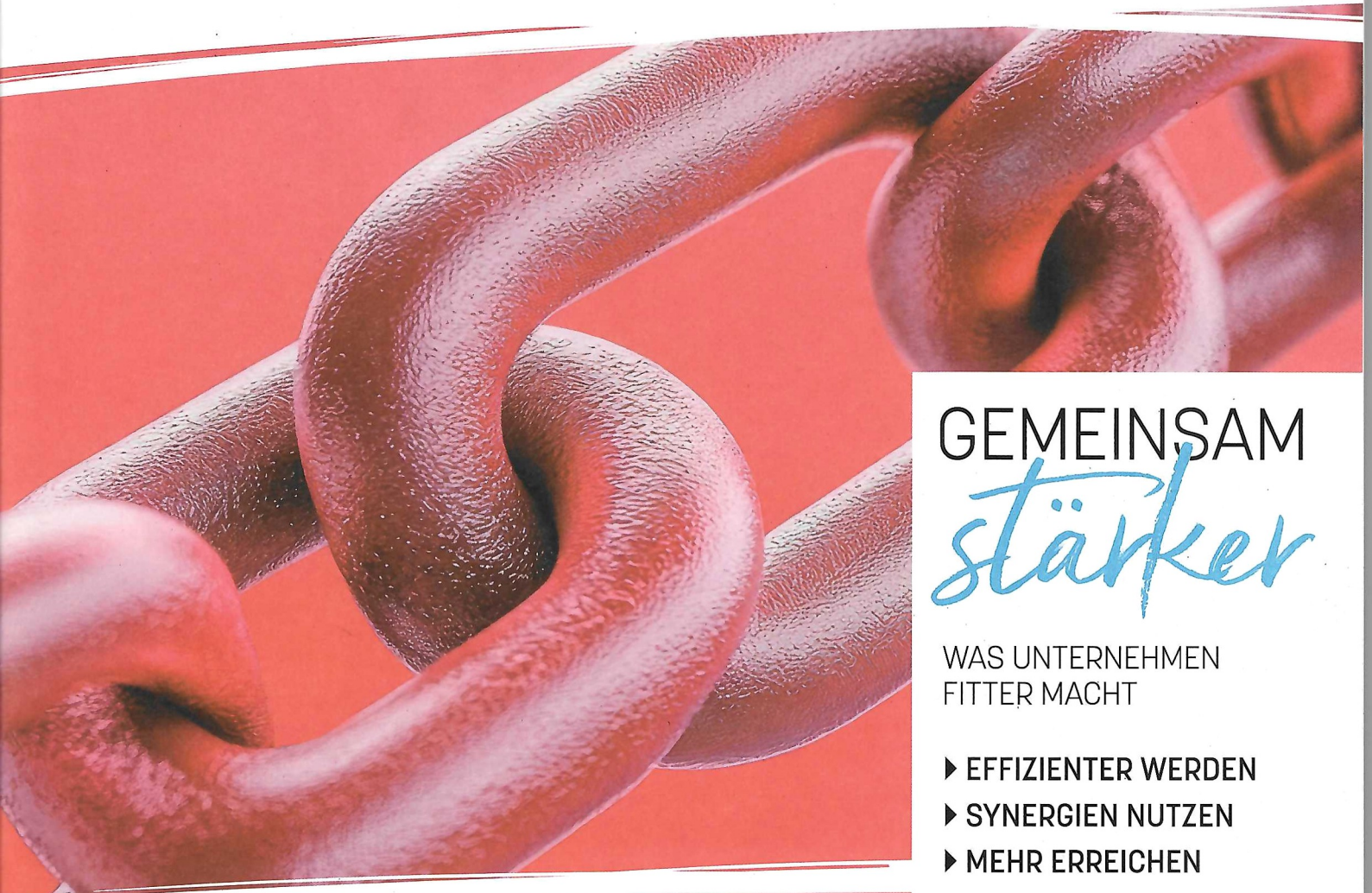




FRANCHISE

Connect

Das Magazin des Deutschen
Franchiseverbandes



GEMEINSAM *stärker*

WAS UNTERNEHMEN
FITTER MACHT

- ▶ EFFIZIENTER WERDEN
- ▶ SYNERGIEN NUTZEN
- ▶ MEHR ERREICHEN



IN GUTEN HÄNDEN
DAS LEBENSWERK
ÜBERGEBEN



FINANZIERUNG
DIESE WEGE FÜHREN
ZUM GELD



AUF NACH BERLIN!
DIE FRANCHISECOMMUNITY
KOMMT ZUSAMMEN



IN GUTE HÄNDE ABZUGEBEN

Welche Herausforderungen erwarten Franchisegeber in den kommenden Jahren, die Nachfolger für ihr Lebenswerk suchen?



Die Unternehmensnachfolge im deutschen Mittelstand steht vor erheblichen Herausforderungen, die mit demografischem Wandel, Fachkräftemangel und den sich verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zunehmend spürbar werden. Führen wir uns die gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Mittelstandes noch einmal vor Augen: Der Mittelstand umfasst etwa 3,4 Millionen kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die 99,2 Prozent aller privat geführten Unternehmen ausmachen. Sie beschäftigen mehr als 19,1 Millionen Menschen, was etwa 53,6 Prozent aller deutschlandweit Beschäftigten entspricht. Gut 900 verschiedene Franchisesysteme gibt es hierzulande, die eine Vielzahl von Geschäftsmodellen und Dienstleistungen anbieten. Die Franchisewirtschaft als wesentlicher Teil des Mittelstandes beschäftigt mehr als 830.000 Mitarbeitende in über 190.000 Betrieben. Franchisegeber stehen hinsichtlich der anstehenden Unternehmensnachfolgen vor besonderen Problemen, da sie nicht nur die Kontinuität einzelner Standorte sicherstellen, sondern das gesamte Franchisesystem vor Wertverlust schützen müssen. Dabei hat die oftmals hohe emotionale Bindung zwischen Franchisegebern und -nehmern wesentlichen Einfluss auf das Funktionieren einer verantwortungsvollen Nachfolge.



ALEXANDER MEHNERT

Begeistert für die Dynamik menschlicher Interaktion und das gemeinsame Gelingen in Systemen, ist er seit Jahren im Franchising tätig und hat als Bereichsleiter und Geschäftsführer zahlreiche Nachfolgen begleitet. Heute sichert er als Partner von „KERN – Zukunft für Lebenswerke“ Unternehmenswerte. Zuvor war er Geschäftsführer bei TeeGschwender und Geschäftsbereichsleiter Franchising bei der ZGS Bildungs GmbH („Schülerhilfe“). Seine Karriere begann als Offizier der Deutschen Marine, gefolgt von Stationen in Selbstständigkeit und Vertrieb. Ehrenamtlich ist er Vorstand des Deutschen Franchiseverbandes und leitete den „Ausschuss für Qualität & Ethik im Franchising“.

➤ kern-unternehmensnachfolge.com

Demografische Entwicklung und Nachfolge

In den kommenden zehn Jahren verlässt der größte Teil der Babyboomer-Generation den Arbeitsmarkt. Bis 2036 werden insgesamt 16,5 Millionen Babyboomer das Rentenalter erreichen, was zu einem erheblichen Mangel an qualifizierten Nachfolgern führen wird. Der Nachfolgermarkt entwickelt sich zum Käufermarkt. Etwa sieben Millionen Fachkräfte wird Deutschland bis zur Mitte der 2030er-Jahre verlieren. Fast jeder zweite Mittelständler sieht sein Unternehmen durch das altersbedingte Ausscheiden von Wissens- und Leistungsträgern existenziell bedroht. Im laufenden Jahr planen rund 215.000 Unternehmen eine Nachfolge, während etwa ebenso viele eine Geschäftsaufgabe in Betracht ziehen. Mit den Lebenswerken verschwinden vielerorts unschätzbare Erfahrung und Wissen und natürlich Arbeitsplätze.

Bedeutung der strategischen Planung der Unternehmensnachfolge

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist die strategische Planung der Unternehmensnachfolge entscheidend für den langfristigen Erfolg und mitunter für das Überleben von Unternehmen: Durch die frühzeitige Identifikation und Entwicklung von Nachfolgerinnen und Nachfolgern wird das Risiko, das Führungsübergänge bergen, minimiert und Kontinuität gesichert. Unternehmen mit solider Nachfolgeplanung sind besser auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet und können schneller auf Marktveränderungen reagieren. Eine verantwortungsvolle Nachfolge und ihre klare Kommunikation schafft Vertrauen und sichert die langfristige Stabilität des Unternehmens. Werte und Visionen werden in die neue Generation überführt. Die Zukunft der Unternehmensnachfolge ist geprägt von Trends wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Diese Veränderungen bieten Chancen für Unternehmen, sich strategisch Wettbewerbsvorteile zu sichern, indem sie frühzeitig auf diese Entwicklungen reagieren. Es gibt vielfältige Formen der Unternehmensnachfolge, die für die Franchisewirtschaft in Betracht kommen. Dies sind die drei häufigsten:

- ▶ Weitergabe des Unternehmens innerhalb der Familie: Bei dieser oft als „familieninterne Nachfolge“ oder „Generationenwechsel“ bezeichneten Übergabe übernehmen Familienmitglieder das Unternehmen – ein langwieriger und oft emotionaler Weg.
- ▶ Verkauf des Unternehmens an eine externe Partei: Dies kann eine Privatperson im Rahmen eines Management Buy In (MBI) oder

ein Unternehmen sein. Bei Letzteren spielen strategische Überlegungen eine bedeutende Rolle, bei Privatpersonen findet sich häufig das emotionale Motiv, unternehmerische Freiheit zu gewinnen.

- ▶ Management Buy Out (MBO): Angestellte Führungskräfte übernehmen das Eigentum am Unternehmen und die Kontrolle darüber – eine beliebte Option, wenn das Management bereits eng mit dem Unternehmen verbunden ist und sich damit identifiziert.

Zusammenfassend ist also festzustellen, dass die Unternehmensnachfolge in Deutschland vor erheblichen Herausforderungen steht, wesentlich bedingt durch den demografischen Wandel und die sich verändernden wirtschaftlichen Bedingungen. Sinnvoll ist es nicht nur vor diesem Hintergrund, sich frühzeitig die Unterstützung spezialisierter Nachfolge- und Steuerberater sowie von Rechtsanwälten zu sichern, um den Übergang verantwortungsvoll zu gestalten. Es ist wichtig, dass dabei jeder Schritt sitzt und der Erfolg des Unternehmens nachhaltig gesichert wird. Die Kombination eigener unternehmerischer Erfahrung, externer Expertise, wertvoller Netzwerke wie dem des Deutschen Franchiseverbandes und digitaler Lösungen hilft Franchisegebern, die komplexen Herausforderungen der Nachfolge zu bewältigen und ihre Systeme zukunftsfähig aufzustellen.

EMPFEHLUNGEN FÜR FRANCHISEGEBER

- ▶ Beginnen Sie mindestens fünf Jahre vor einer geplanten Übergabe mit der strategischen Nachfolgeplanung.
- ▶ Nutzen Sie die Expertise spezialisierter Steuer-, Rechts- und Nachfolgeberater, um den Prozess zu strukturieren und potenzielle Käufer und Investoren zu identifizieren.
- ▶ Integrieren Sie digitale Lösungen, um den Übergang effizienter und sicherer zu gestalten.
- ▶ Unterschätzen Sie niemals die tiefe emotionale Bindung an Lebenswerke und gehen Sie sorgsam damit um.

