

# Nachfolger:innen dringend gesucht: Die Suche nach der Nadel im Heuhaufen



**40. VdF-Fachtagung**

05.06.2025

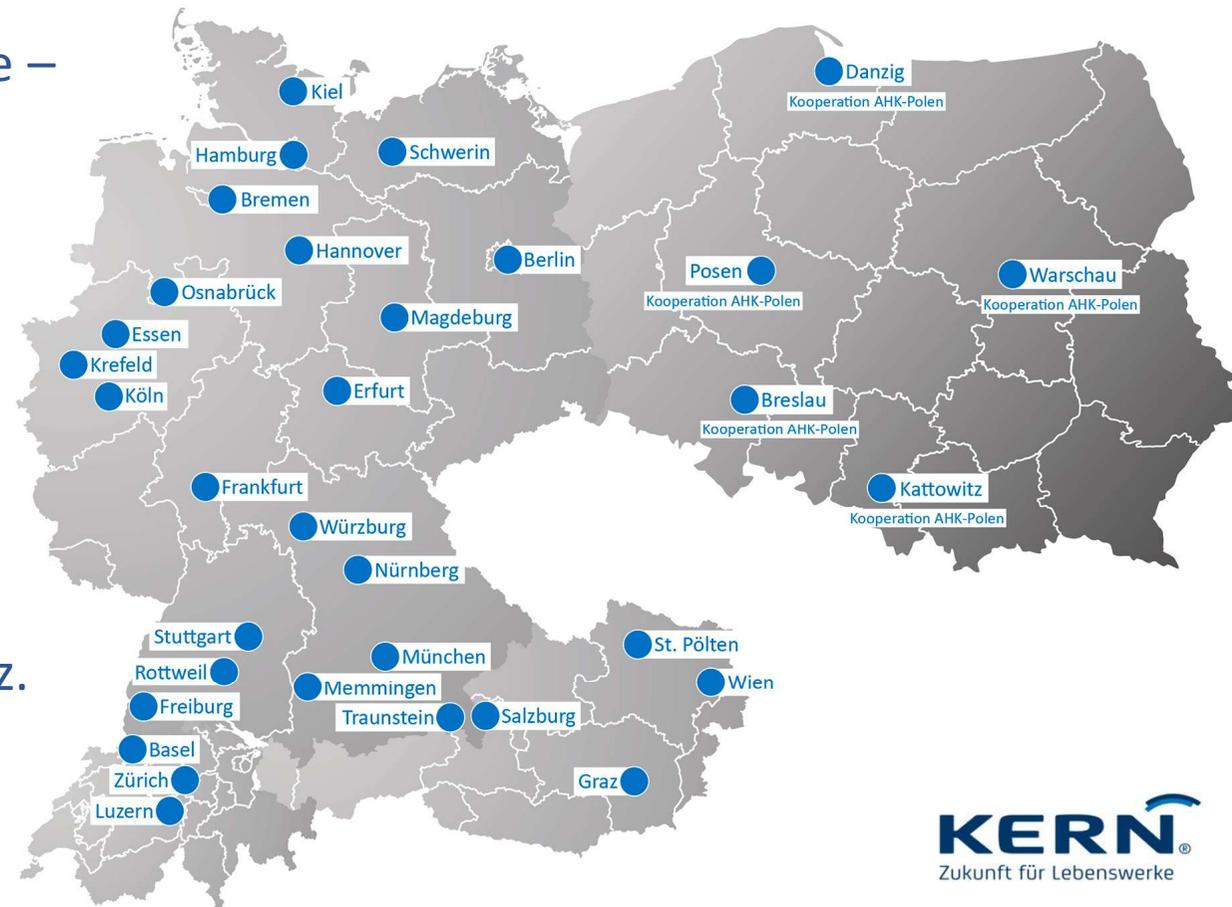
**KERN**

# Der Kern hinter KERN

Wir machen nur Unternehmensnachfolge – unsere Spezialität in 3 Ausprägungen:

- ✓ Unternehmensverkauf
- ✓ Generationswechsel
- ✓ Unternehmenskauf

Besondere Expertise mit über 2.000 Nachfolgefällen.  
Schwerpunkt 1,0 bis 15 Mio. Euro Umsatz.  
Seit 20 Jahren frei und unabhängig!



# Agenda

## 1. Vorüberlegungen

- Sind Sie auf eine Unternehmensnachfolge vorbereitet?

## 2. Rahmenbedingungen

- Wie stellt sich der Nachfolgemarkt dar?

## 3. Wer wird mein Nachfolger?

- Intern/ extern?

## 4. Wie finde ich meinen Nachfolger?

- Netzwerke, Börsen, Multiplikatoren

## 5. Ist mein Unternehmen vorbereitet?

- Was können Sie tun, um Ihr Lebenswerk optimal zu übergeben?

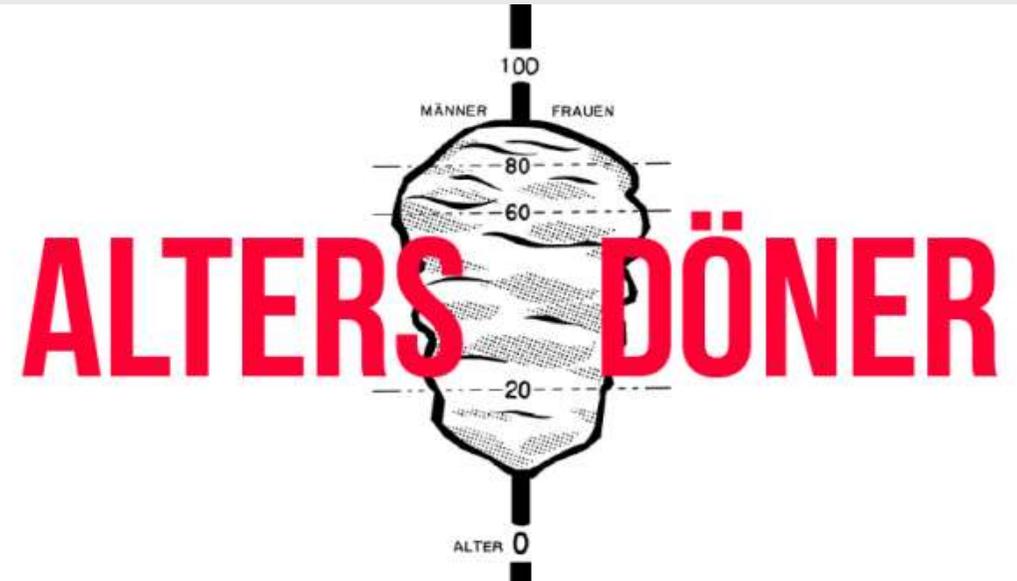
# Die Kernfragen

- Bin ich bereit, loszulassen?
- Ist die Firma in einem Zustand, in dem ich sie übergeben kann?



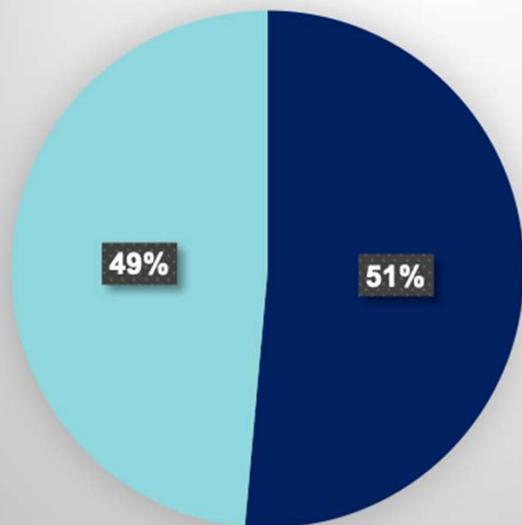
# Aktuelle Branchensituation

- **Hochspezialisierte Planungsleistungen für vielfältige Einsatzgebiete**
- **Fragmentierter Markt mit vielen Kleinunternehmen (<10 MA) und wenigen größeren Planungsbüros**
  - Begrenzte Skaleneffekte
  - Standardisierung von Planungsprozessen
  - + gute regionale Marktdurchdringung / Sichtbarkeit
- **Gespaltener Markt:**
  - Geringe Investitionsbereitschaft im Gastgewerbe durch Energiekostensteigerungen und verändertes Konsumverhalten
  - + positive Investitionsbereitschaft bei Gemeinschaftsverpflegung



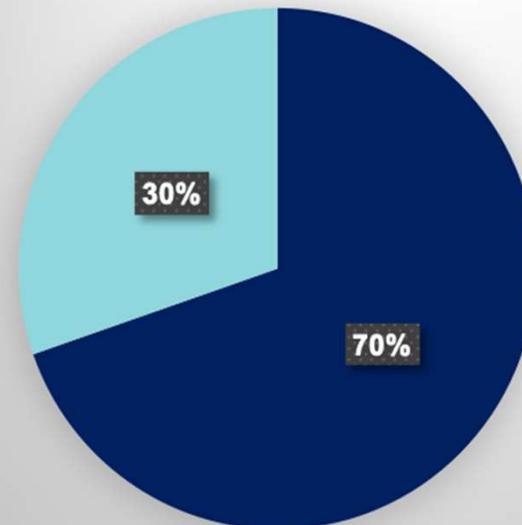
# Der Angebotsdruck nimmt zu

2020



- Inhaber/Geschäftsf. über 55 Jahre m. Handlungsbedarf
- Inhaber/Geschäftsf. unter 55 Jahre

2025



- Inhaber/Geschäftsf. über 55 Jahre m. Handlungsbedarf
- Inhaber/Geschäftsf. unter 55 Jahre

626.000

Unternehmer wollen bis 2027 ihre Nachfolge organisieren.

**KERN**<sup>®</sup>

74 %

aller Unternehmer haben Schwierigkeiten, einen  
geeigneten Nachfolger zu finden.

**KERN**<sup>®</sup>

43 %

aller Unternehmer bereiten sich nicht rechtzeitig vor.

**KERN**<sup>®</sup>

Quelle: Report des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK)  
zur Unternehmensnachfolge, Februar 2024

39 %

aller Unternehmer fordern einen überhöhten Kaufpreis.

**KERN**<sup>®</sup>

Quelle: Report des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK)  
zur Unternehmensnachfolge, Februar 2024

# Nachfolge: kein Thema für „zwischen durch“

Die absehbare demografische Entwicklung legt nahe, dass Schwierigkeiten zunehmen werden, geeignete Nachfolgekandidaten zu finden:

- Die nachfolgenden Generationen sind aufgrund anhaltend niedriger Geburtenziffern zahlenmäßig kleiner.
- Das Gründungsinteresse allgemein und die Anzahl potenzieller Gründerinnen und Gründer sind seit vielen Jahren auf einem absteigenden Pfad, auch aufgrund guter Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt.
- Vor allem das Interesse an bestehenden Unternehmensstrukturen ist sehr niedrig.
- Es gibt eine abnehmende Bereitschaft, unternehmerische Risiken zu übernehmen.

Nicht jeder Topf findet einen Deckel

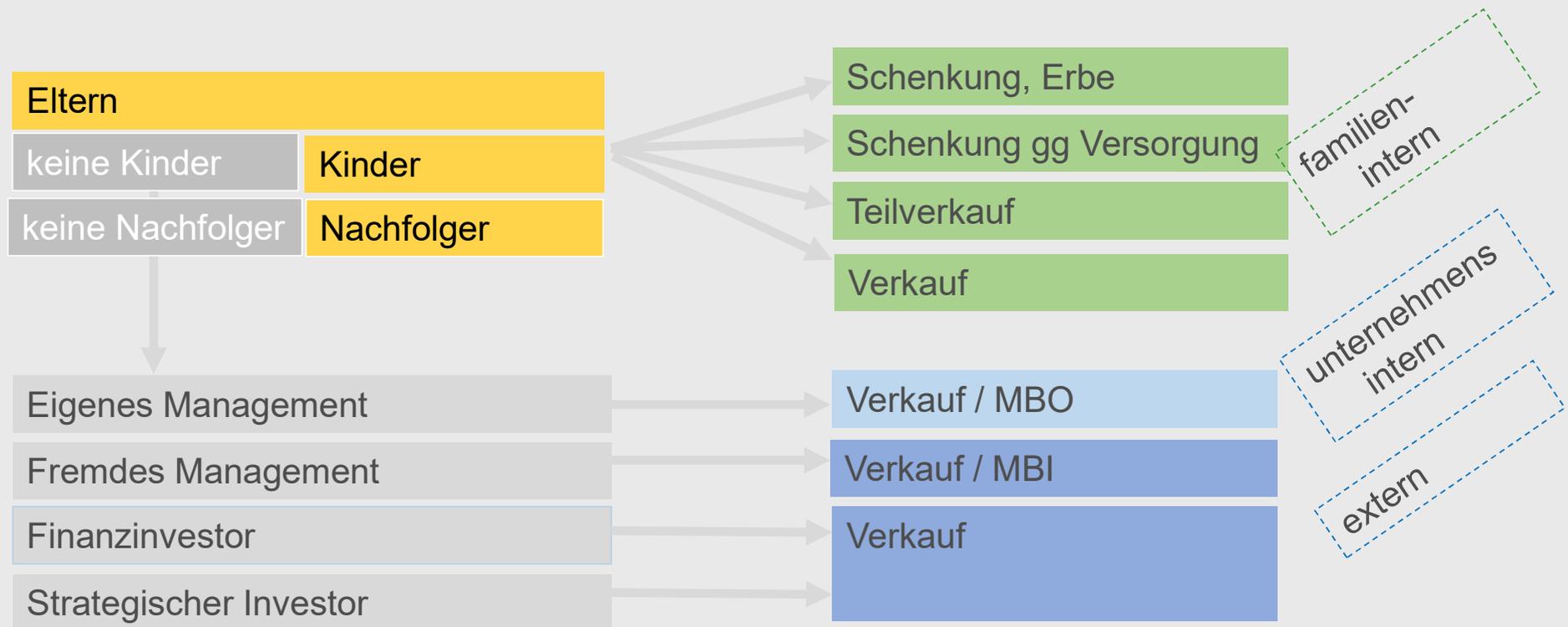
**Sie sind im Wettbewerb!**

**KERN**<sup>®</sup>

# Wer wird mein Nachfolger?

- **Familieninterne Nachfolger**
  - Kinder, Mitglieder der Familie
- **Unternehmensinterne Nachfolger**
  - Manager im Unternehmen
- **Kein interner Nachfolger**
  - externe Nachfolge
- **Sonderfall: angestellter Geschäftsführer**

# Modelle der Nachfolge



# Der richtige Nachfolger

...muss wollen und können

...braucht das „Unternehmer-Gen“



...ist eine rare Spezies!



## Mangelnde Eignung des Nachfolgers

- Fachlich
- Menschlich
- Falsche Vorstellungen
- Nachfolger entscheidet sich für Angestelltenverhältnis

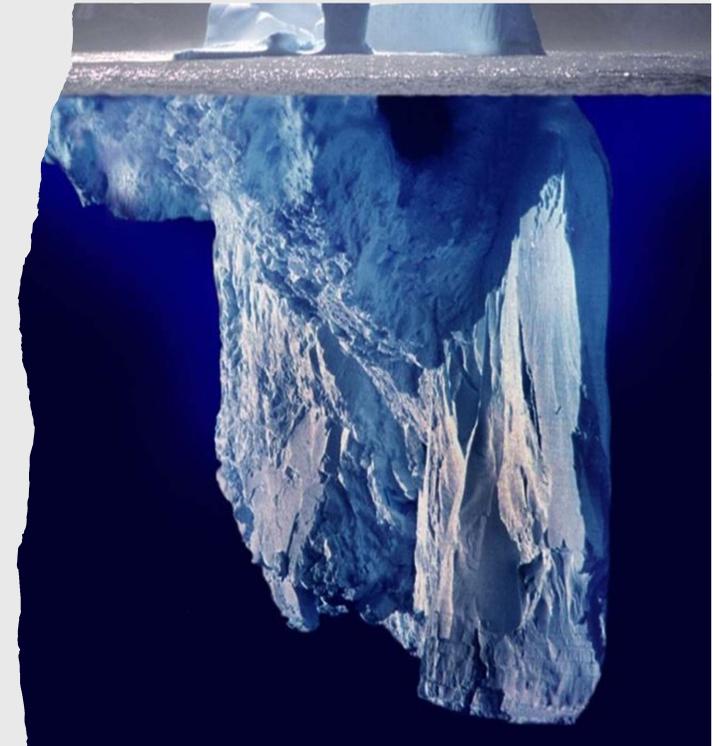
# Themenkreis Vertrauen

- Respekt/ Wertschätzung
- Zuhören/ Verstehen
- Transparenz
- Mediation als Konfliktlösungsinstrument



# Wie finde ich den besten Nachfolger?

- **Eigenes Netzwerk**
  - Familie
  - Mitarbeiter
  - Branche: Kollegen, Wettbewerber, Lieferanten
  - Banken, Steuerberater
- **Internet-/ Datenbankrecherche / Job-Portale**
- **Nachfolgeberater**
- **Unternehmensbörsen**



# Unternehmensbörsen

- Deutsche Unternehmerbörse DUB, [www.dub.de](http://www.dub.de)
- Nexxt-Change, [www.nexxt-change.org](http://www.nexxt-change.org)
- selvendo, [www.selvendo.de](http://www.selvendo.de)
- viaductus, [www.viaductus.de](http://www.viaductus.de)
- Amber, [www.amber.deals](http://www.amber.deals)
- KERN, [www.kern-unternehmensnachfolge.com](http://www.kern-unternehmensnachfolge.com)

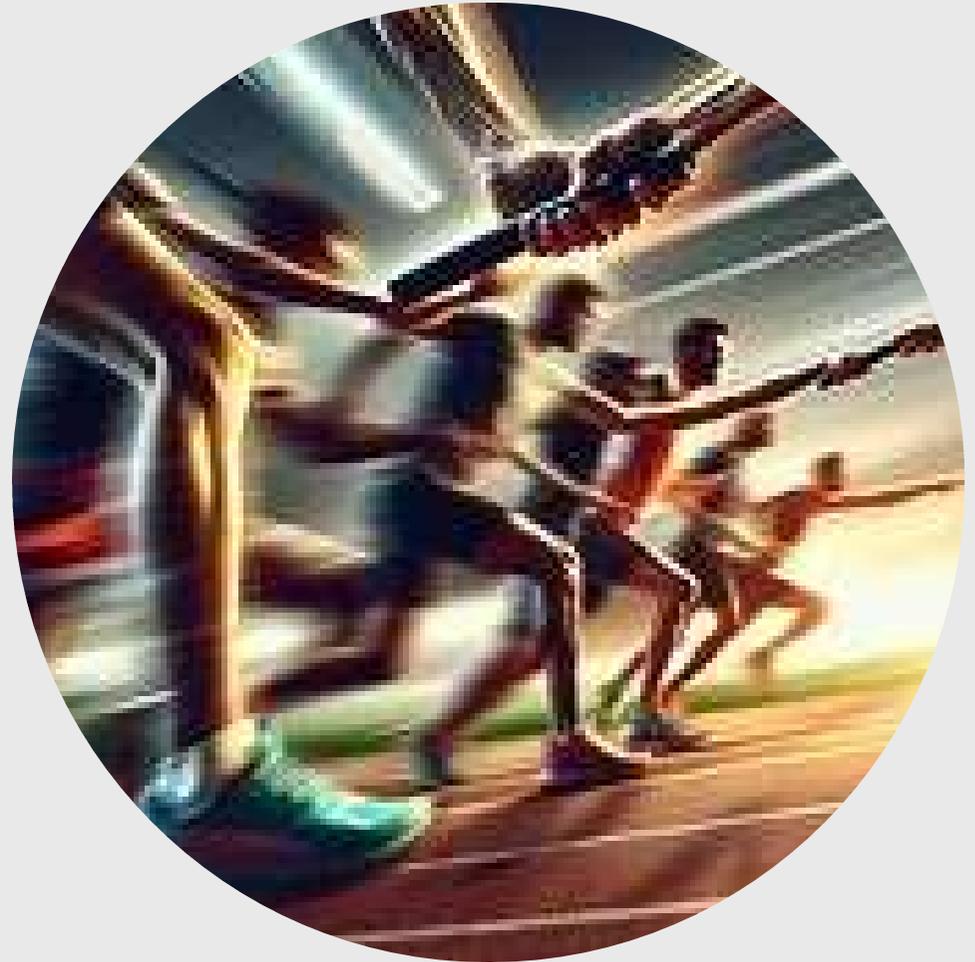


## Verkaufsangebot

**Großküchen Vertrieb,  
Planung, Realisierung,  
Kundendienst - hochprofitabel**

Professioneller Dienstleister im Bereich Vertrieb,  
Planung u. Realisierung von Großküchenprojekten u.-  
technik, / seit Jahrzehnten bestens in Deutschland

Nutzen Sie alle  
Möglichkeiten der  
Marktansprache für  
eine erfolgreiche  
Unternehmens-  
nachfolge!



# Nachfolgefähigkeit

## Ist Ihr Geschäftsmodell tragfähig?

- Verdient Ihr Unternehmen Geld?
- Marktüblicher Unternehmerlohn?
- Investitionsstau?

## Abhängigkeiten, z.B. von

- Personen (zweite Ebene?)
- Lieferanten
- Kunden

## Andere sachliche Hindernisse, z.B.

- Mitverkauf Betriebsimmobilie
- Pensionsverpflichtungen



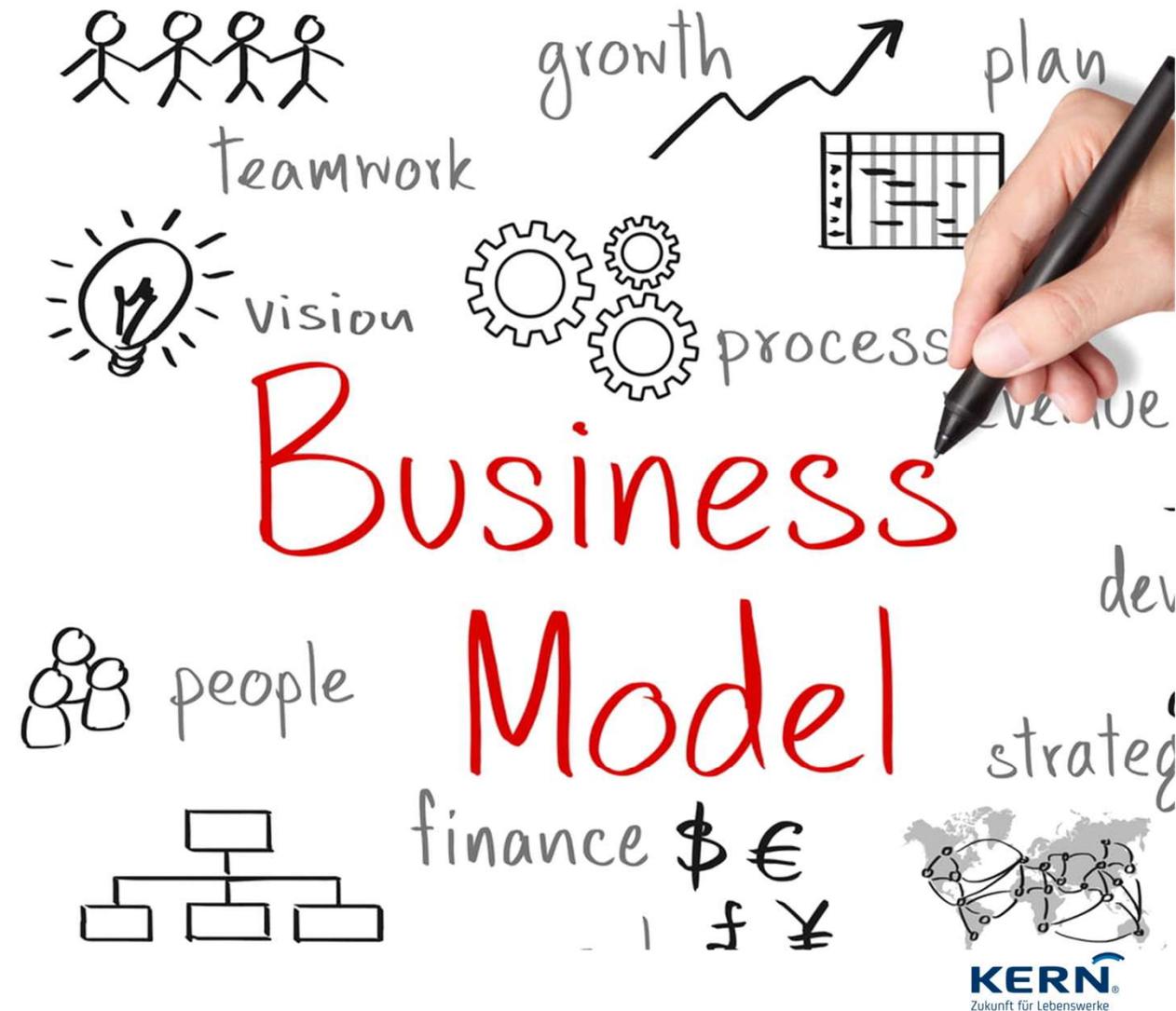
KERN  
Zukunft für Lebenswerke

# Optimierungspotential

## Möglichkeiten

- Tatsächliche Ertragskraft sichtbar?
- Wachstumspotential?
- Kostensparungen?
- Prozessoptimierungen?
- Digitalisierung?
- ESG/ Nachhaltigkeit?

➔ Auswirkung auf Kaufpreis



# Zentrale Erfolgsfaktoren

Erfolgreiches  
Geschäftsmodell  
+  
Unabhängigkeit  
vom  
Inhaber

# Konkrete Lösungsansätze

## Für kleinere Fachplaner

- Übergabe-Tandem (Senior + Nachfolger 2–3 Jahre)
- Prozesswissen & Kundenkontakte digital dokumentieren (Know-how-Transfer)
- Kooperationsmodelle: Bildung von Planungsnetzwerken für Ressourcenteilung
- Strategische Allianzen mit Herstellern/Digitalisierungspartnern
- Nischenstrategie: Spezialisierung als Alleinstellungsmerkmal

## Für größere Planungsunternehmen (>10 MA)

- Aufbau interner Führungsebene, gezielte Talentförderung
- Job-Rotation zwischen Planung, Projektmanagement, Technologie
- Übernahmen von kleineren Unternehmen, regionale Kompetenzzentren
- Investitionen in KI-Tools für effiziente Planung

# Konkrete Lösungsansätze

## Branchenweite Hebel

- Standardisierung & digitale Wissensplattformen für leichteren Know-how-Transfer
- Verbandsinterne Nachfolgebörse?

**Digitalisierung gezielt nutzen, um Wissen zu sichern, Prozesse zu vereinheitlichen und Nachfolgeübergaben reibungsloser zu gestalten.**

**Nachfolge ist kein Selbstgänger, aber bei entsprechender Vorbereitung machbar.**

# Ihre KERN Partner



**Axel Bergmann**

**Standort Hannover**

Mobil: 01637-58 12 59

[bergmann@kern-unternehmensnachfolge.com](mailto:bergmann@kern-unternehmensnachfolge.com)



**Hubert Winkler**

**Standort Bremen**

Mobil: 0174-466 10 86

[winkler@kern-unternehmensnachfolge.com](mailto:winkler@kern-unternehmensnachfolge.com)

Mehr erfahren Sie [hier](#).