschäftigen. Im März 2025 waren dies 1.979.083 Unternehmen. Von den insgesamt 2.817.229 Eigentümern ist Dun & Bradstreet bei 97 Prozent das Geburtsdatum bekannt. Insgesamt dürfte also die

Zahl der Firmen mit einer potenziell ungeregelten Nachfolge noch etwas höher als die 272.456 eindeutig identifizierten Unternehmen sein.

Dauer des Nachfolgeprozesses

Die Dauer einer Unternehmensübergabe kann stark variieren und hängt von verschiedenen Faktoren ab, einschließlich der Komplexität des Unternehmens, der Art der Übergabe und der Beteiligten. Hier lässt sich unterscheiden zwischen einer familieninternen Übergabe (Dauer 5–10 Jahre), einem externen Verkauf an Investoren (6 Monate bis 3 Jahre), dem MBO, das heißt der Verkauf an bestehendes Management und dem MBI (Verkauf an neues Management, jeweils 1–5 Jahre) und einer stufenweisen Übergabe (5–15 Jahre).

Generell lassen sich die folgenden groben Zeitspannen angeben:

Planungsphase:

In der Regel beginnt eine Unternehmensnachfolge mit einer langen Planungsphase, die mehrere Jahre dauern kann. Diese Phase umfasst die Vorbereitung auf die Übergabe, einschließlich der rechtlichen, steuerlichen und finanziellen Strukturierung sowie der Auswahl und Vorbereitung des Nachfolgers. Für gut vorbereitete Nachfolgen kann diese Phase zwischen 2 und 5 Jahren liegen, während sie in einigen Fällen auch länger dauert, wenn es komplexe familieninterne oder unternehmerische Hürden gibt.

Übergabeprozess:

Der eigentliche Übergabeprozess kann zwischen einigen Monaten und bis zu 2 Jahren dauern. In dieser Zeit erfolgt die rechtliche und steuerliche Übertragung der Unternehmensanteile. Der Übergabeprozess umfasst auch eine Übergangsphase, in der der alte Inhaber und der Nachfolger zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass der Übergang reibungslos verläuft. Diese Phase kann je

nach Umfang des Unternehmens und den individuellen Bedürfnissen des Unternehmens mehr oder weniger Zeit in Anspruch nehmen.

Nachbereitungsphase:

Nach der eigentlichen Übergabe gibt es oft eine Nachbereitungsphase, in der die Übergabe abgeschlossen wird, der Nachfolger endgültig das Ruder übernimmt und das Unternehmen vollständig in neuen Händen ist. Diese Phase kann ebenfalls mehrere Monate bis ein Jahr in Anspruch nehmen, um sicherzustellen, dass der Nachfolger die Kontrolle übernimmt und sich in der neuen Rolle etabliert hat.

Ein schrittweiser Übergang ermöglicht eine geordnete Einarbeitung des Nachfolgers, sodass Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner Vertrauen in die neue Führung entwickeln können. Die frühzeitige Planung ermöglicht es, steuerliche Vorteile bestmöglich zu nutzen, zum Beispiel bei der Erbschafts- und Schenkungssteuer, und auch die Übertragung von Unternehmensanteilen kann strategisch und steueroptimiert gestaltet werden. Die Attraktivität für Nachfolger erhöht sich, wenn sie Zeit haben, sich auf die neue Aufgabe vorzubereiten und auch der Unternehmer kann mit einer geordneten Nachfolgeregelung sicherstellen, dass die Werte, Kultur und Marktstellung des Unternehmens nicht durch eine überstürzte oder fehlerhafte Übergabe gefährdet werden und somit sein Unternehmen erfolgreich weiter bestehen kann. Eine ungenügend geplante oder kurzfristige Nachfolge kann zu Unsicherheiten führen und den Wert des Unternehmens negativ beeinflussen. Insbesondere Notfallübergaben durch gesundheitliche Probleme oder plötzliche Ausfälle aufgrund von Krankheit oder Unfall können eine sofortige Lösung erzwingen. Ohne vorbereitete Nachfolgeregelung kann das Unternehmen handlungsunfähig werden und sogar eine Insolvenz riskieren. Frühzeitige Planung ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Unternehmensübergabe.

Die Liste von Dun & Bradstreet mit 272.456 eindeutig identifizierten Nachfolge-Unternehmen hilft der Wirtschaft, indem sie Transparenz über verfügbare Unternehmen schafft und potenziellen Nachfolgern frühzeitig Investitionsmöglichkeiten aufzeigt.

Dadurch können Unternehmen gezielt Käufer respektive Nachfolger finden, was Stilllegungen vermeidet und Arbeitsplätze sichert. Zudem ermöglicht sie Beratern, ihre spezialisierten Dienstleistungen anzubieten, um Nachfolgeprozesse effizient zu begleiten, Finanzierung zu erleichtern und rechtliche sowie steuerliche Fallstricke zu vermeiden.

Wollen Sie Nachfolgeunternehmen kontaktieren? Gerne stellen wir Ihnen Listen von geeigneten Unternehmen nach Ihren Kriterien (Region, Größe, Branche, Rechtsform) zusammen. Bitte kontaktieren Sie uns dazu unter:

sales.de@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-de/ueber-uns/news.html>

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

Pressekontakt

Dun & Bradstreet Deutschland GmbH
Christian Wanner
Media & Communications
Brüsseler Straße 1-3, 60327 Frankfurt am Main

Mobil: +41 79 428 59 36
Telefon: +41 44 735 62 79
E-Mail: wannerc@dnb.com
Internet: www.dnb.com/de-de

Weitere Informationen unter:

<https://www.dnb.com/de-de/ueber-uns/news>
www.linkedin.com/company/dun-bradstreet-europe
www.facebook.com/DunBradstreetDACH

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.