



Nachfolgemonitor 2025 – Factbook

Die tickende Zeitbombe im deutschen Mittelstand

Fakten, Analysen und Story-Angles zur Unternehmensnachfolge in Deutschland (Eine Publikation des KCE KompetenzCentrum für Entrepreneurship & Mittelstand der FOM Hochschule in Kooperation mit Creditreform Rating und dem Verband Deutscher Bürgschaftsbanken)

Datum: Oktober 2025

Quelle: Nachfolgemonitor 2025 (Band 10)

Link: www.nachfolgemonitor.de

PRESSEBOX: Die wichtigsten Key Messages & Zitate

Schlagzeilen-Facts

2024er Tiefstand: Niedrigste Anzahl von Nachfolgeübergaben seit Erhebungsbeginn

Demografischer Schock: Durchschnittsalter der Übergeber steigt kontinuierlich von 61,5 auf 63 Jahre

Nachfolgelücke: 7,9% der Übergeber sind bereits über 75 Jahre alt – dreimal mehr als 2015 (2,6%)

68% Erfolgsquote: Zwei Drittel der Unternehmen erreichen oder übertreffen nach Übernahme das ursprüngliche Umsatzniveau

KMU-Bewertung: Neue Umsatzmultiplikatoren zwischen 0,16 und 0,43 für verschiedene Branchen erstmals verfügbar

Schleswig-Holstein Special: das nördlichste Bundesland hat einen der höchsten Nachfolgerinnen-Anteile bundesweit

Zahlen für die Schlagzeile

63 Jahre: Durchschnittsalter der Übergeber

21%: Anteil weiblicher Nachfolger bleibt niedrig

77%: Kaufpreisanteil am Finanzierungsbedarf (steigend)

1/3: KMU werden im Mittel mit einem Drittel ihres Jahresumsatzes bewertet



BREAKING NEWS: Akute Krise der Unternehmensübergaben

2024er Tiefstand bei Nachfolgeaktivität

Das Jahr 2024 markiert einen historischen Tiefpunkt im deutschen Nachfolgeschehen. Die Zahl der Unternehmensübergaben erreichte den niedrigsten Stand seit Beginn der systematischen Erfassung. Experten sehen darin ein deutliches Signal für die sich verschärfende demografische Nachfolgelücke.

Demografische Zeitbombe tickt

Die Altersstruktur der deutschen Unternehmer wird zur wirtschaftspolitischen Herausforderung: Der Anteil der über 75-jährigen Übergeber hat sich seit 2015 nahezu verdreifacht und liegt inzwischen bei 7,9%. Gleichzeitig steigt der Anteil der 55-64-Jährigen von durchschnittlich 38,6% (2015-2019) auf 43,4% (2020-2024).

Babyboomer-Effekt trifft schrumpfende Nachfolger-Generation

Die besonders große Kohorte der Babyboomer auf Übergeber-Seite trifft auf schrumpfende Kohorten potenzieller Nachfolger. Diese strukturelle Diskrepanz manifestiert sich bereits in den aktuellen Nachfolgezahlen und wird sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen.

TRENDS: Langfristige Entwicklungen und Vergleichsdaten

Kontinuierlicher Anstieg des Übergabe-Alters

Das durchschnittliche Alter der Übergeber ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich von 61,5 Jahren auf mittlerweile 63 Jahre gestiegen. Besonders deutlich zeigt sich dieser Trend bei den Freien Berufen, wo sich der 10-Jahres-Durchschnitt um ein ganzes Jahr erhöht hat.

Handwerk im Aufwind, Einzelhandel unter Druck

Während im Einzelhandel die Anzahl der Nachfolgen durch E-Commerce-Konkurrenz zurückgeht, verzeichnet das Handwerk eine Zunahme der Unternehmensnachfolgen. Faktoren wie Fachkräftemangel, stabile lokale Nachfrage und Digitalisierungspotenzial machen Handwerksbetriebe für Nachfolger attraktiver.

Solo-Nachfolgen dominieren wieder

Nach einem zwischenzeitlichen Rückgang auf 76% (2021) liegt der Anteil der Solo-Nachfolgen 2024 wieder bei über 81% und erreicht nahezu das Niveau von vor zehn Jahren. Team-Nachfolgen konnten sich nicht durchsetzen – möglicherweise aufgrund komplexerer Verhandlungen und demografisch bedingtem Nachfolgermangel.

Kaufpreisannteil steigt kontinuierlich

Die Analyse zeigt eine Verschiebung in der Mittelverwendung: Der Kaufpreisannteil steigt kontinuierlich auf 77%, während Immobilien- und Baufinanzierung sowie Betriebsmittel an Bedeutung verlieren. Diese Entwicklung geht mit im Beobachtungszeitraum steigenden Unternehmensgrößen einher.



HUMAN INTEREST: Geschichten und Struktur des Wandels

Schleswig-Holstein: Vorreiter bei Nachfolgerinnen

Das nördlichste Bundesland fungiert als Blaupause für erfolgreiche Nachfolgestrategien. Mit einem der höchsten Anteile weiblicher Nachfolger bundesweit zeigt Schleswig-Holstein, wie Diversität im Nachfolgeschehen gelingen kann. Einige Landkreise erreichen Nachfolgerinnen-Anteile von über 30%.

Nachfolgerinnen investieren mehr, verdienen weniger

Unterschiedliche Führungsstrategien zeichnen sich ab: Obwohl Nachfolgerinnen häufig prozentual mehr investieren als ihre männlichen Kollegen, verzeichnen sie schwächere EBIT-Entwicklungen.

Altersstruktur: 30-40 Jahre ist Prime Time

Fast die Hälfte aller Nachfolgen findet in der Altersgruppe 30-39 Jahre statt. Diese Generation steht auf dem Höhepunkt ihrer beruflichen Entwicklung, während die Übergeber sich dem Rentenalter nähern – ein für beide Seiten idealer Zeitpunkt.

Motivation: Selbstständigkeit schlägt Familientradition

Bei der Schleswig-Holstein-Umfrage wurden Selbstständigkeit, Existenzsicherung und monetäre Anreize als wichtigste Übernahmegründe genannt. Familienerwartungen spielen eine untergeordnete Rolle, was den Wandel zu professionalisierten Nachfolgestrukturen unterstreicht.

WIRTSCHAFTSIMPACT: Bewertung und Branchen

Neue Datenquelle für die KMU-Bewertung

Erstmals liefert der Nachfolgemonitor 2025 systematische Umsatzmultiplikatoren für verschiedene Branchen – eine neue neutrale Datenquelle für die mittelständische Unternehmensbewertung. Die Bandbreiten liegen zwischen 0,16 und 0,43 und bieten eine marktbasierte Orientierung.

Branchenspezifische Bewertungsunterschiede

Die neuen Multiple-Analysen zeigen erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen auf. Freie Berufe und Dienstleistungen erzielen höhere Umsatz-Multiplikatoren (0,84 bzw. 0,83), während Einzelhandel und Handwerk niedrigere Werte erreichen (0,10 bzw. 0,15).

Arbeitsplätze: Mittelgroße Unternehmen im Fokus

Gut die Hälfte der durch Nachfolge gesicherten Arbeitsplätze entfällt auf Unternehmen mittlerer Größe. Diese Betriebe gelten für viele Übernehmende als optimal: groß genug für etablierte Strukturen, klein genug für Finanzierbarkeit.

Regionale Verschiebungen durch Home-Office

2024 stieg der Anteil der durch Nachfolge gesicherten Arbeitsplätze bei Unternehmen in zentraler und peripherer Lage deutlich um 7%. Experten sehen darin mögliche Auswirkungen des gestiegenen Home-Office-Anteils auf Standortentscheidungen.



Erfolgsquote bleibt hoch

Trotz angespannter Wirtschaftslage erreichen oder übertreffen rund 68% der Unternehmen nach der Übernahme das ursprüngliche Umsatzniveau. Diese Erfolgsquote unterstreicht das Potenzial von Unternehmensnachfolgen für Wachstum und Arbeitsplätze.

Weiterführende Informationen

Vollständige Studie und Downloads: <https://www.nachfolgemonitor.de/downloads/>

Pressekontakt: Rico Bigelmann, bigelmann@vdb-info.de

Herausgeber: Prof. Dr. Holger Wassermann (Wissenschaftliche Leitung), FH-Prof. Dr. Sascha Frohwerk, Prof. Dr. Carsten Kruppe, Dr. Benjamin Mohr (Arbeitsgruppe)

Partner: Verband Deutscher Bürschaftsbanken e.V., Creditreform Rating AG und KCE
KompetenzCentrum für Entrepreneurship & Mittelstand der FOM Hochschule

Der Nachfolgemonitor 2025 ist die zehnte Ausgabe der jährlich erscheinenden Studie zum deutschen Nachfolgegeschehen. Alle Ausgaben stehen kostenlos unter www.nachfolgemonitor.de zur Verfügung.