

Unternehmens- übergaben und -nachfolgen in Österreich

Vorläufiger Endbericht

Wien, Oktober 2026

Mehr Informationen unter www.kmuforschung.ac.at

Zur Studie

Auftraggeber:

Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET)
Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)

Verfasserinnen:

Andrea Dorr
Karin Gavac
Eva Heckl-Marolz (Projektleitung)
Svetlana Pischikova

Internes Review/Begutachtung:

Thomas Oberholzner

Rückfragen

Eva Heckl-Marolz (Projektleitung)
Tel.: +43 1 505 97 61 – 36
e.heckl@kmuforschung.ac.at

Zitiervorschlag: Dorr, A., Gavac, K., Heckl-Marolz, E., Pischikova, S. (2026). Unternehmensübergaben und -nachfolgen in Österreich. Wien: KMU Forschung Austria. (Zitieren nach APA Stil)

Diese Studie wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die KMU Forschung Austria jedoch keine Gewähr. Eine Haftung der KMU Forschung Austria und der Autorinnen und Autoren ist somit ausgeschlossen.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Art von Nachdruck, Vervielfältigung, Verbreitung, Wiedergabe, Übersetzung oder Einspeicherung und Verwendung in Datenverarbeitungssystemen, und sei es auch nur auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Auftraggebers der Studie gestattet.

KMU Forschung Austria

Gußhausstraße 8 | A-1040 Wien | Tel: +43 1 505 97 61 | office@kmuforschung.ac.at
kmuforschung.ac.at | ZVR: 477539205

Zusammenfassung

Unternehmensnachfolgen bzw. -übergaben nehmen im österreichischen wie auch im europäischen wirtschaftspolitischen Diskurs einen zentralen Stellenwert ein. Ob dieser Bedeutung von Unternehmensnachfolgen hat die KMU Forschung Austria bereits mehrmals in umfangreichen Studien das österreichische Nachfolgegeschehen analysiert, zuletzt in den Jahren 2014 und 2019-2021. Die gegenständliche Studie setzt darauf auf und erweitert diese. Zudem wird das Thema Finanzierung und Investitionen näher beleuchtet. Die Studie beruht auf einer quantitativen Befragung von Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen sowie qualitativen Interviews mit Expertinnen und Experten und Fallstudien mit betroffenen Unternehmen.

Das aktuelle und potenzielle Nachfolgegeschehen

- Die Anzahl an Unternehmensübernahmen in der gewerblichen Wirtschaft steigt von knapp 6.000 Unternehmen im Jahr 2015 auf rd. 8.200 Unternehmen im Jahr 2025 und betrifft vor allem die Sparten Gewerbe und Handwerk sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft, wobei der touristische Wirtschaftsbereich eine besonders hohe Übernahmeintensität aufweist. Da die Anzahl der Übernahmen stärker gestiegen ist als die Anzahl der aktiven Kammermitglieder, hat sich auch die Übernahmeintensität von 1,25 % im Jahr 2015 auf 1,38 % im Jahr 2025 erhöht.
- Familieninterne Unternehmensübernahmen (45 %) finden mittlerweile seltener statt als externe Übergaben (55 %). 2019 erfolgten noch 55 % der Übergaben familienintern. Zukünftig werden noch weniger familieninterne Nachfolgen erwartet, da von den potenziellen Unternehmer/innen ab 55 Jahren nur 37 % ihr Unternehmen voraussichtlich familienintern übergeben werden.
- Die Unternehmensübertragungen innerhalb der Familien erfolgen meist von Eltern zu Kindern, insbesondere von Vater zu Sohn bzw. Tochter und werden mehrheitlich unentgeltlich in Form einer Schenkung abgewickelt und sind auch zukünftig großteils in dieser Form geplant.
- 55 % der bereits abgewickelten Übergaben erfolgten extern. Von den potenziellen Übergeber/innen streben 63 % eine externe Unternehmensübergabe an. Diese finden in der Regel an externe Dritte statt, die vorwiegend über persönliche Kontakte gefunden werden. Die Nachfolger/innen sind häufig Mitbewerber/innen und Mitarbeiter/innen, teilweise auch Unternehmer/innen aus anderen Branchen. Die externen Übergaben erfolgen großteils entgeltlich.
- Insgesamt lässt sich im Hinblick auf die finanzielle Abwicklung feststellen, dass 46 % der Übergaben in unentgeltlicher und 54 % in entgeltlicher Form abgewickelt werden. Die unentgeltlichen Übergaben erfolgen in mehr als der Hälfte der Fälle (54 %) durch Schenkungen. Entgeltliche Übergaben werden in rd. zwei Drittel der Fälle (65 %) durch die Leistung einer Einmalzahlung abgewickelt. Für diese werden in erster Linie die vorhandenen Eigenmittel (66 %) und in knapp der Hälfte der Fälle (zusätzlich) ein Bankkredit beantragt.

- Als Hauptgrund für eine Unternehmensübergabe steht das Erreichen des pensionsfähigen Alters im Vordergrund (73 %). Vorzeitige Übergaben betreffen rd. ein Viertel der Übergaben (27 %) und kommen aus unterschiedlichen Gründen, wie gesundheitliche Einschränkungen oder Wechsel in andere selbstständige bzw. unselbstständige Tätigkeiten, zustande.
- Die bedeutendsten Motive für die Übernahme eines Unternehmens stellen der Fortbestand des Unternehmens bzw. die Sicherung von Arbeitsplätzen (Abschätzung siehe unten) dar, wie 87 % angeben. Dieses Motiv ist nicht nur für familieninterne Übergaben zentral, sondern auch für externe Nachfolger/innen relevant. Aber auch das Erreichen von mehr Flexibilität und Unabhängigkeit, der Wunsch nach Selbstverwirklichung sowie nach einer Einkommenssteigerung (insbesondere bei externen Übernahmen) sind von Bedeutung. Bei familieninternen Nachfolgen steht darüber hinaus der eigene Wunsch, sowie jener der Familie, die Tradition und das Unternehmen fortzuführen, im Fokus.
- Bei der Fortführung der übertragenen Unternehmen zählt die Stabilität. Die Unternehmen bzw. Standorte werden großteils übernommen und auch die Rechtsform in mehr als drei Viertel der Fälle (77 %) beibehalten. Zudem bauen die Nachfolger/innen zumeist auf dem Kundenstock, der Ausrüstung sowie dem Betriebsstandort ihrer Vorgänger/innen auf und halten Lieferanten- und Mitarbeiterbeziehungen aufrecht.

Der Übergabeprozess

- Obwohl die gedankliche Auseinandersetzung mit dem Thema Übergabe meist schon früher beginnt, steht der/die Nachfolger/in in der Mehrzahl der Fälle erst ein Jahr vor der Übergabe fest. Der Übertragungsprozess hat bei rd. der Hälfte der Übergaben 0 bis 6 Monate in Anspruch genommen und bei mehr als einem Viertel 6 bis 12 Monate gedauert. Externe Übergaben werden deutlich schneller abgewickelt als familieninterne Nachfolgen, insbesondere weil die Nachfolger/innen wesentlich kurzfristiger festgelegt werden. Die Nachfolge konnte bei der überwiegenden Mehrheit der befragten Übergeber/innen und Nachfolger/innen zum vorgesehenen Zeitpunkt angetreten werden.
- In Hinblick auf den bevorstehenden Übergabeprozess hat sich der Großteil der potenziellen Übergeber/innen schon eingehend gedanklich mit dem Thema auseinandergesetzt und mögliche Nachfolger/innen in die konkrete Planung eingebunden bzw. dieses geplant, letzteres vor allem bei familieninternen Übergaben.
- Von den potenziellen Übergeber/innen hat mehr als die Hälfte (55 %) die Übergabe innerhalb der nächsten drei Jahre geplant. Der Großteil plant das Unternehmen an eine einzige Person zu übergeben.
- Bei der Durchführung der Unternehmensübertragungen ist eine gleichzeitige Übertragung von Eigentum und Leitung die Regel und auch zukünftig so geplant. Das trifft vor allem auf externe Übergaben zu. Bei familieninternen Übergaben wird das Eigentum in rd. einem Viertel der Fälle (26 %) erst nach der Leitung des Unternehmens überschrieben.

- Häufig geht der Übernahme eines Unternehmens eine reguläre Beschäftigung in diesem voraus. Vor allem Nachfolger/innen in der Familie arbeiten in den meisten Fällen (88 %) schon vor der Übergabe im Unternehmen und sind auch in Entscheidungsprozesse eingebunden, bei externen Übergaben ist es nur ein Drittel.
- Nach erfolgreicher Abwicklung der Übergabe sind die Übergeber/innen in rd. 60 % der Unternehmen noch weiterhin in das Unternehmensgeschehen involviert, in erster Linie beraten sie ihre Nachfolger/innen informell. Bei familieninternen Übergaben sind in 82 % der Fälle die Übergeberr/innen weiterhin eingebunden, während sich diese bei 55 % der externen Übergaben nach erfolgter Übertragung aus dem Unternehmen zurückziehen.
- Auch bei den potenziellen Unternehmensübergaben arbeitet in knapp 80 % der Fälle, in denen eine familieninterne Nachfolge geplant ist, der/die Nachfolger/in bereits im Unternehmen. Bei einer geplanten externen Übergabe ist das nur bei knapp einem Viertel der Fall. Nach einer familieninternen Übergabe wollen sich auch mehr als die Hälfte der potenziellen Übergeber/innen weiter informell involvieren.

Übergabeinstrumente

- Zur genauen Planung des Übergabeprozesses wurde bei mehr als der Hälfte der Unternehmensübergaben (54 %) ein konkreter Übergabeplan erstellt, wobei externe Übergaben eher detailliert geplant werden als familieninterne. Meistens wurden die Nachfolger/innen – insbesondere bei familieninternen Übergaben – in die Übergabeplanung miteinbezogen.
- 44 % der Nachfolger/innen und Übergeber/innen haben im Zuge der Planung des Übergabeprozesses auch Berechnungen des Unternehmenswertes angestellt, wobei diese meist durch externe Steuer-, Unternehmensberater/innen, Wirtschaftsprüfer/innen oder Gutachter/innen erfolgte. Der Kaufpreis lag im Median bei etwa dem Doppelten des durchschnittlichen jährlichen Unternehmensgewinns.
- Von den potenziellen Übergeber/innen haben 26 % Berechnungen des Unternehmenswertes vorgenommen, weitere 40 % haben dies noch geplant, wobei sie durchschnittlich gerne das Dreifache des jährlichen Unternehmensgewinns für ihr Unternehmen erhalten würden.
- Im Vorfeld der Übergabe haben sich 68 % der Übergeber/innen und 82 % der potenziellen Übergeber/innen Notfallinstrumente für ein ungeplantes Ausscheiden aus dem Unternehmen durch Unfall, Krankheit oder Tod zurechtgelegt. Dazu zählen in erster Linie die Bildung finanzieller Rücklagen, ein Testament und die Hinterlegung von Passwörtern. Es zeigt sich aber auch, dass rd. ein Drittel der bisherigen und knapp ein Fünftel der zukünftigen Übergeber/innen über keinerlei Notfallinstrumente für ungeplante Ereignisse verfügt(e).

Situation vor und nach der Übergabe

- Für den Erfolg des Unternehmens hat sich insbesondere die Möglichkeit, auf bereits vorhandene Kundenkontakte zurückzugreifen, als sehr wichtig erwiesen. Aber auch die Übernahme des Personals, des Betriebsstandorts sowie der betrieblichen Anlagen waren für die Nachfolger/innen hilfreich.

- Durch die Übernahme hat sich die regionale Verankerung des Unternehmens nur wenig verändert und wird auch von den potenziellen Übergeber/innen nicht erwartet. Am ehesten gewinnen regionale Kundinnen und Kunden an Bedeutung.
- Die Unternehmenskultur ist hingegen im Zuge einer Übergabe deutlicheren Veränderungen unterworfen. Diese betreffen insbesondere einen partizipativeren Führungsstil, eine offenere Kommunikation, schnellere Entscheidungsprozesse sowie mehr Innovations- und Veränderungsbereitschaft, da viele Nachfolger/innen häufig einen „frischen Wind“ ins Unternehmen bringen.

Potenzielle Unternehmensübergaben

- Um die Relevanz des Themas Nachfolge zu verdeutlichen, wurde eine Abschätzung des Potenzials für mögliche Nachfolgen in Arbeitgeberunternehmen mit mindestens einer/m unselbstständig Beschäftigten vorgenommen. Es wurde abgeschätzt, in wie vielen Unternehmen ein Wechsel in der Person des Unternehmers/der Unternehmerin aus Altersgründen (der/die Unternehmer/in erreicht das Pensionsalter) oder sonstigen Gründen anstehen wird und ob dabei auch eine Übergabetauglichkeit des Unternehmens aus betriebswirtschaftlicher Sicht gegeben ist. Da sich Ein-Personen-Unternehmen (d.s. Unternehmen ohne unselbstständig Beschäftigte) in Bezug auf die Voraussetzungen für eine Unternehmensübergabe deutlich von Arbeitgeberunternehmen unterscheiden können, erfolgte für EPU eine eigene Abschätzung der Gesamtanzahl der betroffenen Ein-Personen-Unternehmen.
- Laut 10-jähriger Hauptprognose stehen im Zeitraum 2026 bis 2035 rd. 56.600 Unternehmen zur Übergabe an, die meisten davon in den Sektoren Handel sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen. Dies entspricht rd. einem Viertel aller Arbeitgeberbetriebe. Damit verbunden könnten fast 780.000 Beschäftigte bis 2035 von der Nachfolgeproblematik betroffen sein. Wenngleich die aktuelle Schätzung aufgrund einer geänderten Berechnungsmethodik nicht uneingeschränkt mit jenen der Vorjahre vergleichbar ist, zeichnet sich ab, dass ein zunehmend größerer Anteil der Unternehmen von der Frage der Unternehmensnachfolge betroffen ist.
- Jede erfolgreiche Nachfolge sichert im Durchschnitt 14 Arbeitsplätze und eine jährliche direkte Wertschöpfung von 1,1 Mio. Euro (gerechnet zu heutigen Preisen).
- Zudem kann von 39.200 potenziellen Übergabefällen bei Ein-Personen-Unternehmen ausgegangen werden. Dies sind etwa 11 % aller EPU.
- Bis 2030 (5-Jahres-Prognose) sind rd. 26.800 Betriebe potenzielle Übergabefälle, das sind knapp 12 % der Arbeitgeberbetriebe. Dies betrifft knapp 370.000 Beschäftigte.

Übergaben in Familienunternehmen

- In Österreich gibt es 194.800 Familienunternehmen im engeren Sinn (ohne Ein-Personen-Unternehmen).
- In Familienunternehmen erfolgen familieninterne Übergaben (55 %) häufiger und finden meist unentgeltlich statt. Potenzielle Übergeber/innen in Familienunternehmen gehen aber schon

mehrheitlich von einer externen Übergabe aus. Damit könnte sich die Anzahl an Familienunternehmen langfristig verringern.

- Der zentrale Auslöser für die Übergabe eines Familienunternehmens bleibt der altersbedingte Rückzug der Unternehmer/innen. Umgekehrt stehen für die Nachfolger/innen als Motive für die Übernahme eines Familienunternehmens der Fortbestand bzw. die Sicherung der Arbeitsplätze im Vordergrund, gefolgt vom eigenen Wunsch oder dem der Familie, die Familientradition fortzusetzen.
- Die aktive Einbindung der Nachfolger/innen vor einer Unternehmensübergabe findet in Familienunternehmen deutlich häufiger statt als in Nicht-Familienunternehmen. Auch nach erfolgter Übergabe sind Übergeber/innen in Familienunternehmen weiterhin deutlich häufiger und meist informell im Unternehmen involviert als in Nicht-Familienunternehmen.

Investitionen und Finanzierung im Zuge der Nachfolge

- Während drei Jahre vor der Übergabe das Investitionsvolumen im Unternehmen meist unverändert geblieben ist, steigern mehr als die Hälfte der Nachfolger/innen dieses in den ersten Jahren nach der Übernahme.
- Sowohl vor als auch nach der Übernahme wird vor allem in die Beziehung zur Kundschaft bzw. dem Ausbau der Vertriebsnetze und in die Betriebsausstattung inkl. Fuhrpark bzw. in die Infrastruktur investiert. Die Digitalisierung des Unternehmens wird oftmals nicht mehr von den Übergeber/innen übernommen, sondern von den Nachfolger/innen in Angriff genommen.
- Investitionen werden in erster Linie aus dem Eigenkapital finanziert, aber auch Bankkredite bzw. Darlehen werden dafür in Anspruch genommen. Die Investitionen führen zumeist zu einer Steigerung des Unternehmenswerts.
- (Potenzielle) Übergeber/innen verzichten auf Investitionen, weil sie keine Notwendigkeit darin sehen oder diese den Nachfolger/innen überlassen wollen. Die Nachfolger/innen begründen fehlende Investitionstätigkeiten in erster Linie mit ihrer schwierigen Finanzierungssituation und dem Mangel an zeitlichen Ressourcen.

Herausforderungen

- Eine zentrale Herausforderung ist für (potenzielle) Übergeber/innen die Suche nach den passenden Nachfolger/innen, insbesondere bei externen Übergaben. Auch die Planung des Übergabeprozesses stellt eine wesentliche Hürde dar. Die Bestimmung des Unternehmenswerts bereitet vor allem (potenziellen) Übergeber/innen Sorgen, bei Nachfolger/innen ist es die Verbindung eigener Ideen in der bisherigen Unternehmensstrategie.
- Auch die Rahmenbedingungen gestalten sich schwierig: Den potenziellen Übergeber/innen und den Nachfolger/innen bereitet vor allem das wirtschaftliche Umfeld Sorgen, während die Übergeber/innen stärker mit rechtlichen und administrativen Aspekten im Kontext ihres Rückzugs zu kämpfen haben. Die konkrete betriebswirtschaftliche Situation des Unternehmens stellt sich v.a. für Nachfolger/innen und potenzielle Übergeber/innen herausfordernd dar.
- In Hinblick auf finanzielle Aspekte sehen (potenzielle) Übergeber/innen vor allem ihre steuerlichen Belastungen und die Angemessenheit des Kaufpreises herausfordernd, potenzielle Übergeberinnen

sehen auch die Finanzierung durch die Nachfolger/innen und deren steuerliche Belastungen als problematisch an. Die Nachfolger/innen verweisen insbesondere auf ihre steuerlichen Belastungen und den Investitionsbedarf im Unternehmen.

- Eigene Kompetenzdefizite werden seltener, und hier vor allem von Seiten der Nachfolger/innen und der potenziellen Übergeber/innen erwähnt. Nachfolger/innen orten insbesondere Defizite im betriebswirtschaftlichen Bereich und in Hinblick auf ihre Führungskompetenzen.

Unterstützungs- und Fördermaßnahmen

- Rd. zwei Drittel der Übergeber/innen und Nachfolger/innen nehmen im Zuge des Nachfolgeprozesses externe Beratungsleistungen in Anspruch. Meist erfolgt die externe Begleitung frühestens ein Jahr vor der Übergabe.
- Externe Beratung wird in fast allen Fällen durch Steuerberater/innen eingeholt (bzw. ist dies geplant), aber auch Notariats- und Rechtsanwaltskanzleien und die Wirtschaftskammer werden hier stark in Anspruch genommen. Profitiert haben die Befragten am meisten von ihren Steuerberater/innen. Thematische Schwerpunkte der Beratung sind steuer-, gewerbe- und vertragsrechtliche Fragen.
- Nicht einmal jede/r dritte Nachfolger/in hat eine Förderung genutzt, meist sind entsprechende Angebote nicht bekannt oder nicht passend. Entsprechend wird von der Mehrheit die Zugänglichkeit zu Förderungen als sehr oder eher schwierig beurteilt. Die Nachfolger/innen würden zudem von Investitionsförderungen profitieren.
- Zusätzlichen Unterstützungsbedarf haben rd. die Hälfte der Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen, insbesondere in steuer- und gewerberechtlichen Fragen bzw. potenzielle Übergeber/innen auch in vertragsrechtlichen Belangen.
- Zur Unterstützung von Übergabeprozessen sind vor allem kostengünstige Beratungsangebote bzw. deren finanzielle Förderung und die rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Beratungsangebote der WKO hilfreich. Die potenziellen Übergeber/innen empfinden zudem den WKO-Leitfaden und Matching-Instrumente für Übergeber/innen bzw. Nachfolger/innen als hilfreiche Instrumente.

Zufriedenheit mit der Übergabe

- Jeweils mehr als drei Viertel der Übergeber/innen und Nachfolger/innen würden das Unternehmen erneut übergeben bzw. übernehmen.
- Drei Bereiche würden die Übergeber/innen und Nachfolger/innen im Rückblick anders gestalten. Erstens würden sie den Übergabeprozess früher starten, sich mehr Zeit für die Übernahme nehmen und den Zeitplan realistischer gestalten. Zweitens würden sie sich besser vorbereiten und mehr Informationen über steuerliche, rechtliche und finanzielle (insbesondere bezüglich Unternehmenswert und Bonität) Aspekte einholen und Förderungen konsequenter nützen. Drittens würden sie die Zusammenarbeit zwischen Übergeber/innen und Nachfolger/innen aktiver und die Kommunikation transparenter gestalten, hinsichtlich einer klareren Aufgabenteilung und Verantwortlichkeiten sowie Einbindung der Nachfolger/innen bzw. der Mitarbeiter/innen.

- Fast alle Befragten sind selbst mit dem Übergabeprozess zufrieden und schätzen auch ihr Gegenüber als zufrieden ein. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen wird in diesem Zusammenhang mehrheitlich ebenfalls als sehr hoch eingeschätzt.

Erfolgsfaktoren

- Die wichtigste Voraussetzung für eine gelungene Unternehmensübergabe ist die frühzeitige Planung, inklusive einer systematischen Vorbereitung des Übergabeprozesses. Dabei wird ein Vorlauf von mindestens drei bis fünf Jahren als erforderlich erachtet.
- Die betriebliche Fitness erhöht die Attraktivität des Unternehmens für eine Übernahme ebenso wie eine realistische Unternehmensbewertung, betriebswirtschaftliche Transparenz und ein angemessener Kaufpreis.
- Veränderungen nach einer Übernahme sollten möglichst behutsam eingeführt werden.
- Insbesondere bei familieninternen Übergaben ist eine frühzeitige, offene Kommunikation der Übergabethematik sowie eine klare Rollenverteilung zwischen Übergeber/innen und Nachfolger/innen essentiell.
- Eine (frühzeitige) externe Unterstützung hilft, viele Probleme zu vermeiden oder proaktiv zu adressieren.

Image

- Aus Sicht aller Befragten haben vor allem Gründer/innen und Unternehmer/innen ein positives Image und genießen ein hohes gesellschaftliches Ansehen.
- Nachfolger/innen werden von den (potenziellen) Übergeber/innen durchwegs positiv bewertet, die Mehrheit der Nachfolger/innen (56 %) selbst hat aber den Eindruck, dass sie kein hohes gesellschaftliches Ansehen genießen. Das trifft vor allem auf Nachfolger/innen von Nicht-Familienunternehmen zu. In Familienunternehmen wird das gesellschaftliche Ansehen der Nachfolger/innen hingegen höher bewertet.

Inhalt

Zusammenfassung.....	3
1 Einleitung	12
1.1 Begriffsbestimmung und Hintergrund der Studie	12
1.2 Methodik.....	13
2 Das Nachfolgegeschehen in Österreich	18
2.1 Allgemeine Betrachtung und strukturelle Entwicklung.....	18
2.2 Charakteristika des Nachfolgegeschehens.....	21
2.2.1 Art der Unternehmensübernahme	21
2.2.2 Finanzielle Abwicklung	27
2.2.3 Umfang der Übergabe	30
2.2.4 Motive für die Unternehmensnachfolge.....	33
2.3 Der Übergabeprozess.....	35
2.3.1 Zeitliche Dimension.....	35
2.3.2 Übergabeinstrumente und -pläne	45
2.4 Situation vor und nach der Übergabe	51
3 Das zukünftige Übergabe- und Nachfolgegeschehen	57
3.1 Potenzielle Unternehmensübergaben	57
3.1.1 Übergabepotenzial im Zeitraum 2026 bis 2035.....	58
3.1.2 Übergabepotenzial im Zeitraum 2026 bis 2030.....	65
3.2 Planung einer Übergabe	70
3.3 Gestaltung der geplanten Unternehmensübergabe	73
3.3.1 Art der geplanten Unternehmensübergabe	73
3.3.2 Zeitliche Dimension der Übergabeplanung.....	78
3.3.3 Geplanter Nachfolgeprozess.....	82
3.3.4 Geplante Gestaltung der Übergabe	85
4 Nachfolge in Familienunternehmen	90
5 Investitionen und Finanzierung im Zuge der Nachfolge.....	98

6 Herausforderungen, Unterstützungsmaßnahmen und Erfolgsfaktoren	109
6.1 Herausforderungen im Zuge des Übergabeprozesses	109
6.2 Unterstützungs- und Fördermaßnahmen	120
6.3 Zufriedenheit mit der Übergabe	132
6.4 Erfolgsfaktoren.....	135
6.5 Image der Nachfolge	137
7 Schlussfolgerungen	140
8 Anhang	145
8.1 Primärerhebung: Stichprobe.....	145
8.2 Potenzialschätzung: Methodik	148
8.3 Potenzialschätzung 2026 - 2035: Bundesländerergebnisse	150
8.3.1 Burgenland	150
8.3.2 Kärnten.....	152
8.3.3 Niederösterreich	154
8.3.4 Oberösterreich	156
8.3.5 Salzburg.....	158
8.3.6 Steiermark.....	160
8.3.7 Tirol	162
8.3.8 Vorarlberg	164
8.3.9 Wien.....	166
8.4 Verzeichnisse	168
8.4.1 Abbildungsverzeichnis.....	168
8.4.2 Tabellenverzeichnis.....	171
8.4.3 Literaturverzeichnis.....	172

1 | Einleitung

1.1 | Begriffsbestimmung und Hintergrund der Studie

Der Begriff der Unternehmensnachfolge bzw. -übergabe wird in der vorliegenden Studie wie in den Vorgänger-Studien (Mandl et al., 2008; Ziniel et al., 2014; Heckl et al., 2021) verwendet und umfasst stets den Übergang von operativer Unternehmensführung und Eigentum. Die dieser Studie zugrunde liegende Definition lautet:

„Die Unternehmensübergabe bzw. -nachfolge ist der Übergang des Eigentums und der Unternehmensführung auf eine andere Person oder Unternehmung, wobei das ursprüngliche Unternehmen weiterhin wirtschaftlich tätig ist.“

Diesem Verständnis folgend bleiben Aktiengesellschaften und Großunternehmen unberücksichtigt, da in diesen Unternehmensformen Eigentum und Führung strukturell getrennt sind, und sie daher das definitorische Kriterium der simultanen Übertragung beider Elemente in der Regel nicht erfüllen.

Grundsätzlich lassen sich bei Unternehmensnachfolgen zwei Formen unterscheiden: familieninterne und familienexterne Übergaben. Eine Nachfolge gilt dann als familienintern, wenn die übernehmende Person in einem verwandtschaftlichen oder angeheirateten Verhältnis zur Unternehmerfamilie steht. Der klassische Fall ist dabei die Weitergabe von einer Generation an die nächste („von den Eltern an die Kinder“). Für familieninterne Nachfolgeregelungen wird auch der Begriff „Family Buy Out“ (FBO) verwendet. Erfolgt die Übergabe hingegen an eine externe Person, spricht man von einem „Management Buy In“ (MBI). Ein „Management Buy Out“ (MBO) bezeichnet die Übernahme eines Unternehmens durch seine eigene Unternehmensleitung bzw. seine leitenden Mitarbeiter/innen, die dabei die Mehrheit des Gesellschaftskapitals erwerben (Rudolf, 2020). Wenn Mitarbeiter/innen das Unternehmen übernehmen, wird von einem „Employee Buy Out“ (EBO) gesprochen (Rößl, 2024).

Der häufigste Grund für eine Unternehmensnachfolge bleibt weiterhin der altersbedingte Rückzug aus dem Erwerbsleben. Angesichts des demografischen Wandels und der Alterung der Gesellschaft steigt der Anteil der über 55-jährigen Unternehmer/innen – der sogenannten „Baby-Boomer“-Generation – und damit der übergabebereiten Unternehmen weiter an (Junge Wirtschaft, 2024). Auf der anderen Seite sinkt der Anteil der jüngeren Generation und damit der potenziellen Nachfolger/innen. Laut EU-Kommission (2026) steigt dadurch das Risiko, dass rentable Unternehmen geschlossen werden müssen. In Deutschland wird beispielsweise trotz zunehmender Alterung der Unternehmensinhaber/innen von einer stagnierenden Anzahl an geschätzten Übergaben im Zeitraum 2026 bis 2030 ausgegangen (IfM Bonn 2025). In Österreich wird aufgrund der demografischen Entwicklung ein Anstieg der anstehenden Unternehmensnachfolgen in den nächsten 3 bis 10 Jahren erwartet (Creditreform/CH Consult, 2026).

Daher gilt es Unternehmensübergaben weiter zu forcieren und Unternehmensschließungen zu vermeiden.

Das Nachfolgegeschehen wird von einer Vielzahl miteinander verknüpfter Einflussfaktoren geprägt. Dazu zählen neben demografischen Veränderungen die allgemeine wirtschaftliche Situation, der technologische und strukturelle Wandel, die Ausgestaltung des Steuer- und Abgabensystems, die gesellschaftliche Einstellung zum Unternehmertum sowie die zunehmende Vielfalt individueller Erwerbsverläufe. Diese Rahmenbedingungen beeinflussen sowohl die Bereitschaft zur Übergabe als auch das Auffinden geeigneter Nachfolgerinnen und Nachfolger. Eine Unternehmensübertragung ist ein bedeutender Meilenstein im Lebenszyklus eines KMU. Erfolgreiche Unternehmensübertragungen sind wichtig, um die Kontinuität bei Produktion und Dienstleistungen zu gewährleisten, das Know-how zu bewahren, Geschäftsbeziehungen und Beschäftigung fortzuführen und die Unternehmenslandschaft in Österreich aufrechtzuerhalten.

Unternehmensnachfolgen bzw. -übergaben nehmen daher im österreichischen wie europäischen wirtschaftspolitischen Kontext eine zentrale Rolle ein. Um diese zu fördern, wurde beispielsweise auf europäischer Ebene eine Empfehlung der Europäischen Kommission (2026) zur Erleichterung der Übertragung von kleinen und mittleren Unternehmen herausgegeben und in Österreich eine eigene Nachfolgestrategie von der Jungen Wirtschaft (2024) entwickelt sowie eine Nachfolge-Taskforce eingerichtet. Erfolgreiche Unternehmensnachfolgen tragen nämlich zur Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie der Infrastruktur im ländlichen Raum bei und dienen dem Aufbau und Erhalt von Wissen, Kompetenzen, Innovationskraft, von Wohlstand und Einkommen sowie der Steigerung der Resilienz und Unabhängigkeit der österreichischen Wirtschaft (Junge Wirtschaft, 2024).

Ob dieser Bedeutung von Unternehmensnachfolgen hat die KMU Forschung Austria bereits mehrmals in umfangreichen Studien das österreichische Nachfolgegeschehen analysiert, zuletzt in den Jahren 2014 und 2019-2021. Die gegenständliche Studie setzt auf den Vorgängerstudien auf, es werden aber auch neue Aspekte, wie z. B. das Image von Nachfolger/innen im Vergleich zu Unternehmer/innen und Gründer/innen sowie Veränderungen im übergebenen Unternehmen bezüglich der regionalen Verankerung oder der Unternehmenskultur beleuchtet. Schwerpunkte der Studie stellen Investitionen im Kontext einer Unternehmensübergabe und das Thema Finanzierung dar, da diese sowohl eine bedeutende Voraussetzung als auch eine maßgebliche Herausforderung für eine erfolgreiche Übernahme ist. Zudem erfolgte eine Schätzung des Potenzials an Unternehmensübergaben in den nächsten fünf bzw. zehn Jahre.

1.2 | Methodik

Methodische Basis der Studie bildet eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung. Folgende Methoden kamen dabei zur Anwendung:

Sekundärdatenanalyse

Für die Anzahl und Entwicklung der realisierten Unternehmensübernahmen wurde auf Daten der Wirtschaftskammer Österreich zurückgegriffen. Das aktuell verfügbare Jahr ist 2025. Aufgrund von Umstellungen in der zugrundeliegenden Datenbasis der Übernahmen mit dem Jahr 2015 erfolgt eine Darstellung der Zeitreihe erst ab 2015.

Ausgangspunkt dieser Statistik bilden alle neuen Mitgliedschaften. In einem ersten Schritt erfolgt ein Vergleich der neuen Mitgliedschaften mit den bestehenden Mitgliedschaften bezüglich Standort und Branchenzugehörigkeit (Fachgruppe). Neumitglieder, bei denen eine Übereinstimmung von Standort und Fachgruppe mit einem „Altmitglied“ feststellbar ist, werden als potenzielle Übernehmer/innen betrachtet. Da solche Übereinstimmungen aber z. B. auch bei reinen Rechtsformänderungen vorliegen, wird in einem weiteren Schritt versucht, mittels Textvergleich Teile von Namensübereinstimmungen (Familiename, Firmenbezeichnung) bei Einzelunternehmer/innen zu eruieren. Jene neuen Mitgliedschaften, die sechs Monate nach ihrer Aufnahme in den Mitgliederbestand bereits wieder gelöscht oder ruhend gemeldet wurden („Sternschnuppen“) werden ausgeschieden.

Die übrigbleibenden Fälle können als Übergaben/Nachfolgen im Sinne obiger Begriffsabgrenzung angesehen werden. Das Ergebnis ist insoweit eher als Obergrenze zu sehen, als eine unbestimmte Anzahl von Neumitgliedern zwar keine echten Übernahmen sind, aufgrund des Namensabgleichs (keine Übereinstimmung) aber als solche angesehen werden. So kann es in der Praxis vorkommen, dass sich nach der Schließung eines Unternehmens nach einiger Zeit am selben Standort wieder ein Unternehmen derselben Branche ansiedelt (z. B. im Bereich der Gastronomie) (WKO, 2026).

Online-Befragung

Im Zeitraum von Februar bis Mai 2026 wurde eine österreichweite umfangreiche quantitative und Unternehmensbefragung zum Thema Unternehmensnachfolge auf Grundlage des Adressmaterials der Wirtschaftskammer Österreich bzw. der Landeskammern online durchgeführt. Zielgruppe der Erhebung waren:

- Übergeber/innen: Personen, die ihr Unternehmen in den letzten fünf Jahren übergeben haben.
- Nachfolger/innen: Personen, die in den letzten fünf Jahren ein Unternehmen übernommen haben.
- Unternehmer/innen, die zum Zeitpunkt der Befragung 55 Jahre und älter sind. Diese wurden in zwei Gruppen unterteilt:
 - Potenzielle Übergeber/innen: Unternehmer/innen, die planen, ihr Unternehmen in den nächsten (max. 15) Jahren zu übergeben, d. h. bei denen es zu einer Fortführung ihres Unternehmens mit gleichbleibendem Gewerbeumfang durch andere Unternehmer/innen kommen soll.
 - Unternehmer/innen, die keine Übergabe planen oder bei denen die Nachfolgesituation noch unklar ist.

Wie sich schon in den vergangenen Jahren gezeigt hat, ist es sehr schwierig, Adressen von Nachfolger/innen und Übergeber/innen zu identifizieren, somit gestaltete sich das Erreichen dieser Zielgruppen auch in der Erhebung 2026 als sehr herausfordernd. Die Adressen stammten von unterschiedlichen Quellen, die z. B. in Bezug auf die Fachgruppe nicht immer vollständig waren, teilweise mussten zudem Abgleiche und Nachrecherchen durchgeführt werden. Besonders herausfordernd war es, die Übergeber/innen zu erreichen, da diese beispielsweise mit dem Unternehmen oft auch ihre E-Mail-Adresse übergeben hatten, und somit nur die Nachfolger/innen erreicht werden konnten. Zudem ist es wichtig zu erwähnen, dass in den meisten Fällen Übergeber/innen und Nachfolger/innen aus verschiedenen Unternehmen geantwortet haben, und damit nur in den wenigsten Fällen sowohl der/die Übergeber/in als auch der/die Nachfolger/in desselben Unternehmens Teil der Stichprobe ist.

Um sich auf die Übergabe von Arbeitgeberbetrieben zu konzentrieren, wurden Übergeber/innen und Nachfolger/innen, die explizit keine Beschäftigten angaben, von der weiteren Analyse ausgeschlossen. Bei den potenziellen Übergeber/innen sind Ein-Personen-Unternehmen (42 von 1.017) weiterhin enthalten, da sich deren Beschäftigungsstatus bis zur Übergabe noch verändern kann.

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Personen der jeweiligen Stichprobe, die in die Analyse miteinbezogen wurden. Nähere Informationen zu demografischen Merkmalen der Befragten wie Geschlecht, Alter, Bildung, Gründungszeitpunkt, Umsatz-/Beschäftigungsgrößenklassen finden sich im Anhang.

Tab. 1 | Überblick Stichprobe

Zielgruppe		Rücklauf inkl. EPU	Stichprobe
Übergeber/innen		101	95
Nachfolger/innen		131	130
Unternehmer/innen 55+		1.340	1.340
davon	Potenzielle Übergeber/innen	1.017	1.017
	Unternehmer/innen 55+ ohne (derzeitige) Übergabepläne	323	323

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Der Fragebogen enthielt vorwiegend geschlossene Fragen. Die verschiedenen Zielgruppen erhielten soweit möglich gleiche Fragestellungen, teilweise wurden die Fragen aber entsprechend adaptiert und um spezifische Fragen für die jeweilige Zielgruppe erweitert. Die Auswertungen erfolgten mithilfe der üblichen deskriptiv-statistischen Verfahren.

Interviews mit Expertinnen und Experten

Im Rahmen der Studie wurden im Juni und Juli 2026 Interviews mit 13 Expertinnen und Experten aus 10 verschiedenen Organisationen, wie der Wirtschaftskammer, dem universitären Bereich, Finanzinstituten sowie mit auf Unternehmensnachfolgen spezialisierte Unternehmensberatungen, durchgeführt. Die Interviews wurden online auf Basis eines Leitfadens semi-strukturiert durchgeführt, aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Fallstudien

Um konkrete Erkenntnisse zu Herausforderungen und Erfolgsfaktoren im Übergabeprozess herauszuarbeiten, wurden 7 Fallstudien von erfolgreichen Unternehmensübergaben durchgeführt. Dazu wurden 6 Nachfolger/innen und 3 Übergeber/innen (2 Frauen und 7 Männer) anhand eines Leitfadens telefonisch und online befragt und eine Internetrecherche zum Unternehmen durchgeführt. Insgesamt wurden 4 familieninterne und 3 externe Übergaben als Fallstudien ausgewählt. Bei zwei Übergabefällen konnten jeweils Übergeber/in und Nachfolger/innen befragt werden.

Potenzialschätzung zukünftige Übergaben

Die Abschätzung der Zahl der zukünftig zur Übergabe bzw. Nachfolge anstehenden Unternehmen umfasste die folgenden Schritte:

- Ausgangsbasis für die Schätzung sind alle Unternehmen mit mind. 1 unselbstständig Beschäftigten der Gesamtwirtschaft exkl. der Sektoren Land- und Forstwirtschaft, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, sowie Grundstücks- und Wohnungswesen.
- Es werden nur Unternehmen mit relevanter Eigentümerstruktur betrachtet. Um Unternehmen auszuschließen, die im Wesentlichen durch andere Unternehmen kontrolliert werden, wird nicht die Zahl der rechtlichen Einheiten, sondern die Zahl der sog. „statistischen Unternehmen“ herangezogen. Untergesellschaften u. ä. werden dabei zu einer Einheit zusammengefasst. Zudem werden juristische Personen mit mehr als 3 natürlichen Gesellschafter/innen nicht miteinbezogen, da hier nicht von einer Übergabe im typischen Sinn ausgegangen werden kann (Fehlen eines sog. „crucial owner“; vgl. DIW ECON, 2020).
- Altersbedingte Übergaben: Dies sind jene Arbeitgeberunternehmen innerhalb der oben beschriebenen Ausgangsbasis, deren Inhaber/innen im Prognosezeitraum das Regelpensionsalter erreichen, d. s. heutige Unternehmer/innen im Alter ab 55 Jahren (Zehnjahresprognose) bzw. ab 60 Jahren (Fünfjahresprognose). Es wird berücksichtigt, dass ein gewisser Anteil dieser Gruppe über das pensionsfähige Alter hinaus weiterarbeitet.

- Vorzeitige Übergaben: Unternehmen werden nicht nur aus Altersgründen übergeben. Diese „vorzeitigen“ Übergaben werden näherungsweise anhand von Daten der Unternehmensbefragung der KMU Forschung Austria geschätzt.
- Berücksichtigt wird zudem in allen Fällen die betriebswirtschaftliche Übergabetauglichkeit der Unternehmen. Unternehmen, die einen notwendigen Mindestertragswert nicht erreichen, werden für das Übergabepotenzial nicht berücksichtigt.

Als Datenquellen für die Berechnung wurden diverse Statistiken der Statistik Austria, die Bilanzdatenbank der KMU Forschung Austria sowie Statistiken des Kreditschutzverbandes von 1870 herangezogen. Eine genauere Beschreibung der Methodik zur Schätzung des Übergabepotenzials findet sich im Anhang.

2 | Das Nachfolgeschehen in Österreich

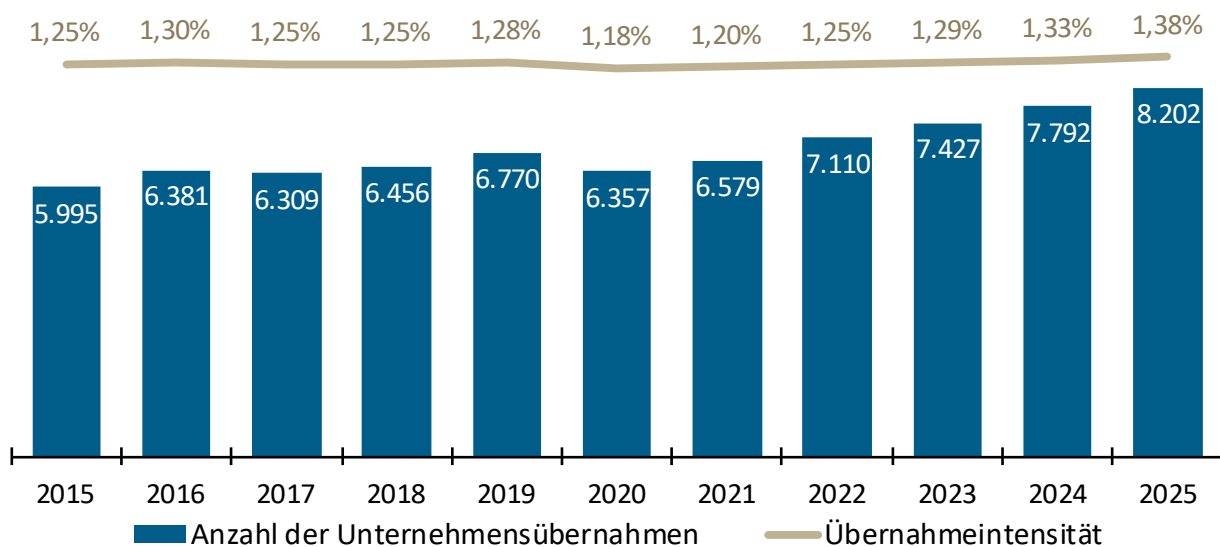
2.1 | Allgemeine Betrachtung und strukturelle Entwicklung

Hauptergebnisse

- Die Anzahl an Übernahmen in der gewerblichen Wirtschaft steigt und betrifft im Jahr 2025 rd. 8.200 Unternehmen.
- Da die Anzahl der Übernahmen stärker gestiegen ist als die Anzahl der aktiven Kammermitglieder, hat sich auch die Übernahmeintensität von 1,25 % im Jahr 2015 auf 1,38 % im Jahr 2025 erhöht.
- Der Großteil der Übergaben erfolgt in den Sparten Gewerbe und Handwerk sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft, und hier vor allem in der Gastronomie.
- Auch in der Sparte Information und Consulting steigt die Anzahl der Übergaben und die Übernahmeintensität kontinuierlich an.

Die Zahl der Unternehmensübernahmen in der gewerblichen Wirtschaft in Österreich ist im Zeitverlauf spürbar gestiegen: Von knapp 6.000 Übernahmen im Jahr 2015 erhöhte sich deren Anzahl auf rd. 8.200 im Jahr 2025, wobei sich vor allem ab 2021 ein kontinuierlicher Anstieg bemerkbar macht. Lediglich die Corona-Pandemie im Jahr 2020 wirkte sich negativ auf das Nachfolgeschehen aus. Dieser Wachstumstrend zeigt sich auch in der sogenannten Übernahmeintensität, definiert als der Anteil der Unternehmensübernahmen an den aktiven Kammermitgliedern, der von 1,25 % im Jahr 2015 auf 1,38 % im Jahr 2025 stieg. Dies bedeutet, dass die Anzahl der Unternehmensübernahmen stärker gestiegen ist als jene der aktiven Kammermitglieder.

Abb. 1 | Anzahl der Unternehmensübernahmen und die Übernahmeintensität in der gewerblichen Wirtschaft von 2015 bis 2025

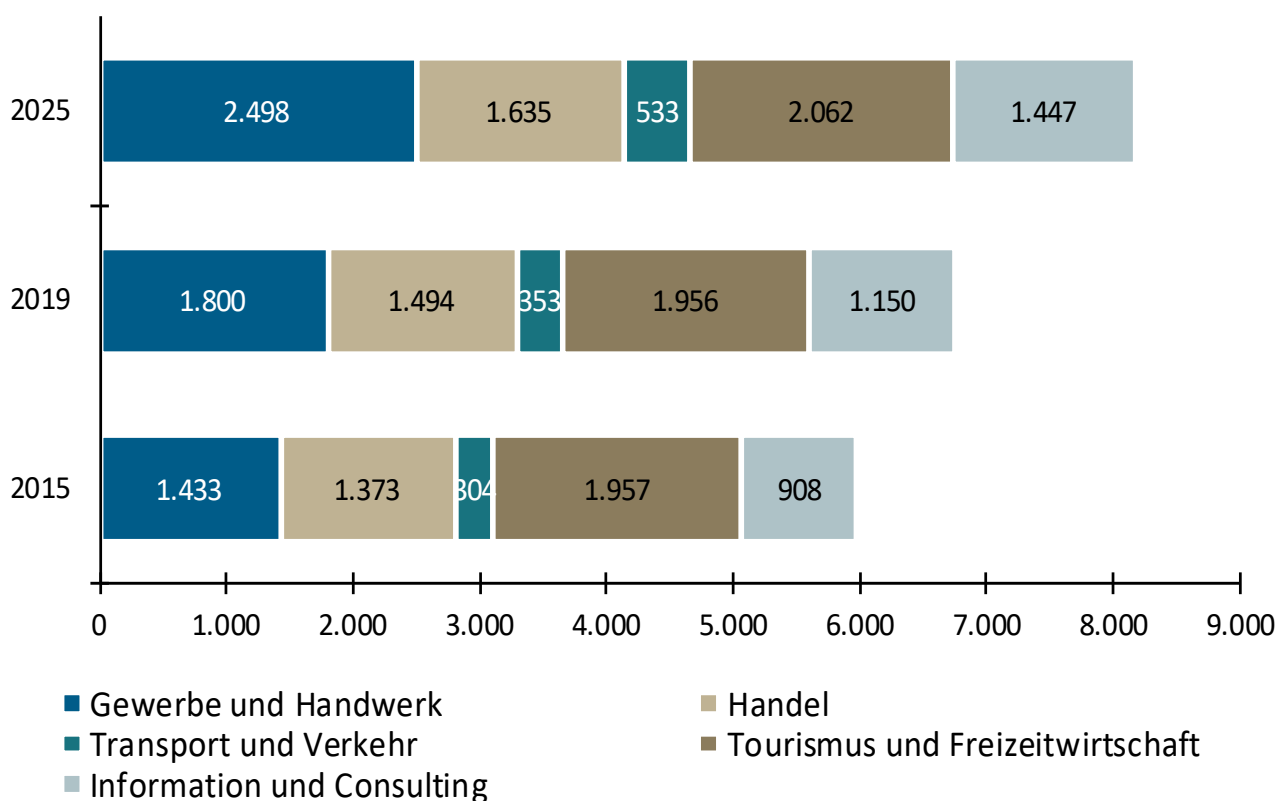


Übernahmeintensität = Anteil der Unternehmensübernahmen an den aktiven Kammermitgliedern
Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

Im Jahr 2025 erfolgten 30 % der Übergaben (bzw. rd. 2.500) im Gewerbe und Handwerk und ein Viertel (25 % bzw. rd. 2.100) in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft. Bei jeweils rund einem Fünftel der Übernahmen handelte es sich um Handelsbetriebe (20 % bzw. rd. 1.600) sowie Unternehmen der Sparte Information und Consulting (18 % bzw. rd. 1.400). Als übernahmestärkste Fachgruppe steht die Gastronomie mit Abstand an erster Stelle: 2025 waren rd. 1.580 Gastronomiebetriebe von einer Übernahme betroffen, das entspricht knapp einem Fünftel aller Unternehmensübernahmen (19 %).

Im Zeitverlauf hat sich vor allem der Anteil der Übernahmen im Gewerbe und Handwerk von 24 % im Jahr 2015 auf 30 % 2025 erhöht. Aber auch der Anteil der Übernahmen in der Sparte Information und Consulting steigt kontinuierlich – von 15 % im Jahr 2015 auf 18 % 2025 – an. In diesen beiden Sparten ist auch der Anteil der (aktiven) Spartenmitglieder an der Gewerblichen Wirtschaft am stärksten gestiegen. Im Spartenvergleich ist die Entwicklung der Übernahmeintensität aussagekräftiger als die Veränderung der Verteilung der absoluten Übernahmemezahlen (siehe Abb. 3).

Abb. 2 | Anzahl der Unternehmensübernahmen in der gewerblichen Wirtschaft nach Sparten, 2015, 2019 und 2025



Aufgrund der Corona Pandemie wurde 2019 als Referenzjahr anstelle von 2020 herangezogen.

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

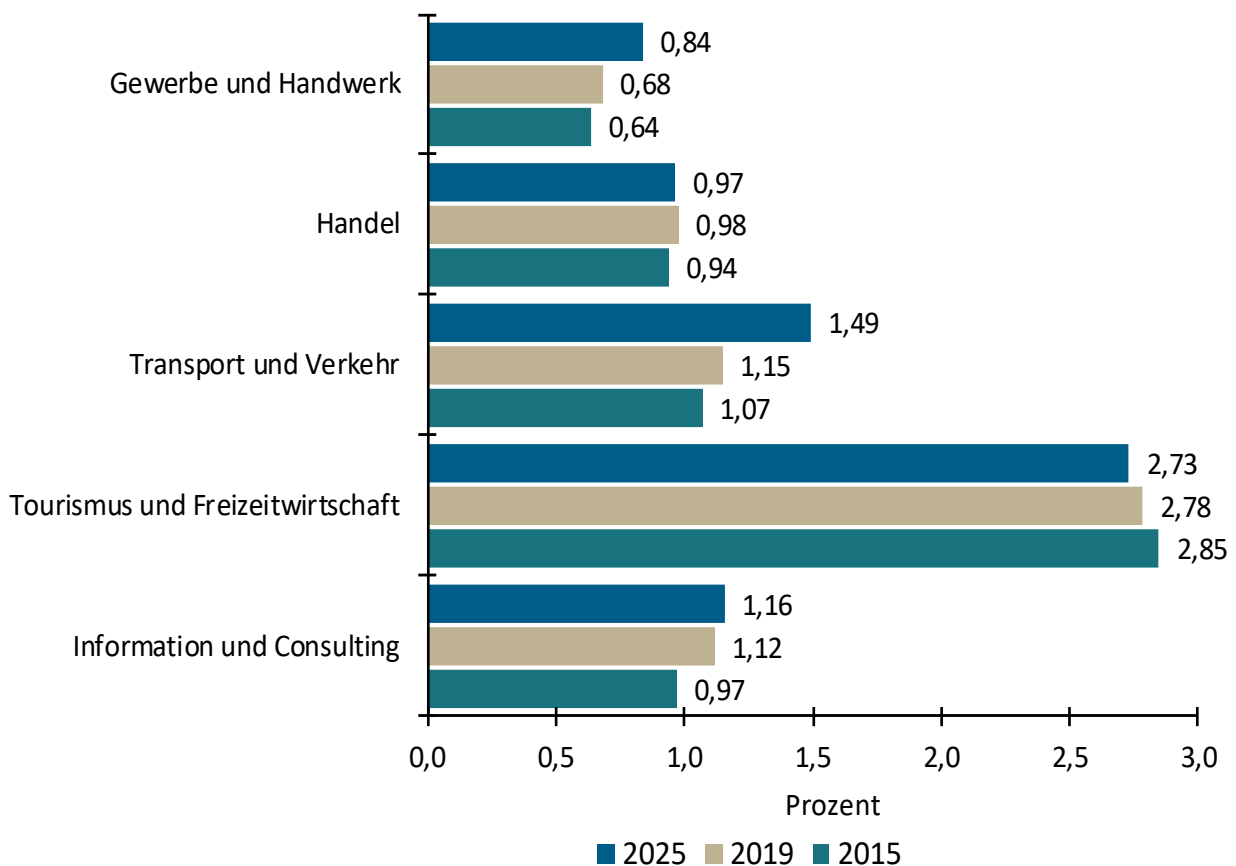
Bei der Übernahmeintensität, das ist der Anteil der Unternehmensübernahmen an den aktiven Kammermitgliedern, zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede nach Sparten. Die Intensität in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft fällt im Jahr 2025 mit 2,73 % trotz leicht sinkender Tendenz

deutlich höher aus als in allen anderen Sparten. Dieser hohe Wert ist vor allem auf die Gastronomie (Übernahmeintensität von rd. 4 %) zurückzuführen, in der Betriebsausstattung und -genehmigungen eine große Rolle spielen. Daher kommt es gerade in dieser Branche oft vor, dass sich nach der Schließung eines Unternehmens nach einiger Zeit am selben Standort wieder ein Unternehmen derselben Branche ansiedelt. Dabei handelt es sich um keine echten Übernahmen laut Definition, sie werden aber als solche gewertet (siehe Methodik in der Einleitung).

Auch im Transport und Verkehr liegt diese mit 1,49 % 2025 leicht über dem Durchschnitt der gewerblichen Wirtschaft (1,38 %). Die Sparten Industrie, Gewerbe und Handwerk sowie der Handel weisen 2025 eine Übernahmeintensität von weniger als 1 % auf, die Sparte Information und Consulting knapp über 1 %.

Im Vergleich zu 2015 ist die Übernahmeintensität vor allem in den Sparten Transport und Verkehr, Gewerbe und Handwerk sowie in Information und Consulting gestiegen, während in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft ein leichter Rückgang der Übernahmeintensität zu beobachten ist.

Abb. 3 | Übernahmeintensität in der gewerblichen Wirtschaft nach Sparten in %, 2015, 2019 und 2025



Übernahmeintensität = Anteil der Unternehmensübernahmen an den aktiven Kammermitgliedern

Aufgrund der Corona Pandemie wurde 2019 als Referenzjahr anstelle von 2020 herangezogen.

Berechnungen der KMU Forschung Austria

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

2.2 | Charakteristika des Nachfolgegeschehens

Hauptergebnisse

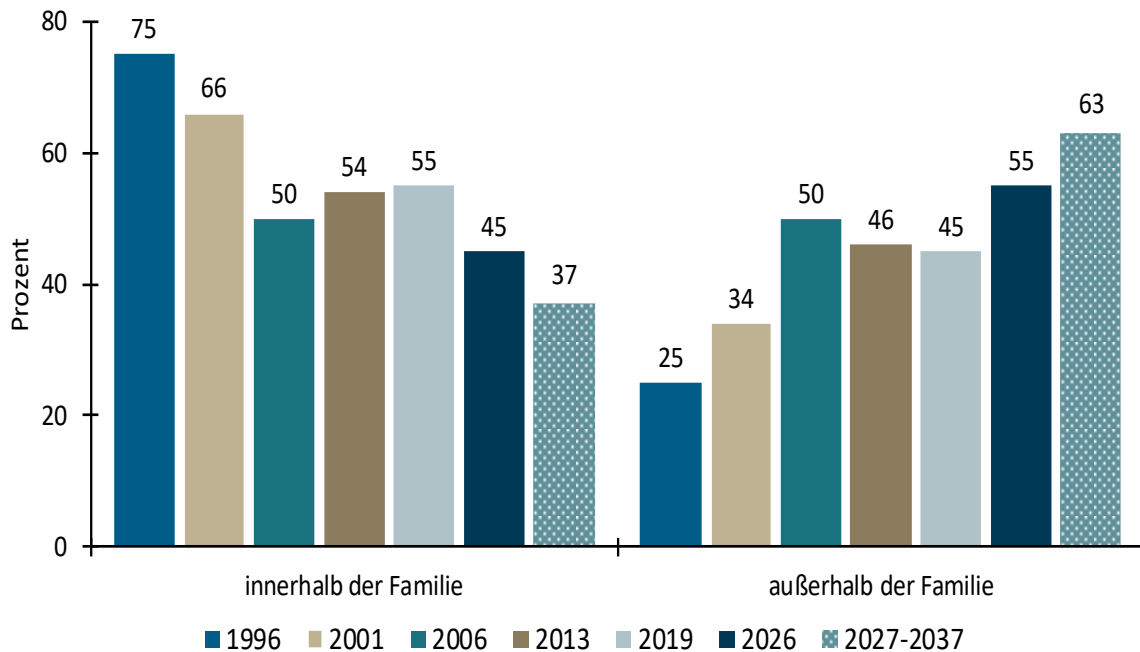
- Der Anteil der familieninternen Unternehmensübergaben hat sich deutlich reduziert. Lag dieser Anfang der 2000er-Jahre noch bei zwei Dritteln, ist dieser aktuell auf 45 % gesunken.
- Drei Viertel der Unternehmensübergaben erfolgen altersbedingt.
- Familieninterne Übergaben erfolgen meist von Eltern zu Kindern – insbesondere von Vater zu Sohn bzw. Tochter – und unentgeltlich mittels Schenkung.
- Bei externen Übergaben sind die Nachfolger/innen meist Mitbewerber/innen, die über persönliche Kontakte gefunden werden. Die Übergabe ist fast immer entgeltlich, wobei eine Einmalzahlung am häufigsten ist. Finanziert wird die Übernahme am häufigsten mit Eigenmitteln und Bankkrediten.
- Während bei der familieninternen Nachfolge die Motive Fortbestand des Unternehmens und die Sicherung der Arbeitsplätze sowie der eigene Wunsch bzw. der Wunsch der Familie, die Tradition und das Unternehmen fortzuführen, im Vordergrund stehen, sind es bei externen Nachfolgen der Wunsch nach Selbstverwirklichung, die Erreichung von Unabhängigkeit sowie die Einkommenssteigerung.

2.2.1 | Art der Unternehmensübernahme

Im Zeitraum von 1996 bis 2026 hat sich der Anteil der familieninternen Unternehmensübergaben – nach einer gewissen Stabilisierungsphase zwischen 2006 und 2019 – deutlich reduziert. Nur mehr 45 % der von den im Jahr 2026 Befragten realisierten Übergaben bzw. Übernahmen erfolgten familienintern. Aufgrund sinkender Geburtenraten, Bildungsexpansion, anderweitiger Interessen und Ausbildungshintergründe wie auch einem anderen Verständnis von Work-Life-Balance der Kinder haben Übergaben außerhalb der Familie an Bedeutung gewonnen.

Dies bestätigt eine Metaanalyse in Deutschland auf Basis von 23 empirischen Studien der letzten 40 Jahre: Bei Studien vor 2010 haben noch 55 % der Eigentümer/innen ihr Unternehmen an die eigenen Kinder bzw. an andere Familienmitglieder übertragen. Ab dem Jahr 2010 liegt dieser Anteil nur mehr bei 51 %. Im Gegenzug hat vor allem die unternehmensexterne Nachfolgelösung leicht an Bedeutung gewonnen (IfM-Bonn, 2025). Dies zeigt sich auch bei Betrachtung der Übergabepäne der potenziellen Übergeber/innen, die sich bezüglich der Art der Übergabe schon entschieden haben: 37 % der befragten potenziellen Übergeber/innen planen gezielt eine familieninterne Unternehmensübertragung im Zeitraum 2027-2037, während 63 % eine externe Übergabe vorsehen. Der langfristige Trend zu externen Unternehmensübergaben wird sich voraussichtlich fortsetzen, da laut Expertenmeinung die familieninterne Nachfolge zunehmend Ergebnis einer freiwilligen Entscheidung der Nachfolger/innen ist und weniger als Verpflichtung verstanden wird.

Abb. 4 | Unternehmensnachfolgen innerhalb und außerhalb der Familie seit 1996, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



2027-2037: Angabe der potenziellen Übergeber/innen, die diesbezüglich schon eine Entscheidung getroffen haben.

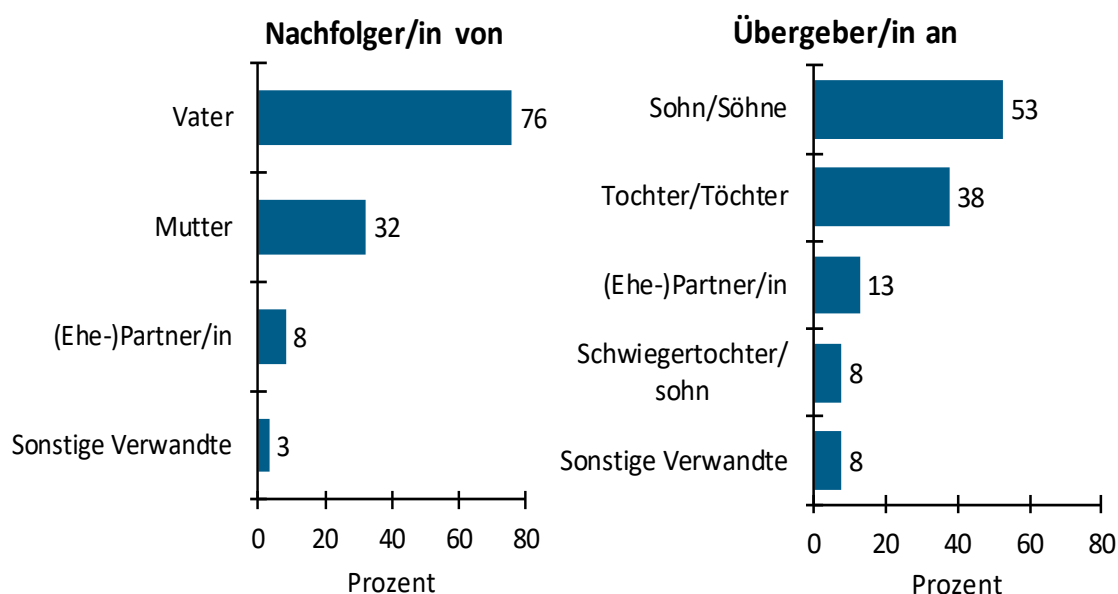
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragungen 1996, 2001, 2006, 2013, 2019 und 2026

Familieninterne Lösungen der Nachfolgefrage sind im Mittelstand in Deutschland (55 %) allerdings weiterhin erwünscht (KfW Research, 2026). Eine deutsche Metaanalyse zeigt, dass insgesamt rd. die Hälfte der deutschen Familienunternehmen familienintern, an die eigenen Kinder bzw. an andere Familienmitglieder übertragen wird (IfM-Bonn, 2025).

Besonders beliebt sind familieninterne Übergaben im Tourismus. Von den in den Jahren 2022 und 2023 befragten Tourismusbetrieben, die in den nächsten Jahren eine Übergabe planten, hatte insgesamt mehr als die Hälfte (56 %) eine familieninterne Übergabe vorgesehen. Dabei setzten vor allem Beherbergungsbetriebe auf Nachfolgeprozesse innerhalb der Familie (Ziniel & Dorr, 2025).

Innerhalb der familieninternen Nachfolgen zeigt sich, dass 76 % der familieninternen Nachfolger/innen ihr Unternehmen vom Vater übernommen haben und 32 % von ihrer Mutter. Die Übergeber/innen setzten in 53 % der Fälle ihren Sohn bzw. ihre Söhne als Nachfolger/innen ein und bei 38 % der Übergaben erfolgte die Übertragung an die Tochter/Töchter.

Abb. 5 | Familieninterne Nachfolge und Übergabe nach Personen, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %

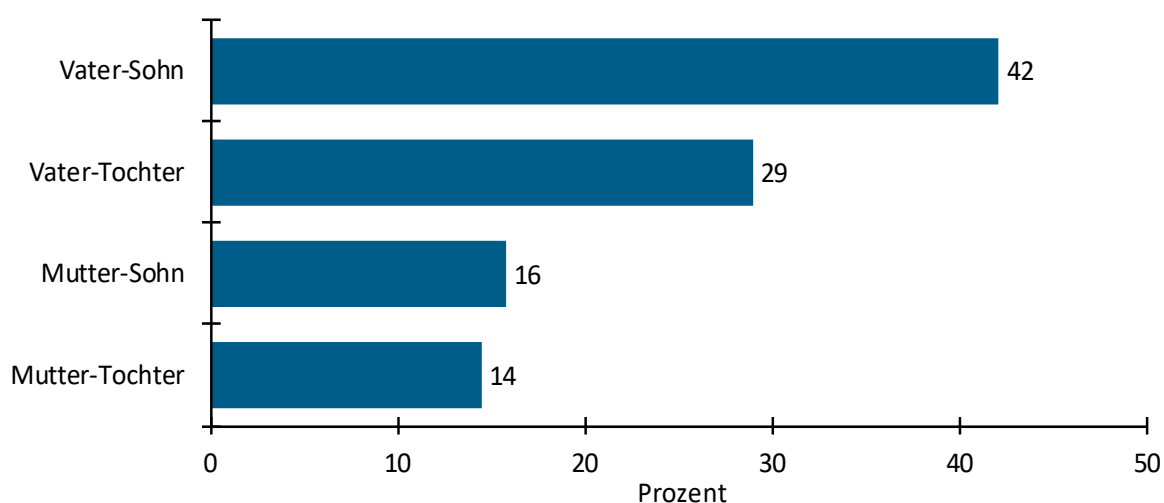


Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Eine nähere Betrachtung der familiären Beziehungen bei familieninternen Nachfolgen verdeutlicht die zentrale Rolle der Väter als Übergeber des Unternehmens. Die meisten Übergaben finden zwischen Vater und Sohn (42 %) statt und bei 29 % der Nachfolgen gehen die Unternehmen von den Vätern an die Töchter. 16 % der Übergaben erfolgen von Müttern an ihren Sohn bzw. ihre Söhne und 14 % an ihre Tochter bzw. ihre Töchter.

Abb. 6 | Familieninterne Nachfolger/innen und Übergeber/innen, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



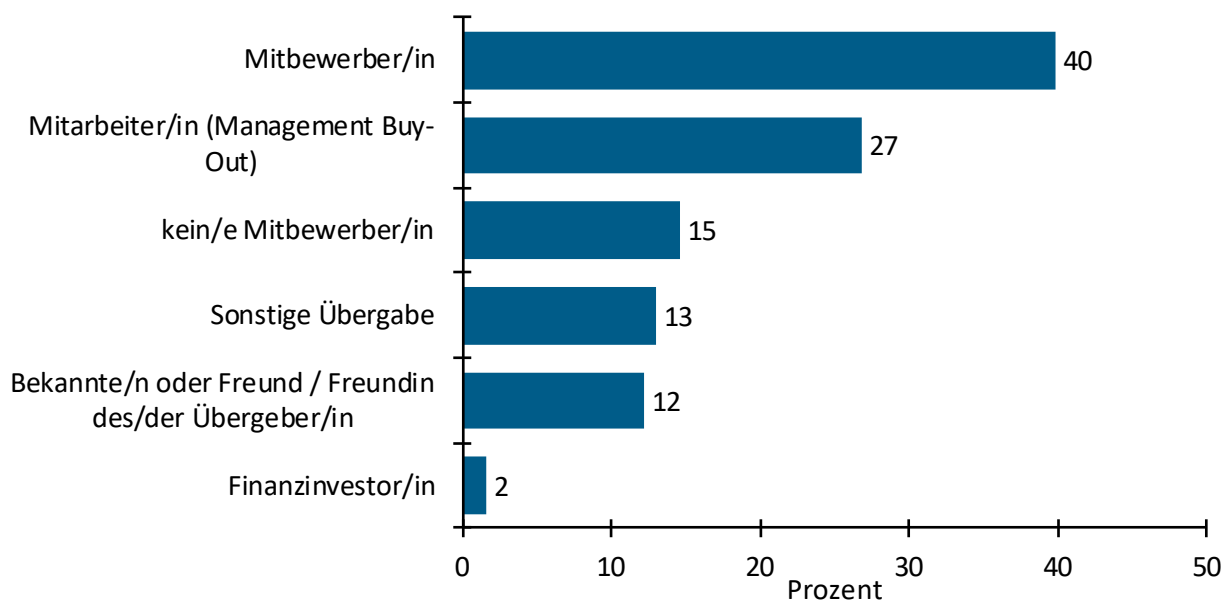
Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Jedoch kommt es vor, dass sich familieninterne Nachfolgen, auch wenn sie noch häufig als Idealmodell angesehen werden, nicht immer so realisieren lassen, wie sich das die Übergeber/innen erhoffen. Bei jenen Übergeber/innen, die ihr Unternehmen außerhalb der Familie weitergegeben haben, hätten sich 15 % eine familieninterne Übergabe gewünscht. Als präferierte Nachfolger/innen standen die Kinder, und hierbei vor allem die Söhne, im Vordergrund. Die Nachfolge kam aber nicht zustande, weil die dafür vorgesehenen Personen den Betrieb nicht übernehmen wollten, keine selbstständige Tätigkeit anstrebten oder diese nicht über adäquate fachliche und unternehmerische Qualifikationen verfügten. Viele familieninterne Übergaben scheitern daran, dass keine geeigneten Nachfolger/innen vorhanden sind oder Uneinigkeiten bei mehreren potenziellen Nachfolger/innen bestehen. Veränderte Lebensentwürfe der Nachfolgeneration und die zunehmende Akademisierung tragen dazu bei, dass sich die Kinder nicht für die Betriebsnachfolge interessieren und andere Karrierewege verfolgen. Auch der Trend zum urbanen Leben führt insbesondere in peripheren Regionen dazu, dass die automatische Weitergabe an Kinder nicht mehr als selbstverständlich gilt. Außerdem wollen manche Eltern ihren Kindern den Aufwand, der mit der Führung eines Unternehmens verbunden ist, ersparen. So wünschten sich 55 % der externen Übergeber/innen keine familieninterne Übergabe und rd. 30 % hatten keine Präferenz in Hinblick auf mögliche Nachfolger/innen im Vorfeld.

Familienexterne Übergaben, die insgesamt 55 % der Unternehmensübertragungen betreffen, finden in der Regel in Form eines Verkaufs an externe Dritte statt, 40 % verkaufen ihr Unternehmen an eine/n Mitbewerber/in. Bei mehr als einem Viertel (27 %) erfolgt eine Übernahme durch Mitarbeiter/innen bzw. ein Management Buy-Out. Diese Zielgruppe ist insofern im Vorteil, da sie die zur Nachfolge anstehenden Unternehmen und ihre relevanten Stakeholder (Lieferanten, Kundschaft etc.) gut kennt und bereits in das Tagesgeschäft eingearbeitet ist. 12 % der zu übergebenden Unternehmen werden an Bekannte bzw. Freunde verkauft und nur 2 % von einem/r Finanzinvestor/in übernommen.

Abb. 7 | Externe Übergaben, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



Mehrfachnennungen möglich

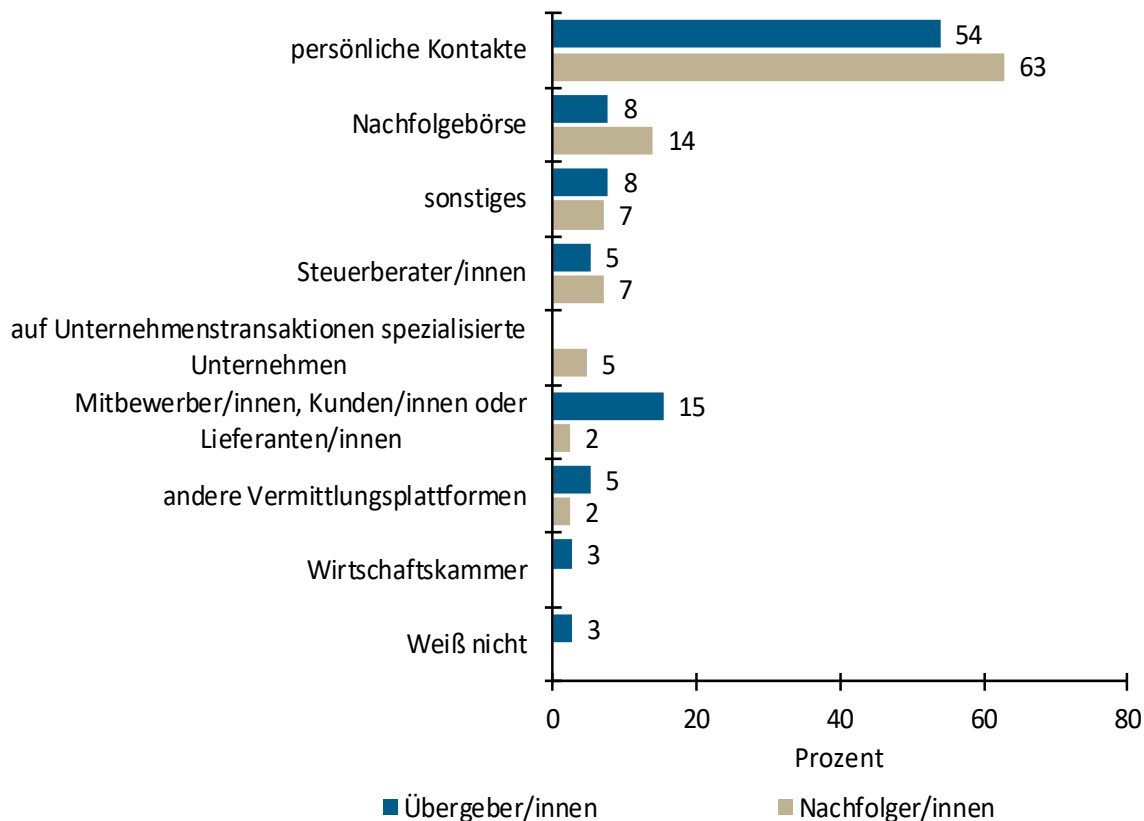
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Im deutschen Mittelstand wird eine externe Übergabe bzw. ein Verkauf an Externe im Jahr 2025 von 42 % der Nachfolgeplanenden erwogen (KfW Research, 2026). Die Metaanalyse des IfM-Bonn (2025) weist neben rd. der Hälfte an familieninternen Nachfolgen auf 29 % Verkäufe an Externe und 17 % Übernahmen aus dem Kreis der Belegschaft hin (IfM-Bonn, 2025).

Aus Sicht der Expertinnen und Experten haben Mitarbeiter/innen bei Übernahmen häufig mit Finanzierungsproblemen zu kämpfen. Dem wirkte ein befragtes Planungs- und Ingenieurbüro entgegen. Der Übergeber suchte, nachdem keines der Kinder Interesse an einer Unternehmensübernahme hatte, Nachfolgekandidat/innen innerhalb der Belegschaft. Ein langjähriger Mitarbeiter erklärte sich dazu bereit und absolvierte in Folge die Baumeisterprüfung, um die notwendige gewerberechtliche Qualifikation dafür zu erlangen. Der Mitarbeiter war bereits mit allen betrieblichen Abläufen vertraut, und auch Akzeptanz der Belegschaft und Kunden waren vorhanden. Um die Finanzierung für den Nachfolger zu erleichtern, wurde der extern ermittelte Unternehmenswert deutlich herabgesetzt. Der Übergeber hat das Unternehmen auch seiner Sicht „quasi verschenkt“. Diese bewusste Unterbewertung war eine strategische Entscheidung des Übergebers, um dem Nachfolger den Einstieg zu erleichtern und die Fortführung des Unternehmens in der Region zu sichern. Dadurch stellte die Finanzierung für den Nachfolger keine wesentliche Hürde dar.

Unternehmensfremde externe Nachfolger/innen werden großteils über persönliche Kontakte gefunden, wie 63 % der Nachfolger/innen und 54 % der Übergeber/innen angeben. Auch der neue Inhaber eines Produktionsbetriebes berichtete, dass er den entscheidenden Impuls zur externen Nachfolge durch ein Gespräch mit einem anderen Unternehmer bei einer Veranstaltung erhielt. Aber auch die Nachfolgebörse hat 14 % der befragten Nachfolger/innen und 8 % der Übergeber/innen bei der Suche nach potenziellen Kandidat/innen geholfen. Einem anderen befragten Unternehmer gelang beispielsweise der Einstieg in die Dachdeckerei und Spenglerei als branchenfremder Quereinsteiger über die Nachfolgebörse der Wirtschaftskammer. Kontakt über einen gemeinsamen Steuerberater, die räumliche Nähe und der Pensionsdruck des Übergebers begünstigten eine rasche Einigung und ermöglichten eine erfolgreiche Weiterführung und Erweiterung des Betriebs, da der Nachfolger eine bewusste Wachstumsstrategie durch serielle externe Nachfolge im Handwerksbereich verfolgt. Er weist jedoch darauf hin, dass die Identifikation geeigneter Übergabeobjekte schwierig ist, da viele übergabewillige Betriebe keine öffentlichen Inserate aufgeben.

Abb. 8 | Quellen, die für das Finden des/r Nachfolger/in bei unternehmensfremden externen Übergeben, herangezogen wurden, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



Ohne Übergeben an Mitarbeiter/innen und Bekannte der Übergeber/innen

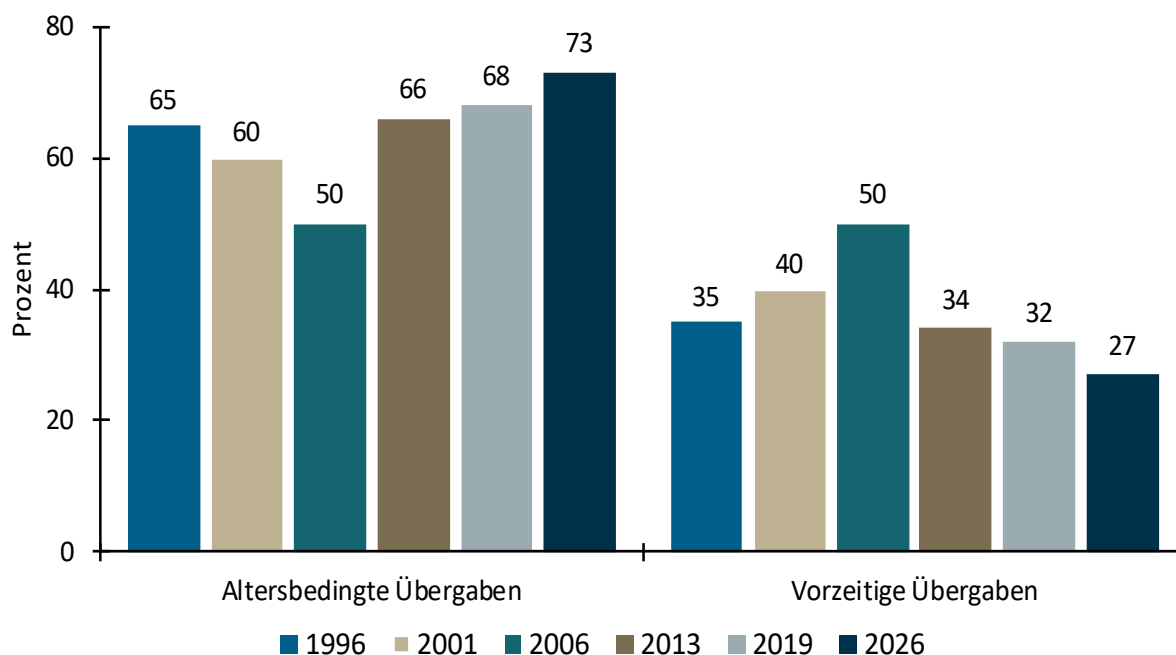
Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Unabhängig von der Art der Übernahme zeigt sich, dass die Unternehmen vorwiegend an eine Person übertragen werden. Lediglich bei 17 % der Übergeben erfolgte eine Übertragung an mehrere Personen. Sowohl bei familieninternen als auch bei externen Übergeben wird in erster Linie eine Person als Nachfolger/in herangezogen.

Als Hauptgrund für eine Unternehmensübergabe steht weiterhin das Erreichen des pensionsfähigen Alters im Vordergrund. 73 % der Übergeben fanden aufgrund des Alters statt, weil der/die Übergeber/in den Ruhestand antreten wollte. Auch bei den Unternehmensfallstudien wurde die Erreichung des Pensionsalters als häufigster Grund für eine Übergabe genannt. Als vorzeitige Übergeben werden Unternehmensübertragung vor dem pensionsfähigen Alter bezeichnet. Dies war bei rd. mehr als einem Viertel der Übergeben (27 %) der Fall. Die Gründe dafür umfassen gesundheitliche Aspekte, das Beenden der Erwerbstätigkeit vor Erreichen des Pensionsalters, Wechsel in andere selbstständige oder unselbstständige Tätigkeiten, finanzielle und wirtschaftliche Aspekte, notwendige Modernisierungserfordernisse sowie sonstige Aspekte, wie z.B. plötzliche Todesfälle oder andere private Pläne. Vorzeitige Übergeben finden im Zeitablauf immer seltener statt, dies kann z.B. auf eine bessere Gesundheit älterer Unternehmer/innen oder Verschärfungen im Pensionssystem zurückzuführen sein.

Abb. 9 | Altersbedingte und vorzeitige Übergaben, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %

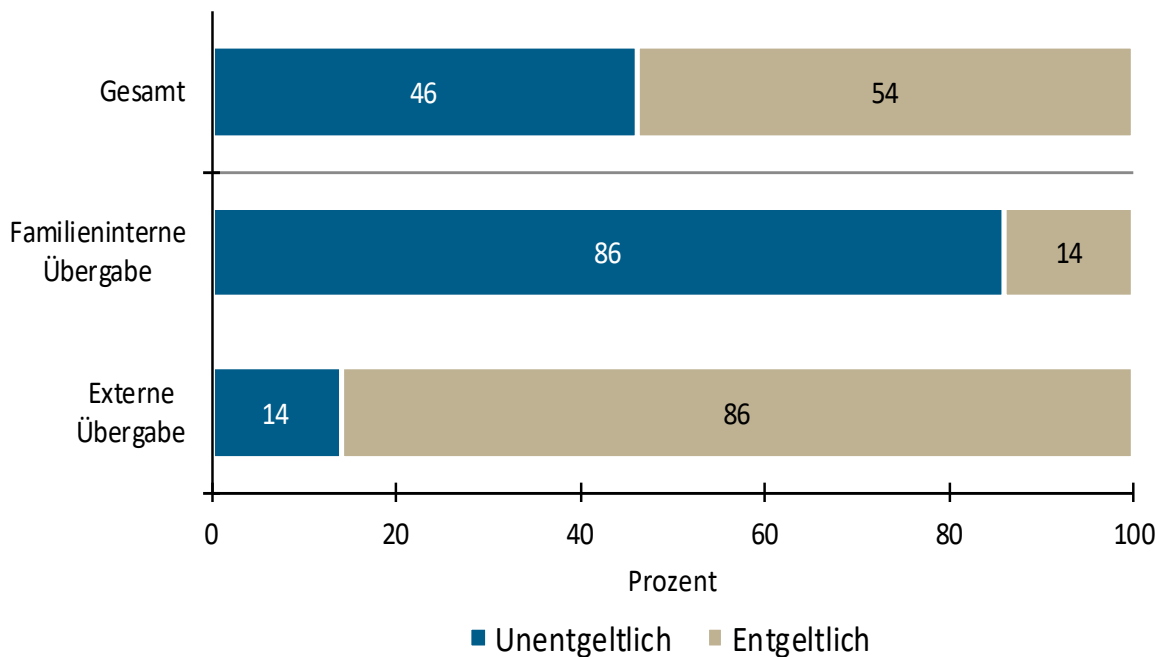


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 1996, 2001, 2006, 2013, 2019 und 2026

2.2.2 | Finanzielle Abwicklung

Die Art der finanziellen Abwicklung der Unternehmensübergabe ist ein weiteres zentrales Unterscheidungsmerkmal von Nachfolgeprozessen. Insgesamt finden 46 % der Übergaben in unentgeltlicher und 54 % in entgeltlicher Form statt. Großen Einfluss auf die finanzielle Gestaltung hat die Art der Übergabe, je nachdem ob die Übertragung familienintern oder extern erfolgt. Bei familieninternen Übergaben stehen unentgeltliche Übertragungen (86 %) im Vordergrund, während bei externen Übergaben entgeltliche Regelungen (86 %) vorherrschen. Auch die aktuelle Erhebung von Creditreform/CH Consult (2026) zeigt, dass rd. 80 % der familieninternen Nachfolgen ohne finanzielle Abgeltung erfolgen, während externe Übertragungen vorwiegend in entgeltlicher Form abgewickelt werden.

Abb. 10 | Entgeltliche und unentgeltliche Übergabe für familieninterne und externe Übergaben, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Unentgeltliche Übergaben erfolgen in mehr als der Hälfte der Fälle (54 %) durch Schenkungen. Bei 16 % der Übertragungen wird das Unternehmen an die Nachfolger/innen vererbt. Sonstige quasi-unentgeltliche Übergabeformen betreffen u. a. die Übertragung von Anteilen am Unternehmen oder die Übernahmen der Schulden des Betriebs, wodurch unmittelbar keine konkreten Zahlungen fällig werden.

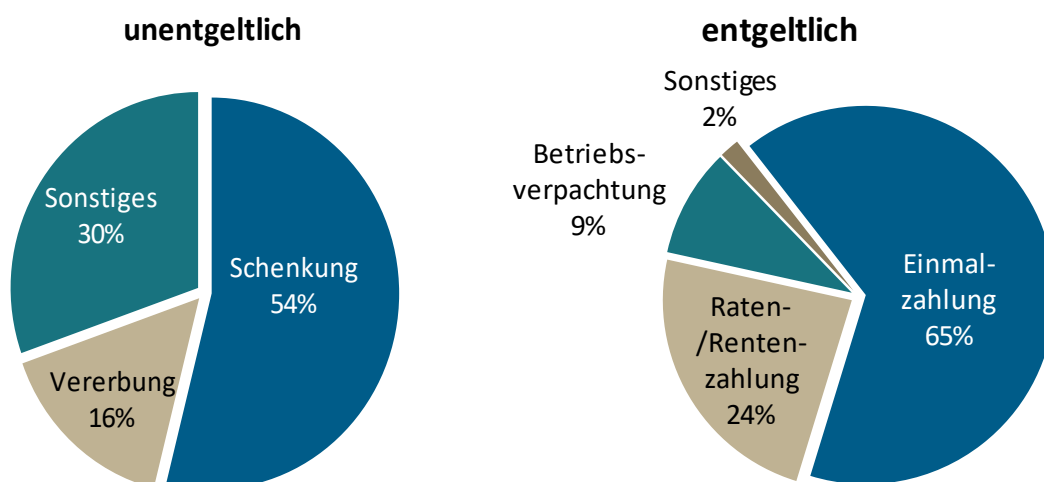
Bei unentgeltlichen familieninternen Übernahmen war bei rd. einem Viertel der Fälle (23 %) eine Abgeltung der anderen Kinder erforderlich. Hierfür stellen laut Expertenmeinung Bewertung und Verteilungsgerechtigkeit eine besondere Herausforderung dar. Der Unternehmenswert im Familienkontext kann nämlich vom marktüblichen Verkaufspreis abweichen, wenn langfristige Ertragsperspektiven stärker gewichtet werden. Bei mehreren Erbberechtigten erfordert dies mitunter kreative Lösungsansätze, um Verteilungsgerechtigkeit herzustellen, beispielsweise in Form einer abgezinsten Rentenzahlung an nicht-übernehmende Geschwister.

Auch bei den Unternehmensfallstudien mit familieninternen Übergaben wird auf eine gerechte Abgeltung der Geschwister Wert gelegt. Bei der familieninternen Übergabe eines traditionsreichen Handelsbetriebs, der bereits in der dritten Generation geführt wird, hat der Sohn das Unternehmen „eins zu eins“ mit allen Rechten und Pflichten, d. h. inklusive bestehender Verbindlichkeiten übernommen. Damit erfolgte die Übergabe nicht unentgeltlich, aber auch nicht gegen einen Kaufpreis im klassischen Sinne. Eine formelle Unternehmensbewertung wurde nicht durchgeführt. Die Schwester des Nachfolgers, die ebenfalls im Betrieb tätig ist, wurde nicht finanziell abgegolten, als informelle Kompensation kann sie jedoch mietfrei im Elternhaus wohnen.

Bei der Übergabe eines mittelständischen Engineering-Unternehmens erfolgte die Übergabe unentgeltlich im Sinne eines Erbvorbezugs. Der Ausgleich an die Schwestern der Nachfolgerin, die andere Berufswege eingeschlagen hatten, wurde durch Vorauszahlungen sowie einem notariell beurkundeten Erbanteilsverzicht geregelt. Die Nachfolgerin betont, dass die rechtliche Klärung dieser Fragen eine absolute Voraussetzung für ihre Bereitschaft zur Übernahme war. Für sie als Nachfolgerin selbst entstanden keine nennenswerten Kosten, lediglich Notar- und Notariatsgebühren fielen an.

Entgeltliche Übertragungen werden in rd. zwei Drittel der Fälle (65 %) durch die Leistung einer Einmalzahlung abgewickelt. Bei knapp einem Viertel (24 %) werden Raten- oder Rentenzahlungen vereinbart und eine Betriebsverpachtung wird von lediglich rd. einem Zehntel (9 %) zur finanziellen Übertragung genutzt.

Abb. 11 | Unentgeltliche und entgeltliche Übergaben, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %

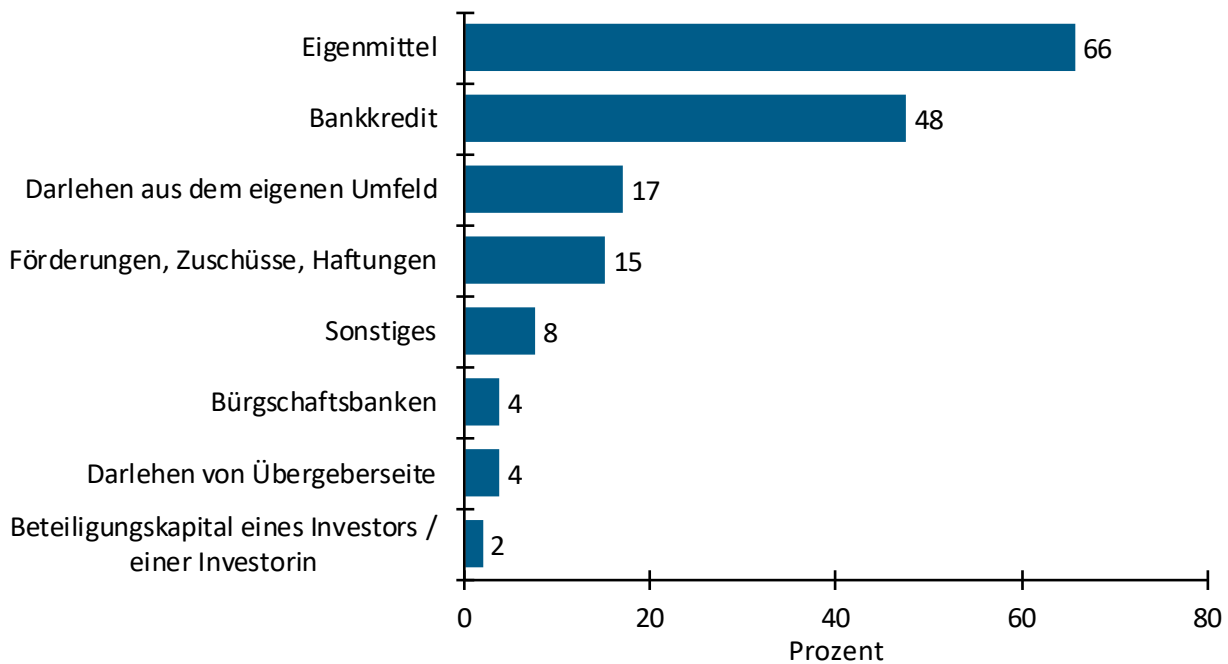


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Für die entgeltlichen Übergaben, die 54 % aller Übertragungen betreffen, werden in erster Linie die vorhandenen Eigenmittel (66 %) herangezogen. Bei knapp der Hälfte der entgeltlichen Übergaben (48 %) muss (zudem) ein Bankkredit beantragt werden. 17 % der Übergeber/innen und Nachfolger/innen nehmen Darlehen aus dem eigenen Umfeld, 15 % Förderungen, Zuschüsse und Haftungen zur Finanzierung der Nachfolge in Anspruch.

Eine detaillierte Betrachtung zeigt, dass bei jeweils rund 30 % die Bezahlung entweder ausschließlich aus Eigenmitteln oder aus einer Kombination von Eigenmitteln und Bankkrediten erfolgte. 13 % mussten zur Finanzierung des gesamten Kaufpreises ausschließlich einen Bankkredit aufnehmen. Insgesamt wird eine Fremdfinanzierung umso wichtiger, je größer bzw. umsatzstärker das Unternehmen ist.

Abb. 12 | Finanzierungsformen entgeltlicher Übergaben, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

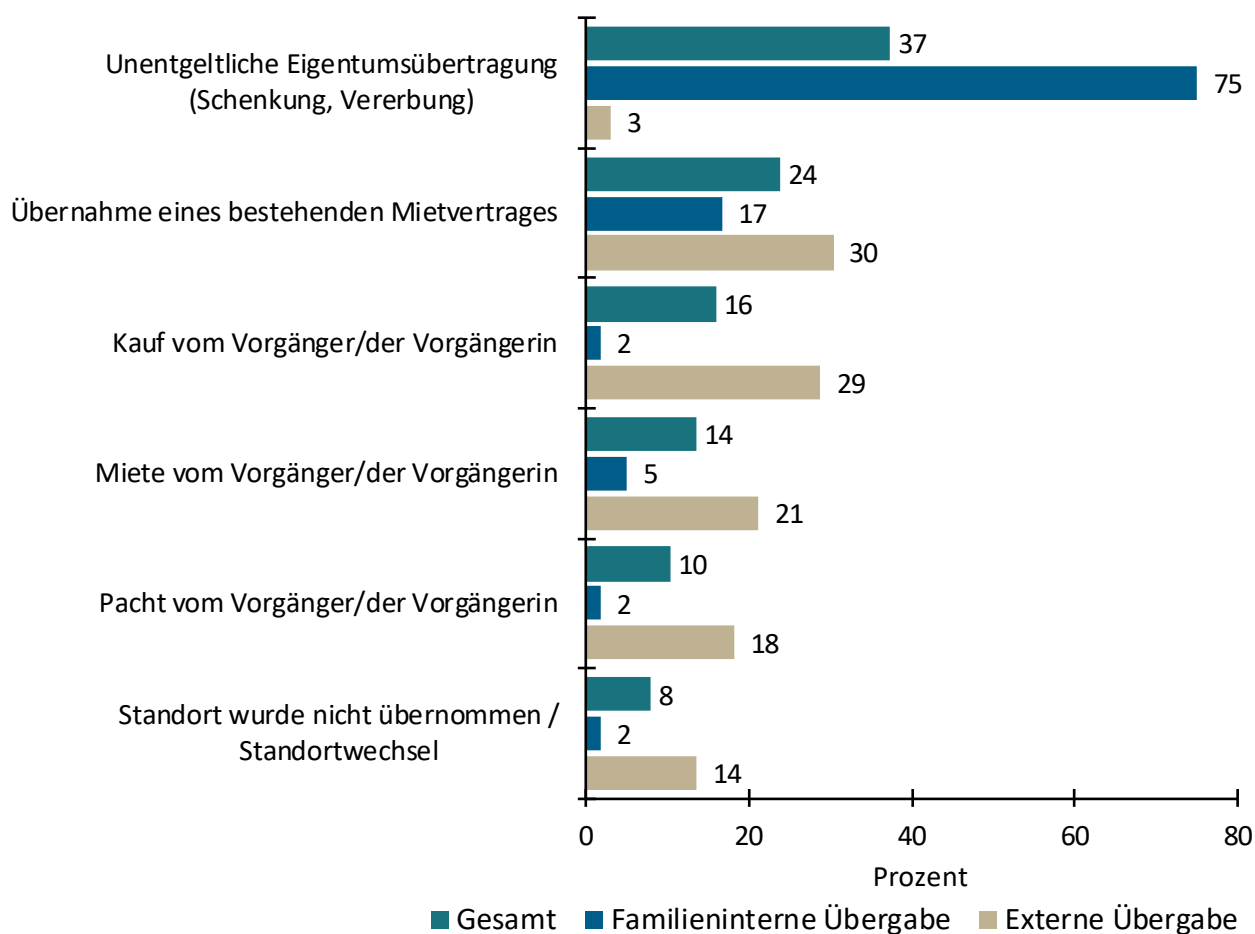
Bei den entgeltlichen Übergaben herrscht eine große Zufriedenheit mit dem vereinbarten Kaufpreis. 85 % der Übergeber/innen sind mit dem erzielten Kaufpreis zufrieden. Lediglich 15 % sind damit weniger zufrieden, da das erzielte Entgelt durchschnittlich um rund ein Drittel unter ihren Erwartungen lag.

2.2.3 | Umfang der Übergabe

Übergaben gehen oftmals mit gewissen Veränderungen der übertragenen Unternehmen einher. Das betrifft sowohl die Rechtsform des Unternehmens als auch die Übernahme des Standorts und verschiedener zentraler Unternehmensbestandteile. Die Befragung der Nachfolger/innen und Übergeber/innen zeigt jedoch, dass Stabilität und Fortführung des übertragenen Unternehmens im Vordergrund stehen. Bei einem Großteil der Übergaben (84 %) wurde das Unternehmen bzw. die Gesellschaft zur Gänze übertragen. 77 % behielten die Rechtsform nach der Übergabe bei, lediglich etwa ein Fünftel nahm im Zuge der Übertragung rechtliche Änderungen vor.

Der Großteil der Nachfolger/innen (92 %) hat auch den Betriebsstandort des/der Vorgängers/in übernommen. Dies war bei familieninternen Übergaben häufiger der Fall als bei externen (98 % vs. 86 %). Die Standortübertragung erfolgte bei familieninternen Nachfolgen meist durch eine unentgeltliche Eigentumsübertragung (75 %). Bei 30 % der externen Übernahmen haben die Nachfolger/innen einen bereits bestehenden Mietvertrag übernommen bzw. den Unternehmensstandort gekauft. Bei rd. einem Fünftel der externen Nachfolger/innen erfolgte die Standortübernahme durch Miet- oder Pachtverträge.

Abb. 13 | Art der Standortübertragung, Anteile der Nachfolger/innen in %

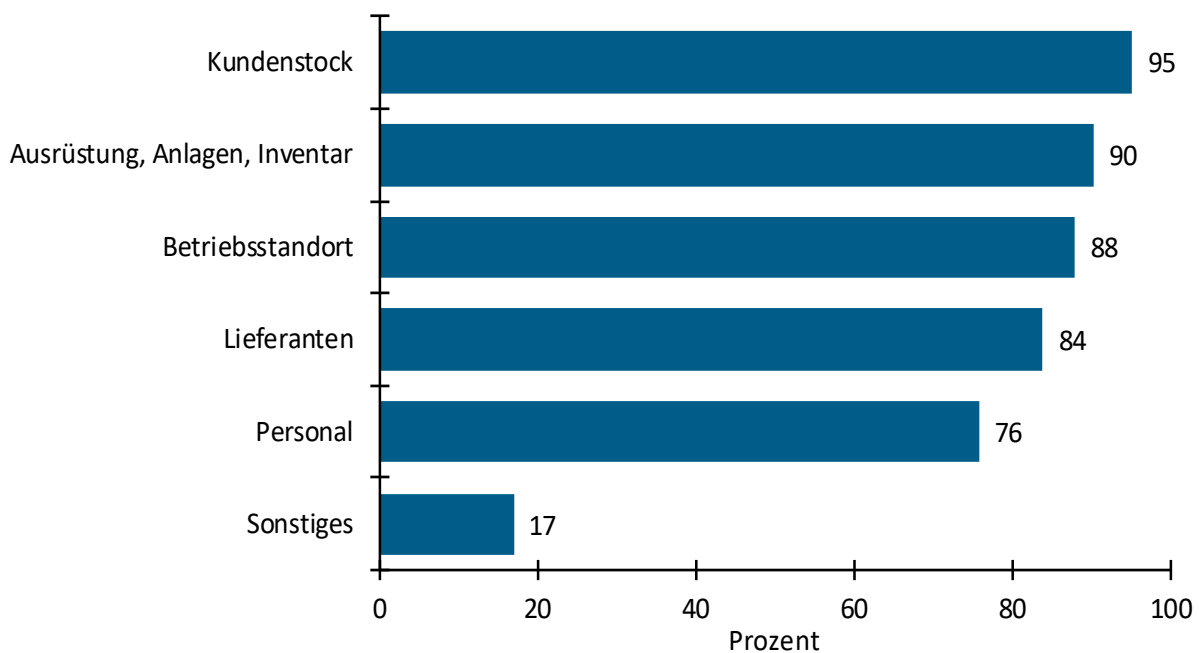


Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Darüber hinaus bauen die Nachfolger/innen in den meisten Fällen auf dem Kundenstock (95 %), der Ausrüstung (90 %) und dem Betriebsstandort (88 %) ihrer Vorgänger/innen auf. Auch Lieferantenbeziehungen werden von 84 % der Nachfolger/innen aufrechterhalten. Rd. drei Viertel (76 %) setzen auf das bewährte Personal und arbeiten weiterhin mit den Mitarbeiter/innen ihrer Vorgänger/innen zusammen. Vor allem größere Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten (93 %) sowie mit 10 Mitarbeiter/innen und mehr (97 %) setzen stärker auf die bereits etablierte Belegschaft als Kleinstbetriebe mit maximal 4 Beschäftigten (59 %), wo eventuell mehr mithelfende Angehörige, Freunde und Bekannte in unternehmerische Aktivitäten miteingebunden waren oder Mitarbeiter/innen mit den Eigentümer/innen gleichzeitig die Pension antreten.

Abb. 14 | Bestandteile der Übernahme vom/von der Vorgänger/in, Anteile der Nachfolger/innen in %



Mehrfachnennungen möglich

Gemäß AVRAG § 3 treten die Nachfolger/innen bei einer Betriebsübergabe als Arbeitgeber/innen mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Danach ist eine Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen sowie in Form von einvernehmlichen Lösungen möglich.

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

2.2.4 | Motive für die Unternehmensnachfolge

Als Hauptmotiv für die Übernahme eines Unternehmens steht für die Mehrheit der Nachfolger/innen der Fortbestand des Unternehmens bzw. die Sicherung von Arbeitsplätzen (87 %) im Vordergrund. Dieses Motiv ist für knapp zwei Drittel der Nachfolger/innen (64 %) von sehr großer Bedeutung, und spielte vor allem für Nachfolger/innen, die eine familieninterne Nachfolge angetreten haben, eine sehr zentrale Rolle, wie 83 % darauf hinweisen. Aber auch für 48 % der externen Nachfolger/innen waren der Fortbestand von Unternehmen und Arbeitsplätzen von großer Bedeutung.

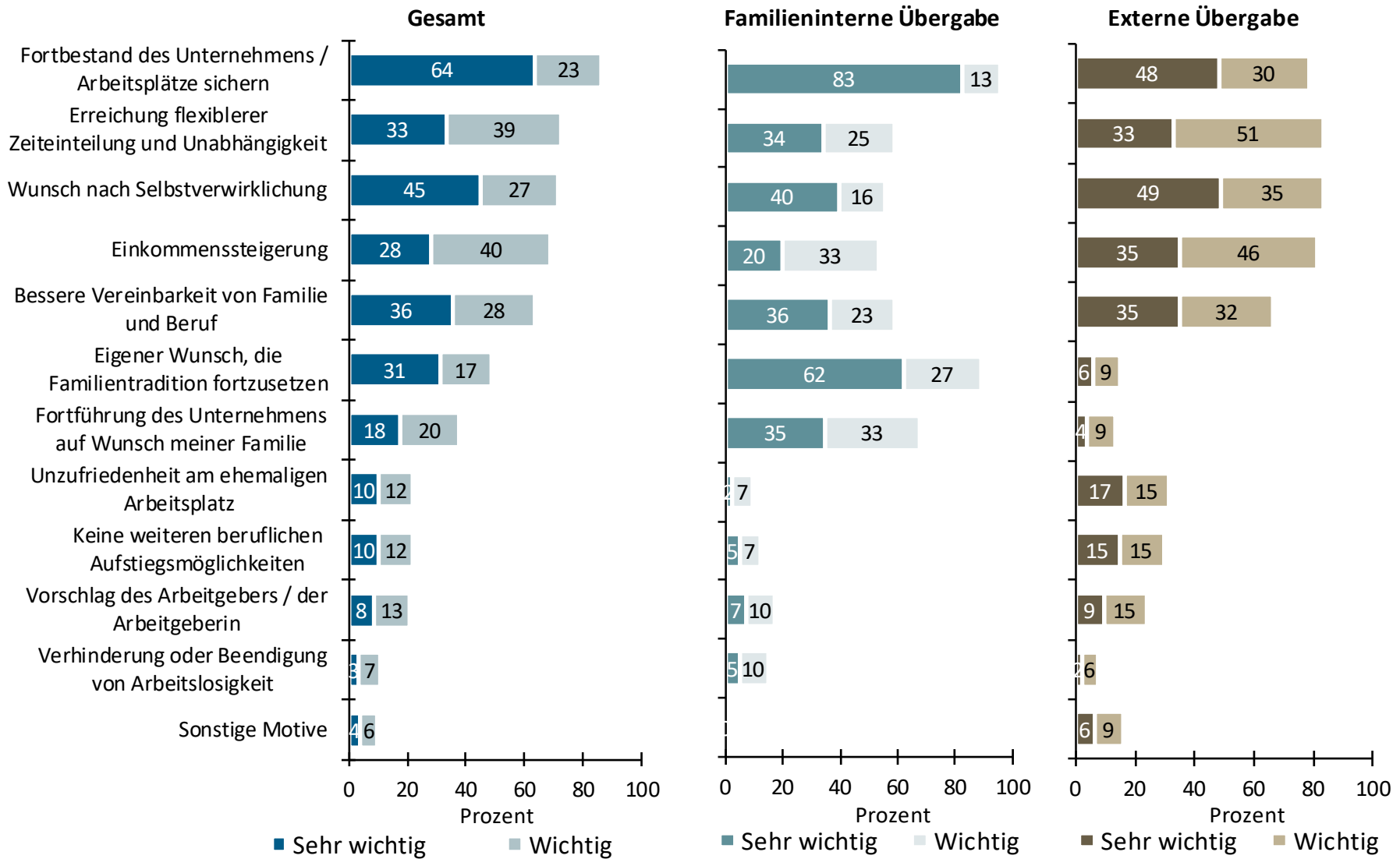
Ein weiterer maßgeblicher Entscheidungsgrund für die Übernahme eines Unternehmens war der Wunsch nach Selbstverwirklichung, wie insgesamt 72 % anführten. Insbesondere für externen Nachfolger/innen (84 %) stellte das Streben nach Selbstverwirklichung ein (sehr) wichtiges Motiv für die Übernahme des Unternehmens dar, während „nur“ 56 % der Nachfolger/innen, die eine familieninterne Übergabe hinter sich haben, den Wunsch nach Selbstentfaltung hegten.

72 % wollten durch eine Unternehmensübernahme eine flexiblere Zeiteinteilung bzw. mehr Unabhängigkeit erreichen und 68 % ihr Einkommen steigern. Diese Motive stellten vor allem für die befragten externen Nachfolger/innen wesentliche Anreize dar, wobei sich 84 % mehr Flexibilität und Unabhängigkeit und 81 % eine Einkommenssteigerung wünschten. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhoffen sich knapp zwei Drittel (64 %) aller Nachfolger/innen.

Der eigene Wunsch, die Familientradition fortzusetzen, wurde insgesamt von knapp der Hälfte der Befragten (48 %) geäußert. Dieser ist vor allem für familieninternen Nachfolger/innen (89 %) zentral für eine Übernahme, während dieses Motiv bei externen Übergaben kaum eine Rolle spielt. Bei familieninternen Übergaben ist auch die Fortführung des Unternehmens auf Wunsch der Familie für rd. zwei Drittel (68 %) von Bedeutung, während dieses Motiv für einen Großteil der externen Nachfolger/innen (87 %) keine Relevanz hat.

Die Weiterführung eines Unternehmens aufgrund von fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten (22 %) oder Unzufriedenheit am vorigen Arbeitsplatz (22 %), auf Vorschlag des Arbeitgebers (21 %) sowie zur Verhinderung bzw. Beendigung von Arbeitslosigkeit (10 %) sind hingegen für eine Unternehmensnachfolge kaum ausschlaggebend.

Abb. 15 | Motive für die Übernahme eines Unternehmens, Anteile der Nachfolger/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

2.3 | Der Übergabeprozess

Hauptergebnisse

- Obwohl die gedankliche Auseinandersetzung mit dem Thema Übergabe meist schon früher beginnt, steht der/die Nachfolger/in in der Mehrzahl der Fälle erst ein Jahr vor der Übergabe fest. Insbesondere bei externen Übergaben ist der Übergabeprozess deutlich kurzfristiger.
- Eine gleichzeitige Übertragung von Eigentum und Leitung ist die Regel, bei einem Viertel der familieninternen Übergaben wird zuerst die Leitung und dann das Eigentum übergeben.
- Nachfolger/innen in der Familie arbeiten in den meisten Fällen schon vor der Übergabe im Unternehmen und sind auch in Entscheidungsprozesse eingebunden, bei externen Übergaben sind es nur ein Drittel.
- Bei familieninternen Übergaben ist der/die Vorgänger/in auch nach erfolgter Übergaben oftmals informell ins Unternehmen eingebunden oder sogar weiterhin angestellt, bei externen Übergaben ziehen sich die Vorgänger/innen mehrheitlich mit der Übergabe aus dem Unternehmen zurück.
- In etwas mehr als der Hälfte der gesamten Übergabefälle gab es einen Übergabeplan. Bei familieninternen Übergaben lag der Anteil bei 47 %, bei den externen Übergaben sogar bei fast 60 %.
- In knapp der Hälfte der Fälle wurde der Unternehmenswert berechnet, meist durch Externe. Der Kaufpreis lag im Median bei etwa dem Zweifachen des durchschnittlichen jährlichen Unternehmensgewinns.
- Zwei Drittel der Übergeber/innen hatten schon vor der Übergabe Notfallinstrumente für ungeplante Ereignisse, wie beispielsweise finanzielle Rücklagen, Vollmachten oder die Hinterlegung von Passwörtern. Dies zeigt aber auch, dass rd. ein Drittel über keinerlei Notfallinstrumente verfügte.

2.3.1 | Zeitliche Dimension

Die gedankliche Auseinandersetzung mit dem Thema Übergabe nimmt vor allem von Seiten der Übergeber/innen eine längere Zeitspanne in Anspruch. 44 % machten sich ein bis drei Jahre vor der Übergabe dazu Gedanken und ein Drittel (33 %) hatte sich bereits mehr als drei Jahre davor gedanklich mit dem Thema befasst. Mehr als ein Fünftel (22 %) hat sich maximal 1 Jahr davor mit der anstehenden Übergabe gedanklich auseinandergesetzt.

39 % der Übergeber/innen haben aktiv nach Nachfolger/innen gesucht, wobei insbesondere bei externen Übergaben (57 %) eine aktive Suche nach Nachfolger/innen erforderlich war. Für diese Suchprozesse hat rd. ein Drittel der Übergeber/innen (34 %) 1 bis 3 Jahre aufgewendet und bei 31 % nahm die Suche mehr als 3 Jahre in Anspruch. Ein weiteres Drittel (34 %) begann erst maximal 1 Jahre davor, nach potenziellen Nachfolgekandidatinnen bzw. -kandidaten zu suchen.

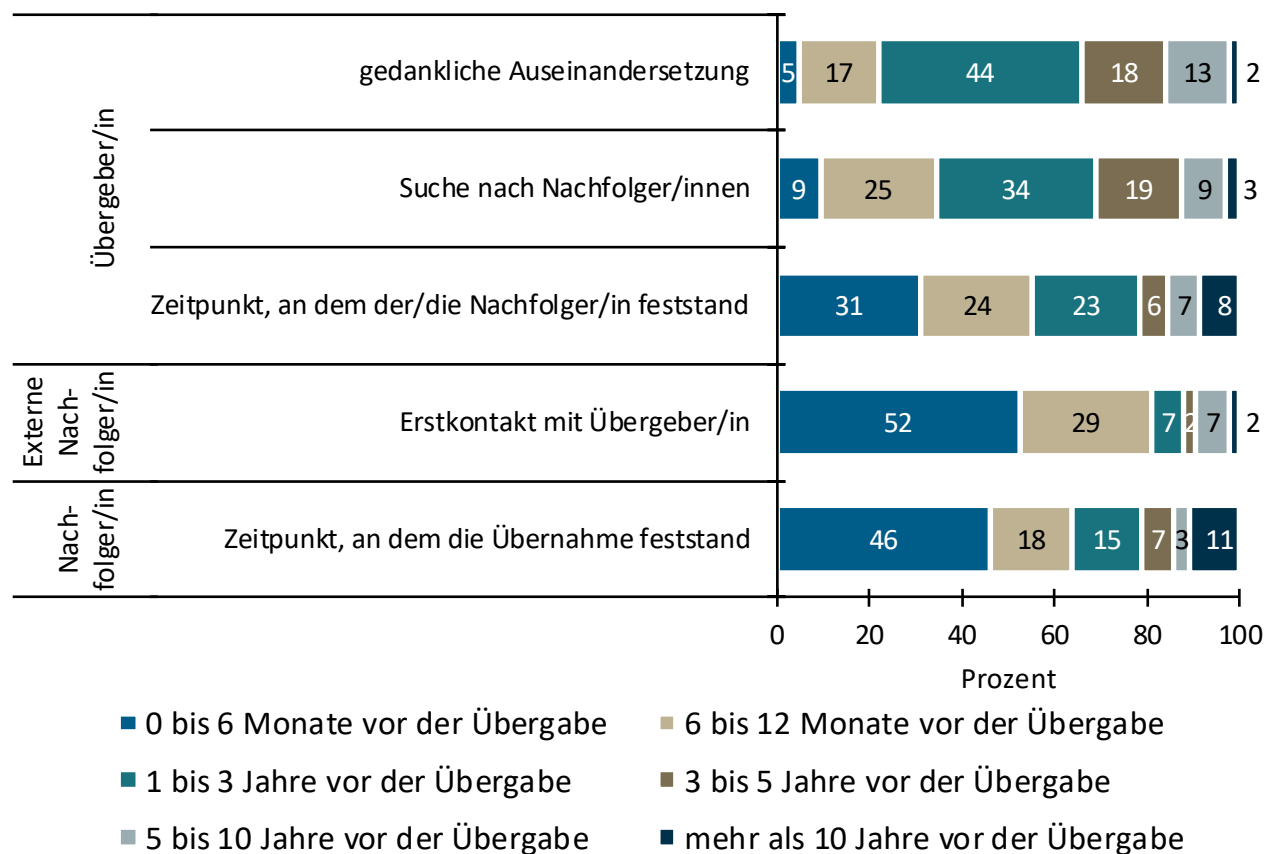
Bei externen Nachfolgen findet der Erstkontakt mit den Übergeber/innen relativ kurz vor dem Übergabezeitpunkt statt. Mehr als die Hälfte (52 %) hat erst maximal ein halbes Jahr davor mit dem/der Übergeber/in Kontakt aufgenommen und bei 29 % fand die Kontaktaufnahme 6 bis 12 Monaten vor der Übergabe statt.

Auch wird erst relativ spät über die Nachfolge entschieden: Der/die konkrete Nachfolger/in steht bei mehr als der Hälfte (55 %) der Unternehmensübergaben maximal ein Jahr vor dem Übergabezeitpunkt fest, wobei etwa ein Drittel (31 %) der Übergeber/innen erst ein halbes Jahr davor ihre konkreten Nachfolger/innen definieren. Die Nachfolger/innen entscheiden über die Übernahme in knapp der Hälfte der Fälle (46 %) maximal ein halbes Jahr vor dieser, weitere 18 % haben diese Entscheidung innerhalb eines Jahres getroffen.

Während externe Nachfolgen deutlich kurzfristiger konkretisiert werden, ist der familieninterne Übergabeprozess ein deutlich langfristiger. Bei rd. zwei Drittel der externen Nachfolger/innen (67 %) stand die Übernahme höchstens ein halbes Jahr vor dem Übergabezeitpunkt fest und rd. drei Viertel der externen Übergeber/innen (76 %) haben ihre Nachfolger/innen erst maximal ein Jahr zuvor definiert. Bei knapp zwei Drittel der familieninternen Nachfolger/innen (65 %) und bei rd. drei Viertel der familieninternen Übergeber/innen (76 %) werden die Übernahme bzw. die Nachfolger/innen in einem Zeitraum von einem bis mehr als 10 Jahren festgelegt.

Diese Befunde bestätigen sich in den Unternehmensfallstudien: Bei den familieninternen Übergaben begannen Überlegungen und Planungsarbeiten schon Jahre vor der Übergabe. Bei einem mittelständischen Engineering Unternehmen hat der Vater und Gründer des Unternehmens bereits rund zwölf Jahre vor der formalen Übergabe mit der Planung und Nachfolgesuche begonnen. Ursprünglich war die andere Tochter als Nachfolgerin vorgesehen, diese hat sich jedoch dagegen entschieden. Die jüngere Tochter wollte zunächst ebenfalls nicht in den ländlichen Betrieb zurückkehren, trat aber doch 2016 in das Familienunternehmen ein. Zu Beginn war sie in der Forschungsabteilung, parallel zu ihrer Doktorarbeit, tätig. 2020 wurde sie Teil der Geschäftsführung und erhielt erste Unternehmensanteile. In den Folgejahren wurden Anteile und Verantwortung sukzessive auf sie übertragen. 2024 erfolgte schließlich die formale Mehrheitsübernahme. Zudem wurde ein langjähriger Mitarbeiter mit Prokura als erfahrener zweiter Geschäftsführer eingesetzt. Diese Konstruktion entlastete die Nachfolgerin und sicherte Kontinuität in der Unternehmensführung.

Abb. 16 | Zeitpunkt der gedanklichen Auseinandersetzung, der Suche nach Nachfolger/innen sowie an dem der/die Nachfolger/in feststand, Anteile der Übergeber/innen und (externen) Nachfolger/innen jeweils in %

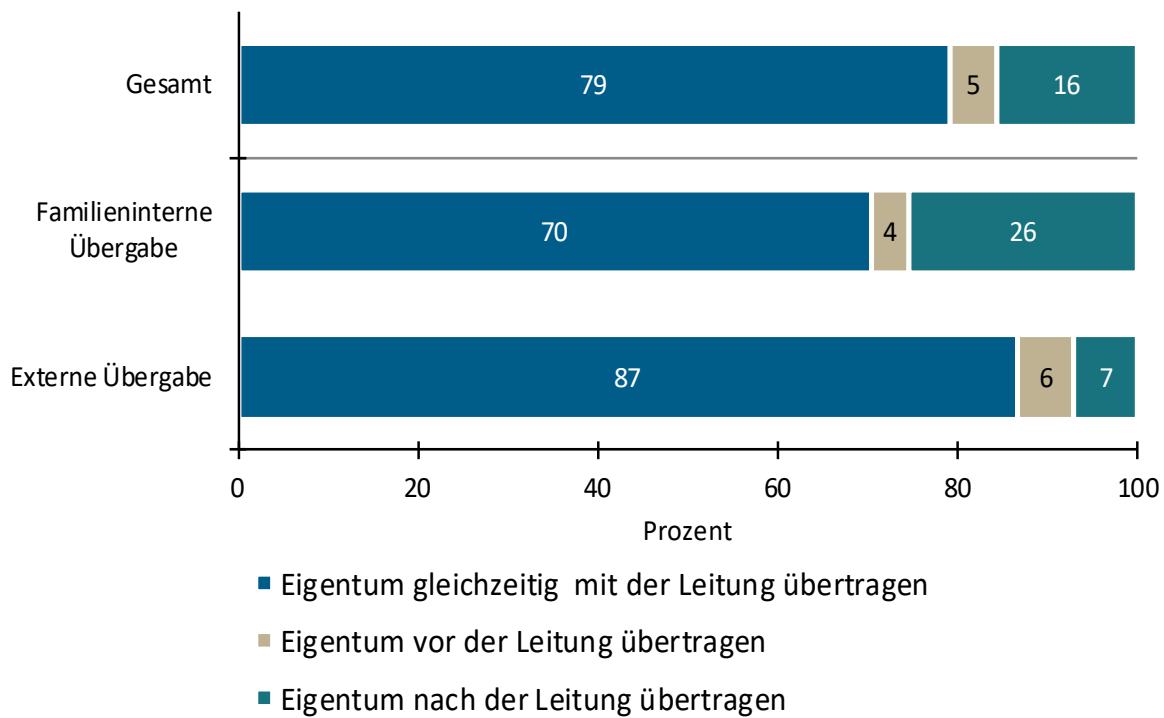


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Bei der konkreten Durchführung der Unternehmensübertragungen wird bei einem Großteil (79 %) der Übergeben das Eigentum gleichzeitig mit der Leitung übertragen. Vor allem bei externen Übergeben (91 %) werden Leitung und Eigentum gleichzeitig überschrieben. Bei rd. einem Viertel der familieninternen Übergeben (26 %) wird das Eigentum erst nach der Leitung des Unternehmens übergeben. Dieses Vorgehen zeigt sich auch bei den Unternehmensfallstudien: Bei einem befragten Handelsbetrieb wurde das Unternehmen beispielsweise erst nach acht Jahren der operativen Führung übertragen. Hintergrund dafür ist, dass laut Expertenmeinung die Übertragung der operativen Führungsverantwortung bei familieninternen Übergeben in der Praxis tendenziell leichter gelingt als die Eigentumsübertragung, die häufig mit erb- und steuerrechtlichen Komplexitäten sowie emotionalen Vorbehalten verbunden ist.

Aus Sicht der Expertinnen und Experten gewinnt auch das Modell, bei dem die Nachfolgeneration die Eigentümerrolle ohne operative Führungsverantwortung übernimmt und ein externes Management eingesetzt wird, an Relevanz. Dies erfordert jedoch auch einen mehrjährigen Vorbereitungsprozess zur Kompetenzentwicklung auf Eigentümerseite.

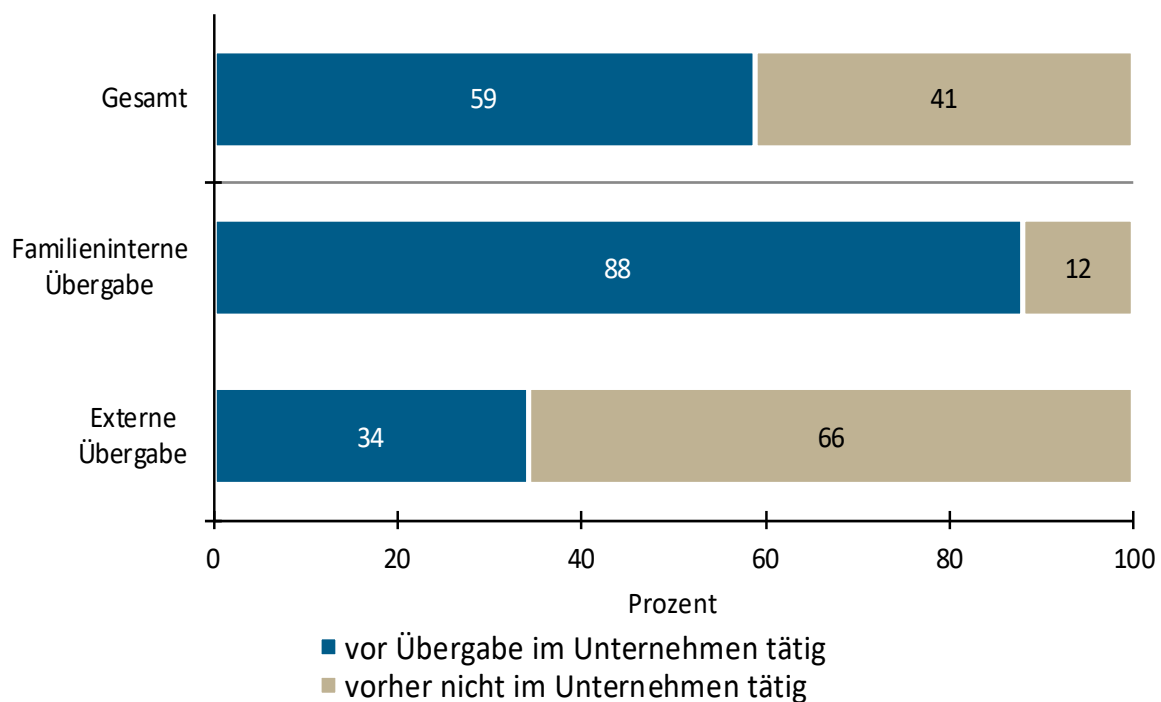
Abb. 17 | Zeitliche Abfolge der Übertragung von Leitung und Eigentum, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Einer Unternehmensübernahme geht häufig eine reguläre Beschäftigung im übernommenen Unternehmen voraus. Bei 59 % aller Übergaben waren die Nachfolger/innen bereits vor der formalen Übernahme in das Unternehmen eingebunden. Vor allem familieninterne Nachfolger/innen waren großteils zuvor aktiv in das Unternehmensgeschehen (88 %) involviert, während dies nur bei rd. einem Drittel (34 %) der externen Übergaben der Fall war. Zwei Drittel (66 %) der externen Nachfolger/innen waren vor der Übergabe nicht im Unternehmen tätig und mussten sich daher erst im Kontext der Übergabe neu einarbeiten.

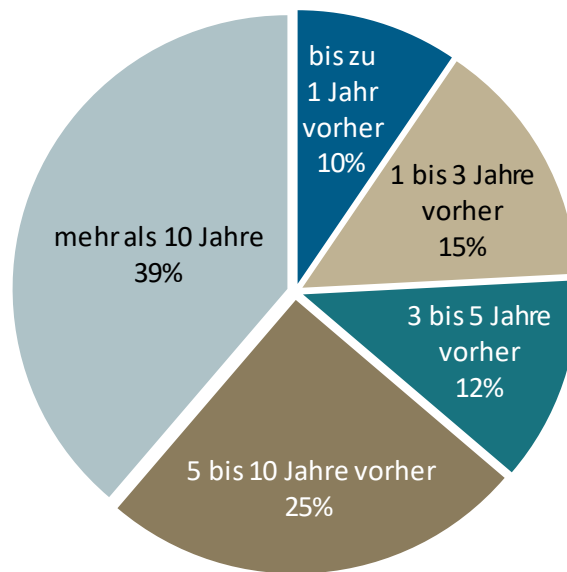
Abb. 18 | Tätigkeit im Unternehmen vor der formalen Übergabe, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Die Beschäftigungsdauer der Nachfolger/innen im zu übergebenden Unternehmen erstreckt sich meist über mehrere Jahre. Bei 39 % der Unternehmen waren die Nachfolger/innen bereits mehr als 10 Jahre im Unternehmen tätig. Ein Viertel kann auf eine 5 bis 10-jährige Beschäftigungsperiode zurückblicken und bei 12 % erstreckte sich die Einarbeitungszeit auf 3 bis 5 Jahre. Lediglich 10 % der Nachfolger/innen war nur maximal ein Jahr vor der Übergabe im zu übernehmenden Unternehmen tätig.

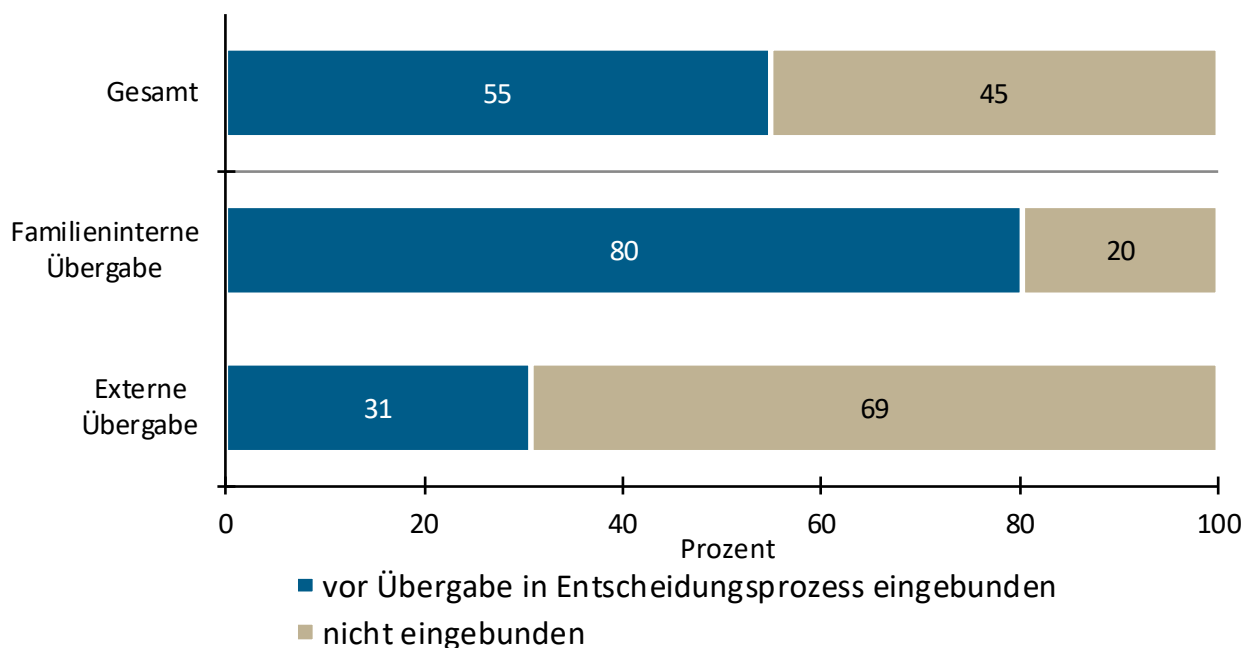
Abb. 19 | Dauer der Tätigkeit vor der formalen Übergabe, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen, die vorher im Unternehmen beschäftigt waren in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Außerdem sind die Nachfolger/innen oftmals vor der formalen Übergabe in Entscheidungsprozesse des Unternehmens eingebunden, wie 55 % angeben. Bei familieninternen Übergaben waren die Nachfolger/innen (80 %) deutlich häufiger in firmeninterne Beschlüsse involviert als bei externen Übergaben. Dennoch war knapp ein Drittel (31 %) der externen Nachfolger/innen vorab in unternehmensrelevante Entscheidungsprozesse integriert.

Abb. 20 | Einbindung in Entscheidungsprozesse vor der formalen Übergabe, Anteile der Nachfolger/innen in %



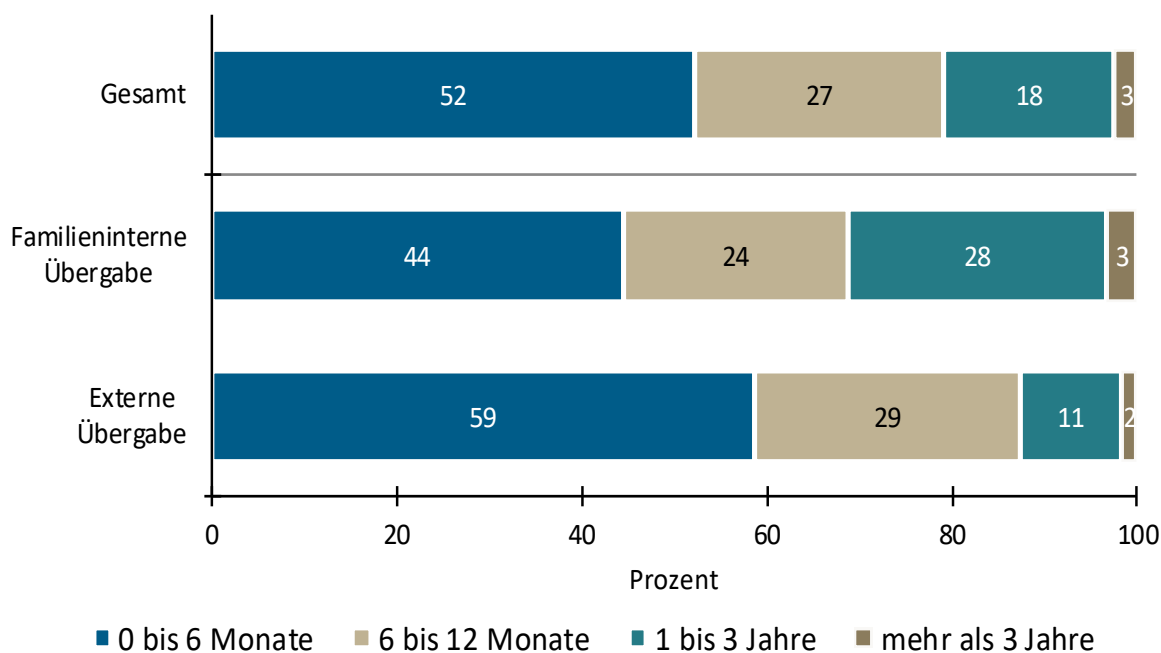
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Eine lange Einbindung der Nachfolgeneration zeigt sich auch bei einem befragten Metallbauunternehmen, das sich bereits in der sechsten Generation in Familienbesitz befindet. Der Vater begann bereits 10 bis 15 Jahre vor der eigentlichen Übergabe an seine beiden Kinder, strukturelle Voraussetzungen dafür zu schaffen. Er baute eine zweite Führungsebene auf, um einen harmonischen Übergang ohne abrupten Kompetenzbruch sicherzustellen. Die Kinder sammelten zuerst externe Berufserfahrungen, bevor sie ins Unternehmen eintraten. Im Unternehmen wurden sie frühzeitig in Führungsbesprechungen einbezogen – zunächst als Zuhörer/in, später mit zunehmender Verantwortung. Als die Kinder die Führungsrolle übernahmen, fungierte der Vater als Begleiter. Insbesondere im Personalbereich übernahmen die Nachfolger/innen früh die Verantwortung, im Kundenkontakt (insbesondere bei Stammkunden des Vaters) dauerte die Übergabe länger. Die Nachfolger/innen haben ohne externe Beratung eine klare interne Aufgabenteilung erarbeitet und schriftlich dokumentiert: Der Sohn verantwortet den technischen Bereich, die Tochter die kaufmännisch-finanziellen Agenden. Bei strategischen Fragen entscheiden sie gemeinsam, in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen hat jeder die finale Entscheidungsgewalt.

Generell konnte bei der überwiegenden Mehrheit der Befragten (88 %) die Nachfolge zum vorgesehenen Zeitpunkt angetreten werden. Lediglich etwas mehr als ein Zehntel (12 %) der Übergaben fanden nicht zeitgerecht statt. Verzögerungen traten in diesen Einzelfällen ein, weil rechtliche und administrative Herausforderungen auftraten, die mehr Zeit in Anspruch nahmen als ursprünglich erwartet. Ein Viertel der befragten Übergeber/innen weist auch darauf hin, dass es davor nicht erfolgreiche Übergabeversuche gab.

Bei rd. der Hälfte der Übergaben (52 %) hat der Übertragungsprozess insgesamt 0 bis 6 Monate in Anspruch genommen und bei mehr als einem Viertel (27 %) hat dieser 6 bis 12 Monate gedauert. Rd. ein Fünftel der Übergaben erstreckte sich über ein oder mehrere Jahre. Externe Übergaben werden schneller abgewickelt als familieninterne Nachfolgen. 59 % der externen Übertragungen erforderten nur maximal ein halbes Jahr. Bei familieninternen Übergaben dauerte rd. ein Viertel (24 %) zwischen 6 und 12 Monaten und knapp ein Drittel (31 %) erstreckte sich über ein oder mehrere Jahre.

Abb. 21 | Dauer des Übergabeprozesses insgesamt, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



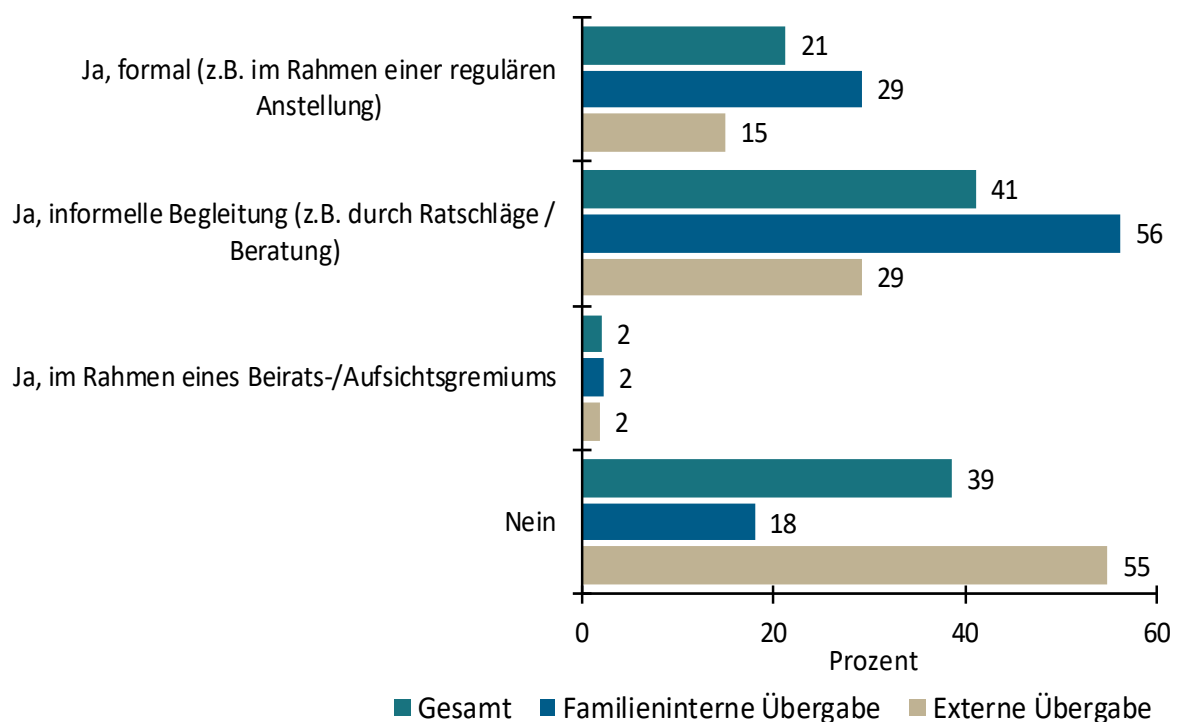
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Die befragten Expertinnen und Experten bestätigen, dass externe Übergaben wesentlich schneller abgewickelt werden. Aber auch hier können sich die Übergabeprozesse z. B. durch regulatorische Verfahren (wie Prüfungen durch die Bundeswettbewerbsbehörde), Finanzierungsanforderungen sowie Koordinationsaufwände zwischen den Vertragsparteien verlängern. Ein externer Nachfolger eines Produktionsbetriebes berichtet beispielsweise von einem herausfordernden Kaufvertragsprozess: Haftungsfragen zwischen Übergeber und Übernehmer führten zu emotional belastenden Verhandlungen, in die Steuerberater und Anwälte beider Seiten eingebunden waren. Zudem kann die vollständige Einarbeitung der Nachfolger/innen wesentlich mehr Zeit in Anspruch nehmen. Eine verlängerte Begleitung durch den/die Alteigentümer/in ist vor allem dann wichtig, wenn diese/r intensive Kundenbeziehungen gepflegt hat, die gemeinsam übergeben werden müssen.

Daher ist es bedeutend, ausreichend Zeit für die Vorbereitung einer Übergabe einzuplanen. In der Beratungspraxis zeigt sich ein wiederkehrendes Muster. Die Unternehmer/innen geben im Nachhinein übereinstimmend an, dass sie mit den Vorbereitungen früher hätten beginnen sollen. Dieses retrospektive Urteil unterstreicht die strukturelle Bedeutung einer proaktiven und zeitlich ausreichend dimensionierten Nachfolgeplanung, um den verfügbaren Handlungsspielraum zu erweitern.

Nach erfolgreicher Abwicklung der Übergabe sind bei der Mehrheit der Unternehmen (61 %) die Übergeber/innen noch weiterhin in das Unternehmensgeschehen involviert, insbesondere bei familieninternen Übergaben (82 %). Während sich bei externen Nachfolgen die Übergeber/innen mehrheitlich (55 %) vollständig zurückziehen, stehen Vorgänger/innen bei familieninternen Nachfolgen ihren Nachfolger/innen in erster Linie informell mit Rat und Tat zur Seite (56 %) oder bleiben sogar formal angestellt (29 %). Aber auch bei externen Übergaben sind die Übergeber in 29 % der Fälle noch beratend für das Unternehmen tätig.

Abb. 22 | Tätigkeit des/der Vorgängers/in im Unternehmen nach der Übergabe, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %

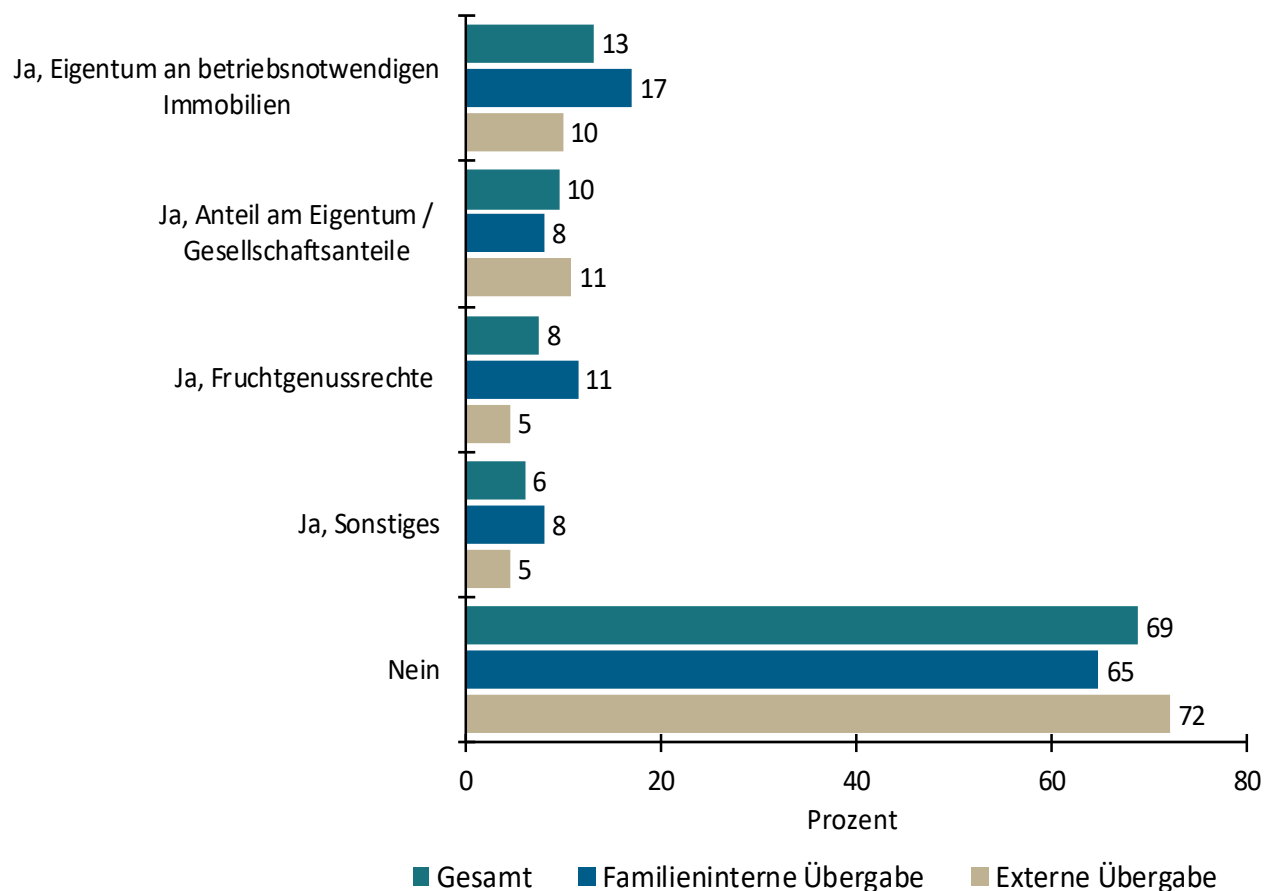


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Die starke informelle Einbindung der Vorgänger/innen wird auch bei den familieninternen Unternehmensfallstudien deutlich. Im befragten Engineering-Unternehmen ist z.B. der Vater weiterhin als Berater tätig, kommt etwa einmal pro Woche ins Unternehmen und nimmt an Abteilungsleitungssitzungen teil. Auch im befragten Metallbauunternehmen ist der Vater offiziell nur mehr als Konsulent tätig, besucht aber täglich das Unternehmen. Er konzentriert sich explizit auf die Prozessoptimierung, die Ordnung im Betrieb und bietet beratende Unterstützung beim Vertrieb von Großprojekten. Operative Entscheidungen trifft er nicht mehr. Er weist explizit darauf hin, dass ihn die Nachfolger/innen nicht mehr brauchen – und dass ihn genau das beruhigt.

Bei zwei Drittel der befragten Übergabefälle (69 %) haben die Übergeber/innen nach der Übergabe des Unternehmens auf alle Rechte das Unternehmen betreffend verzichtet. Ein vollständiger Verzicht auf weitere Rechte erfolgt bei externen Übergaben etwas häufiger als bei internen Übertragungen (72 % vs. 65 %). Insgesamt behalten in 13 % der Fälle die Übergeber/innen das Eigentum an betriebsnotwendigen Immobilien, 10 % halten Anteile am Eigentum bzw. Gesellschaftsanteile und 8 % Fruchtgenussrechte. Bei familieninternen Übergaben bleiben sowohl Rechte auf Eigentum an betriebsnotwendigen Immobilien (17 % vs. 10 %) als auch Fruchtgenussrechte (11 % vs. 5 %) häufiger erhalten als bei externen Nachfolgen.

Abb. 23 | Rechte nach Übergabe des Unternehmens, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in Prozent

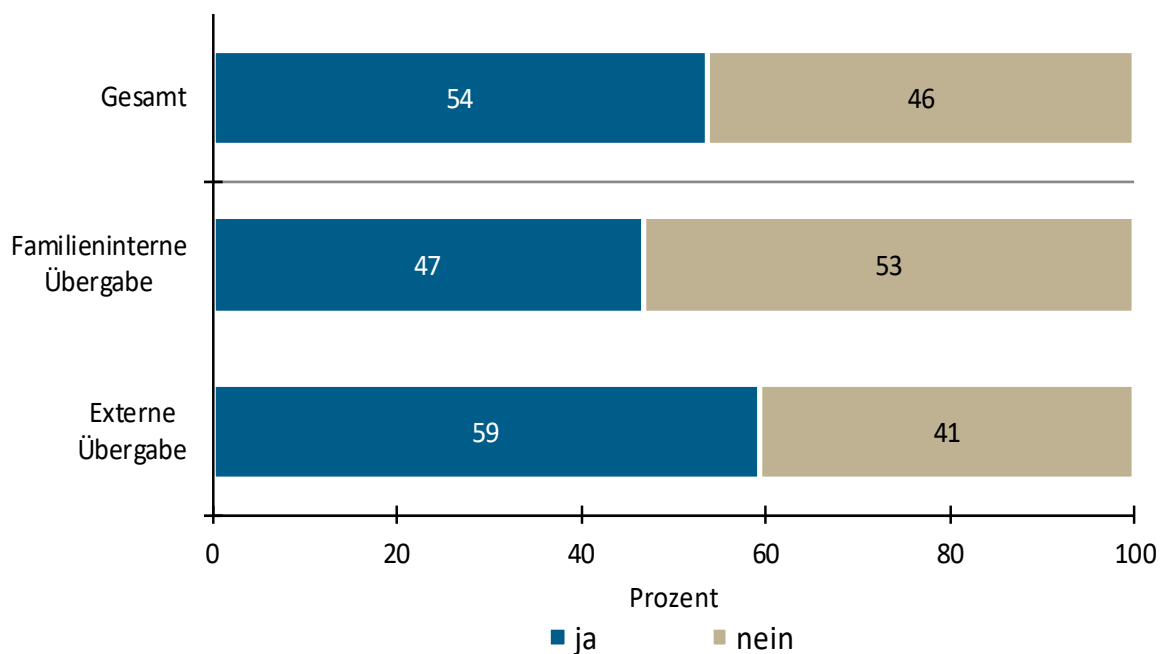


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

2.3.2 | Übergabeinstrumente und -pläne

Bei mehr als der Hälfte der Unternehmensübergaben (54 %) wurde zur genauen Planung des Übergabeprozesses ein konkreter Übergabeplan erstellt. Vor allem bei externen Übertragungen (59 %) erfolgte eine detaillierte Planung des Nachfolgeprozesses, während nur 47 % der familieninternen Nachfolger/innen und Übergeber/innen konkrete Pläne definierten. Auch bei den interviewten Unternehmen wurde häufig von einer schriftlichen Übergabeplanung abgesehen.

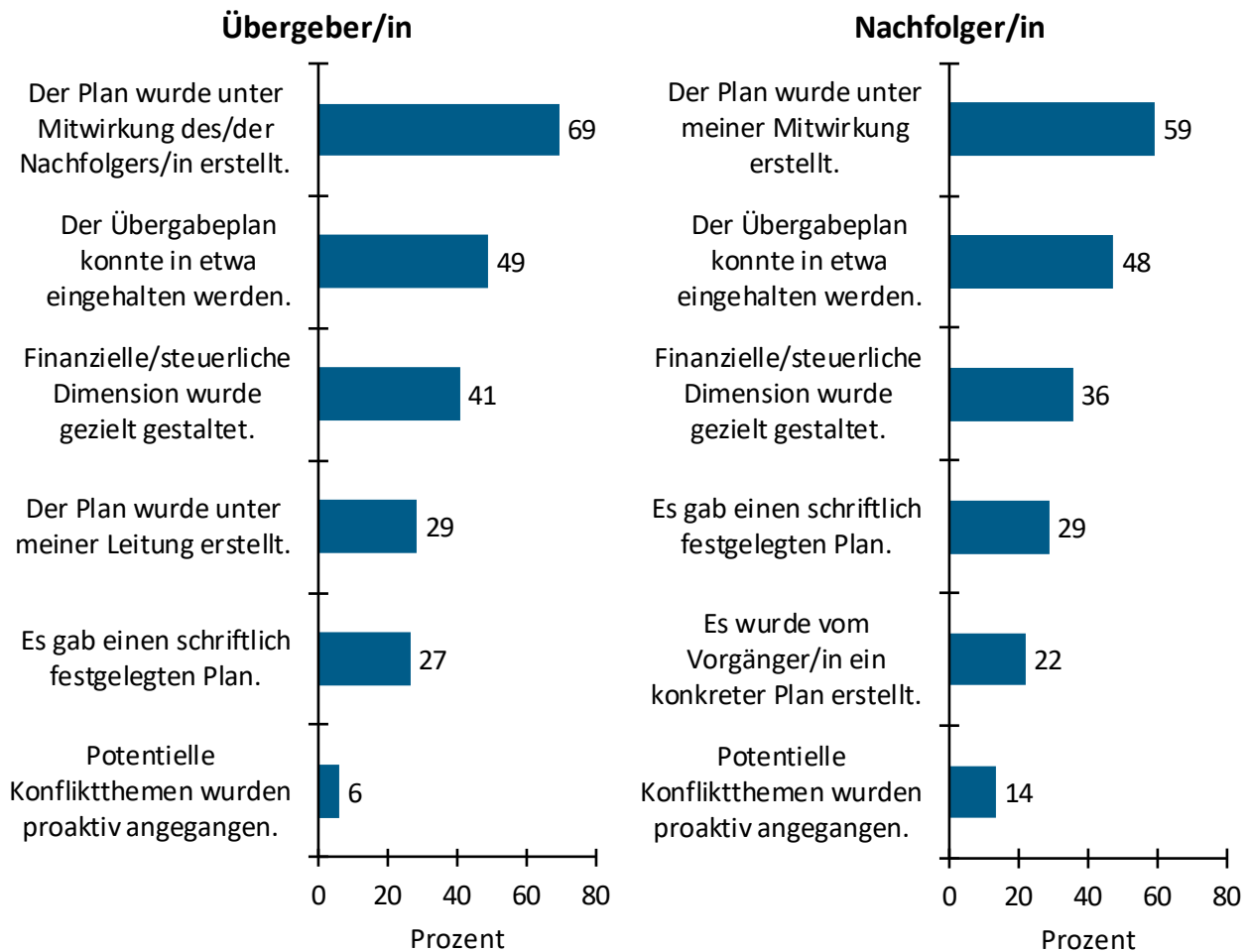
Abb. 24 | Vorliegen eines Übergabeplans, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2019

Die Planung der Übergabeprozesse fand größtenteils unter der Mitwirkung der Nachfolger/innen statt, wobei vor allem bei familieninternen Übergaben die zukünftigen Unternehmer/innen in die Planungsprozesse miteingebunden wurden. In rd. 40 % der Fälle wurden dabei auch finanzielle und steuerliche Aspekte behandelt. Schriftlich festgelegt wurden die konkreten Schritte bei knapp 30 %. Konfliktthemen wurden im Rahmen des Planungsprozesses nur selten zur Sprache gebracht. Jeweils beinahe die Hälfte der Übergeber/innen und der Nachfolger/innen gab an, dass die erstellten Übergabepläne in etwa eingehalten werden konnten.

Abb. 25 | Art der Übergabeplanung, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen jeweils in %

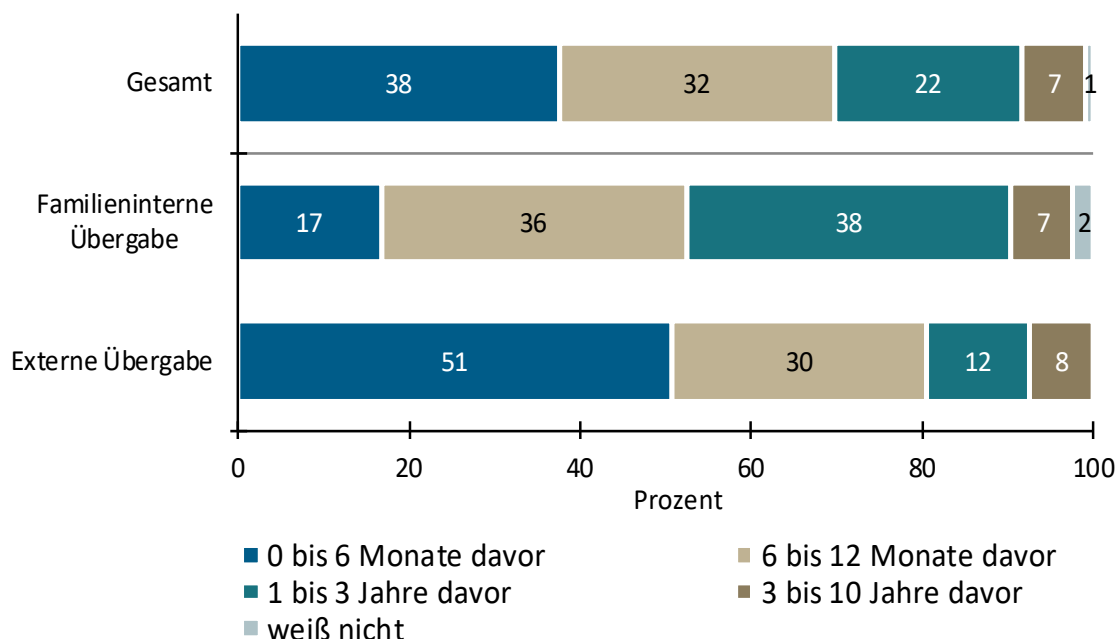


Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Die Übergabeplanung erfolgte bei 70 % der Fälle maximal ein Jahr vor der Übergabe. Vor allem bei externen Übergaben wurde die Übergabeplanung in rd. der Hälfte der Fälle nur maximal sechs Monate vor dem Übertragungszeitpunkt begonnen. Bei familieninternen Übergaben liegt oftmals ein längerer Planungshorizont vor, in knapp der Hälfte der Fälle dauerte die Planung mehr als ein Jahr.

Abb. 26 | Zeitpunkt des Beginns der Planung der Übergabe, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

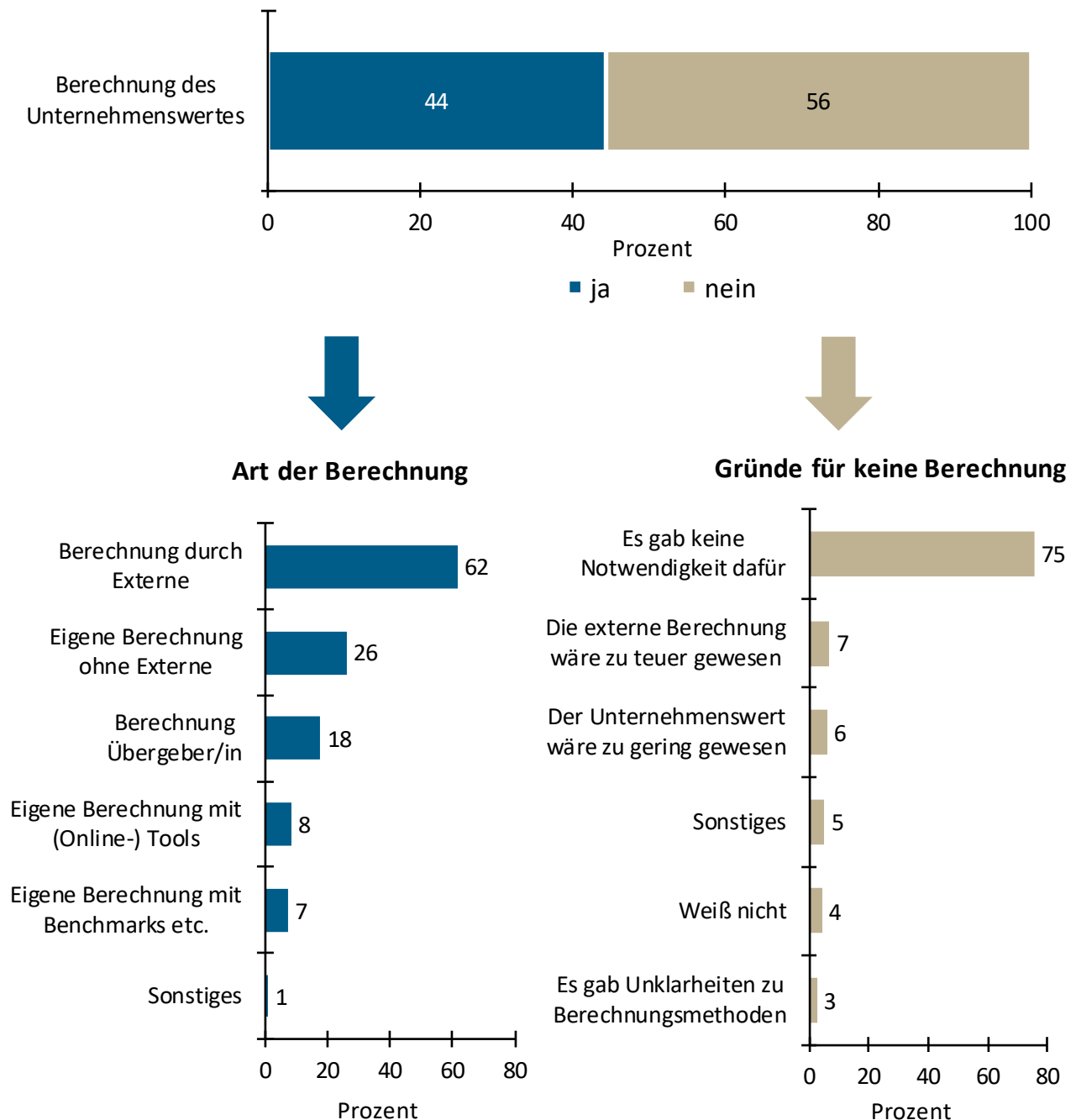
Auch die befragten Expertinnen und Experten weisen darauf hin, dass die Klärung der Nachfolge und der Planungsvorlauf eine gewisse Zeit beanspruchen. Dabei wird speziell für familieninterne Übergaben aufgrund erbrechtlicher Fragen – insbesondere wenn mehrere Kinder involviert sind – ein deutlich längerer Planungshorizont empfohlen sowie eine längere Übergangsfrist nahegelegt. Erste Überlegungen zur Nachfolge sollten bereits rd. zehn Jahre vor dem geplanten Übergabezeitpunkt angestellt werden, um Entscheidungsstrukturen zu klären, die Übergabeprozesse zu optimieren und so die Chancen für eine erfolgreiche Nachfolge zu erhöhen.

44 % der Nachfolger/innen und Übergeber/innen haben im Zuge der Planung des Übergabeprozesses auch Berechnungen zur Ermittlung des Unternehmenswertes angestellt. Insbesondere bei familienexternen Übergaben (52 %) erfolgten Berechnungen der Unternehmenswerte, bei familieninternen Nachfolgen wurden diese nur in rd. einem Drittel der Fälle (36 %) durchgeführt. Auch bei der Übertragung größerer Unternehmen erfolgte eher eine Ermittlung der Unternehmenswerte: Das trifft beispielsweise auf mehr als die Hälfte der Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten und mehr als 60 % der Unternehmen mit mehr als € 500.000 Umsatz zu.

Obwohl Unternehmensbewertungen bei familieninternen Übergaben oft generell weniger Bedeutung beigemessen wird, kann eine solche u.a. für die Abgeltung der Geschwister hilfreich sein. Bei der Übergabe eines Tourismusbetriebs hat beispielsweise der Vater die Übergabe mit Steuerberater und Notar präzise vorbereitet und eine externe Unternehmensbewertung durchführen lassen. Die Übernahme erfolgte schuldenfrei, was dem Nachfolger einen erleichterten Start ermöglichte. Die nicht

übernehmenden Geschwister wurden entsprechend der Bewertung finanziell abgegolten. Die externe Unternehmensbewertung schuf die notwendige Transparenz für alle Beteiligten und bildete die Grundlage für die Abgeltungsregelungen. Auch bei dem mittelständischen Engineering-Unternehmen hat der Übergeber einen für das Unternehmen angebotenen Verkaufspreis als Grundlage für die Unternehmensbewertung und die Abgeltung der Geschwister herangezogen.

Abb. 27 | Berechnung des Unternehmenswertes, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



Antwortkategorien „Berechnung des Übergebers/der Übergeberin“ und „Weiß nicht“ haben nur Nachfolger/innen erhalten
 Mehrfachnennungen möglich
 Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Jene Unternehmen, die Berechnungen durchgeführt haben, zogen in 62 % der Fälle externe Unterstützung, z.B. durch Steuer-, Unternehmensberater/innen oder Wirtschaftsprüfer/innen dafür zurate. Rd. ein Viertel (26 %) nahm die Berechnungen ohne externe Unterstützung vor. Nur sehr wenige Übergeber/innen und Nachfolger/innen zogen (Online-)Berechnungstools, Branchenbenchmarks oder Marktvergleiche heran, um den Unternehmenswert zu ermitteln. Beinahe ein Fünftel (18 %) der Nachfolger/innen vertraute auf die Berechnungen des/r Übergebers/in.

Die befragten Übergeber/innen und Nachfolger/innen, die den Unternehmenswert berechnet haben, erzielten bzw. zahlten im Median einen Kaufpreis, der etwa dem Doppelten des durchschnittlichen jährlichen Unternehmensgewinns der letzten drei Jahre entsprach. Die Studie des KfW-Research (2026) in Deutschland zeigt, dass die Durchschnittsbewertungen der angestrebten Kaufpreise zwischen 2019 und 2025 deutlich angezogen haben, und zwar um +34 % für den Mittelstand insgesamt. Die Erhöhung der Kaufpreisvorstellungen liegt damit über der Inflation im selben Zeitraum. Preisbereinigt haben die Kaufpreisvorstellungen im Mittelstand um 9,5 % seit 2019 zugenommen. Im Durchschnitt streben die Nachfolgeplaner/innen im Mittelstand einen Kaufpreis an, der beim 1,2-fachen ihres Jahresumsatzes liegt (Median: 0,6). (KfW-Research, 2026)

Für 71 % der Befragten war das berechnete Bewertungsergebnis nachvollziehbar. Knapp ein Viertel (24 %) konnte dieses teilweise nachvollziehen und für lediglich 6 % war das Ergebnis eher nicht bzw. gar nicht verständlich.

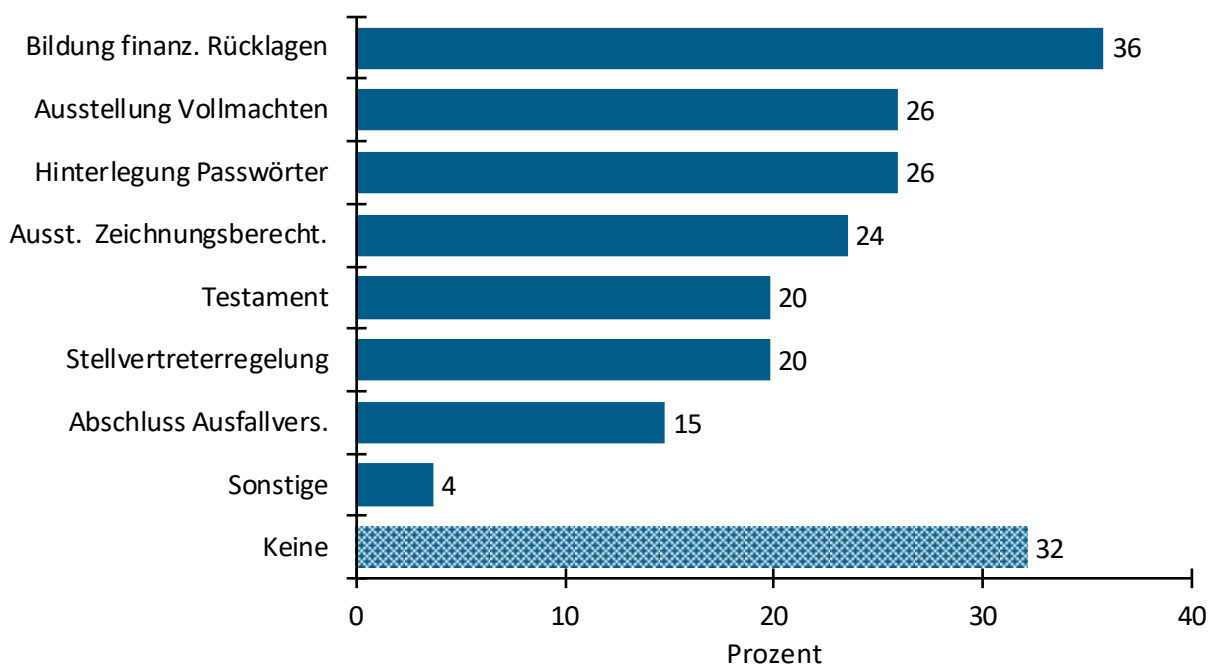
Jene 56 % der Unternehmer/innen, die den Unternehmenswert nicht bestimmten, unterließen dies in erster Linie, da sie keine Notwendigkeit dafür sahen (75 %). Nur eine Minderheit hatte den Eindruck, dass eine externe Berechnung zu teuer oder der Unternehmenswert zu gering gewesen wären. Auch Unklarheiten bezüglich der Berechnungsmethoden waren kaum ein Grund dafür, dass keine Berechnung des Unternehmenswertes vorgenommen wurde.

In Hinblick auf den Unternehmenswert lässt sich aus Expertensicht häufig eine Diskrepanz zwischen dem emotionalen Wert, den Übergeber/innen ihrem Unternehmen beimessen, und den Preisen, die Nachfolger/innen am Markt zu zahlen bereit sind, beobachten. Die Übergeber/innen orientieren sich oftmals an subjektiven Vorstellungen einer angemessenen Altersabsicherung, während Nachfolger/innen ertragsorientierte Bewertungsmaßstäbe anlegen. Auch ein akkumulierter Investitionsstau, der vor allem bei zu spät einsetzenden Nachfolgeprozessen weit verbreitet ist, trägt zu einer Minderung des Unternehmenswertes bei (siehe auch Kapitel 5). In den letzten Jahren vor der geplanten Übergabe werden häufig Reinvestitionen zurückgestellt, Schlüsselmitarbeiter/innen nicht nachbesetzt und vertriebliche sowie kundenbezogene Maßnahmen vernachlässigt. Dies führt dazu, dass Kaufpreisvorstellungen und tatsächlicher Unternehmenswert in vielen Fällen erheblich voneinander abweichen. Diese Diskrepanz verlängert Verhandlungsprozesse und führt in manchen Fällen zur Liquidierung betriebsfähiger Unternehmen. Besonders ausgeprägt ist dieses Problem in kapitalintensiven Branchen wie der Hotellerie, wo trotz hoher Investitionen in der Vergangenheit die laufende Ertragskraft gering sein kann.

Im Vorfeld der Übergabe haben sich rd. zwei Drittel der Übergeber/innen (68 %) Notfallinstrumente für ein ungeplantes Ausscheiden aus dem Unternehmen durch Unfall, Krankheit oder Tod zurechtgelegt. Dazu wurden in erster Linie finanzielle Rücklagen für den Notfall gebildet. Rd. ein Viertel stellte Vollmachten bzw. Zeichnungsberechtigungen aus und/oder hinterlegte Passwörter. Ein Fünftel verfasste ein Testament und/oder führte Stellvertreterregelungen ein. Dies zeigt aber auch, dass rd. ein Drittel über keinerlei Notfallinstrumente für ungeplante Ereignisse verfügte.

Aus Sicht der Expertinnen und Experten wird eine grundlegende Notfallvorsorge als unmittelbar notwendige Maßnahme ab der Unternehmensgründung erachtet. Dazu zählen auch die Regelung des Kontenzugangs, die Dokumentation wesentlicher Verträge sowie die Verschriftlichung zentraler Betriebsprozesse. Insbesondere bei Gesellschaften mit GmbH-Struktur, in denen die Geschäftsführung stark personengebunden ist, kann das Fehlen solcher Regelungen im Krankheits- oder Todesfall zu gravierenden operativen und rechtlichen Schwierigkeiten führen.

Abb. 28 | Notfallinstrumente für ungeplante Ereignisse vor der Übergabe, Anteile der Übergeber/innen in %



Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

In Bezug auf die Familie haben 64 % der Übergeber/innen Vorkehrungen getroffen und Notfallmaßnahmen installiert. 38 % haben dafür Lebensversicherungen abgeschlossen und 27 % Altersvorsorgen für die Familie aufgebaut. 17 % verfügen über eine Vorsorgeleistung zur Sicherung des Lebensstandards der Familie und 16 % über einen Notfallplan mit Vollmachten. Diese Maßnahmen haben sich die Übergeber/innen zumeist bereits mehrere Jahre vor der Übertragung des Unternehmens überlegt.

2.4 | Situation vor und nach der Übergabe

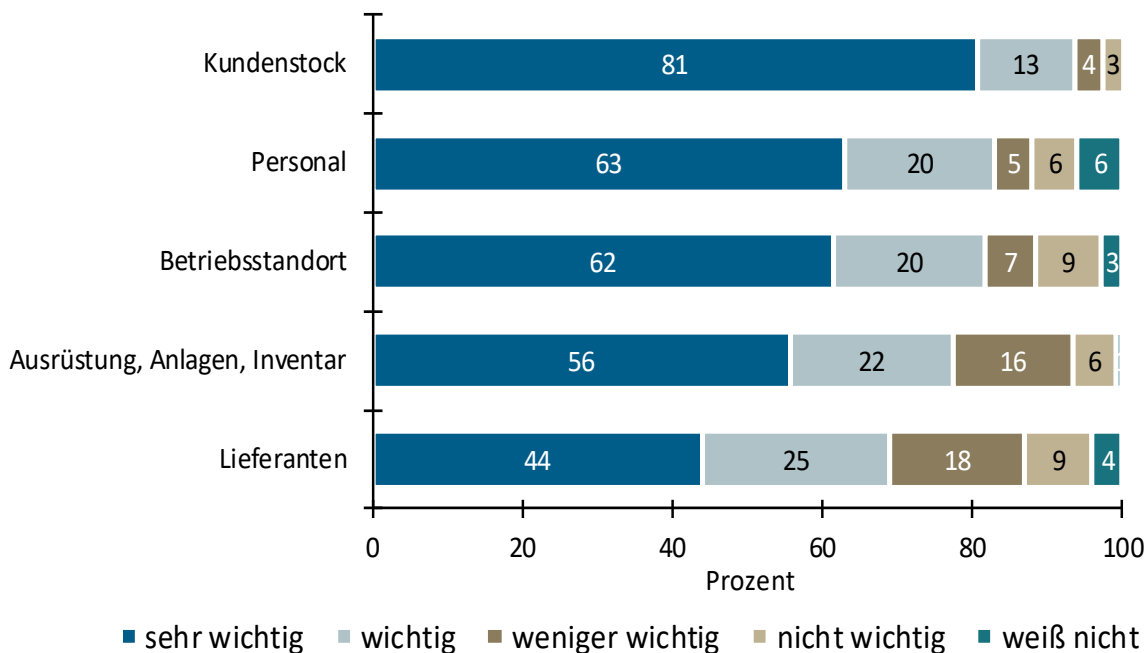
Hauptergebnisse

- Wichtigster Erfolgsfaktor war die Übernahme des Kundenstocks, aber auch die des Personals, des Betriebsstandorts sowie der betrieblichen Anlagen.
- Während es vor der Übergabe eher zu einer Reduktion des Personalstands kommt, wird nach der Übernahme eher Personal aufgestockt.
- Die regionale Verankerung des Unternehmens ändert sich wenig durch die Übernahme und wird auch von den potenziellen Übergeber/innen nicht erwartet. Am ehesten gewinnen regionale Kundinnen und Kunden an Bedeutung.
- Hingegen dürfte sich die Unternehmenskultur durch eine Übergabe deutlich verändern, insbesondere in Hinblick auf den Führungs- und Kommunikationsstil (weniger Hierarchie, mehr Partizipation) sowie Entscheidungsprozesse. Nachfolger/innen verweisen auch auf eine verstärkte Innovations- und Veränderungsbereitschaft.

In diesem Kapitel wird zunächst auf die Bedeutung der Übernahme verschiedener Unternehmensbestandteile für den Erfolg einer Unternehmensnachfolge eingegangen. Zudem werden die mit einer Nachfolge verbundenen Veränderungsprozesse näher betrachtet. Eine Nachfolge stellt nämlich nicht nur einen Wechsel in der Eigentums- oder Führungsstruktur dar, sondern leitet häufig umfassende Veränderungsprozesse ein. Diese betreffen unter anderem die strategische Ausrichtung, die Organisation, die Unternehmenskultur sowie die Beziehungen zu Mitarbeitenden und Geschäftspartner/innen sowie zur Kundschaft.

Wie bereits in Kapitel 2.2.3 erläutert, haben die befragten Nachfolger/innen von ihren Vorgänger/innen vor allem den Kundenstock, den Betriebsstandort sowie vorhandene Ausrüstung, Anlagen und das Inventar übernommen, aber auch die bestehende Lieferanten- und Personalstruktur ist größtenteils erhalten geblieben. Für den Erfolg des Unternehmens hat sich insbesondere die Möglichkeit, auf bereits vorhandene Kundenkontakte zurückzugreifen als sehr wichtig erwiesen. Auch eine gut eingearbeitete Belegschaft und ein bereits etablierter Betriebsstandort waren für den weiteren Unternehmensbetrieb sehr hilfreich. Mehr als drei Viertel (78 %) stufte die Übernahme der Betriebsausrüstung und des Inventars als für den Unternehmenserfolg dienlich ein. Zudem wird die Möglichkeit auf bereits bestehenden Lieferantenbeziehungen aufzubauen von knapp 70 % der Nachfolger/innen geschätzt.

Abb. 29 | Wichtigkeit verschiedener Unternehmensbestandteile für den Erfolg, Anteile der Nachfolger/innen, die die jeweiligen Teile von ihrem/r Vorgänger/in übernommen haben, in %



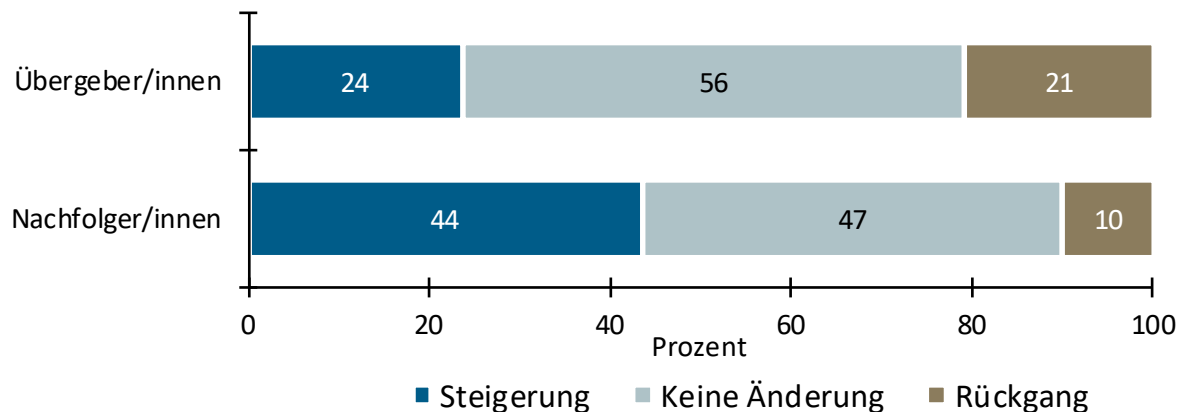
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Das Personal ist ein wichtiger Faktor bei einer Übergabe, um die Kontinuität und den Erfolg des Unternehmens zu sichern. Bei mehr als der Hälfte der zur Nachfolge anstehenden Unternehmen (56 %) blieb die Beschäftigungssituation in den letzten drei Jahren vor der Übergabe stabil. Knapp ein Viertel (24 %) nahm sogar kurz vor der Übertragung noch neue Mitarbeiter/innen auf und etwa ein Fünftel (21 %) verzeichnete einen Rückgang der Beschäftigtenzahlen. Die Nachfolger/innen setzten seit ihrer Übernahme sowohl auf neues als auch bestehendes Personal: 44 % stellten zusätzliches Personal ein und knapp die Hälfte (47 %) veränderte die Beschäftigungssituation nach der Übernahme nicht. Lediglich bei 10 % der übernommenen Unternehmen mussten Personalreduktionen vorgenommen werden.

Für Mitarbeitende stellt die Übergabephase laut Expertenmeinung eine Belastungssituation dar, wobei die Unsicherheit über die Unternehmenskontinuität Abwanderungsrisiken erhöht. Eine gesicherte Nachfolge kann jedoch neue Energie in der Belegschaft freisetzen und die Gewinnung jüngerer Fachkräfte begünstigen.

Die Suche nach neuen Arbeitskräften bereitet weniger Schwierigkeiten: In 38 % der übergebenen Unternehmen blieben offene Stellen vor und nach der Übergabe nur weniger als 3 Monate unbesetzt. Nur bei jeweils etwas mehr als 10 % dauerte die Suche nach neuen Mitarbeiter/innen 3 bis 6 Monate bzw. länger als ein halbes Jahr. Vier Zehntel haben sich in der Übergabephase nicht mit dem Thema Stellensuche auseinandergesetzt.

Abb. 30 | Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten drei Jahre vor der Übergabe bzw. seit der Übernahme, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



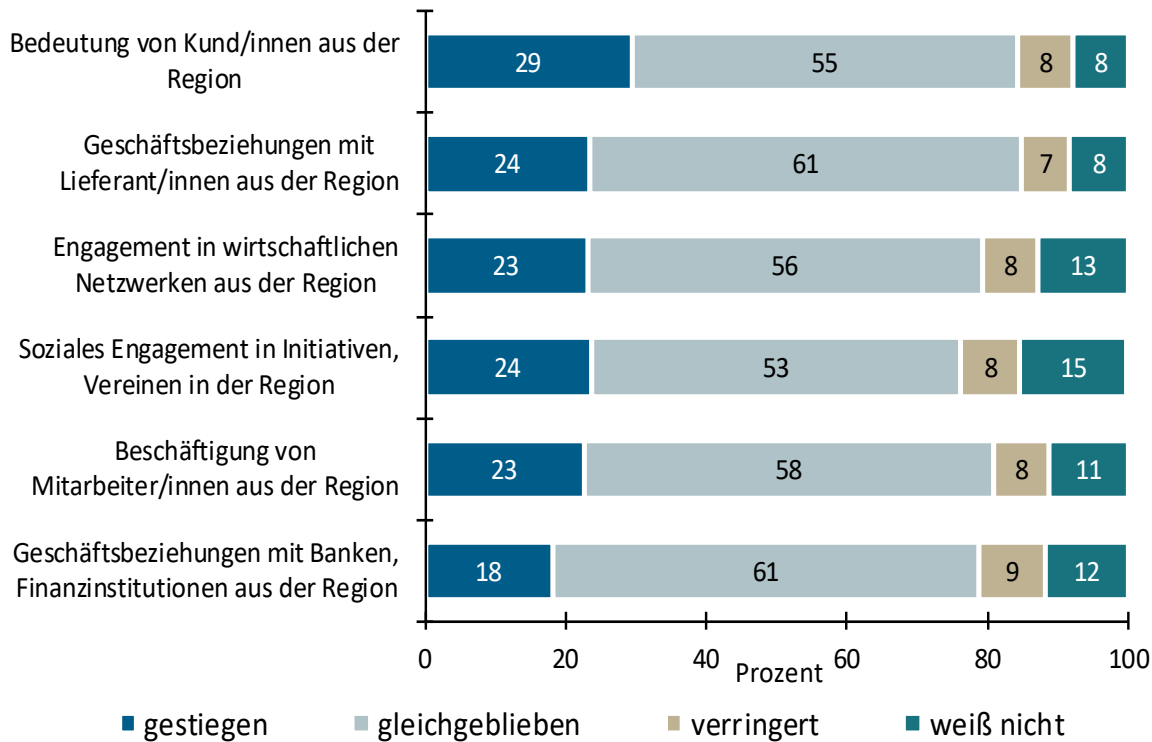
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Auch die regionale Verankerung stellt einen wichtigen Erfolgsfaktor für die Unternehmensnachfolge dar, da sie den Zugang zu regionalen Netzwerken, Fachkräften, Wissen und Kooperationsmöglichkeiten erleichtert. Eine starke Einbindung in das regionale Umfeld kann dazu beitragen, die Kontinuität des Unternehmens zu sichern und seine zukünftige Entwicklung zu unterstützen. Bei externen, insbesondere strategisch motivierten Übernahmen durch Investoren können Fragen der regionalen Verankerung und kulturellen Kontinuität hingegen vollständig in den Hintergrund treten.

Aus Sicht der befragten Übergeber/innen und Nachfolger/innen ist die regionale Verankerung ihres Unternehmens nach der Übergabe größtenteils gleichgeblieben. Dies betrifft vor allem Geschäftsbeziehungen mit regionalen Lieferant/innen, Banken und Finanzinstituten aus der Region sowie die Beschäftigung von Mitarbeiter/innen aus dem regionalen Umfeld, wie jeweils rd. 60% angeben. Für 30 % der übergebenen Unternehmen haben die Kontakte zur Kundschaft aus der Region sogar an Bedeutung gewonnen. Jeweils knapp ein Viertel der neu übernommenen Unternehmen bindet außerdem Lieferant/innen aus dem regionalen Umfeld stärker in ihre unternehmerischen Aktivitäten ein, engagiert sich vermehrt sowohl in regionalen Wirtschaftsnetzwerken als auch in sozialen Initiativen und Vereinen und beschäftigt verstärkt Mitarbeiter/innen aus der Region.

Auch die Nachfolgerin eines mittelständischen Engineering-Unternehmens nimmt die regionale Verwurzelung ihrer Belegschaft als Vorteil für die Mitarbeiterbindung und Kommunikationskultur wahr. Im Unternehmen herrscht ein familiäres Betriebsklima, das nach der Übernahme bewusst erhalten wurde. Zudem widmet sich die Nachfolgerin gezielt der Frauenförderung und Nachwuchsgewinnung. Sie hat den Frauenanteil im Unternehmen bei rd. 30 % stabilisiert, übernimmt Schulpartnerschaften und nimmt an Programmen, wie Girlsdays, 3D-Druckkursen und Lego-Workshops für Kinder und Jugendliche, teil, um regionale Nachwuchskräfte auf ihr Unternehmen aufmerksam zu machen. Seit der Übernahme hat sich durch den natürlichen Abgang älterer Mitarbeiter/innen die Belegschaft stark verjüngt. Dies bringt Dynamik, aber auch gewisse Erfahrungsverluste mit sich, die sich bei komplexen Projekten bemerkbar machen.

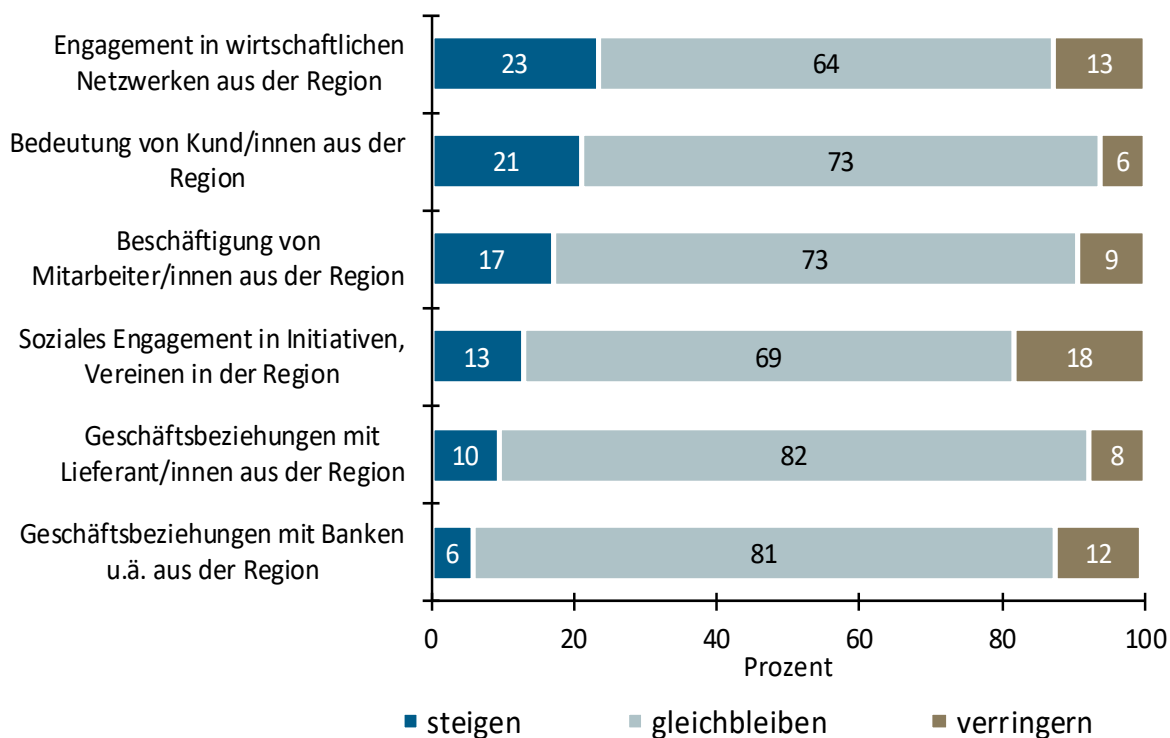
Abb. 31 | Veränderung der regionalen Verankerung des Unternehmens, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Auch mehr als 80 % der potenziellen Übergeber/innen erwarten, dass nach der Übergabe die Geschäftsbeziehungen mit Lieferant/innen und Finanzinstituten aus der Region erhalten bleiben. Jeweils knapp drei Viertel (73 %) gehen von einer gleichbleibenden Bedeutung regionaler Kundinnen und Kunden sowie der Beschäftigung von Personal aus dem näheren räumlichen Umfeld aus, wobei jeweils (knapp) ein Fünftel sogar eine steigende Bedeutung regionaler Mitarbeitender und der regionalen Kundschaft im Rahmen der Unternehmensnachfolge erwartet. Vor allem die Beschäftigung von regionalem Personal trägt zur Sicherung von Vertrauen und Akzeptanz bei und stärkt dadurch die regionale Verbundenheit, auch in Hinblick auf Kundenkontakte aus der Region. Zudem geht knapp ein Viertel der potenziellen Übergeber/innen davon aus, dass sich ihre Nachfolger/innen stärker in wirtschaftliche Netzwerke der Region einbringen werden, um neue Geschäftsmöglichkeiten zu erschließen und die regionale wirtschaftliche Verankerung zu intensivieren.

Abb. 32 | Veränderung der regionalen Verankerung des Unternehmens, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %

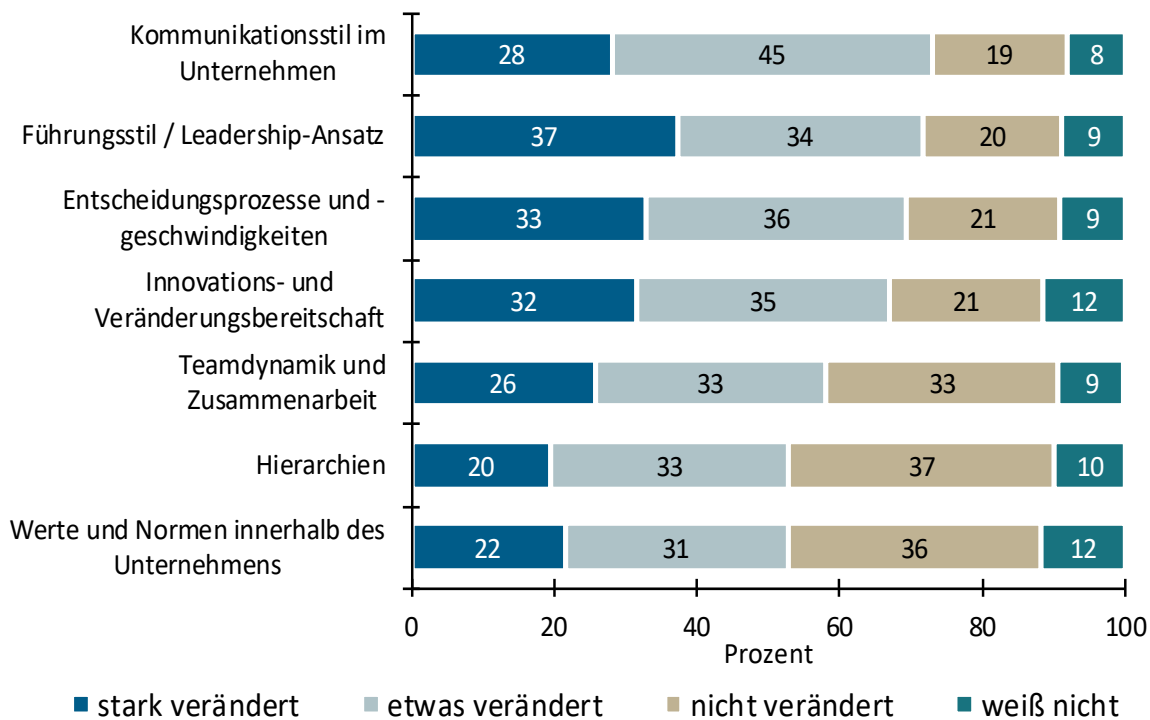


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Eine Unternehmensnachfolge verändert aber nicht nur die externe regionale Verankerung des Unternehmens, sondern wirkt sich auch auf die interne Unternehmenskultur aus. Insbesondere können sich Werte, Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen sowie die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens weiterentwickeln.

In rd. 70 % der befragten übergebenen Unternehmen haben sich vor allem der Kommunikationsstil, das Führungsverhalten sowie die Entscheidungsprozesse und -geschwindigkeiten verändert. In rd. zwei Drittel der Fälle ist die Innovations- und Veränderungsbereitschaft gestiegen und bei knapp 60 % kamen Änderungen in der Teamdynamik und in der Zusammenarbeit zustande. Viele Nachfolger/innen verändern die interne Unternehmenskultur deutlich und bringen einen „frischen Wind“ ins Unternehmen.

Abb. 33 | Veränderung der Unternehmenskultur nach der Übergabe, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Die befragten Expertinnen und Experten bestätigen, dass Unternehmensübergaben häufig mit einem Wandel der Unternehmenskultur und der Organisationsstrukturen einhergehen, wobei Ausmaß und Geschwindigkeit dieser Veränderungen stark vom Ausgangszustand des Betriebs sowie vom Typ des Übernehmers bzw. der Übernehmerin abhängen. Fehlende Prozessdokumentationen, eingefahrene Strukturen oder langjährige Mitarbeiter/innen ohne Veränderungserfahrung können Transformationsprozesse erheblich verlangsamen. Als zentrale Veränderungsdimension wird der Führungsstil identifiziert: Eine Änderung des Führungsverständnisses wird als wichtig für die Zukunft erachtet. Der noch häufig gelebte hierarchische Führungsstil der Seniorgeneration, der sehr auf eine Person zentriert war, wird (und muss) sich nach Ansicht der nächsten Unternehmergeneration in Zukunft zu einem partnerschaftlichen Führungsverständnis ändern. Verantwortung wird mehr aufgeteilt, das Vertrauen, auch in familienfremde Mitarbeitende, wird größer (Stiftung Familienunternehmen 2023). Auch die Expertinnen und Experten nehmen häufig einen Wechsel von patriarchalisch-autoritären zu partizipativen Führungsformen wahr, dieser setzt jedoch die Bereitschaft der Belegschaft voraus, mehr Eigenverantwortung zu übernehmen. Die nächste Unternehmergeneration misst auch den Themen der Re-Organisation und Organisationsentwicklung eine hohe Bedeutung bei, wobei die Senkung von Kosten, die Schaffung neuer Organisationsstrukturen sowie auch neue Arbeitsmodelle dazuzählen, und sieht in Zukunft vor allem im Bereich der Innovation, der Mitarbeiterbindung und der Nachhaltigkeit Handlungsbedarf (Stiftung Familienunternehmen 2023).

3 | Das zukünftige Übergabe- und Nachfolgeschehen

3.1 | Potenzielle Unternehmensübergaben

Hauptergebnisse

- Im Zeitraum 2026 bis 2035 (10-Jahres-Prognose) stehen rd. 56.600 Arbeitgeberunternehmen zur Übergabe an, die meisten davon in den Sektoren Handel sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen. Dies entspricht rd. 25 % aller Arbeitgeberbetriebe.
- Fast 780.000 Beschäftigte bzw. knapp ein Viertel aller Arbeitsplätze in Arbeitgeberunternehmen könnten bis 2035 von der Nachfolgeproblematik betroffen sein.
- Jede erfolgreiche Nachfolge sichert im Durchschnitt 14 Arbeitsplätze und eine jährliche direkte Wertschöpfung von 1,1 Mio. Euro (gerechnet zu heutigen Preisen).
- Zudem kann von 39.200 potenziellen Übergabefällen bei Ein-Personen-Unternehmen ausgegangen werden kann. Dies sind etwa 11 % aller EPU.
- Bis 2030 (5-Jahres-Prognose) sind rd. 26.800 Arbeitgeberbetriebe potenzielle Übergabefälle, das sind knapp 12 % der Arbeitgeberbetriebe. Dies betrifft fast 370.000 Beschäftigte.

Im Folgenden wird analysiert, wie viele Unternehmen in den nächsten zehn bzw. fünf Jahren – aus Altersgründen (der/die Unternehmer/in erreicht das Pensionsalter) oder sonstigen Gründen (z.B. Wechsel in unselbstständige Beschäftigung, Invalidität oder Tod) – zur Nachfolge anstehen. Die langfristige Zehnjahresprognose stellt dabei die Hauptprognose dar und wird detaillierter als die mittelfristige Fünfjahresprognose abgebildet. Berücksichtigt werden in beiden Fällen ausschließlich Unternehmen, die aus betriebswirtschaftlicher Sicht die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Übergabe erfüllen. Eine Abschätzung der tatsächlich realisierten Unternehmensübergaben erfolgt hingegen nicht.

Die Abschätzung bezieht sich zudem schwerpunktmäßig auf Arbeitgeberunternehmen mit mindestens einer/m unselbstständig Beschäftigten. Auf Grund der spezifischen Charakteristika (z. B. starke Abhängigkeit des Unternehmensgegenstandes von der Person der Unternehmerin oder des Unternehmers) von Ein-Personen-Unternehmen (EPU, Unternehmen ohne unselbstständig Beschäftigte) ist für diese Unternehmen häufig nicht von einer Nachfolge im engeren Sinn auszugehen. Zudem sind viele EPU nebenberuflich bzw. hauptberuflich auf Teilzeitbasis tätig. Auf EPU wird deshalb separat eingegangen. Eine genaue Beschreibung der Methode ist im Anhang zu finden.

3.1.1 | Übergabepotenzial im Zeitraum 2026 bis 2035

Übergabepotenzial nach Sektoren

Im Zeitraum von 2026 bis 2035 stehen rund 56.600 Arbeitgeberunternehmen mit mindestens einem unselbstständig Beschäftigten potenziell zur Unternehmensnachfolge an. Diese Unternehmen machen etwa ein Viertel aller heute bestehenden Arbeitgeberunternehmen aus. Mit 11.600 Unternehmen beziehungsweise 20 % entfällt der größte Anteil auf den Handel. Auch im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen stehen mit knapp 11.000 Arbeitgeberunternehmen (19 %) viele Unternehmen vor der Herausforderung, eine/n Nachfolger/in zu finden. Jeweils ca. 11 % der potenziellen Übergabefälle sind der Beherbergung und Gastronomie (6.500), dem Gesundheits- und Sozialwesen (6.300) sowie dem Bau (6.000) zuzurechnen.

Tab. 2 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) nach ausgewählten Wirtschaftssectoren, 2026 – 2035

Wirtschaftssektor	Anzahl der potenziellen Übergabefälle	Anteil an allen Übergabefällen in %
Produktion	5.600	10
Bau	6.000	11
Handel	11.600	20
Verkehr	2.000	4
Beherbergung und Gastronomie	6.500	11
Information und Kommunikation	2.300	4
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	10.800	19
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen	2.500	4
Erziehung und Unterricht	900	2
Gesundheits- und Sozialwesen	6.300	11
Kunst, Unterhaltung und Erholung	900	2
Sonstige Dienstleistungen	1.200	2
Gesamtwirtschaft	56.600	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

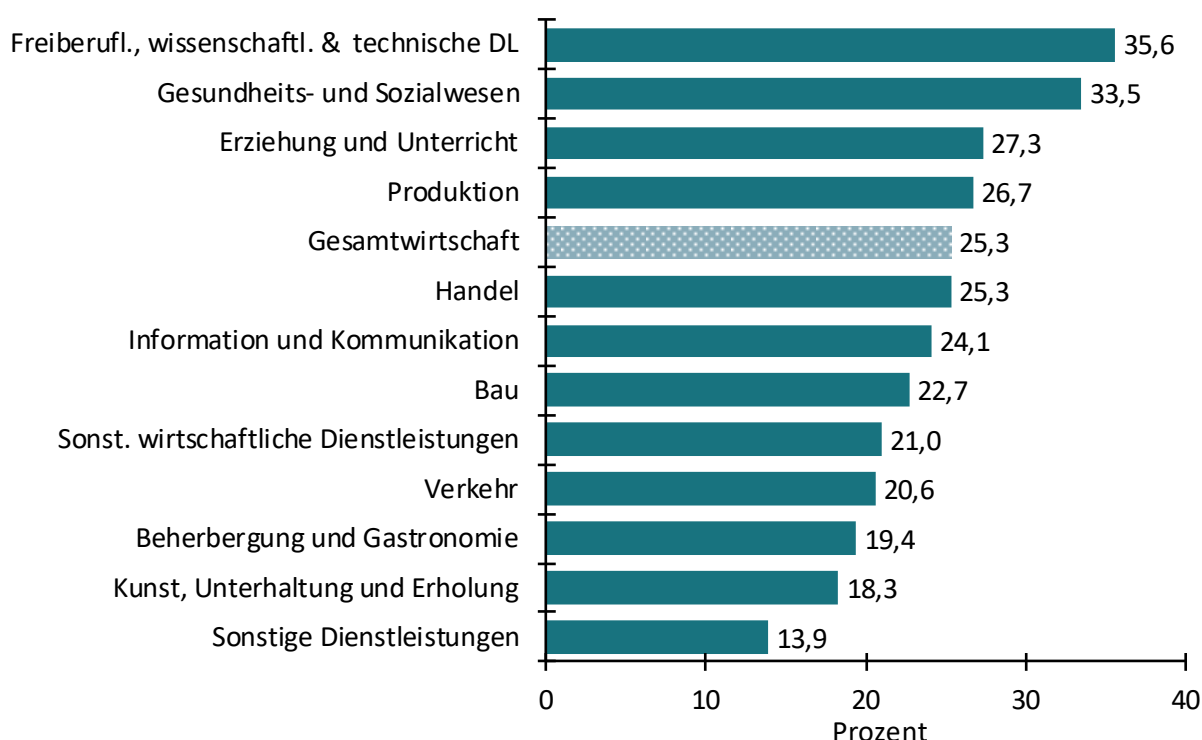
Quelle: KMU Forschung Austria

Die Sektoren sind unterschiedlich stark von der Nachfolgeproblematik betroffen. Dies zeigt sich am Anteil der potenziellen Übergabefälle an allen bestehenden Arbeitgeberunternehmen eines Sektors. So stehen insbesondere im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen (rd. 36 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (rd. 34 %) überdurchschnittlich viele Unternehmen zur Nachfolge in den kommenden Jahren an. Dies ist auf das höhere Durchschnittsalter der Inhaber/innen sowie auf einen vergleichsweise hohen Anteil an betriebswirtschaftlich übergabefähigen Unternehmen zurückzuführen.

Demgegenüber sind in der Beherbergung und Gastronomie sowie im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung weniger als 20 % der Arbeitgeberunternehmen von der Übergabeproblematik betroffen. Ausschlaggebend hierfür ist insbesondere ein vergleichsweise niedriger Anteil an Unternehmen mit einem für die Übergabe ausreichendem Ertragswert. Im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung trägt zudem die jüngere Altersstruktur der Unternehmensinhaber/innen dazu bei.

Im Bereich der sonstigen Dienstleistungen (z. B. Reparaturdienstleistungen, persönliche Dienstleistungen) ist das Thema Nachfolge von noch geringerer Relevanz (rd. 14 %), da hier der Anteil an betriebswirtschaftlich übergabetauglichen Unternehmen besonders niedrig ist.

Abb. 34 | Anteil der potenziellen Übergabefälle an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Werden die durchschnittlichen Beschäftigten in den Arbeitgeberunternehmen herangezogen, so zeigt sich, dass bis 2035 knapp 780.000 Beschäftigte von der Nachfolgeproblematik betroffen sein könnten. D.h., wenn sich für alle potenziell zur Übergabe anstehenden übergabefähigen Unternehmen eine/n Nachfolger/in findet, könnten rund 780.000 Arbeitsplätze bzw. fast ein Viertel aller Arbeitsplätze in Arbeitgeberunternehmen erhalten werden. Im Durchschnitt sind dies 14 Arbeitsplätze je Nachfolge. Jede erfolgreiche Nachfolge sichert im Durchschnitt zudem eine jährliche direkte Wertschöpfung von 1,1 Mio. Euro (zu heutigen Preisen). Das wären in Summe über alle potenziellen Übergabefälle rund 63 Mrd. Euro pro Jahr.¹

Die meisten dieser betroffenen Beschäftigten finden sich in der Produktion (25 %) und im Handel (21 %). Diese Sektoren zählen zugleich zu den beschäftigungsstärksten Branchen. Im Handel gibt es zudem auch die meisten potenziellen Übergabefälle.

Obwohl die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen 19 % der potenziellen Übergabefälle stellen, entfallen auf diesen Bereich lediglich 11 % der von einer möglichen Nachfolge betroffenen Beschäftigten. Ursache dafür ist die vergleichsweise geringe durchschnittliche Betriebsgröße. Auf das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Bauwesen entfallen jeweils 9 % der betroffenen Arbeitsplätze. Auch in der Beherbergung und Gastronomie liegt der Beschäftigtenanteil mit 7 % deutlich unter dem Anteil der potenziellen Übergabefälle (11 %), was ebenfalls durch die kleinere durchschnittliche Unternehmensgröße erklärt werden kann.

Demgegenüber führt die überdurchschnittliche Betriebsgröße in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen dazu, dass der Anteil an den betroffenen Arbeitsplätzen (6 %) höher ausfällt als der Anteil an den potenziellen Übergabefällen (4 %).

¹ Die Berechnung erfolgt mit einem Durchschnittswert der Bruttowertschöpfung je Arbeitgeberunternehmen (Quelle: Statistik Austria).

Tab. 3 | Anzahl der von potenziellen Übergaben (Arbeitgeberunternehmen) betroffenen Beschäftigten nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035

Wirtschaftssektor	Anzahl der betroffenen Beschäftigten	Anteil an allen betroffenen Beschäftigten in %
Produktion	190.000	25
Bau	72.000	9
Handel	161.000	21
Verkehr	39.500	5
Beherbergung und Gastronomie	57.000	7
Information und Kommunikation	30.000	4
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	86.500	11
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen	48.000	6
Erziehung und Unterricht	8.500	1
Gesundheits- und Sozialwesen	72.500	9
Kunst, Unterhaltung und Erholung	7.000	1
Sonstige Dienstleistungen	7.000	1
Gesamtwirtschaft	779.000	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

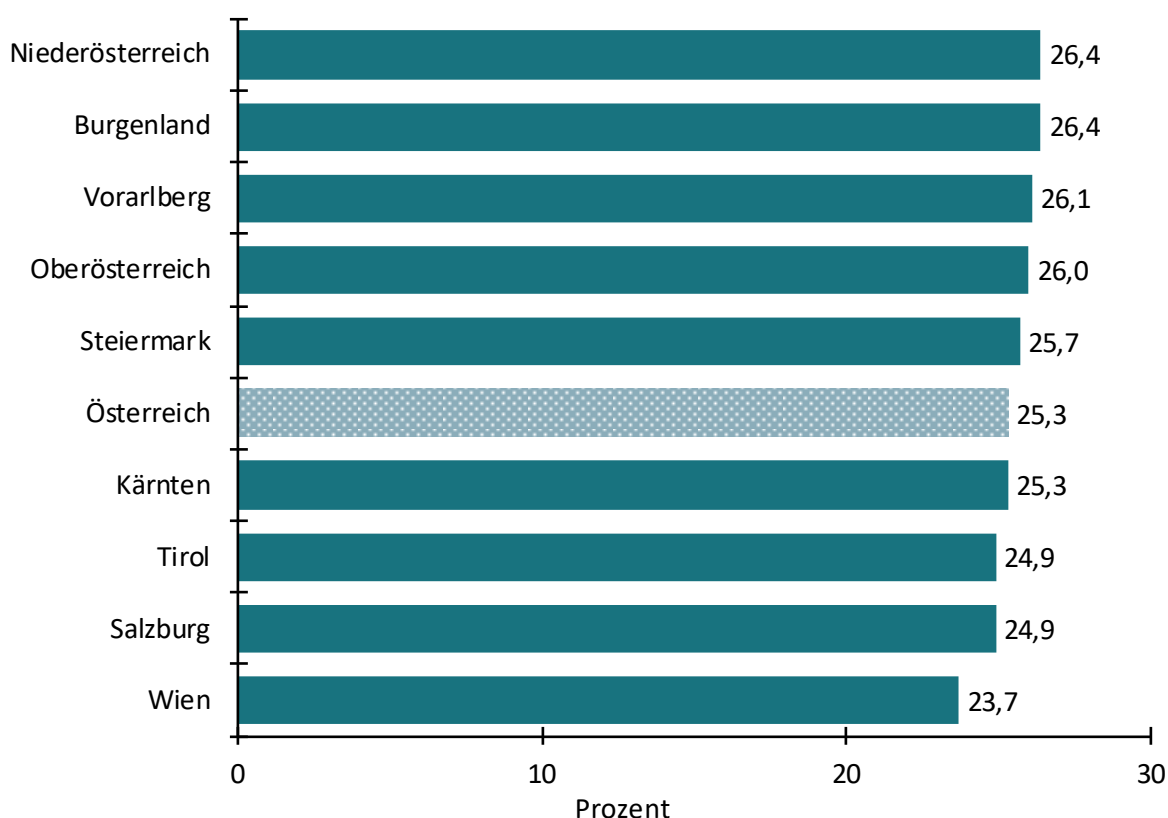
Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Übergabepotenzial nach Bundesländern

Nach Bundesländern liegt das Übergabepotenzial im Zeitraum 2026 bis 2035 zwischen 23,7 % der bestehenden Arbeitgeberunternehmen in Wien und jeweils 26,4 % in Niederösterreich und im Burgenland. Dieser Unterschied kann vor allem mit einem deutlich niedrigeren Durchschnittsalter der Inhaber/innen in Wien und einem höheren in Niederösterreich und im Burgenland erklärt werden.

Abb. 35 | Anteil der potenziellen Übergabefälle an allen bestehenden Arbeitgeberunternehmen in Prozent nach Bundesländern, 2026 – 2035



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Zwei Drittel der potenziellen Übergabefälle sowie mehr als 70 % der davon betroffenen selbstständig und unselbstständig Beschäftigten entfallen auf die vier größten Bundesländer Wien (20 % der Übergabefälle bzw. 22 % der Beschäftigten), Niederösterreich (jeweils 17 %), Oberösterreich (15 % bzw. 19 %) und die Steiermark (14 % bzw. 13 %). In Wien und Oberösterreich ist in Folge einer höheren durchschnittlichen Anzahl an Mitarbeiter/innen der Anteil an den betroffenen Beschäftigten höher als der Anteil an den potenziell zu übergebenden Unternehmen.

Tab. 4 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten nach Bundesländern, 2026 – 2035

Bundesland	Potenzielle Übergabefälle		Betroffene Beschäftigte	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Burgenland	1.800	3	18.200	2
Kärnten	3.700	7	39.900	5
Niederösterreich	9.800	17	128.800	17
Oberösterreich	8.500	15	147.100	19
Salzburg	4.600	8	65.000	8
Steiermark	7.800	14	102.500	13
Tirol	6.100	11	67.700	9
Vorarlberg	2.700	5	37.400	5
Wien	11.600	20	172.400	22
Österreich	56.600	100	779.000	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Übergabepotenzial von Ein-Personen-Unternehmen

Ein-Personen-Unternehmen (d.s. Unternehmen ohne unselbstständig Beschäftigte) können sich in Bezug auf die Voraussetzungen für eine Unternehmensübergabe deutlich von Arbeitgeberunternehmen unterscheiden. So führt ein Viertel der EPU die Tätigkeit nebenberuflich aus, ein weiteres Viertel hauptberuflich auf Teilzeitbasis. (Dorr et al. 2026) Diese unterschiedliche Ausgestaltung der Tätigkeit spiegelt sich auch in der betriebswirtschaftlichen Übergabeattraktivität wider. Lediglich 30 % der EPU erreichen einen attraktiven Mindestertragswert (im Gegensatz zu etwa zwei Drittel der Arbeitgeberunternehmen). (Quelle: KMU Forschung Austria, Bilanzdatenbank) Zudem sind EPU im Durchschnitt jünger als Inhaber/innen von Arbeitgeberbetrieben. Dies führt dazu, dass für den Zeitraum 2026 – 2035 von rund 39.200 potenziellen Übergabefällen bei EPU ausgegangen werden kann. Dies entspricht etwa 11 % aller EPU der Gesamtwirtschaft (exkl. Land- und Forstwirtschaft, Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen).

3.1.2 | Übergabepotenzial im Zeitraum 2026 bis 2030

Übergabepotenzial nach Sektoren

Im Zeitraum 2026 bis 2030 gibt es 26.800 Unternehmen mit mindestens einem unselbstständig Beschäftigten, die potenziell zur Nachfolge anstehen. Dies entspricht rund 12 % aller bestehenden Arbeitgeberunternehmen. Der größte Anteil entfällt auf die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 5.600 Unternehmen bzw. 21 % aller potenziellen Übergabefälle, gefolgt vom Handel mit 5.400 Unternehmen bzw. 20 %. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen (12 %) sowie in der Beherbergung und Gastronomie (11%) stehen viele Unternehmen vor der Herausforderung, eine/n Nachfolger/in zu finden.

Tab. 5 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2030

	Anzahl der potenziellen Übergabefälle	Anteil an allen Übergabefällen in %
Produktion	2.500	9
Bau	2.500	9
Handel	5.400	20
Verkehr	1.000	4
Beherbergung und Gastronomie	2.900	11
Information und Kommunikation	1.100	4
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	5.600	21
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen	1.100	4
Erziehung und Unterricht	400	2
Gesundheits- und Sozialwesen	3.400	12
Kunst, Unterhaltung und Erholung	400	2
Sonstige Dienstleistungen	500	2
Gesamtwirtschaft	26.800	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

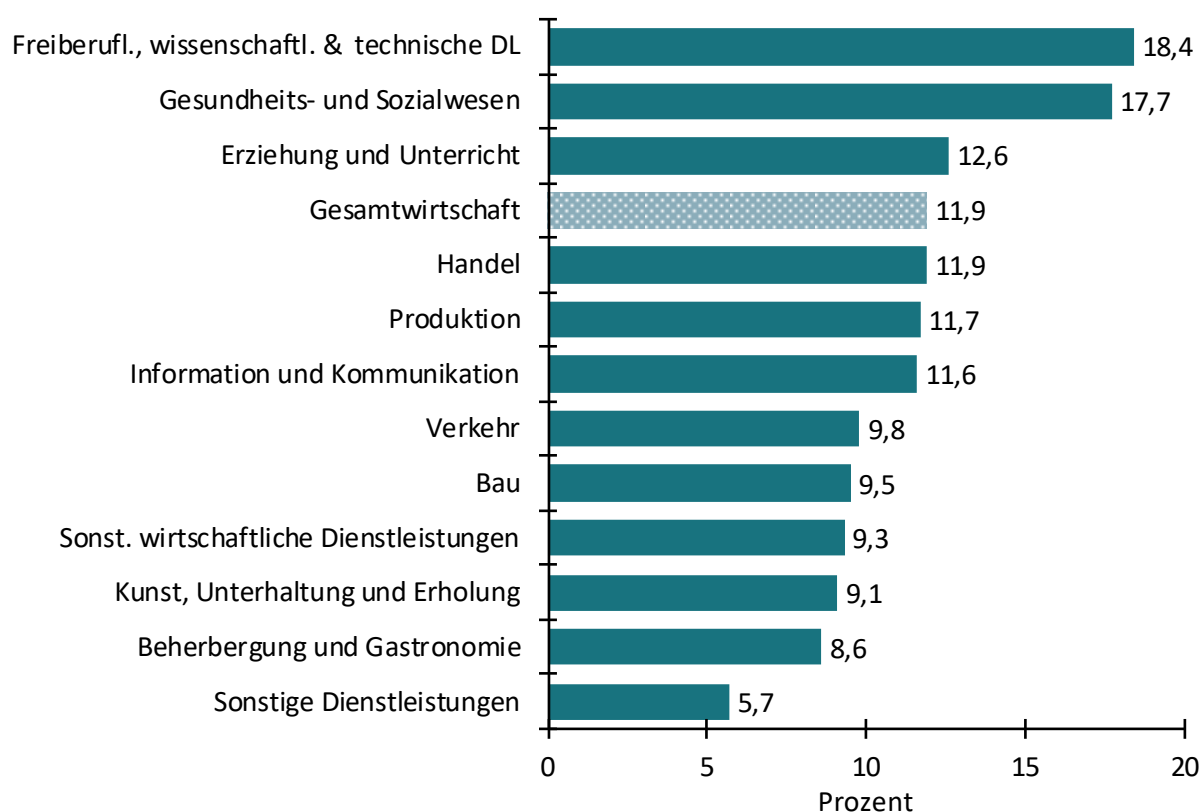
Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Wie auch im 10-Jahreszeitraum sind die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich stark betroffen. Jeweils rund 18 % könnten hier bis 2030 eine/n Nachfolger/in suchen.

Die geringste Betroffenheit zeigt sich wiederum bei den sonstigen Dienstleistungen (z. B. Reparaturdienstleistungen, persönliche Dienstleistungen; 6 %).

Abb. 36 | Anteil der potenziellen Übergabefälle an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2030



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Für den Zeitraum bis 2030 sind rund 367.000 selbstständig und unselbstständig Beschäftigte von potenziellen Unternehmensübergaben betroffen. Wie bereits in der zehnjährigen Betrachtung entfallen die meisten betroffenen Beschäftigten auf die beiden großen Wirtschaftssektoren Produktion (23 %) und Handel (21%). Danach folgen der Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (12 %) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (11 %).

Tab. 6 | Anzahl der von potenziellen Übergaben (Arbeitgeberunternehmen) betroffenen Beschäftigten nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2030

	Anzahl der betroffenen Beschäftigten	Anteil an allen betroffenen Beschäftigten in %
Produktion	83.000	23
Bau	31.000	8
Handel	76.000	21
Verkehr	20.000	5
Beherbergung und Gastronomie	26.000	7
Information und Kommunikation	15.000	4
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	45.000	12
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen	22.000	6
Erziehung und Unterricht	4.000	1
Gesundheits- und Sozialwesen	39.000	11
Kunst, Unterhaltung und Erholung	3.000	1
Sonstige Dienstleistungen	3.000	1
Gesamtwirtschaft	367.000	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

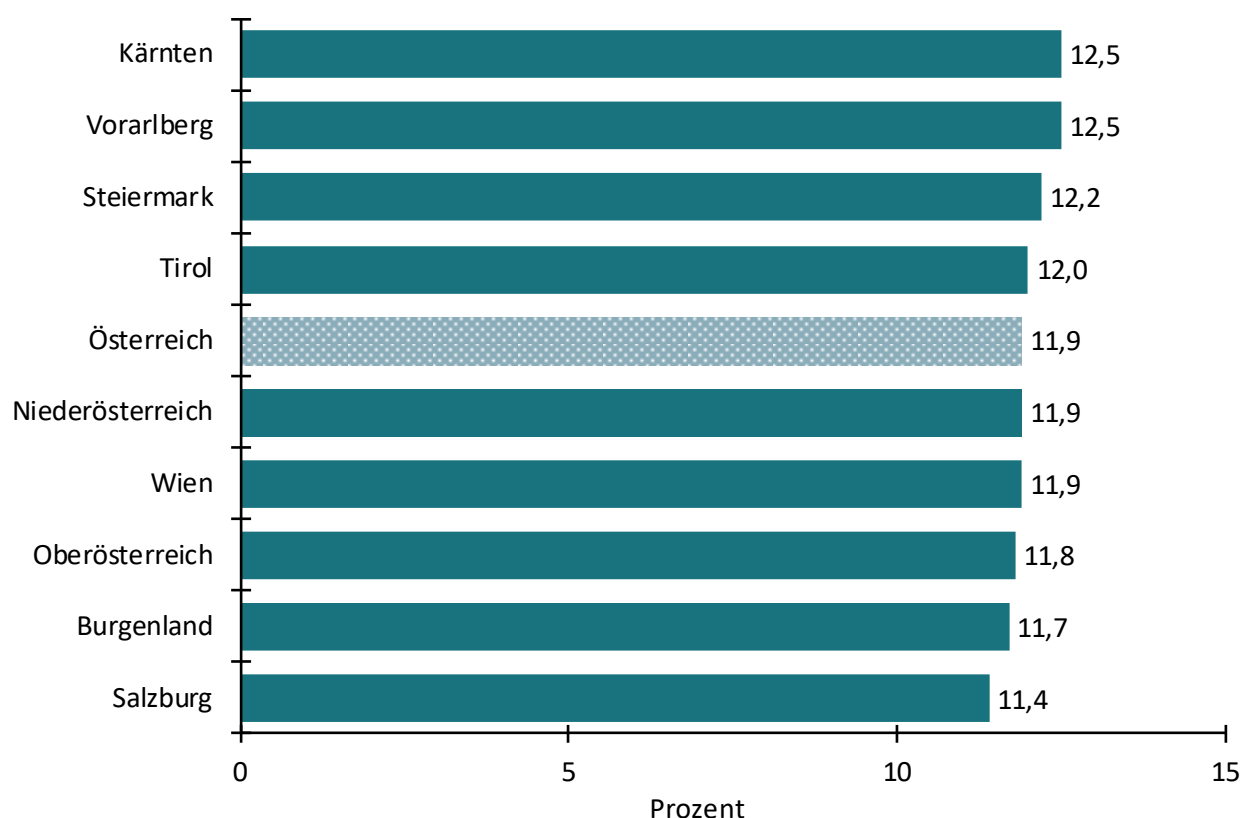
Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Übergabepotenzial nach Bundesländern

Differenziert nach Bundesländern stehen im Zeitraum 2026 bis 2030 zwischen rd. 11 % (Salzburg) und knapp 13 % (Kärnten und Vorarlberg) der Arbeitgeberunternehmen zur Nachfolge an. Das im Vergleich zur zehnjährigen Betrachtung unterschiedliche Ranking der Bundesländer kann mit einer unterschiedlichen Altersstruktur in Bezug auf die Altersgruppen 55-59 und 60-64 erklärt werden. So ist der Anteil der potenziellen Übergabefälle an allen bestehenden Arbeitgeberunternehmen im Fünfjahreshorizont in Kärnten und Tirol höher als im Österreichdurchschnitt und im Zehnjahreszeitraum niedriger. Niederösterreich, das Burgenland und Oberösterreich sind demgegenüber in der langfristigen Prognose überdurchschnittlich stark betroffen und liegen in der mittelfristigen Prognose knapp unter dem bzw. im Österreichschnitt.

Abb. 37 | Anteil der potenziellen Übergabefälle an allen bestehenden Arbeitgeberunternehmen in Prozent nach Bundesländern, 2026 – 2030



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Wie schon bei der zehnjährigen Betrachtung entfallen auch bei der fünfjährigen die meisten Übergabefälle sowie die davon betroffenen Beschäftigten auf die vier größten Bundesländer Wien, Niederösterreich, Oberösterreich und die Steiermark. Auf Grund der im Vergleich zum Österreichdurchschnitt etwas stärkeren Betroffenheit im kürzeren Prognosezeitraum ist der Anteil von Wien geringfügig höher als im längeren Zeitraum.

Tab. 7 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten nach Bundesländern, 2026 – 2030

Bundesland	Potenzielle Übergabefälle		Betroffene Beschäftigte	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Burgenland	800	3	8.100	2
Kärnten	1.800	7	19.700	5
Niederösterreich	4.500	17	58.000	16
Oberösterreich	3.900	14	66.600	18
Salzburg	2.100	8	29.700	8
Steiermark	3.700	14	48.400	13
Tirol	2.900	11	32.600	9
Vorarlberg	1.300	5	17.900	5
Wien	5.800	21	86.000	24
Österreich	26.800	100	367.000	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

3.2 | Planung einer Übergabe

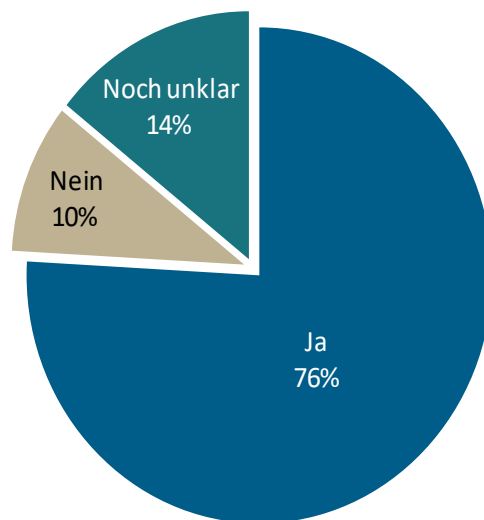
Hauptergebnisse

- Eine Unternehmensübergabe ist für die überwiegende Mehrheit der über 55-jährigen Unternehmer/innen ein hochrelevantes Thema, mehr als drei Viertel planen eine Übergabe.
- Die Hälfte der Unternehmen, die nicht übergeben werden, werden innerhalb der nächsten Jahre mit großer Sicherheit geschlossen.
- Am häufigsten findet die Übergabe nicht statt, weil die passende Nachfolge fehlt.

Das vorliegende Kapitel präsentiert eine Übersicht zu den Nachfolgeplänen der befragten Unternehmen in den nächsten (max. 15) Jahren. Darüber hinaus werden die Hintergründe beleuchtet, die dazu führen, dass Unternehmer/innen sich gegen eine Übergabe entscheiden bzw. dass Unklarheit hinsichtlich einer Unternehmensübergabe besteht.

Mehr als drei Viertel der befragten potenziellen Übergeber/innen (Unternehmer/innen im Alter von 55+ Jahren) planen ihr Unternehmen in den nächsten Jahren an einen Nachfolger bzw. eine Nachfolgerin zu übergeben. Für weitere 14 % ist die mögliche Nachfolge noch unklar. Nur 10 % der Befragten haben angegeben, dass sie eine Übergabe ihres Unternehmens nicht in Betracht ziehen.

Abb. 38 | Planung einer Unternehmensübergabe, Anteile der Unternehmer/innen 55+ in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

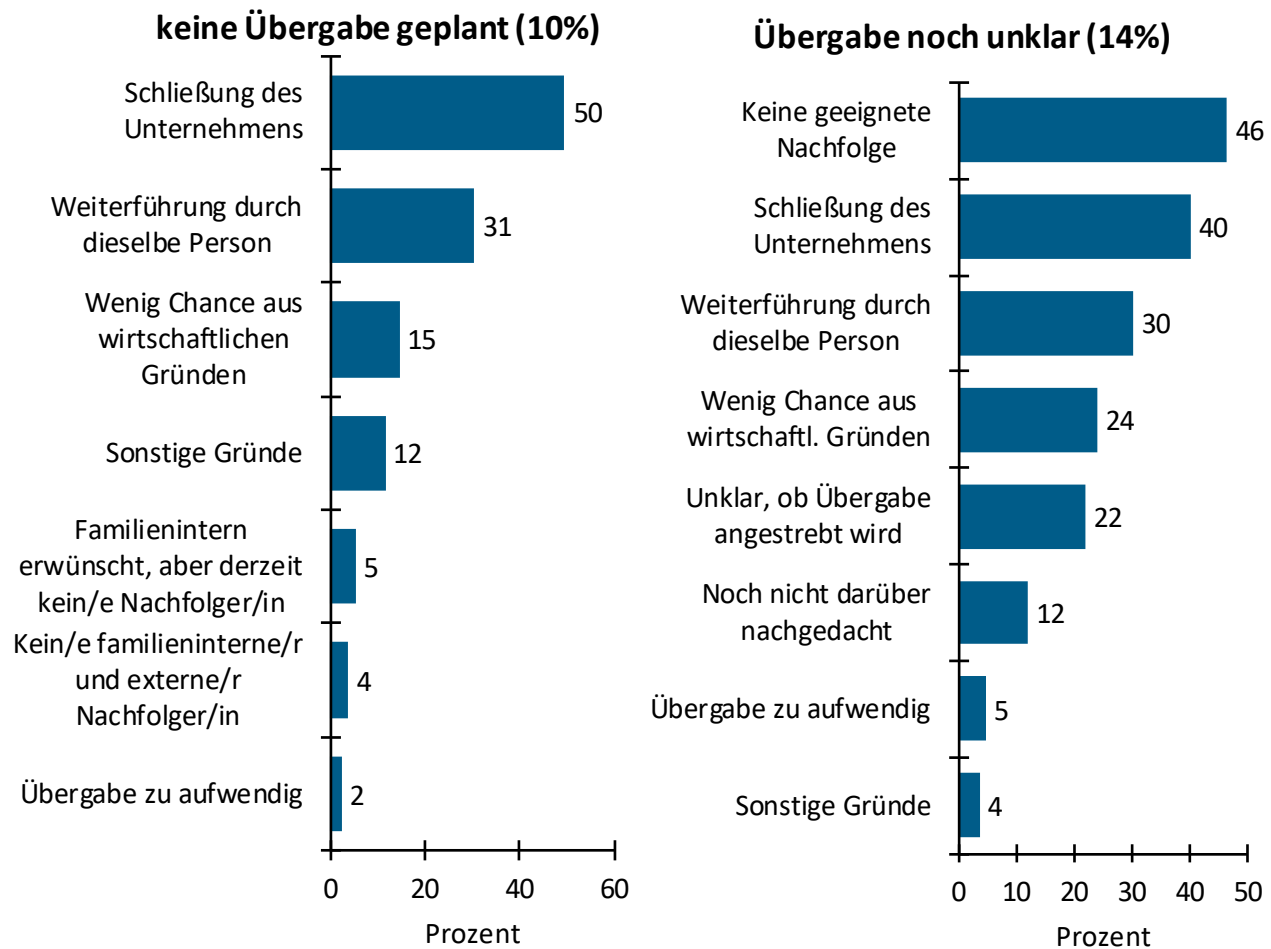
Unternehmer/innen, die keine Übergabe planen, haben in der Hälfte der Fälle die Absicht, ihr Unternehmen innerhalb der nächsten Jahre zu schließen. Noch etwa ein Drittel plant, das Unternehmen auch in Zukunft weiterzuführen. Darüber hinaus sehen 15 % aus wirtschaftlichen Gründen wenig Chancen für eine erfolgreiche Nachfolge. Ein weiteres Hindernis für die Übergabe stellt die Suche nach einem geeigneten Nachfolger bzw. einer geeigneten Nachfolgerin dar: 5 % wünschen eine

Unternehmensübergabe innerhalb der Familie, haben jedoch keine Nachfolge gefunden und weitere 4 % können weder familieninterne noch externe Nachfolger/innen finden. Als gewünschte Nachfolger/innen innerhalb der Familie stehen die Kinder im Vordergrund. Jedoch kommt es voraussichtlich zu keiner Nachfolge, weil diese Personen das Unternehmen nicht übernehmen wollen oder keine selbstständige Tätigkeit anstreben.

Auch Studien in Deutschland weisen auf einen Trend zu vermehrten Unternehmensschließungen hin. Immer mehr deutsche mittelständische Unternehmen haben Stilllegungspläne, wobei 2025 bereits jedes vierte Unternehmen eine bewusste Geschäftsaufgabe nach dem Rückzug der aktuellen Inhabergeneration in Erwägung zieht. Hauptgrund dafür ist das fehlende Interesse von Familienangehörigen, diese Ursache ist für 47 % der Unternehmen mit einer geplanten Geschäftsaufgabe (mit) entscheidend (KfW Research, 2026). Auch die Studie der deutschen Industrie- und Handelskammer (2025) zeigt, dass fehlende Nachfolger/innen das Hauptmotiv dafür sind, dass die Schließung erwogen wird (DIHK, 2025a).

Die Unklarheit bezüglich der künftigen Übergabe resultiert am häufigsten aus der fehlenden geeigneten Nachfolge (46 %). 40 % dieser Gruppe ziehen eine Unternehmensschließung in Betracht, während 30 % eine Weiterführung des Unternehmens planen. Etwa ein Viertel schätzt die Chance für eine Übergabe aus wirtschaftlichen Gründen als gering ein, 5 % finden die Übergabe zu aufwendig. 22 % sind sich nicht sicher, ob sie ihr Unternehmen weitergeben möchten, weitere 12 % haben darüber noch nicht nachgedacht.

Abb. 39 | Pläne bzw. Gründe der Unternehmer/innen 55+, die keine Übergabe planen oder bei denen die Übergabe noch unklar ist, Anteile in %



Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Auch laut Analyse von Dun & Bradstreet (2025) stehen zahlreiche österreichische Unternehmen noch vor einer potenziell ungeregelten Nachfolge, da deren Inhaber/innen bereits 60 Jahre oder älter sind. Besonders betroffen sind Kleinunternehmen mit bis zu neun Mitarbeiter/innen und ländliche Regionen. Deren Eigentümer haben sich oftmals nicht ausreichend mit der Nachfolgethematik auseinandergesetzt. Diese Regionen und Unternehmen sind für junge Nachfolger/innen weniger attraktiv, da sie urbane Zentren oder digitale Geschäftsmodelle bevorzugen (Dun & Bradstreet, 2025).

3.3 | Gestaltung der geplanten Unternehmensübergabe

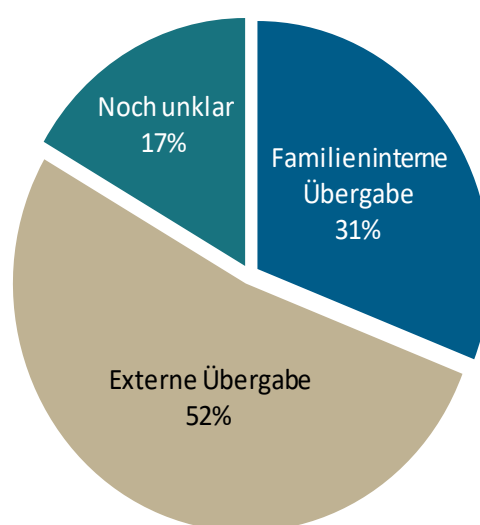
Hauptergebnisse

- In der Hälfte der Fälle wird eine externe Übergabe geplant, ein knappes Drittel will familienintern übergeben, wobei externe Übergaben meist entgeltlich und familieninterne unentgeltlich von statten gehen sollen. In den restlichen Fällen ist noch unklar, wer die Nachfolge antreten wird.
- Eine familieninterne Übergabe ist in erster Linie deswegen nicht möglich, weil die gewünschte Person den Betrieb nicht übernehmen möchte oder keine selbstständige Tätigkeit anstrebt.
- Wunschnachfolger/innen sind in den meisten Fällen die Söhne bzw. der Mitbewerb.
- Notfallinstrumente für den Fall des unerwarteten Ausscheidens der Unternehmer/innen sind in erster Linie die Bildung finanzieller Rücklagen, ein Testament und die Hinterlegung von Passwörtern. Knapp jede/r fünfte potenzielle Übergeber/in verfügt über keine Notfallinstrumente.
- In knapp 80 % der Fälle, in denen eine familieninterne Nachfolge geplant ist, arbeitet der/die Nachfolger/in bereits im Unternehmen, bei geplanter externer Übergabe ist das nur bei knapp einem Viertel der Fall. Nach familieninterner Übergabe wollen sich auch mehr als die Hälfte der potenziellen Übergeber/innen weiter informell involvieren.

3.3.1 | Art der geplanten Unternehmensübergabe

Von den potenziellen Übergeber/innen streben 52 % eine externe Unternehmensübergabe an. 31 % wollen ihr Unternehmen familienintern übergeben und 17 % haben diesbezüglich noch keine Entscheidung getroffen.

Abb. 40 | Art der geplanten Unternehmensübergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %

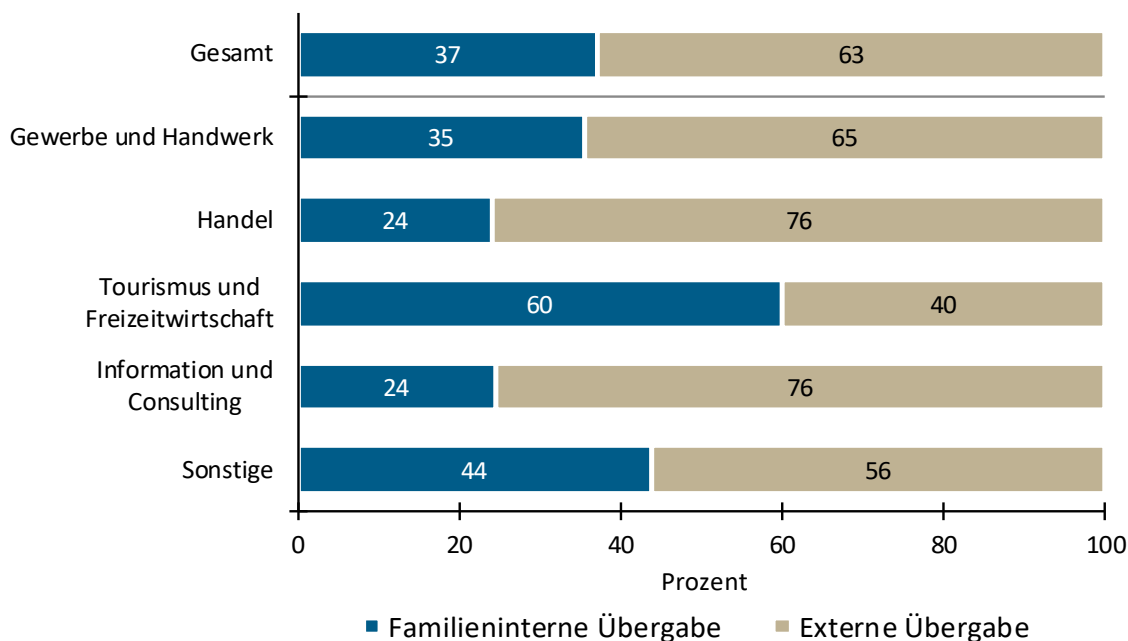


Die prozentualen Werte weichen von denen in Abb. 4 und Abb. 41 ab, da hier auch die Personen berücksichtigt wurden, die „Noch unklar“ angegeben haben.

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

In den Fällen, in denen bereits eine Entscheidung getroffen wurde, planen 37 % eine familieninterne Übergabe und 63 % eine Übergabe an Externe. Damit verlieren familieninterne Übergaben weiter an Bedeutung (siehe Kap. 2.2.1). Die Verhältnisse von familieninternen und externen Übergaben unterscheiden sich je nach Sparte. In der Tourismus- und Freizeitwirtschaft wird die Mehrheit der Übergaben (60 %) voraussichtlich innerhalb der Familie durchgeführt. Mit einem Anteil von 35 % liegen familieninterne Übergaben im Gewerbe und Handwerk etwa im Durchschnitt, während sie im Handel und in der Sparte Information und Consulting lediglich 24 % betragen.

Abb. 41 | Art der geplanten Unternehmensübergabe, nach Wirtschaftskammersparte, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %



Werte „Noch unklar“ bei der Übergabeart sowie nicht angegebene Werte sind ausgeschlossen.

Die Kategorie „Sonstige“ enthält die Sparten Industrie, Bank und Versicherung, Transport und Verkehr sowie die angegebene Option „Sonstiges“. Aufgrund der geringen Teilnehmerzahl in diesen Sparten können die Daten dafür nicht gesondert ausgewertet werden.

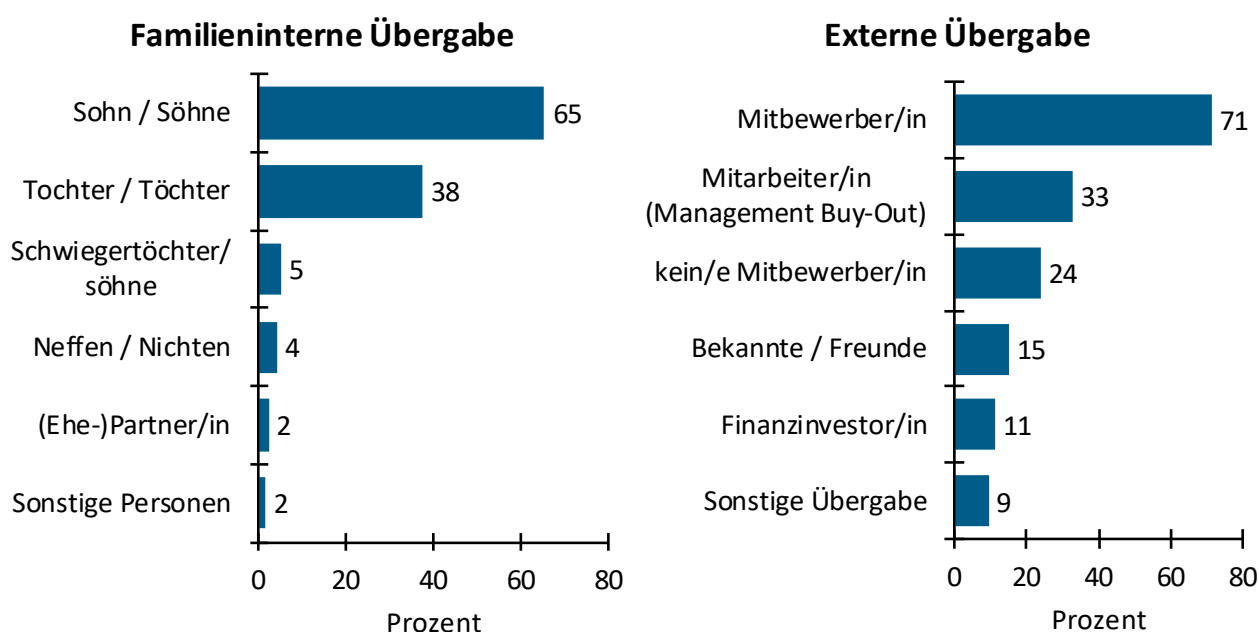
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Betrachtet man die verschiedenen Arten der geplanten Unternehmensübergabe unter Berücksichtigung der Anzahl der Beschäftigten in Unternehmen, so zeigt sich die Tendenz, dass je größer das Unternehmen ist, desto größer ist auch der Anteil familieninterner Übergaben. Allerdings kann dieser Effekt teilweise damit erklärt werden, dass sich die Verteilung der Branchen in der Stichprobe in Bezug auf die Beschäftigtengröße der Unternehmen unterscheidet. Beispielsweise werden voraussichtlich 60 % der Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten familienintern übergeben. In dieser Gruppe ist der Anteil der Unternehmen aus der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft mit 35 % am höchsten (vgl. mit dem durchschnittlichen Anteil von 19 %), die ihrerseits am öftesten familienintern übergeben werden.

Den Angaben der potenziellen Übergeber/innen zufolge soll die familieninterne Unternehmensnachfolge vorrangig durch die eigenen Kinder erfolgen. Söhne stellen mit 65 % die häufigste Nachfolgegruppe dar, gefolgt von Töchtern mit 38 %. Weitere Verwandte spielen demgegenüber eine deutlich untergeordnete

Rolle. Bei externen Übergaben stehen mit 71 % andere Unternehmer/innen aus derselben Branche (Mitbewerber/innen) im Vordergrund. Ein Drittel sieht eine Übernahme durch Mitarbeiter/innen in Form eines Management-Buy-outs vor. 24 % planen eine Übergabe an Unternehmer/innen aus einer anderen Branche. Etwas seltener planen die Übergeber/innen eine Unternehmensübertragung an Bekannte oder Freunde (15 %), Finanzinvestor/innen (11 %) oder sonstige Personen (9 %). Unter den sonstigen Personen wurden am häufigsten alle Interessenten oder Neuanfänger/innen, Quereinsteiger/innen sowie Jungunternehmen genannt. Die „Wunschnachfolger/innen“ der potenzielle Unternehmensübergaben spiegeln daher die tatsächlichen Nachfolger/innen wider (vgl. Abb. 5).

Abb. 42 | Gewünschte Nachfolger/innen bei familieninterner und externer Übergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %



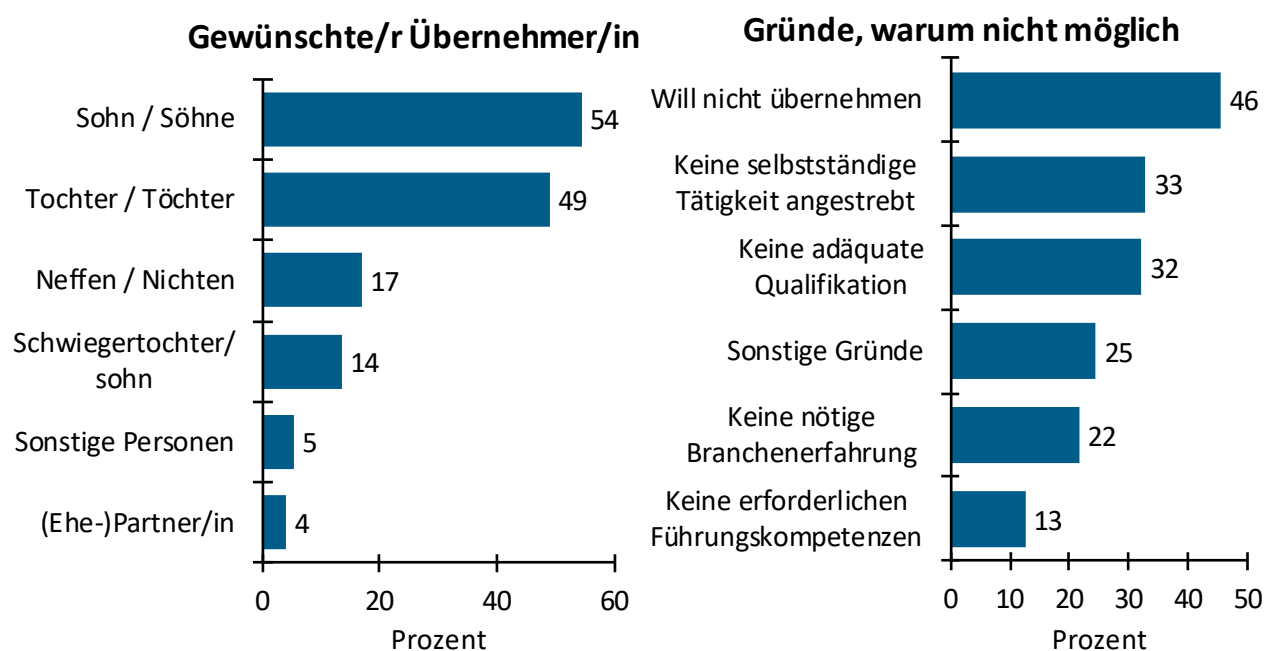
Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Im Branchenvergleich weisen Gewerbe und Handwerk sowie Information und Consulting (IC) die höchsten Anteile an Management-Buy-outs auf (25 % bzw. 22 %). Die IC-Branche zeigt auch einen überdurchschnittlichen Anteil an Übergaben an Mitbewerber/innen (47 %). Mögliche Gründe dafür sind, dass viele Tätigkeiten in diesen beiden Branchen eine spezifische Ausbildung erfordern und der Unternehmenswert häufig stark auf persönlichen Kundenbeziehungen, langjährig aufgebautem Vertrauen sowie branchenspezifischem Know-how basiert, das von Mitarbeiter/innen oder Mitbewerber/innen leichter übernommen werden kann. Die höchsten Anteile an Übergaben an den Unternehmer/innen aus einer anderen Branche sind im Handel (23 %) und in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft (18 %) zu beobachten. Im Handel könnte das damit zusammenhängen, dass Lieferantinnen und Lieferanten sowie bestehende Geschäftspartner/innen aufgrund ihrer Marktkennntnis und ihrer bereits vorhandenen Beziehungen zu besonders guten Voraussetzungen für eine Unternehmensübernahme führen.

Von den befragten potenziellen Übergeber/innen, die eine externe Unternehmensübergabe planen oder noch nicht wissen, welche Art der Übergabe künftig erfolgen wird, wünschen sich 22 % eigentlich eine familieninterne Nachfolge, vor allem durch ihre Söhne (54 %) oder Töchter (49 %). Eine familieninterne Übergabe ist in erster Linie deswegen nicht möglich, weil die gewünschte Person den Betrieb nicht übernehmen möchte (46 %) oder keine selbstständige Tätigkeit anstrebt (33 %). Zu den Hindernissen zählen jedoch auch mangelnde Qualifikationen (32 %) bzw. Branchenerfahrung (22 %) oder fehlende Führungskompetenzen (13 %) der gewünschten Nachfolger/innen.

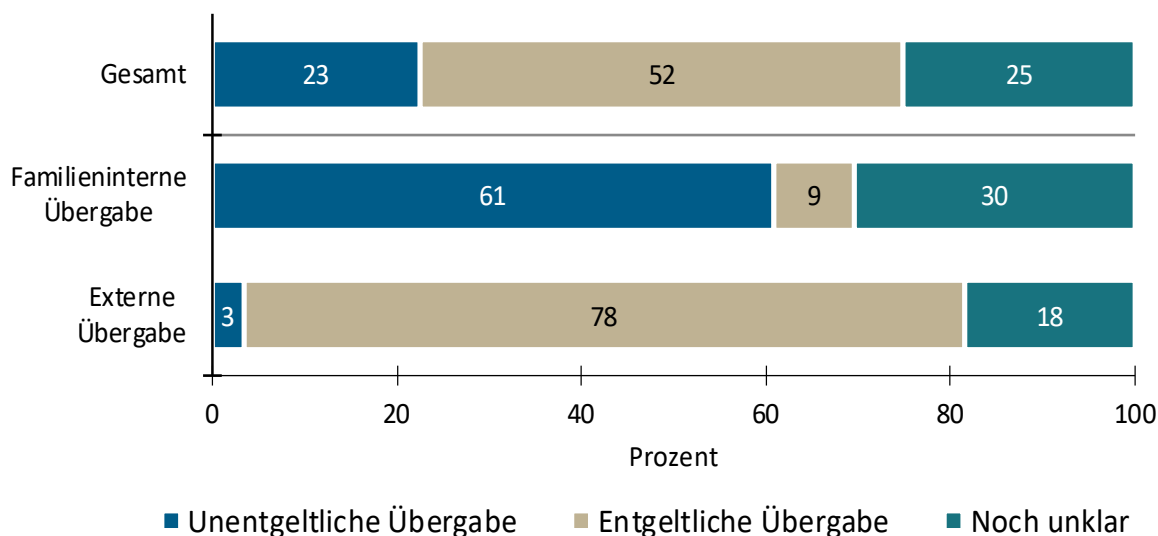
Abb. 43 | Gewünschte familieninterne Nachfolger/innen und Gründe für Nicht-Realisierung, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %



Personen, die (wahrscheinlich) eine externe Übergabe planen, aber eine familieninterne Übergabe wünschen bzw. wo noch unklar
Mehrfachnennungen möglich
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Aus finanzieller Sicht ist in mehr als der Hälfte der Fälle eine entgeltliche Unternehmensübergabe vorgesehen. Auch bisher erfolgte rd. die Hälfte der bereits durchgeführten Übergaben in entgeltlicher Form (54 %) (siehe Abb. 10). Für ein Viertel der potenziellen Übergeber/innen ist die Finanzierung noch unklar, und weitere 23 % haben vor, ihr Unternehmen unentgeltlich zu übergeben. Eine separate Betrachtung der familieninternen und externen Übergaben zeigt, dass der Großteil der internen Übergaben unentgeltlich (61 %) und der Großteil der externen Übergaben entgeltlich (78 %) vorgesehen ist. Externe unentgeltliche Übergaben sind äußerst selten geplant, wenn dann vorwiegend bei Kleinstunternehmen.

Abb. 44 | Geplante entgeltliche / unentgeltliche Übergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %

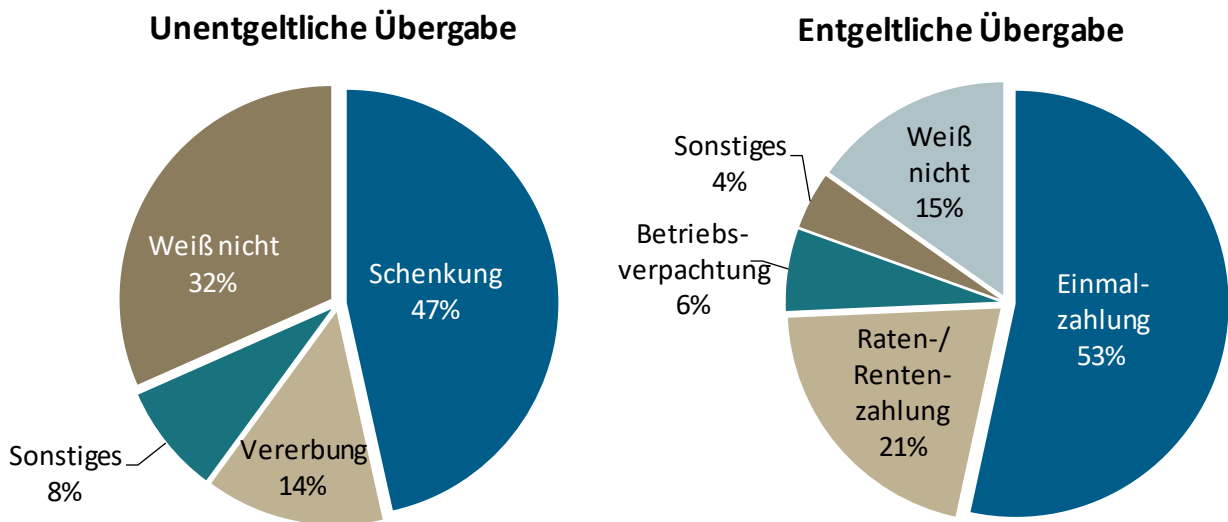


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Unentgeltliche Unternehmensübergaben sollen – ähnlich wie bisher – mehrheitlich in Form einer Schenkung (47 %) oder durch Vererbung des Unternehmens (14 %) erfolgen. Entgeltliche Übergaben sollen vorwiegend in Form einer Einmalzahlung (53 %) abgewickelt werden. Auch bisher erfolgten die bereits getätigten entgeltlichen Unternehmensübertragungen zumeist durch das Leisten einer Einmalzahlung (65 %). 21 % planen künftig eine Raten- oder Rentenzahlung zu vereinbaren und 6 % sehen eine Betriebsverpachtung vor. Damit bleiben die etablierten Finanzierungsmuster bei internen und externen Übergaben zukünftig erhalten.

Nur 16 % aller Unternehmen, die eine unentgeltliche familieninterne Übergabe planen, sehen eine Abgeltung anderer Personen innerhalb der Familie vor. Eine solche Abgeltung erfolgt am häufigsten in Form eines Geldbetrags oder der Übergabe von Immobilien.

Abb. 45 | Art der geplanten unentgeltlichen und entgeltlichen Übergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %

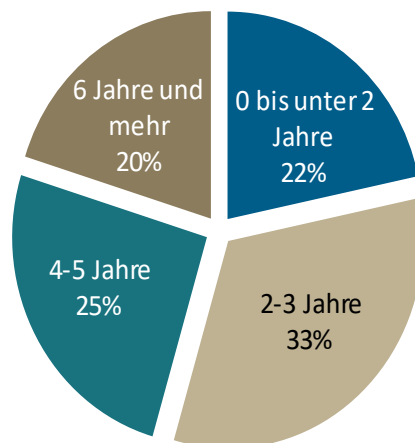


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

3.3.2 | Zeitliche Dimension der Übergabeplanung

Mehr als ein Fünftel der potenziellen Übergeber/innen (22 %) wird ihr Unternehmen bereits innerhalb von weniger als zwei Jahren übergeben. Ein Drittel hat vor, das Unternehmen in den nächsten zwei bis drei Jahren zu übergeben. Für ein weiteres Viertel der Befragten ist die Übergabe in den nächsten vier bis fünf Jahren geplant. Bei 20 % soll die Übergabe erst in sechs Jahren oder später stattfinden.

Abb. 46 | Anzahl der Jahre, wann die Übergabe geplant ist, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

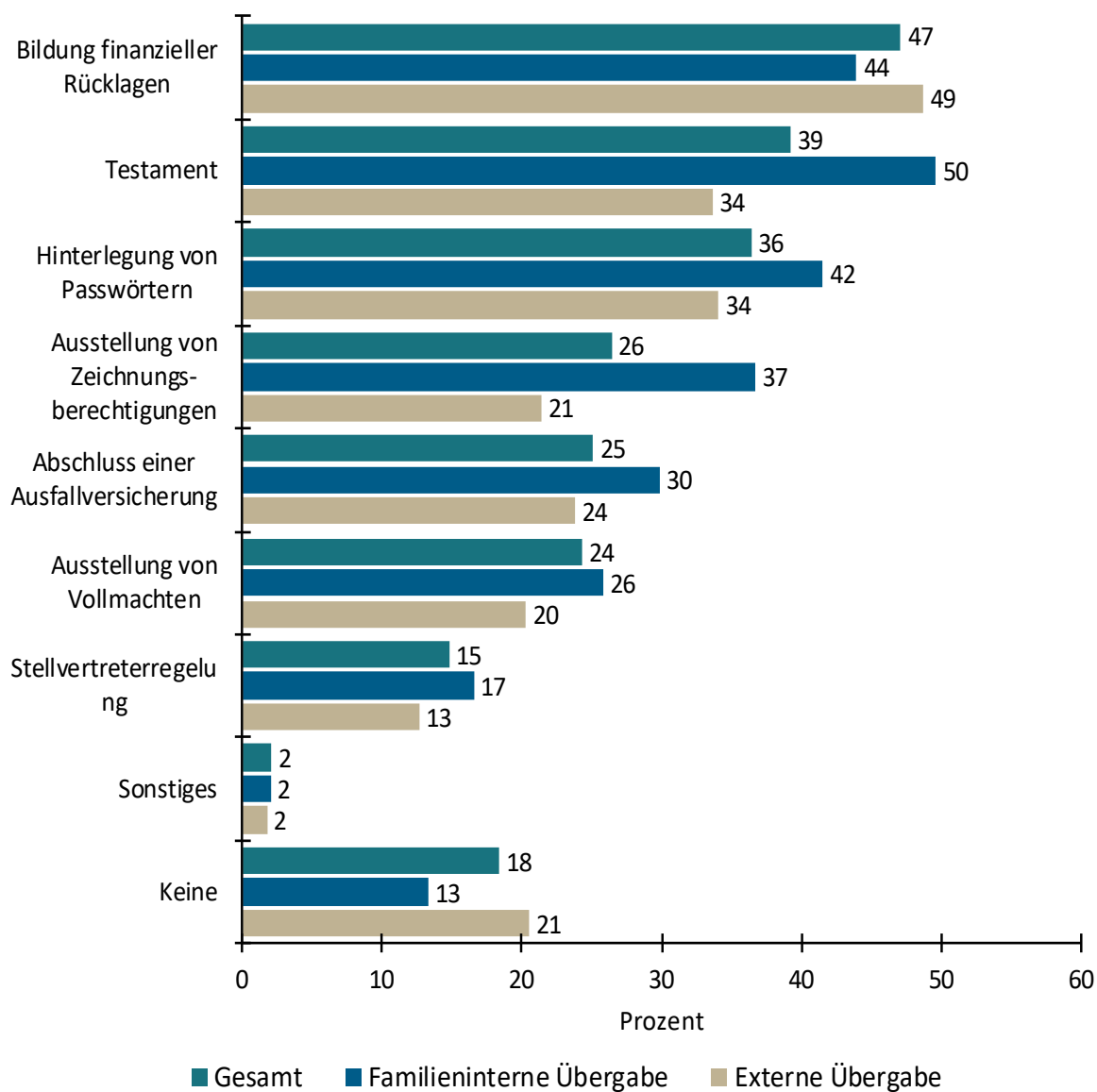
Im Falle eines unerwarteten Ausscheidens der Unternehmerin bzw. des Unternehmers dienen Notfallinstrumente dazu, das Unternehmen vor rechtlichen und finanziellen Unsicherheiten zu schützen. Entsprechend haben 82 % der potenziellen Übergebenden Vorkehrungen für eine solche Notsituation getroffen. Damit gewinnt die Installation von Notfallinstrumenten an Bedeutung, denn bisher hatten sich nur rd. zwei Drittel der Übergeber/innen (68 %) auf ein ungeplantes Ausscheiden vorbereitet (siehe Abb. 28). Die Implementierung von Notfallinstrumenten ist bei Unternehmen mit geplanter familieninterner Nachfolge etwas häufiger anzutreffen als bei Unternehmen mit einer vorgesehenen externen Übergabe (87 % gegenüber 79 %).²

Am häufigsten sichern die potenziellen Übernehmer/innen die Ausnahmesituationen durch die Bildung finanzieller Rücklagen ab (in 47 % aller Fälle bzw. in 49 % der externen Übergaben). Die zweithäufigste Maßnahme ist das Testament, das in 39 % aller Fälle und sogar in 50 % der familieninternen Übergaben erstellt wurde. Die Hinterlegung von Passwörtern liegt mit 36 % auf dem dritten Platz. Jeweils rund ein Viertel der potenziellen Übergeber/innen hat Zeichnungsberechtigungen ausgestellt, eine Ausfallversicherung abgeschlossen und Vollmachten vergeben.

Die allgemeine Tendenz zeigt, dass bei familieninternen Übergaben Notfallmaßnahmen häufiger vorkommen. Eine Ausnahme davon ist die Bildung finanzieller Rücklagen sowie sonstiger Instrumente, wobei z.B. Versicherungen oder die Einbindung weiterer Personen in die Betriebsführung genannt wurden.

² Aufgrund der unterschiedlichen Formulierungen in der Befragung unterscheiden sich die Ergebnisse deutlich von denen aus dem Jahr 2019.

Abb. 47 | Art der getroffenen Notfallmaßnahmen, Anteile der potenziellen Übergeber/innen, in %

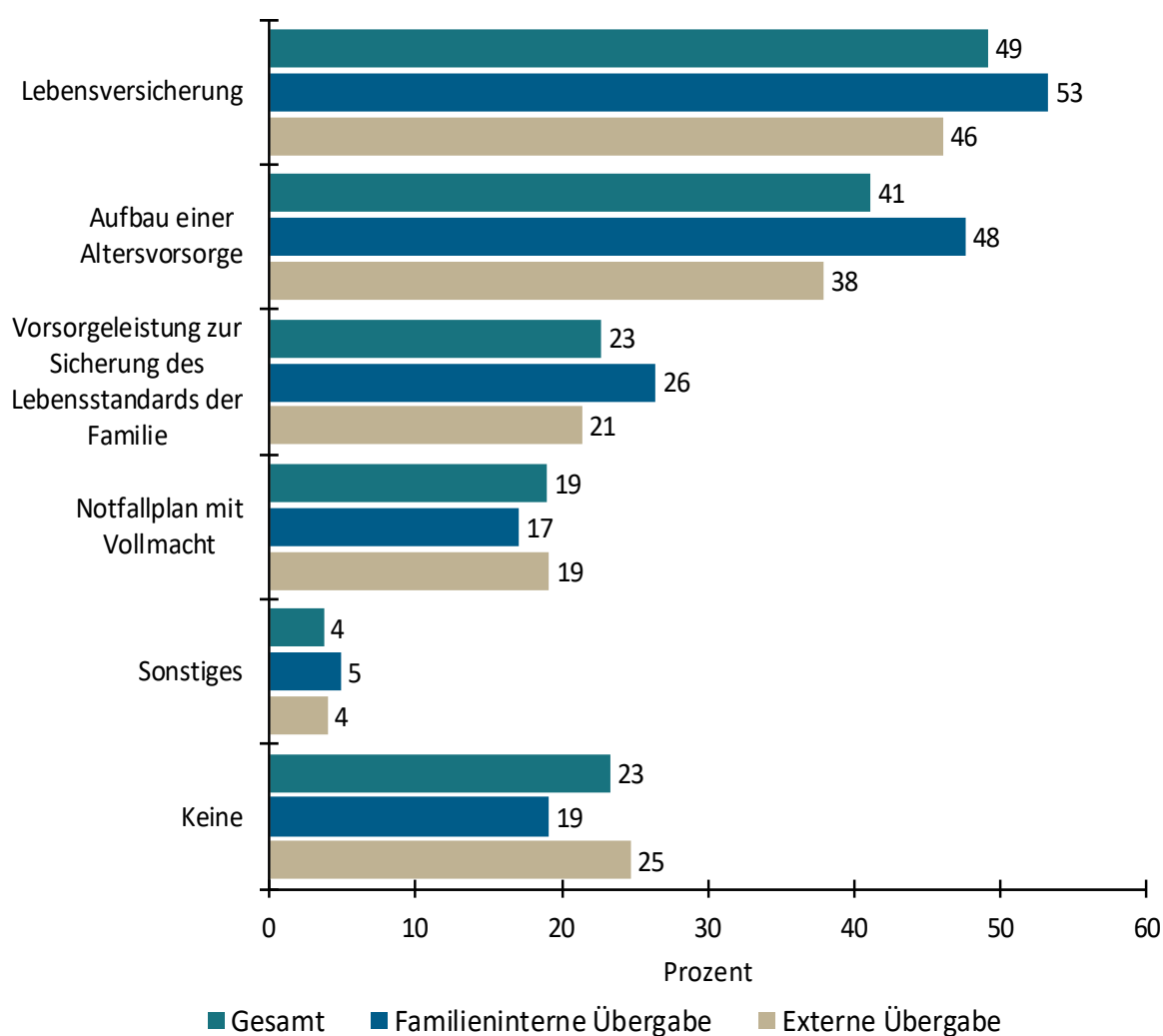


Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Auch in Bezug auf ihre Familien haben potenzielle Übergeber/innen (77 %) im Vergleich zu den bisherigen Übergeber/innen (64 %) vermehrt Vorkehrungen getroffen. 49 % der angehenden Übergeber/innen haben eine Lebensversicherung abgeschlossen und 41 % eine Altersvorsorge aufgebaut. Eine Vorsorgeleistung zur Sicherung des Lebensstandards der Familie wurde in 23 % der Fälle erbracht und ein Notfallplan mit Vollmacht in 19 % der Fälle erstellt. Instrumente dieser Art werden auch häufiger bei familieninternen Übergaben eingesetzt. Eine Ausnahme bildet hier der Notfallplan mit Vollmacht, der in dieser Kategorie unterdurchschnittlich oft genutzt wird.

Abb. 48 | Art der getroffenen Notfallmaßnahmen in Bezug auf die Familie, Anteile der potenziellen Übergeber/innen, in %



Mehrfachnennungen möglich

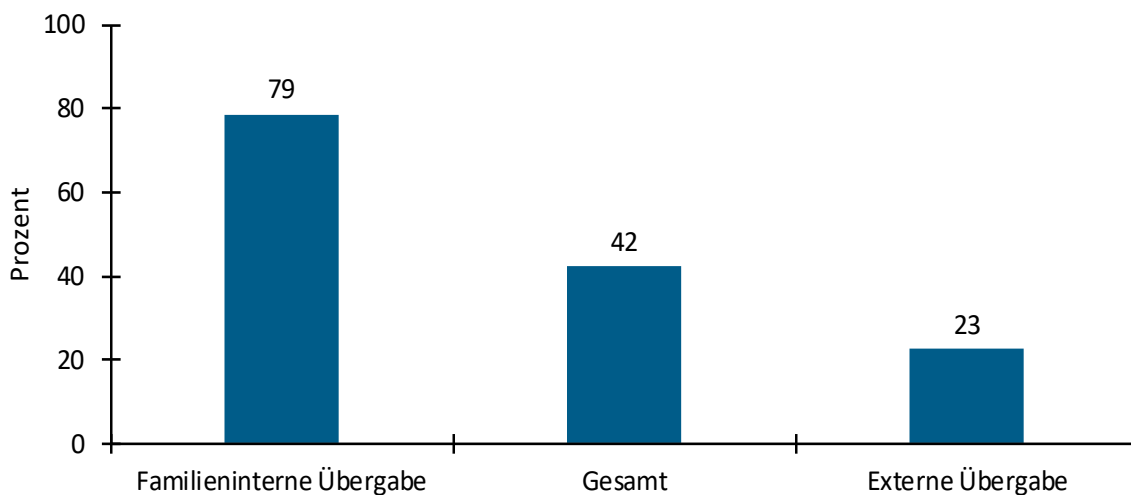
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

3.3.3 | Geplanter Nachfolgeprozess

Nach wie vor plant der Großteil (68 %) der potenziellen Übergeber/innen, an einen einzigen Nachfolger bzw. eine einzige Nachfolgerin zu übergeben. Lediglich rund ein Zehntel hat die Nachfolge ihres Unternehmens mit mehreren Personen vorgesehen.

Bei 42 % der Unternehmen, bei denen eine potenzielle Übergabe ansteht, ist bereits mindestens ein/e Nachfolger/in im Unternehmen tätig. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen familieninternen und externen Formen der Nachfolge: So sind bei dem Erstgenannten bereits 79 % der potenziellen Nachfolger/innen aktiv in das Unternehmen und dessen Abläufe eingebunden, während dies bei Letzteren lediglich auf 23 % zutrifft. Eine vorausgehende Beschäftigung der Nachfolger/innen trägt zum Übergabeerfolg bei, wie sich bei den erfolgten Übergaben zeigt. Hier waren bei 59 % der Übertragungsfälle die Nachfolger/innen involviert (88 % familienintern und 34 % extern, siehe Abb. 18)

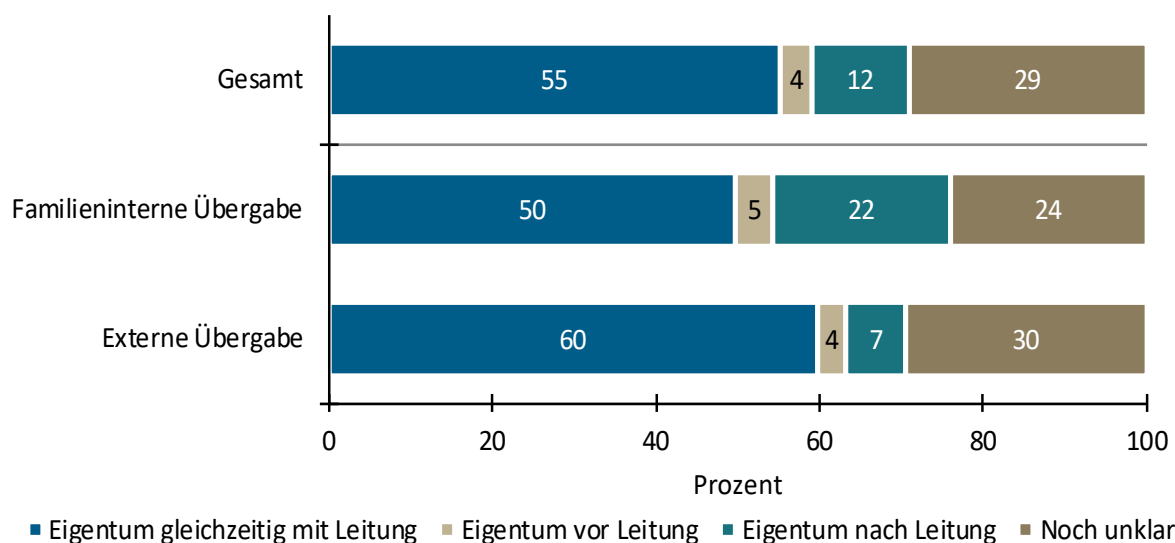
Abb. 49 | Anteil der potenziellen Übergeber/innen, bei denen der/die Nachfolger/in bereits im Unternehmen tätig ist in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Bezüglich der geplanten zeitlichen Abfolge bleibt die gleichzeitige Übertragung von Eigentum und Leitung am beliebtesten (siehe auch Abb. 17). Mehr als die Hälfte (55 %) der potenziellen Übergeber/innen beabsichtigt, das Eigentum gleichzeitig mit der Leitung an ihre Nachfolger/innen zu übertragen, bisher war dies sogar bei 79 % der Fall. Eine frühere Übertragung der Leitung als des Eigentums planen 12 % der potenziellen Übergeber/innen. Dieser Anteil ist bei familieninternen Übergaben mit 22 % deutlich höher, während er bei externen Übergaben mit lediglich 7 % niedriger ausfällt.

Abb. 50 | Geplante zeitliche Abfolge der Übertragung von Eigentum und Leitung, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %

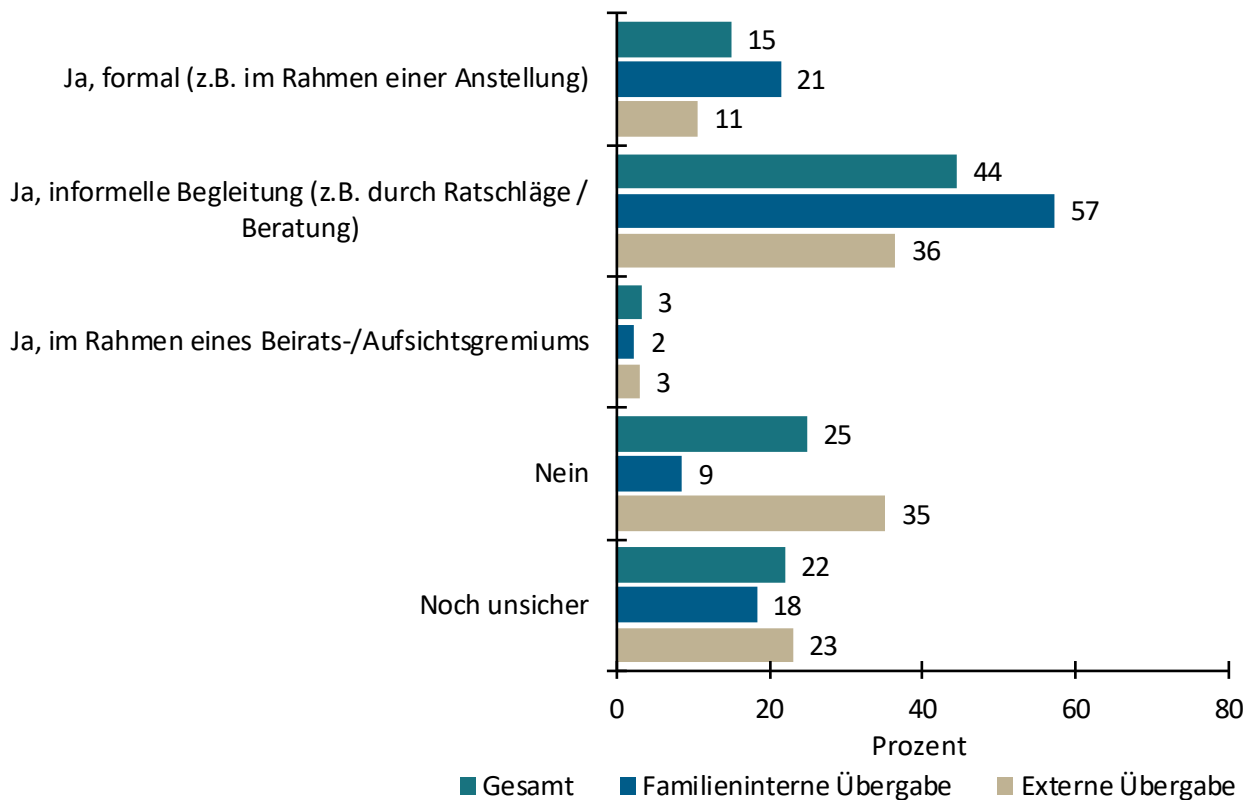


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

In der überwiegenden Mehrheit der Fälle möchten die potenziellen Übergeber/innen das Unternehmen vollständig übergeben (85 %). Der Anteil der Übergaben von nur wesentlichen Betriebsteilen ist bei familieninternen Übergaben (12 %) moderat höher als bei externen Übergaben (8 %). Unter den Betriebsteilen, die nicht zur Übergabe vorgesehen sind, wurden beispielsweise verschiedene Immobilieneinheiten, Anteile an Unternehmen sowie einzelne Tätigkeiten wie Beratung, genannt.

Mehr als die Hälfte der potenziellen Übergeber/innen hat vor, nach der Übergabe weiterhin im Unternehmen aktiv zu bleiben, wie dies auch bereits nach erfolgter Übergabe bei der Mehrheit der Übergeber/innen (61 %) der Fall ist (siehe Abb. 22). Betrachtet man nur die geplanten familieninternen Übergaben, so steigt der Anteil auf 73 %. Am häufigsten möchten die Übergeber/innen dies in Form einer informellen Begleitung durch Ratschläge und Beratungsangebote umsetzen (44 % der Fälle im Durchschnitt, 57 % der potenziellen familieninternen Übergaben). 15 % möchten nach der Übergabe im Unternehmen formell angestellt bleiben (21 % bei familieninternen bzw. 11 % bei externen Übergaben). Am seltensten (nur in 3 % aller Fälle) haben die Übergeber/innen vor, formal im Rahmen eines Beirats- oder Aufsichtsgremiums im Unternehmen zu bleiben. Diese niedrige Zahl ist auch darauf zurückzuführen, dass diese Organe in kleinen und mittleren Unternehmen nicht verpflichtend sind, und somit bei weitem nicht alle der befragten Unternehmen diese Möglichkeit anbieten.

Abb. 51 | Geplante Tätigkeit des Übergebers/der Übergeberin nach der Übergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %

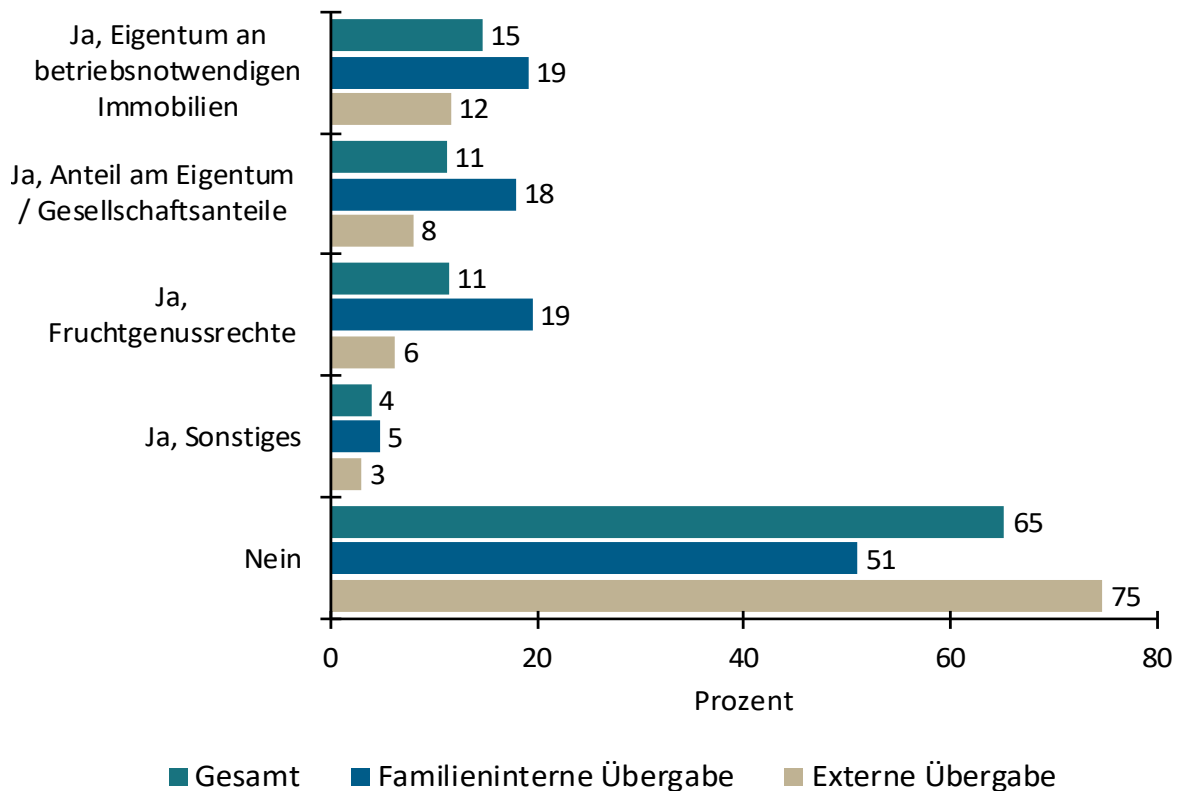


Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Die Mehrheit der potenziellen Übergeber/innen (65 %) möchte nach der Übergabe des Unternehmens auf alle Rechte das Unternehmen betreffend verzichten, dies war auch größtenteils bei den bereits getätigten Übergaben (69 %) der Fall (siehe Abb. 23). Dieser Anteil ist bei den geplanten externen Übergaben mit 75 % deutlich höher als bei familieninternen Übergaben (51 %). Bei den durchgeführten Übergabeprozessen fällt dieser Unterschied deutlich geringer aus (72 % extern vs. 65 % intern). 15 % der potenziellen Übergeber/innen haben vor, das Eigentum an betriebsnotwendigen Immobilien zu behalten. Jeweils 11 % möchten Anteile am Eigentum bzw. Gesellschaftsanteile sowie Fruchtgenussrechte behalten.

Abb. 52 | Geplante Beibehaltung von Rechten nach der Unternehmensübergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %



Bei ja: Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

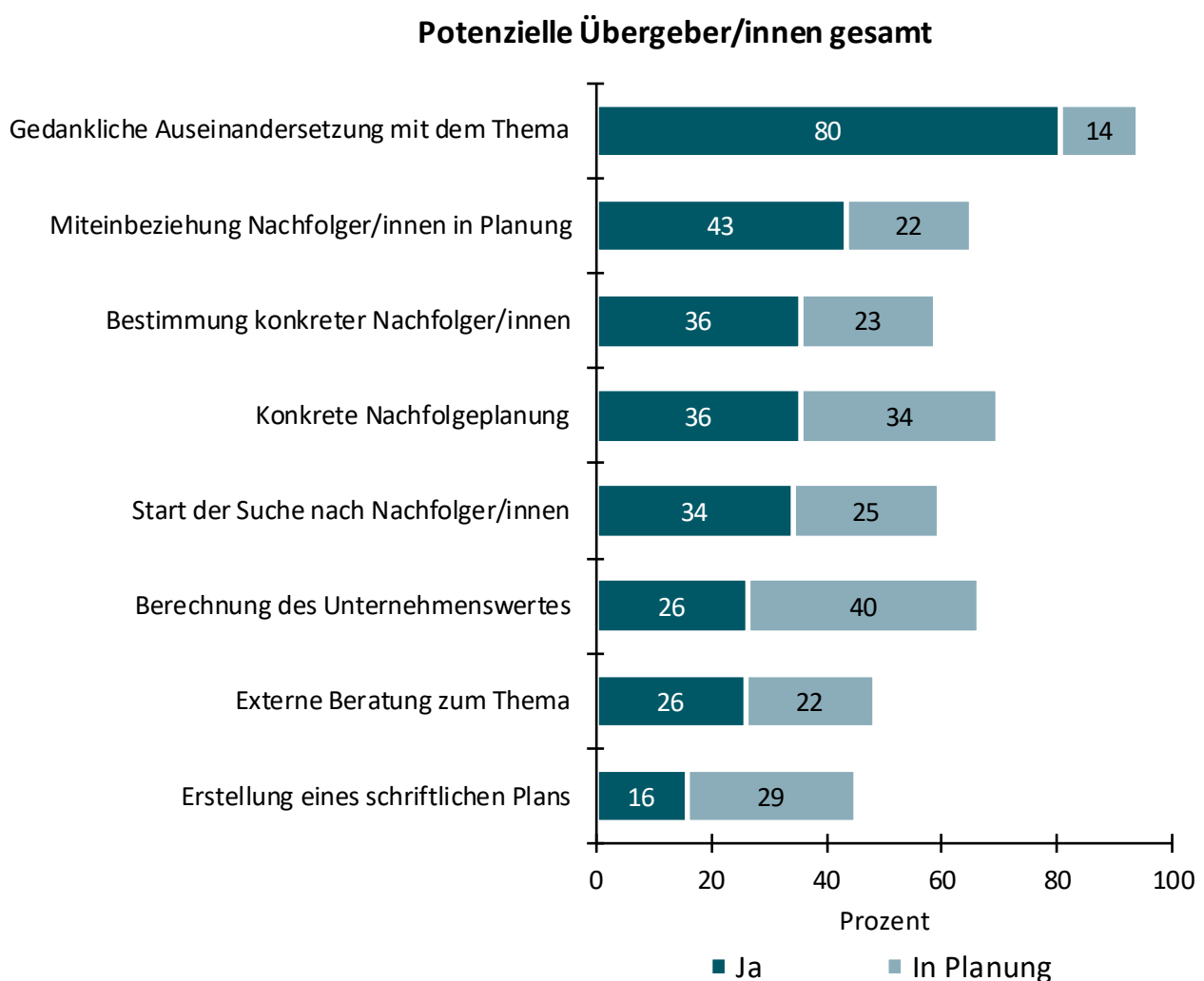
3.3.4 | Geplante Gestaltung der Übergabe

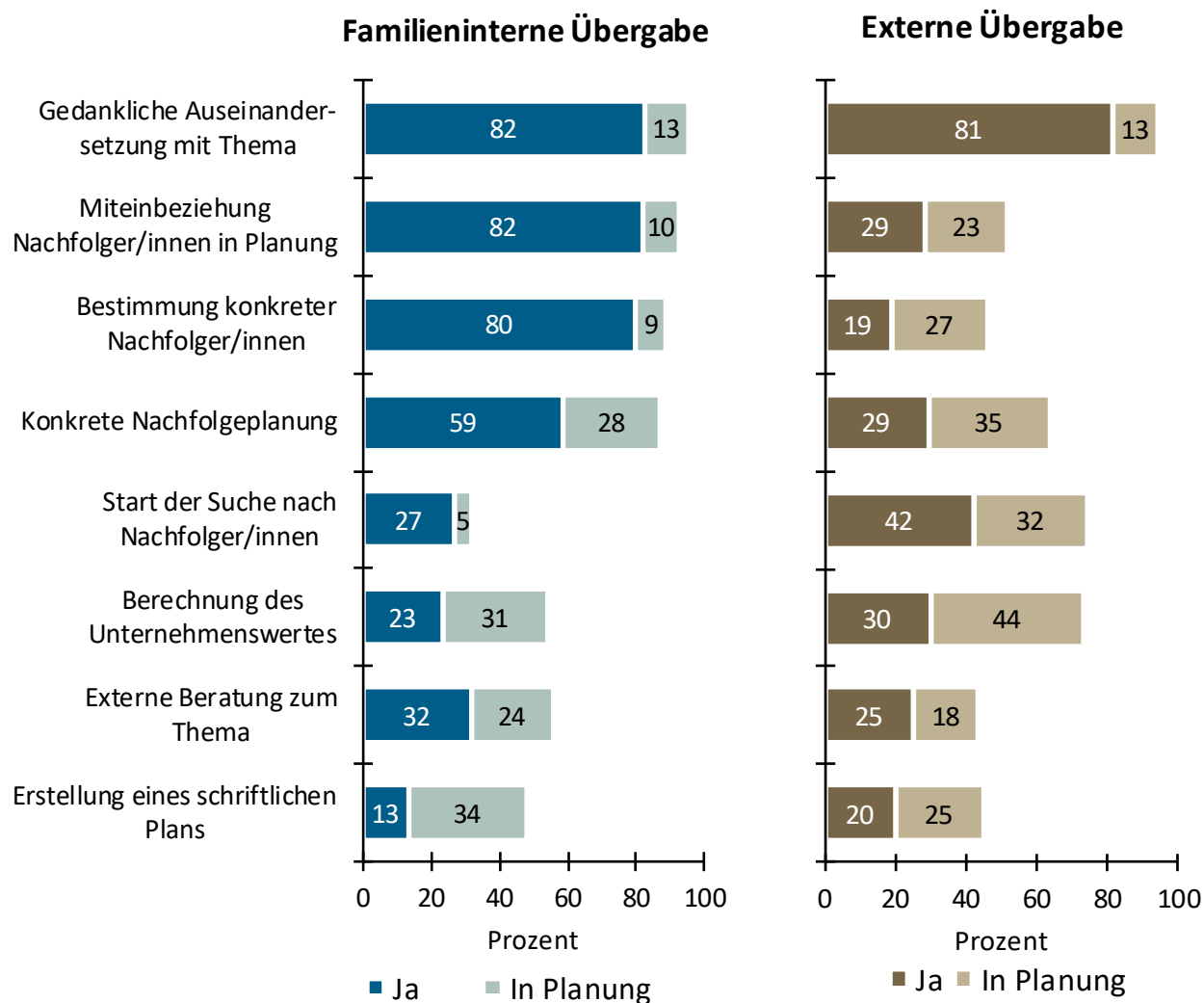
Im Hinblick auf die bevorstehenden Unternehmensübergaben wurden bereits zahlreiche Vorbereitungsmaßnahmen ergriffen oder sind für die kommenden Jahre geplant. Die überwiegende Mehrheit der potenziellen Übergeber/innen (80 %) hat sich bereits intensiv mit der Nachfolgefrage gedanklich auseinandergesetzt, weitere 14 % planen dies. 43 % binden mögliche Nachfolger/innen schon in die konkrete Planung ein (22 % planen dies), während 36 % bereits aktiv an der Ausarbeitung der Nachfolgeregelung arbeiten und weitere 34 % diesen Schritt planen. Auch die Suche nach geeigneten Nachfolger/innen hat bei einem erheblichen Teil der Unternehmen bereits begonnen: Bei jeweils einem Drittel der potenziellen Übergaben läuft der Such- und Auswahlprozess bereits.

Vergleichsweise selten wird bislang externe Unterstützung in Anspruch genommen. Nur 26 % der potenziellen Übergeber/innen haben sich bisher beraten lassen, weitere 22 % planen dies noch. Ebenso zeigt sich beim formalen Übergabemanagement Nachholbedarf: Lediglich 16 % verfügen bereits über einen schriftlich festgehaltenen Übergabeplan, während 29 % beabsichtigen, den Ablauf der Unternehmensübergabe noch zu dokumentieren. Bei den bereits realisierten Übergaben wurde dann tatsächlich in 54 % der Fälle ein konkreter Übergabeplan erstellt (siehe Abb. 24).

Hinsichtlich der Gestaltung des Übergabeprozesses unterscheiden sich familieninterne und externe Übergaben deutlich. Bei der Mehrheit der familieninternen Übergaben ist die Nachfolgeplanung bereits wesentlich konkreter. So haben jeweils rund 80 % der potenziellen familieninternen Übergeber/innen die konkreten Nachfolger/innen bereits bestimmt oder die ausgewählten Nachfolger/innen in die konkrete Planung bereits miteinbezogen. Bei den externen Übergaben liegen diese Werte bei 19 % bzw. 29 %. Dagegen sind 42 % der Unternehmen, die eine externe Übergabe planen, auf der Suche nach den Nachfolger/innen und weitere 32 % wollen dies in naher Zukunft tun.

Abb. 53 | Konkrete Schritte für die Unternehmensübergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen, in %



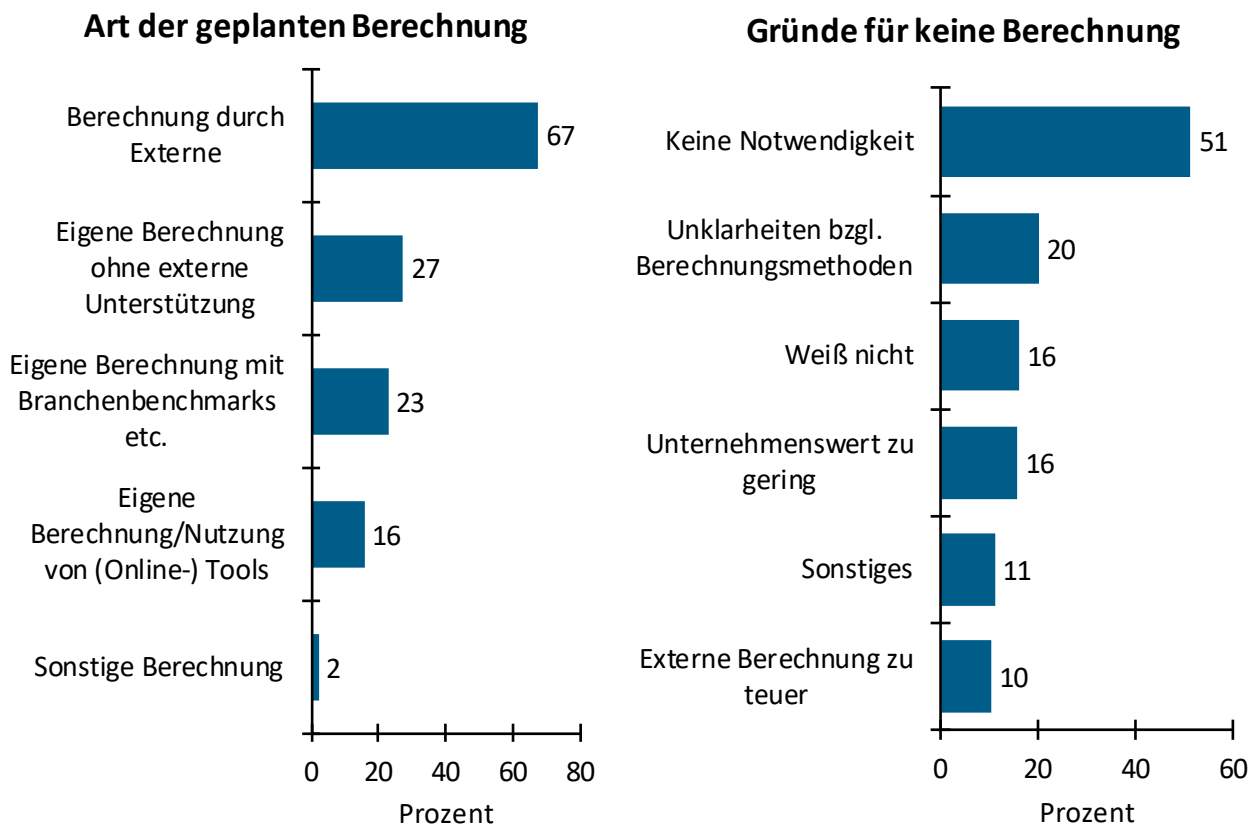


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Für die weitere Abwicklung des Übergabeprozesses ist die Bestimmung des Unternehmenswertes von besonderer Wichtigkeit. 26 % der potenziellen Übergeber/innen haben diesen Schritt schon umgesetzt, weitere 40 % haben dies noch geplant (siehe Abb. 54). Von den bereits realisierten Übergabefällen haben 44 % tatsächlich eine Unternehmensbewertung vorgenommen (siehe Abb. 27). Um diesen Wert zu ermitteln, wendet sich die Mehrheit der befragten potenziellen Übergeber/innen (67 %) an externe Berater/innen. Jeweils rd. ein Viertel berechnet den Unternehmenswert selbst ohne Unterstützung (27 %) bzw. mithilfe von Branchenbenchmarks (23 %).

Von den 34 % der potenziellen Übergeber, die den Unternehmenswert nicht berechnet haben und dies auch nicht beabsichtigen, sehen 51 % keine Notwendigkeit dafür. Ein Fünftel schreckt davor zurück, da für sie Unklarheiten hinsichtlich möglicher Berechnungsmethoden bestehen. Nur eine Minderheit empfindet ihren Unternehmenswert dafür zu gering (16 %) oder externe Unterstützung bei der Berechnung zu teuer (10 %). Bei einem Vergleich familieninterner und externer Übergaben zeigt sich, dass bei den familieninternen Übergaben am häufigsten (77 %) keine Notwendigkeit für eine Unternehmenswertberechnung gesehen wird, während dies bei den externen Übergaben nur für 34 % der Fall ist. Hier spielen andere Faktoren verstärkt eine Rolle, z.B. Unklarheiten hinsichtlich möglicher Berechnungsmethoden (29 %) oder ein zu geringer Unternehmenswert (23 %).

Abb. 54 | Art der Berechnung des Unternehmenswertes und Gründe, warum kein Unternehmenswert berechnet wird, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %

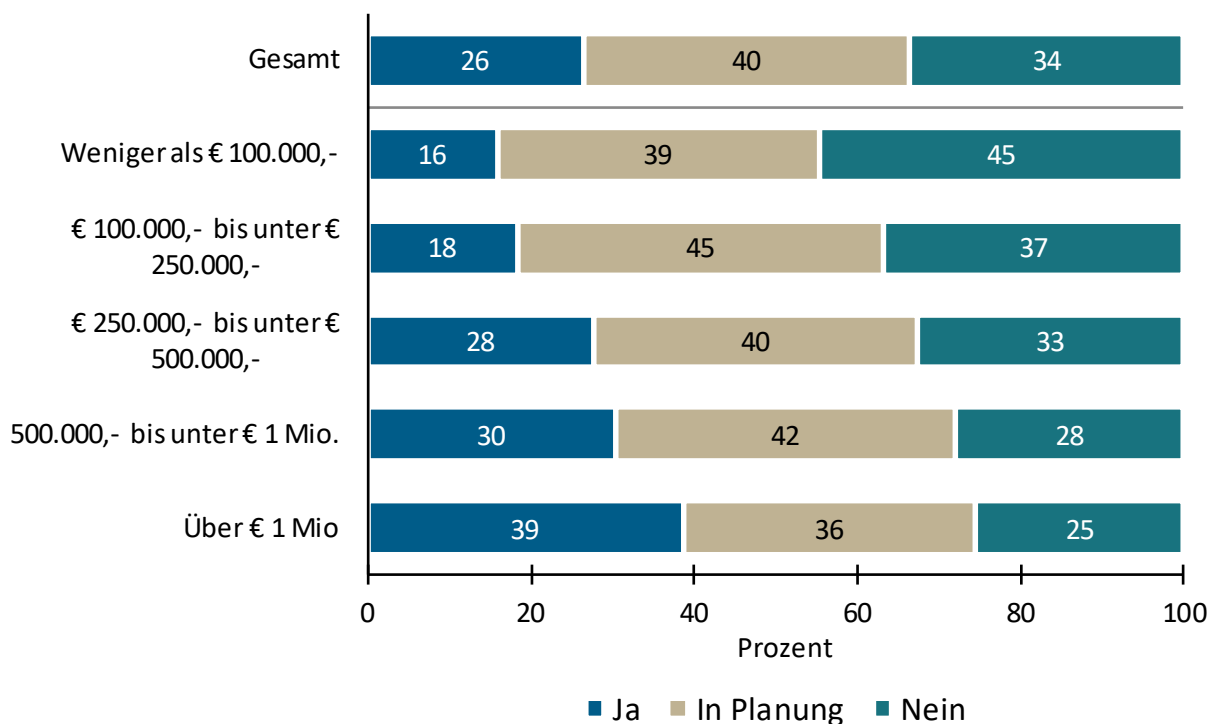


Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Die Relevanz der Unternehmenswertberechnung steigt im Zusammenhang mit dem Umsatz: Die Übergeber/innen der Unternehmen mit einem Umsatz unter € 250.000 berechnen den Unternehmenswert unterdurchschnittlich oft, ab einem Umsatz von € 500.000 liegt die Häufigkeit über dem Durchschnitt. Bei einem Umsatz von über € 1 Mio rechnen 75 % der potenziellen Übergeber/innen den Unternehmenswert aus oder planen, dies zu tun.

Abb. 55 | Berechnung des Unternehmenswertes nach Umsatzgröße, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Die Mehrheit der potenziellen Übergeber/innen, die den Unternehmenswert bereits berechnet haben, schätzen diesen Wert als sehr nachvollziehbar (55 %) oder eher nachvollziehbar (31 %). Weitere 12 % haben ihn als teilweise nachvollziehbar eingeschätzt und nur für 2 % ist er nicht nachvollziehbar.

Die potenziellen Übergeber/innen, die den Unternehmenswert berechnet haben, wollen in 53 % der Fälle das Ein- bis Dreifache des jährlichen Unternehmensgewinns für ihr Unternehmen erhalten, wobei der Medianwert beim Dreifachen liegt. Der Medianwert der tatsächlich erfolgten Unternehmensübergaben liegt beim Zweifachen des Unternehmensgewinns (siehe Kapitel 2.2.2). Dies deutet darauf hin, dass die Unternehmen im Durchschnitt über realistische Preis- bzw. Werterwartungen verfügen.

4 | Nachfolge in Familienunternehmen

Hauptergebnisse

- In Familienunternehmen erfolgt mehrheitlich eine familieninterne unentgeltliche Übergabe. Potenzielle Übergeber/innen in Familienunternehmen gehen schon zu mehr als 50 % von einer externen Übergabe aus.
- Als Motiv für die Übernahme eines Familienunternehmens spielt für die Nachfolger/innen der Fortbestand des Unternehmens bzw. die Sicherung der Arbeitsplätze eine maßgebliche Rolle.
- Die aktive Einbindung der Nachfolger/innen vor einer Unternehmensübergabe findet in Familienunternehmen deutlich häufiger statt als in Nicht-Familienunternehmen.
- Nach erfolgter Übergabe sind Übergeber/innen in Familienunternehmen weiterhin deutlich häufiger und meist informell im Unternehmen involviert als in Nicht-Familienunternehmen.

Die KMU Forschung Austria orientiert sich bei ihrer Definition von Familienunternehmen an dem Begriffsverständnis der Europäischen Kommission. Demnach gilt ein Unternehmen unabhängig von seiner Größe als Familienunternehmen, wenn:

- sich die Mehrheit der Entscheidungsrechte im Besitz der natürlichen Person(en), die das Unternehmen gegründet hat/haben, der natürlichen Person(en), die das Gesellschaftskapital des Unternehmens erworben hat/haben oder im Besitz ihrer Ehepartner/innen, Eltern, ihres Kindes oder der direkten Erben ihres Kindes befindet, und
- die Mehrheit der Entscheidungsrechte direkt oder indirekt besteht, und/oder
- mindestens ein/e Vertreter/in der Familie oder der Angehörigen offiziell an der Leitung bzw. Kontrolle des Unternehmens beteiligt ist.

Diese Definition umfasst Einzelunternehmer/innen und Selbstständige und schließt auch Familienunternehmen, die die erste Generationsübertragung noch nicht vollzogen haben, mit ein.

Neben Familienunternehmen entsprechend der EU-Definition definiert die KMU Forschung Austria darüber hinaus nur Unternehmen mit mehr als einem Beschäftigten als Familienunternehmen im engeren Sinn. Hintergrund dafür ist, dass in Ein-Personen-Unternehmen durch ihre strukturellen Gegebenheiten die komplexen Dimensionen eines Familienunternehmens und der wechselseitige Einfluss von Familie und Unternehmen sowie von Eigentum und Führung nur bedingt gegeben sind.

Insgesamt gibt es in Österreich in der marktorientierten Wirtschaft rd. 194.800 Familienunternehmen im engeren Sinn. Inklusive der Ein-Personen-Unternehmen sind fast 546.600 Familienunternehmen im weiteren Sinn (und laut EU-Definition) in Österreich tätig. Damit handelt es sich bei einem Drittel der österreichischen Unternehmen um Familienunternehmen im engeren Sinn und bei 90 % um Familienunternehmen im weiteren Sinn (BMWET, 2026).

Die laut EU-Definition fast 546.600 Familienunternehmen im weiteren Sinne inkl. EPU (90 % der Unternehmen der marktorientierten Wirtschaft) verfügen über 2,5 Mio. Beschäftigte (67 % der Beschäftigten der marktorientierten Wirtschaft) und erwirtschafteten einen Umsatz von rund € 610 Mrd. (59 % der Umsätze der marktorientierten Wirtschaft).

Familienunternehmen im engeren Sinne, d.h. ohne EPU, umfassen 194.800 Betriebe (32 %) mit einem Umsatz von rund € 580 Mrd (56 %), die rund 2,2 Mio. Personen (58 %) beschäftigen.

Familienunternehmen zeichnen sich durch folgende **Besonderheiten** aus (BMDW, 2020):

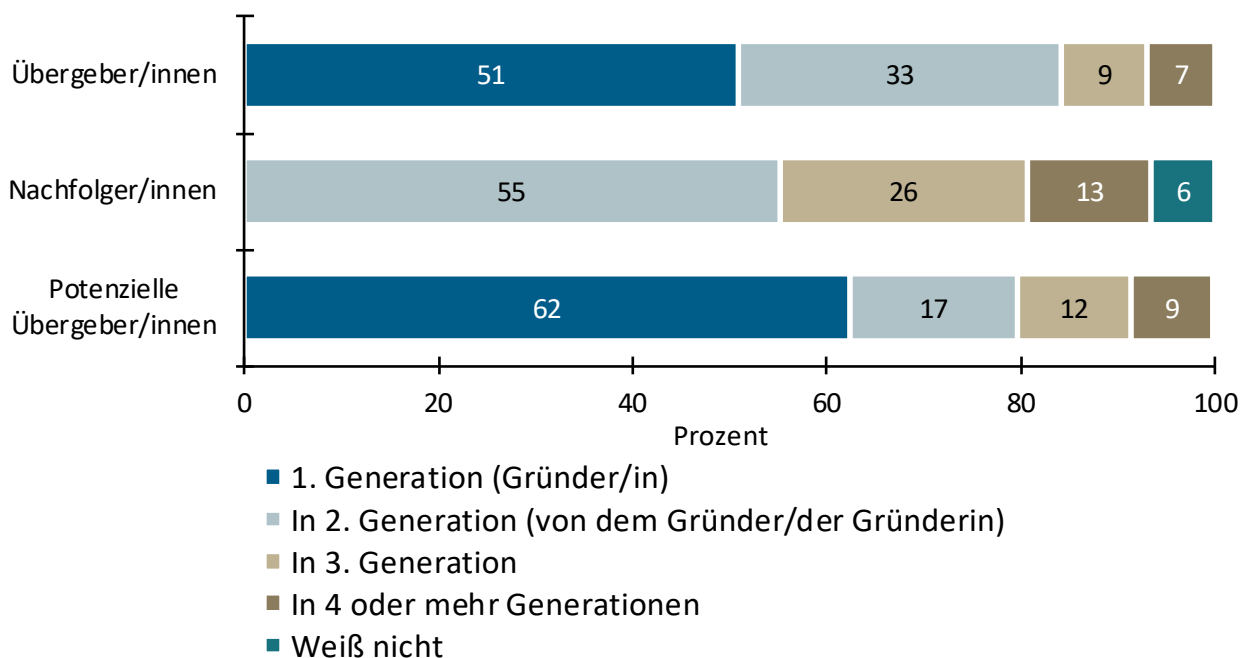
- Ein wesentliches Kennzeichen von Familienunternehmen ist die Überschneidung der Bereiche Familie und Unternehmen sowie deren wechselseitige Beeinflussung. Familienunternehmen haben spezifische Eigentumsverhältnisse und Entscheidungsstrukturen, in denen das persönliche Engagement des/der Unternehmers/Unternehmerin und die starke Einbindung von Familienmitgliedern wesentlich sind.
- Die unternehmerische Tätigkeit in Familienunternehmen ist von Werten wie Beständigkeit, Respekt, Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit, Loyalität und Solidarität bis hin zu regionaler Verantwortung oder Nachhaltigkeit geprägt. Der Wertekanon leistet dabei einen großen Beitrag zur Organisationskultur und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl in Familienunternehmen.
- In Hinblick auf die strategische Ausrichtung steht die Nachhaltigkeit bzw. das langfristige Bestehen über mehrere Generationen hinweg über einer kurzfristigen Profitmaximierung. Durch den generationsübergreifenden Fokus besteht in der Regel ein starker Fortführungswille und Wunsch der Weitergabe des Unternehmens an die nächste Generation in der Familie. Auch die Identifikation mit dem Unternehmen ist von Seiten der nächsten Unternehmergeneration groß (Stiftung Familienunternehmen 2023).
- Familienunternehmen sind zudem häufig stark regional verankert, fungieren gerade in ländlichen Regionen als wichtige Arbeitgeber- und Ausbildungsbetriebe und tragen daher wesentlich zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Wohlstand in ländlichen Regionen bei (Junge Wirtschaft, 2024). Die hohe Bedeutung von Familienunternehmen für ländliche Regionen bestätigt auch die deutsche Stiftung Familienunternehmen, die auf eine wesentlich geringere Wahrscheinlichkeit eines Verkaufs eines Familienunternehmens im ländlichen Raum im Vergleich zu urbanen Regionen hinweist (Stiftung Familienunternehmen 2023).
- Familienunternehmen gelten als eher risikoavers. Um ihr langfristiges Bestehen zu sichern, sind sie gefordert, den Spagat zwischen Tradition und Innovation zu meistern (BMDW, 2020). Sie gelten als Kompetenz- und Wissensträger mit hohem Umsetzungswissen, die als zentrale wirtschaftliche Netzwerkknotenpunkte und wertvolle Innovationsakteure fungieren (Junge Wirtschaft, 2024).

Die folgende Analyse des Nachfolgeprozesses von Familienunternehmen beruht auf der Selbsteinschätzung der Übergeber/innen und Nachfolger/innen, ob ihr Unternehmen vor der Übernahme ein Familienunternehmen war.

Insgesamt definieren mehr als drei Viertel der Übergeber/innen und Nachfolger/innen (76 %) ihr Unternehmen vor dem Übernahmeprozess als Familienunternehmen. Auch die Mehrheit der potenziellen Übergeber/innen (79 %) stuft ihr Unternehmen als Familienunternehmen ein. Rd. die Hälfte der Übergeber/innen (51 %) und 62 % der potenziellen Übergeber/innen zählen sich als Gründer/innen zur 1. Unternehmergeneration. Ein Drittel der Übergeber/innen (33 %) und 17 % der potenziellen Übergeber/innen leiten ihr Unternehmen in 2. Generation und 16 % bzw. 21 % in mindestens 3. Generation. Von den Nachfolger/innen in Familienunternehmen gehören mehr als die Hälfte (55 %) zur 2. Generation, rd. ein Viertel (26 %) leitet das Unternehmen in 3. Generation und bei 13 % ist das Unternehmen schon seit 4 oder mehr Generationen im Familienbesitz.

Eine deutsche Analyse von Familienunternehmen in den Jahren 2018 bis 2023 zeigt, dass es nur ein Fünftel über die dritte Generation hinaus schafft (Garnitz et al., 2023). Mit fortschreitender Generationenfolge nehmen nämlich aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten Governance und Komplexität zu. Während Übergaben von der ersten auf die zweite Generation vergleichsweise überschaubar sind, können ab der dritten Generation aufgrund des Wachstums des Unternehmens und der Familie divergierende Interessen zwischen verschiedenen Familienstämmen hinsichtlich Dividendenpolitik, Investitionsbereitschaft und operativer Beteiligung entstehen, wofür geeignete Strukturlösungen individuell und prozessbegleitend entwickelt werden müssen.

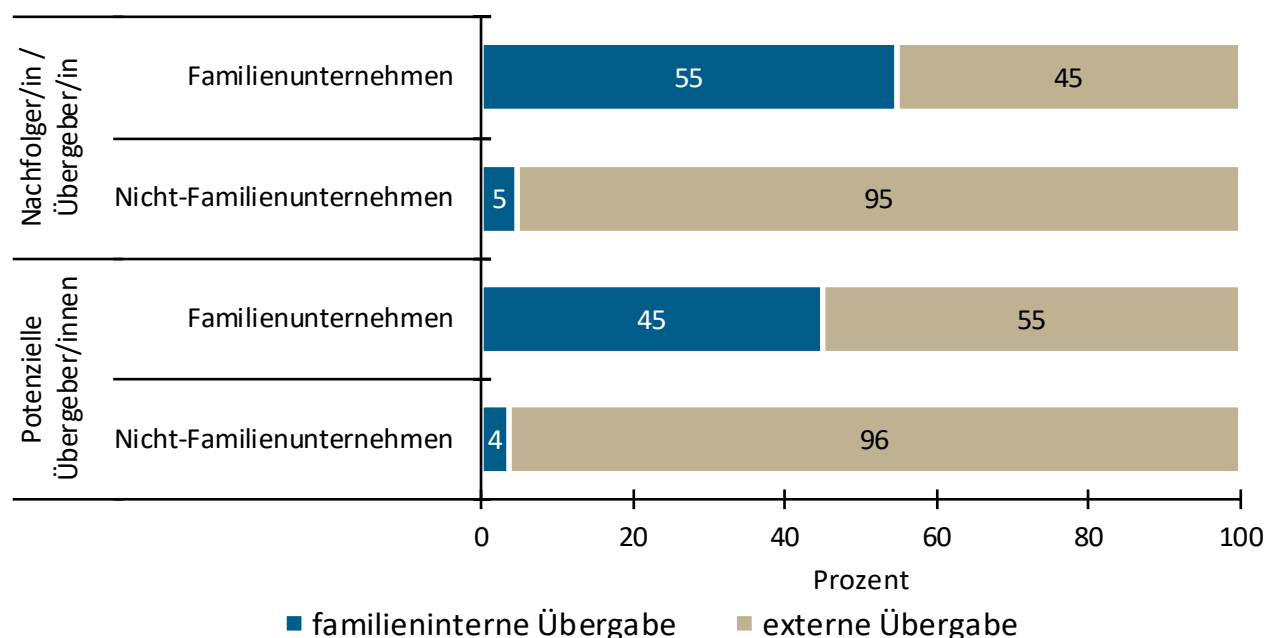
Abb. 56 | Generationenfolge in Familienunternehmen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

In Familienunternehmen führt mehr als die Hälfte der Übergeber/innen und Nachfolger/innen (55 %) eine familieninterne Nachfolge durch, während Nicht-Familienunternehmen in erster Linie externe Übergaben (95 %) realisieren. Familieninterne Übergaben sind somit in Familienunternehmen häufiger vorgesehen als insgesamt (55 % vs. 45 %). Bei den potenziellen Übergeber/innen aus Familienunternehmen, die diesbezüglich schon eine Entscheidung getroffen haben, planen nur mehr knapp die Hälfte (45 %) eine familieninterne Übergabe. Damit könnte sich die Anzahl an Familienunternehmen langfristig verringern. Jene Unternehmen der potenziellen Übergeber/innen, die sich nicht als Familienunternehmen verstehen, gehen in den meisten Fällen (96 %) von einer externen Übergabe aus.

Abb. 57 | Übergabeart in Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %



Potenzielle Übergeber/innen, die diesbezüglich schon eine Entscheidung getroffen haben

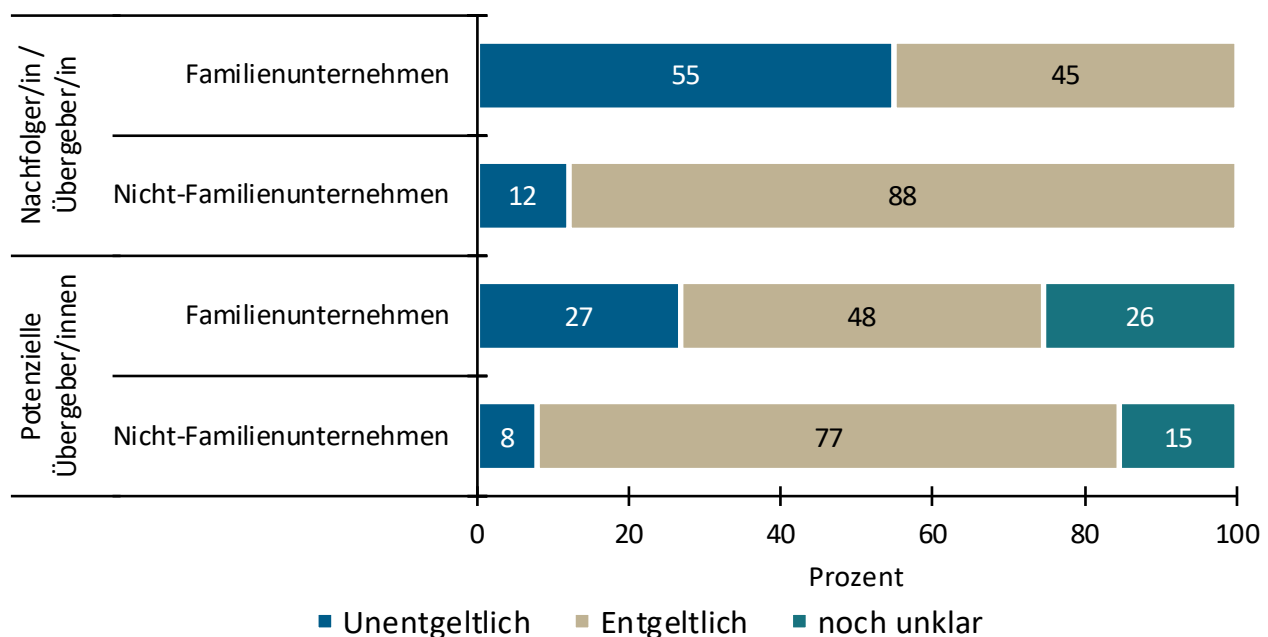
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Auch bei einer deutschen Studie gaben 58 % der im Jahr 2023 befragten deutschen Familienunternehmen an, dass sie bereits eine/n Nachfolger/in aus der Familie für die Geschäftsleitung haben, während 42 % der Familienunternehmen noch keine familieninterne Nachfolge fanden. Im Vergleich zu den vergangenen Jahren haben familieninterne Nachfolgen leicht abgenommen (Garnitz et al., 2023). Und dies obwohl die Übernahmebereitschaft der nächsten Unternehmergegeneration in Familienunternehmen grundsätzlich hoch ist. Neben einer operativen Führungsrolle im Familienunternehmen erscheinen jedoch auch alternative Rollen der aktiven Mitgestaltung des Familienvermögens, z. B. im Beirat, Family Office oder Netzwerkfunktionen möglich. Der Großteil der Interviewten der nächsten Generation identifiziert sich zwar stark mit dem Familienunternehmen, ist jedoch nicht mehr für eine vollkommene Aufgabe des Privatlebens bereit. Neben einem erfüllenden Beruf sollte genug Zeit für Familie und Freizeit bleiben (Stiftung Familienunternehmen 2023).

In Hinblick auf externe Übergaben beobachten die befragten Expertinnen und Experten, dass Familienunternehmen auch Anfragen von ausländischen strategischen Investoren und Finanzinvestoren (Private Equity Fonds) erhalten, die gezielt nach Nischenbranchen (wie z. B. Spezialzulieferer, „Hidden Champions“) suchen. Diese können zwar eine Nachfolgelösung ermöglichen, sind aber auch mit Fragen nach der Erhaltung des Standorts und Know-hows sowie der langfristigen Verankerung des Unternehmens verbunden.

In den Familienunternehmen der befragten Übergeber/innen und Nachfolger/innen findet mehr als die Hälfte der Übergaben (55 %) unentgeltlich statt. Die Mehrheit der Nicht-Familienunternehmen (88 %) wird hingegen entgeltlich übertragen. Bei den potenziellen Übergaben ist bei mehr als einem Viertel der Familienunternehmen (27 %) eine unentgeltliche Nachfolge geplant und knapp die Hälfte (48 %) sieht eine entgeltliche Form der Unternehmensübertragung vor. Bei Nicht-Familienunternehmen (77 %) soll die Übergabe großteils entgeltlich erfolgen.

Abb. 58 | Art der finanziellen Übergabe in Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %

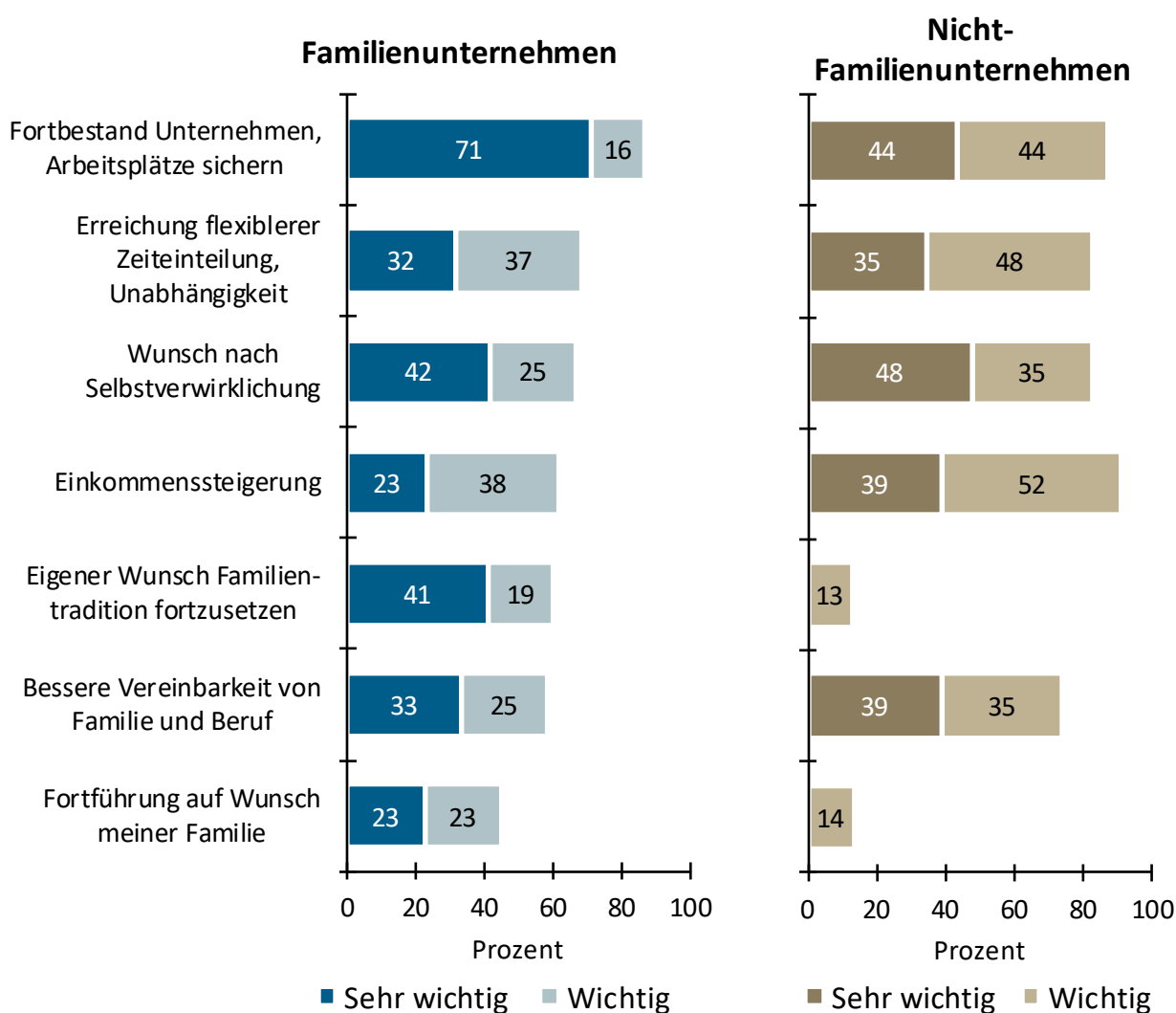


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Der zentrale Auslöser für die Übergabe eines Familienunternehmens bleibt der altersbedingte Rückzug der Unternehmer/innen. Mehr als drei Viertel der Familienunternehmen (77 %) werden aufgrund des Erreichens des pensionsfähigen Alters der Übergeber/innen übertragen. Auch bei Nicht-Familienunternehmen (60 %) spielt das Alter der Unternehmer/innen eine wichtige Rolle für eine Übergabe, nimmt aber nicht so eine hohe Priorität ein wie bei Familienbetrieben.

Als Motiv für die Übernahme eines Familienunternehmens steht für die Nachfolger/innen der Fortbestand des Unternehmens bzw. die Sicherung der Arbeitsplätze im Vordergrund. Für rd. 71 % der Nachfolger/innen von Familienunternehmen ist dies ein sehr wichtiger Grund, bei Nicht-Familienunternehmen trifft dies „nur“ auf 44 % zu, obwohl auch bei Nicht-Familienunternehmen weitere 44 % dies als wichtiges Motiv für die Übernahme angeben. Der Wunsch nach Selbstverwirklichung spielt sowohl bei Familienunternehmen als auch bei Nicht-Familienunternehmen eine maßgebliche Rolle. Bei Nachfolger/innen von Familienunternehmen kommt der eigene Wunsch, die Familientradition fortzusetzen, besonders stark zum Tragen, während für Nicht-Familienunternehmen der Wunsch nach einer Einkommenssteigerung (91 %), das Erreichen von Unabhängigkeit und einer flexiblen Zeiteinteilung (83 %) sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (74 %) eine größere Rolle spielen.

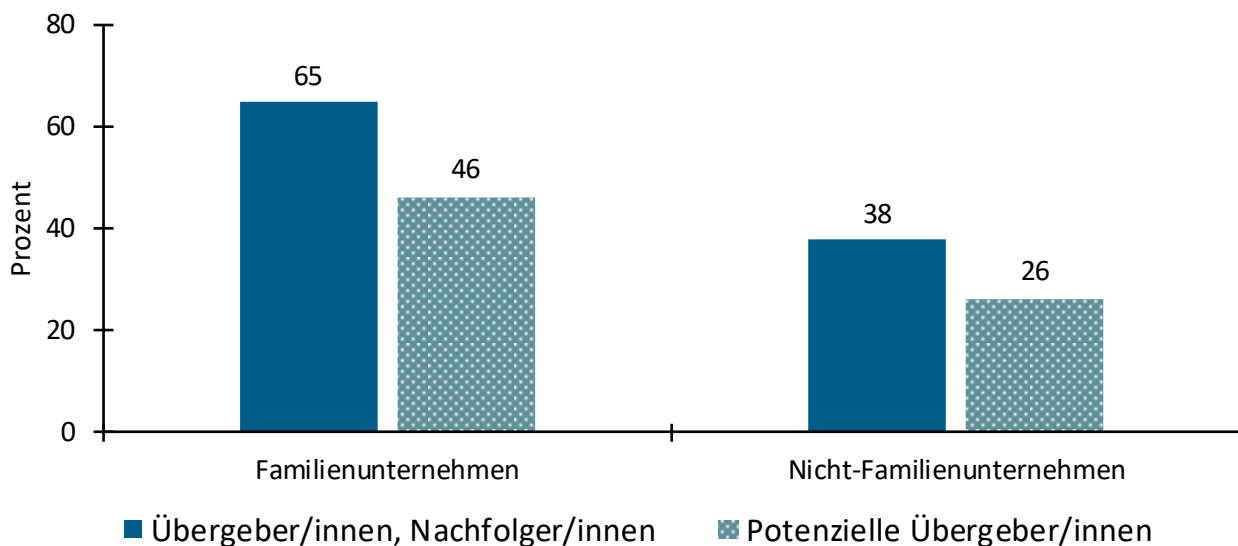
Abb. 59 | Die wichtigsten Motive für die Übernahme, Anteile der Nachfolger/innen in Familienunternehmen und in Nicht-Familienunternehmen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Die aktive Einbindung der Nachfolger/innen vor einer Unternehmensübergabe findet in Familienunternehmen (65 %) deutlich häufiger statt als in Nicht-Familienunternehmen (38 %). Auch bei den potenziellen Übergeber/innen werden die möglichen Nachfolger/innen in Familienunternehmen häufiger bereits zuvor eingebunden als in Nicht-Familienunternehmen (46 % vs. 26 %). In den Interviews wird ebenfalls auf die längeren Planungsprozesse und Einbindungsphasen der Nachfolger/innen in Familienunternehmen hingewiesen. Laut Knauer (2018) stellt die Planung der Unternehmensübertragung einen relevanten und unvermeidbaren Schritt im Lebenszyklus eines Familienunternehmens dar.

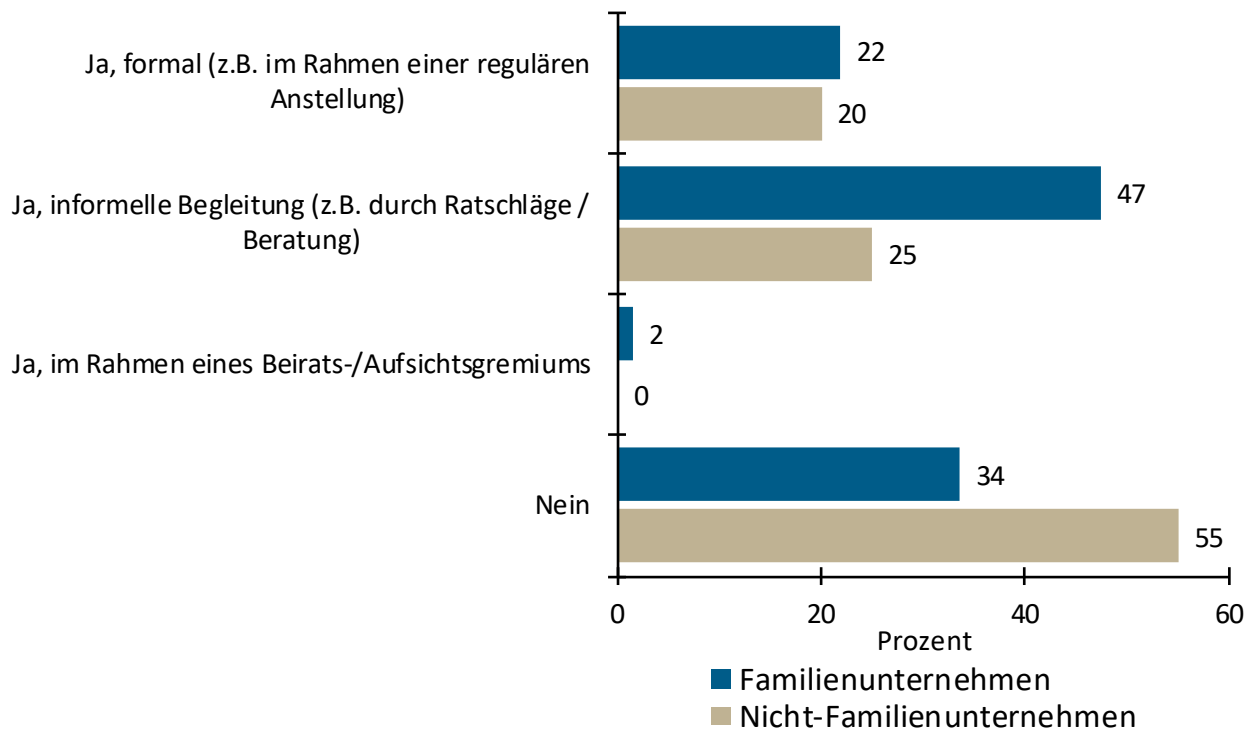
Abb. 60 | Tätigkeit im Unternehmen vor der formalen Übergabe in Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Nach erfolgter Übergabe ist der Kontakt zwischen Übergeber/innen und Nachfolger/innen in Familienunternehmen deutlich enger als in Nicht-Familienunternehmen. Rd. zwei Drittel der Übergeber/innen von Familienunternehmen (66 %) bleiben in das Unternehmensgeschehen involviert und stehen ihren Nachfolger/innen weiterhin großteils informell mit Hilfe von Ratschlägen und Beratungen zur Seite, wie knapp die Hälfte der Befragten (47 %) angibt. Jeweils rd. ein Fünftel in Familien- und Nicht-Familienunternehmen bleibt auch nach der Übergabe im Unternehmen formal angestellt.

Abb. 61 | Tätigkeit des/der Vorgängers/in nach der Übergabe in Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen involviert, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2019

Aufgrund der familiären Beziehungen ist die Übergabe von Familienunternehmen untrennbar mit zwischenmenschlichen Faktoren verknüpft. Neben betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Aspekten müssen auch die sozialen Dimensionen sowie die vielfältigen Emotionen berücksichtigt werden, die diesen Prozess begleiten und aus denen sich verschiedene Herausforderungen ergeben können. Dazu zählen etwa die Schwierigkeit des Übergebers bzw. der Übergeberin, „loslassen“ zu können, sowie mangelnde Erfahrung und fehlendes Fachwissen auf Seiten des Nachfolgers bzw. der Nachfolgerin (Knauer, 2018). Auch die Nachfolgeregelung bei Familienunternehmen ist komplexer, da sie sowohl unternehmerische Aspekte als auch die persönliche Existenz der Beteiligten betrifft. Eine rechtzeitige, gründliche Nachfolgeplanung mit der Festlegung von Zielen, Inhalten und der Erstellung eines Zeitplans, bei der die individuelle Situation des Unternehmens und der Familie berücksichtigt werden, sind daher von hoher Relevanz (vgl. Zehrer, 2024).

Um den emotionalen Übergabeprozess in Familienunternehmen darzustellen, wurde ein 3-Gipfel-Modell entwickelt (Zehrer, 2024 bzw. Zehrer, Stadlmeyr, Penz & Kurz, 2023). Dieses besteht aus drei symbolischen Bergen, die jeweils ein Gipfelkreuz tragen.

- Der erste Gipfel ist Symbol für die Initiierung und beinhaltet den Gipfel des Übergebers/der Übergeberin. Die Initiierungsphase wird zumeist von den Inhaber/innen eingeleitet und ist für diese mit einem Verlust von Eigentum, Macht, Kontrolle, Anerkennung und Einfluss verbunden und kann dazu führen, dass der Prozess der Übergabe hinausgezögert wird.
- In der zweiten Phase, dem Gipfel der Übergabe, übernehmen der/die Übergeber/in und der/die Nachfolger/in idealerweise gemeinsam die Führung des Unternehmens und führen den formalen Übergabeprozess durch. Dabei werden die Übergeber/innen für eine gewisse Zeit zu den unmittelbaren Vorgesetzten ihrer Kinder, wodurch Konflikte zwischen den Generationen entstehen können.
- Der dritte Gipfel steht für den Rückzug der Übergeber/innen und der/die Nachfolger/in beginnt seinen/ihren eigenen Gipfel zu besteigen und das Unternehmen in eine neue Ära zu führen. Während dieser Phasen kommt es zu einer kontinuierlichen Rollenveränderung bei den Übergeber/innen und Nachfolger/innen.

In diesem letzten Zeitraum ist laut befragter Expertinnen und Experten auch die persönliche Zukunftsplanung des/der Übergebers/Übergeberin miteinzubeziehen. Fehlende persönliche Perspektive nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen führt dazu, dass Übergeber/innen den Prozess hinauszögern oder nach vollzogener Übergabe wieder in operative Entscheidungen eingreifen. Damit trägt auch die persönliche Lebensplanung der Übergeber/innen zu einer erfolgreichen Weitergabe von Familienunternehmen bei.

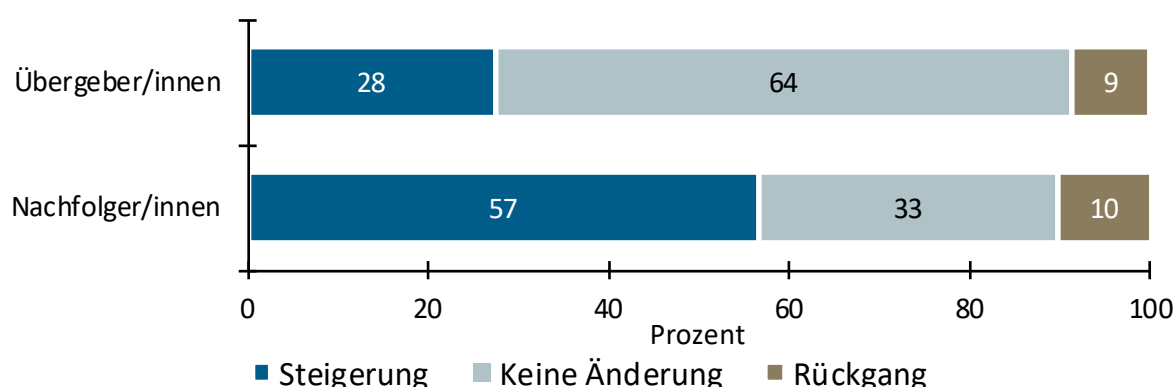
5 | Investitionen und Finanzierung im Zuge der Nachfolge

Hauptergebnisse

- Während drei Jahre vor der Übergabe das Investitionsvolumen im Unternehmen meist unverändert geblieben ist, steigern mehr als die Hälfte der Nachfolger/innen dieses in den ersten Jahren nach der Übernahme.
- Während sowohl vor als auch nach der Übernahme in vielen Fällen in die Beziehung zur Kundschaft und in die Betriebsausstattung inkl. Fuhrpark bzw. in die Infrastruktur investiert wurde, so sind es vor allem die Nachfolger/innen, die in die Digitalisierung des Unternehmens investieren. Hingegen erfolgen nach der Übernahme zunächst kaum Investitionen in Forschung und Entwicklung und nur eine Minderheit investiert in Produktinnovationen oder die Anschaffung neuer Produktionsanlagen und Maschinen.
- Investitionen werden oftmals aus dem Eigenkapital finanziert und führen meist zu einer Steigerung des Unternehmenswerts.
- Hauptgründe für ausbleibende Investitionen sind für (potenzielle) Übergeber/innen, dass sie keine Notwendigkeit darin sehen oder diese den Nachfolger/innen überlassen wollen. Die Nachfolger/innen begründen dies in erster Linie mit einer schwierigen Finanzierungssituation und dem Mangel an zeitlichen Ressourcen.

In Hinblick auf das Investitionsvolumen zeigt sich, dass dieses bei den zur Nachfolge anstehenden Betrieben mehrheitlich konstant geblieben ist. Mehr als ein Viertel der Übergeber/innen (28 %) steigerte sogar ihren Investitionsaufwand drei Jahre vor der Übergabe und lediglich knapp ein Zehntel nahm kurz vor der Übergabe weniger Investitionen vor.

Abb. 62 | Entwicklung des Investitionsvolumens drei Jahre vor der Übergabe bzw. seit der Übernahme, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %

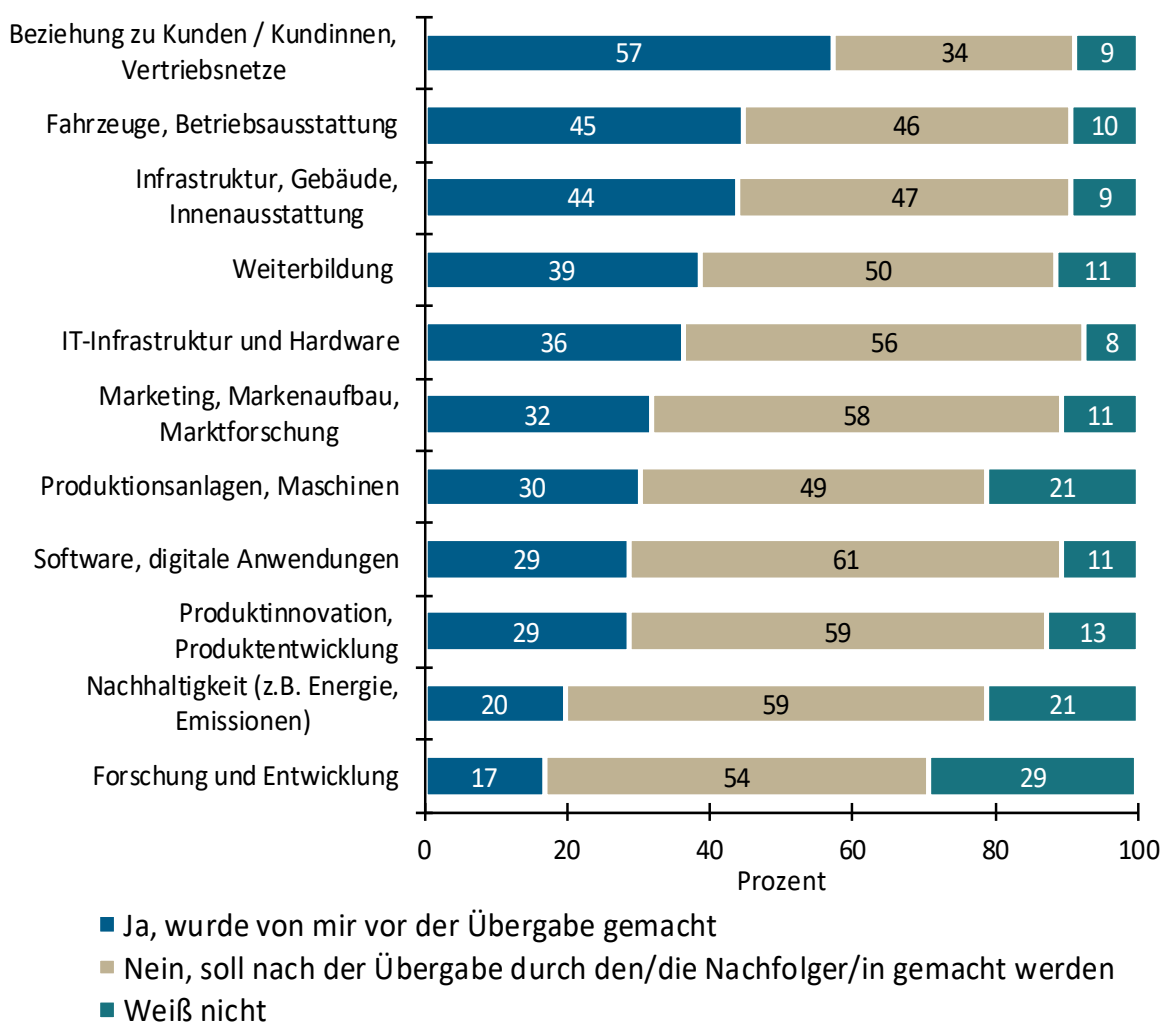


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Die befragten Übergeber/innen haben maximal 3 Jahre vor der Übergabe vor allem in ihre Beziehung zu ihrer Kundschaft investiert und ihre Vertriebsnetze auf- und ausgebaut (57 %). Auch die potenziellen Übergeber/innen haben vor der geplanten Übergabe noch am ehesten vor, in den Vertrieb zu investieren, jedoch hat dies nur rd. ein Viertel (26 %) konkret geplant.

Jeweils rd. 45 % der Übergeber/innen haben noch kurz vor der Übergabe Investitionen in den Fuhrpark und die Betriebsausstattung getätigt sowie in die Betriebsinfrastruktur, das Gebäude und in eine neue Innenausstattung investiert. Hingegen werden Investitionen in Software und digitale Anwendungen (61 %), in Produktinnovationen (59 %) und Nachhaltigkeit (59 %) mehrheitlich an die zukünftigen Nachfolger/innen ausgelagert. Auch in das Marketing inklusive Markenaufbau und Marktforschung (58 %) sowie in die IT-Infrastruktur und Hardware (56 %) sollen aus Sicht der Übergeber/innen mehrheitlich die Nachfolger/innen investieren.

Abb. 63 | Investitionen der Übergeber/innen bis max. 3 Jahre vor Übergabe, Anteile der Übergeber/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Auch laut den potenziellen Übergeber/innen sollen Investitionen in Weiterbildung (53 %), Marketing (49 %) und Software und digitale Anwendungen (42 %) vor allem von den zukünftigen Nachfolger/innen übernommen werden. Zudem liegt aus Sicht der potenziellen Übergeber/innen kein Investitionsbedarf bei der (maschinellen) Infrastruktur des Unternehmens, nämlich bei Produktionsanlagen und Maschinen (74 %), Fahrzeugen und Betriebsausstattung (62 %) und der Gebäudeinfrastruktur (59 %), vor. Auch hinsichtlich Produktinnovationen (63 %), Forschung und Entwicklung (61 %) und Nachhaltigkeit (56 %) wird mehrheitlich kein Bedarf für Erneuerung wahrgenommen.

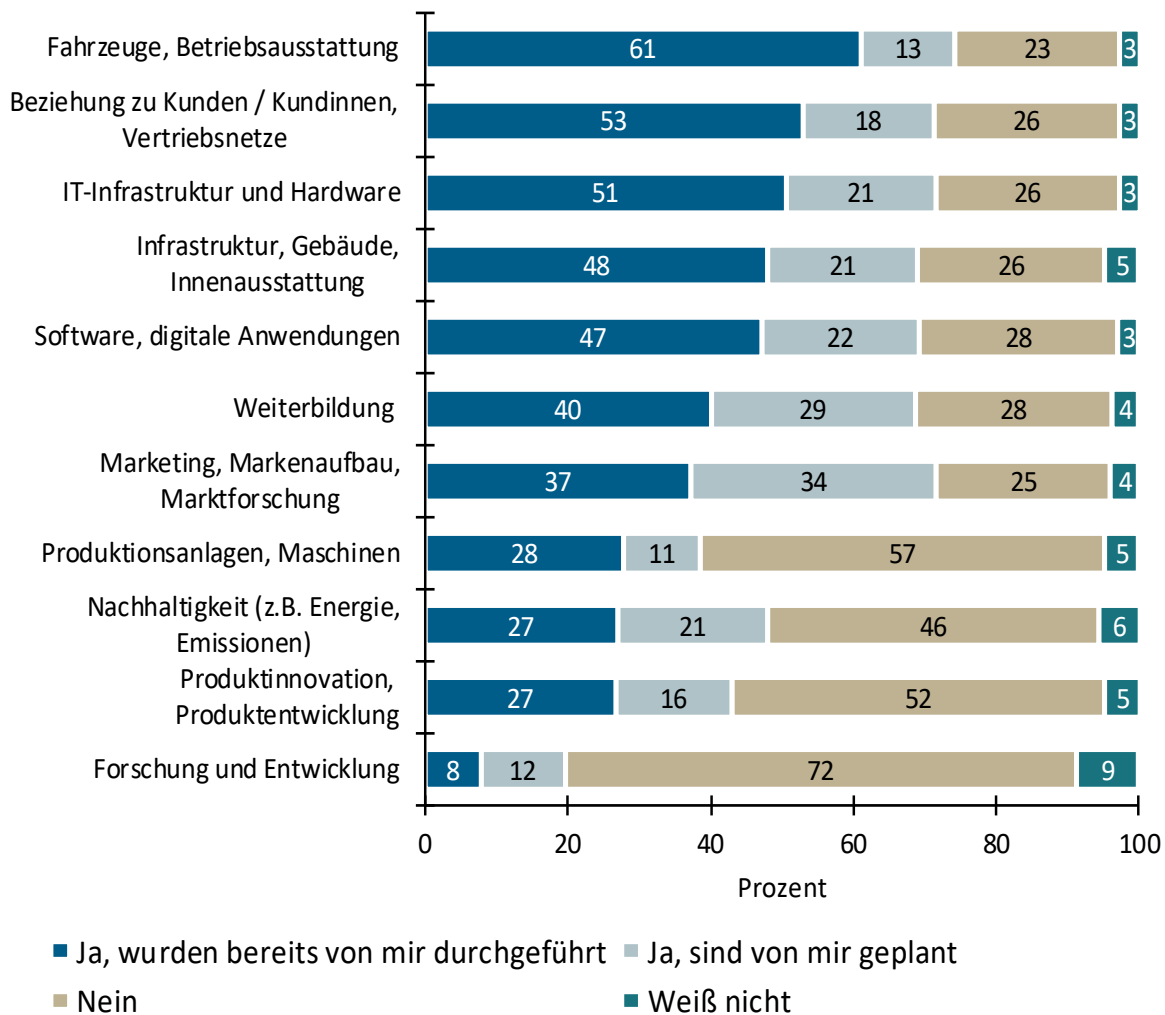
Mehr als die Hälfte der Nachfolger/innen (57 %) steigerte seit der Unternehmensübernahme ihr Investitionsvolumen, um Neuerungen und Modernisierungen im Betrieb durchzuführen (siehe Abbildung 62). Ein Drittel hielt den Aufwand für Investitionen stabil.

Die Nachfolger/innen haben seit ihrer Übernahme vor allem in Fahrzeuge und Betriebsausstattung (61 %) sowie in den Vertrieb und die Kundenbeziehungen (53 %) investiert. Auch Investitionen in die IT-Hard- und Software sowie in die Unternehmensinfrastruktur wurden bereits von jeweils der Hälfte der befragten Nachfolger/innen durchgeführt und jeweils rd. ein Fünftel hat Erneuerungen in der IT- und Gebäudeinfrastruktur geplant. Außerdem investierten 37 % der Nachfolger/innen in das Marketing und Aktivitäten zum Markenaufbau bzw. die Marktforschung und rd. ein Drittel (34 %) hat dies noch vorgesehen. Mit ihren Investitionen in IT und Marketing kommen die Nachfolger/innen den Wünschen der Übergeber/innen nach (marketing-)technischer Erneuerung nach.

Investitionen in Weiterbildungsaktivitäten sind bereits von 40 % der Nachfolger/innen erfolgt und 29 % streben diese in Zukunft an. Jene Nachfolger/innen, die bereits in Schulungsaktivitäten ihrer Mitarbeiter/innen investiert haben, erhöhten mehrheitlich das Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im Vergleich zu vor der Übernahme (56 %) und 37 % behielten den gleichen Qualifizierungsumfang bei.

Von den Nachfolger/innen sind hingegen kaum Investitionen in Forschung und Entwicklung (72 %) vorgesehen. Auch die Anschaffung neuer Produktionsanlagen und Maschinen hat die Mehrheit der nachfolgenden Unternehmer/innen (57 %) nach der Übernahme nicht geplant. Rd. die Hälfte sieht auch keine Investitionen in Produktinnovationen und Nachhaltigkeit vor, obwohl die Übergeber/innen diese Themen gerne an ihre zukünftigen Nachfolger/innen weitergeben. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass es durch eine Übergabe zu einer gewissen zeitlichen Verzögerung bei Forschungs- und Innovationsaktivitäten kommen kann, da sich möglicherweise Nachfolger/innen im Betrieb zuerst festigen wollen, bevor sie neue Projekte in Angriff nehmen.

Abb. 64 | Investitionen der Nachfolger/innen in Ihr neu übernommenes Unternehmen, Anteile der Nachfolger/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Laut befragter Expertinnen und Experten ist bei den Unternehmensnachfolgen häufig ein gewisser zeitlicher Abstand zwischen der Übergabe und dem erstem Innovationsschub zu beobachten, da die Nachfolger/innen zunächst ihre Rolle festigen und die Akzeptanz von Mitarbeitenden und Stakeholdern gewinnen müssen, bevor Innovationsprozesse initiiert werden können. Dabei kommt es zumeist zu einer Modernisierung veralteter Strukturen und einer verstärkten Digitalisierung, da die jüngere Generation bereits häufig Kompetenzen in digitalen Bereichen, wie Social Media, neuen Kommunikationswegen und KI-Anwendungen, mitbringt. Die betriebliche Implementierung erfordert jedoch zunächst die Überzeugung der Belegschaft sowie eine schrittweise Einführung, um bestehendes Personal nicht zu überfordern und keine Abgänge von Schlüsselmitarbeitenden auszulösen.

Nach der familieninternen Übernahme eines Tourismusbetriebs setzte der Nachfolger beispielsweise mehrere technische Erneuerungen um. Er gestaltete u.a. die Unternehmenswebseite komplett um, implementierte ein digitales Buchungssystem und schaffte eine neue Registrierkasse an. Gleichzeitig

blieb jedoch die strategische Ausrichtung des Unternehmens im Wesentlichen unverändert. Das Geschäftsmodell mit starker Stammgästabindung wurde beibehalten und behutsam weiterentwickelt. Mit einem verstärkten Fokus auf Regionalität und regionale Vermarktung wurden gewisse neue Akzente gesetzt.

Ein Interviewter, der zwei Dachdecker- und Spenglerbetriebe übernommen hat, setzte auf eine konsequente Digitalisierung des Backoffice. Gleichzeitig blieben die handwerkliche Marke und Unternehmenskultur der übernommenen Betriebe erhalten. Konkret stattete er die Mitarbeiter/innen z. B. mit Fahrzeugen und Smartphones aus, womit Baustellenberichte digital erfasst und professionelle Fotodokumentationen an die Kundschaft übermittelt werden können. Durch diese Einsparungen im Verwaltungsbereich konnten Gehaltserhöhungen für die Handwerker/innen finanziert werden.

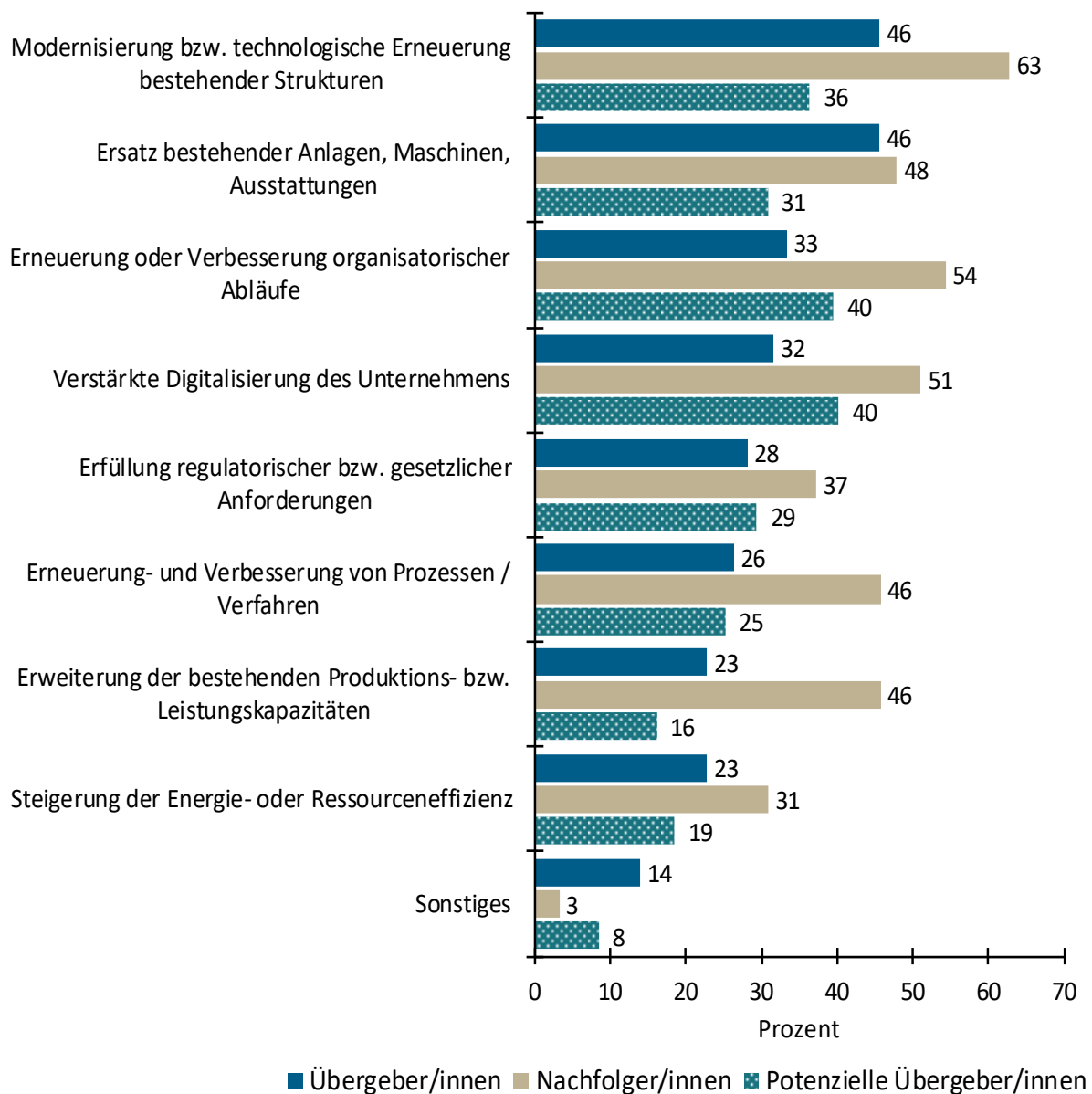
Aus Expertensicht können Generationenwechsel als Innovationsbooster wirken, da sie mittelfristig oftmals substanzielle Veränderungen im Geschäftsmodell, in den Prozessen oder im Leistungsangebot zur Folge haben. Häufig wird dabei auch die strategische Dimension verändert und beispielsweise eine verstärkte Internationalisierung gewagt und bewusst der Schritt in europäische und außereuropäische Märkte vorangetrieben. Solche Veränderungsprozesse lassen sich im Rahmen eines Führungswechsels leichter legitimieren als Veränderungen unter derselben Führung.

Auch in einem mittelständischen Engineering Unternehmen hat sich der Betrieb seit Eintritt der Nachfolgerin in die Geschäftsführung in mehreren Bereichen weiterentwickelt. Die strategische Ausrichtung im Bereich Prototypenbau und Sondermaschinenbau wurde gestärkt, der Forschungsbereich hat sich mehr in Richtung Umwelttechnik und Abwasseraufbereitung entwickelt. Eine interne Innovationsgruppe befindet sich im Aufbau, um den bisher hauptsächlich mit dem Vater geführten Innovationsdialog auf eine breitere Basis zu stellen. Außerdem erfolgt eine kontinuierliche Digitalisierung, wozu neue Datenmanagementsysteme eingeführt wurden. CAD-Programme werden auf dem aktuellen Stand gehalten und KI-Werkzeuge nach Bedarf eingesetzt.

Als Motive für die bereits getätigten oder noch geplanten Investitionen stehen für die Übergeber/innen die Modernisierung und technologische Erneuerung sowie der Ersatz bestehender Anlagen, Maschinen und der Ausstattungen im Vordergrund, wie jeweils 46 % angeben. Die technologische Erneuerung und Modernisierung hat sogar für 63 % der Nachfolger/innen oberste Priorität. Weitere wichtige Motive für geplante und durchgeführte Investitionen stellen für die nachfolgenden Unternehmer/innen die Erneuerung oder Verbesserung organisatorischer Abläufe (54 %) sowie die verstärkte Digitalisierung des neuen Unternehmens (51 %) dar. Darüber hinaus sind für die Nachfolger/innen auch der Ersatz bestehender Anlagen, Maschinen, Ausstattungen (48 %), die Erneuerung- und Verbesserung von Prozessen und Verfahren (46 %) sowie die Erweiterung der bestehenden Produktions- bzw. Leistungskapazitäten (46 %) von Bedeutung.

Für die potenziellen Übergeber/innen mit Investitionsabsichten sind vor allem die Optimierung organisatorischer Abläufe (40 %), die verstärkte Digitalisierung des Unternehmens (40 %) sowie die Modernisierung bzw. technologische Erneuerungen (36 %) wichtige Motive, um noch Investitionen vor der Übergabe zu tätigen.

Abb. 65 | Motive für die getätigten und geplanten Investitionen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und der potenziellen Übergeber/innen in %

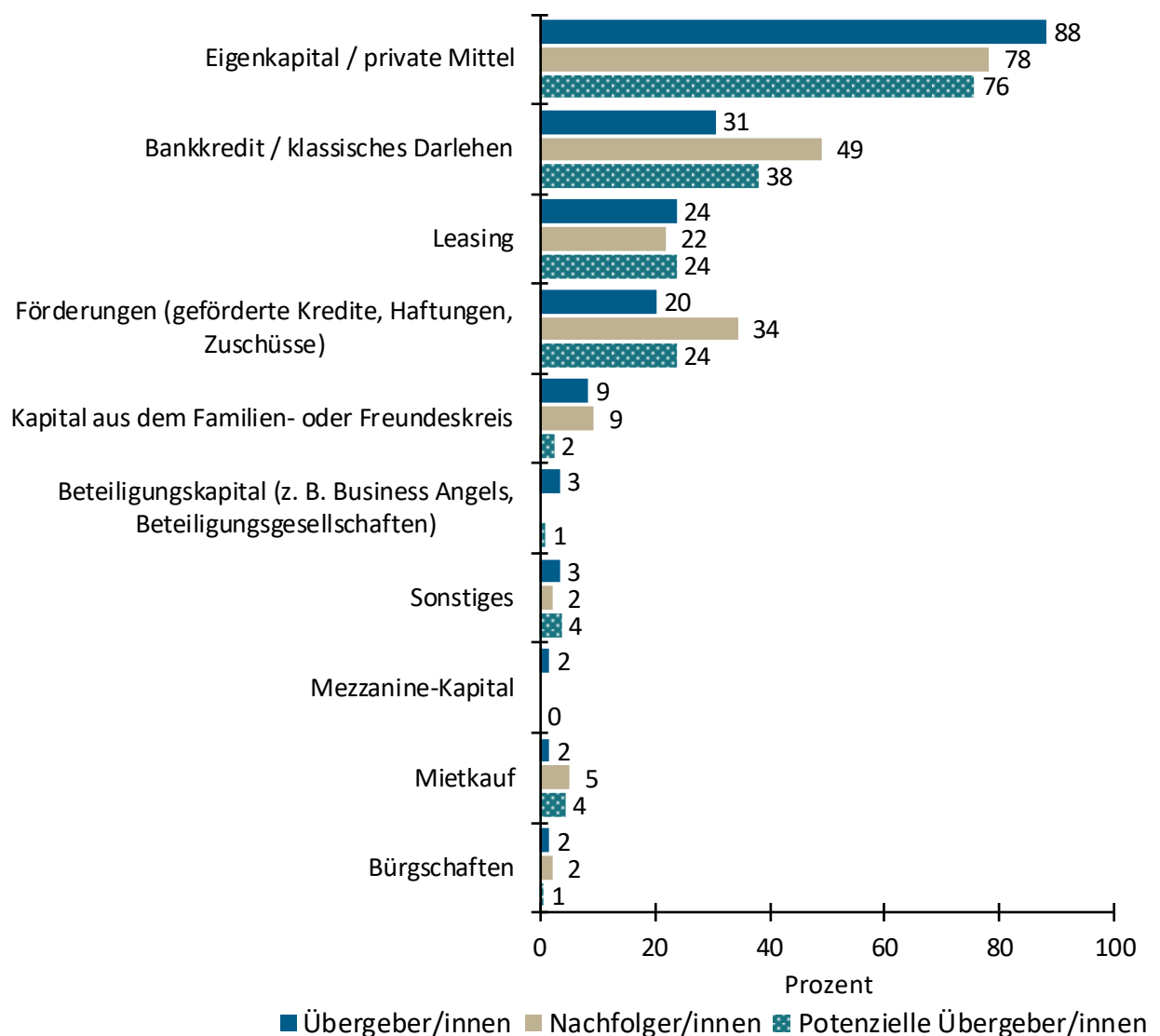


Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Als Hauptfinanzierungsquelle für die getätigten und geplanten Investitionen steht sowohl für die Übergeber/innen und Nachfolger/innen als auch für die potenziellen Übergeber/innen das Eigenkapital bzw. private Mittel im Vordergrund. Darüber hinaus werden vor allem Bankkredite bzw. Darlehen in Anspruch genommen, wobei diese Fremdfinanzierungsmöglichkeiten von 49 % der Übergeber/innen und 38 % der potenziellen Übergeber/innen genutzt werden. Auch Leasingmodelle und Förderungen kommen bei einem Fünftel der Nachfolger/innen bzw. knapp einem Viertel der potenziellen Übergeber/innen zum Einsatz, nur Übergeber/innen (34 %) greifen etwas häufiger auf geförderte Kredite, Haftungen und Zuschüsse zurück.

Abb. 66 | Finanzierungsquelle für die getätigten und geplanten Investitionen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und der potenziellen Übergeber/innen in %



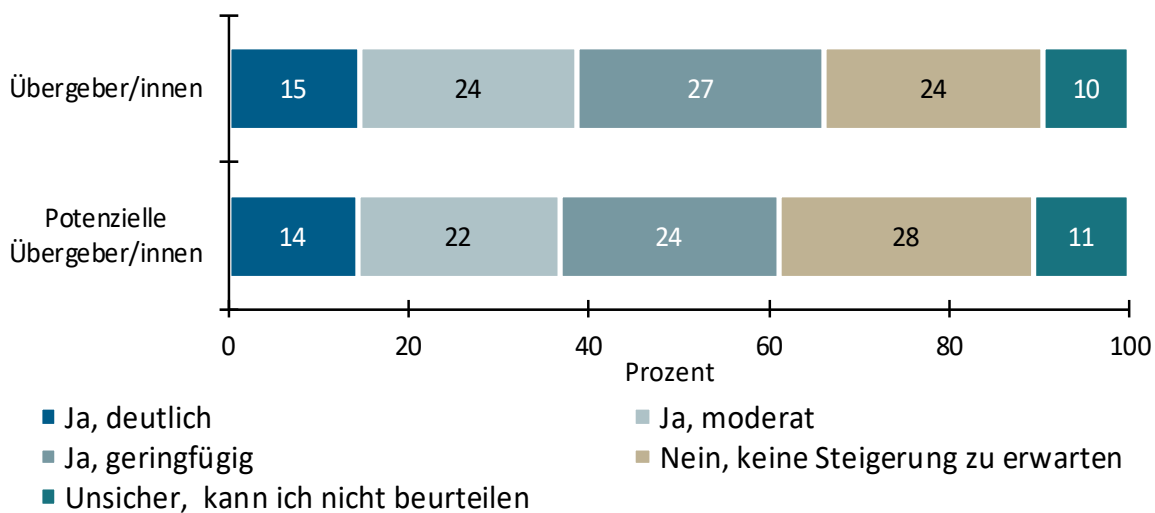
Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Rd. zwei Drittel der Übergeber/innen geben an, dass ihre vor der Übergabe durchgeführten Investitionen zu einer Steigerung des Unternehmenswertes beigetragen haben, wobei 15 % eine deutliche und 24 % eine moderate Steigerung des Unternehmenswertes aufgrund der Investitionsaktivitäten identifizieren. Ein knappes Viertel (24 %) konnte dadurch keine Erhöhung des Unternehmenswertes beobachten.

Von den potenziellen Übergeber/innen gehen rd. 60 % von einer investitionsbedingten Unternehmenswertsteigerung aus, wobei mehr als ein Drittel eine deutliche oder moderate Erhöhung erwartet. 28 % sind der Ansicht, dass es aufgrund der geplanten Investitionen zu keiner Steigerung des Unternehmenswertes kommen wird.

Abb. 67 | Steigerung des Unternehmenswertes durch die durchgeführten bzw. geplanten Investitionen
Anteile der Übergeber/innen und der potenziellen Übergeber/innen in %

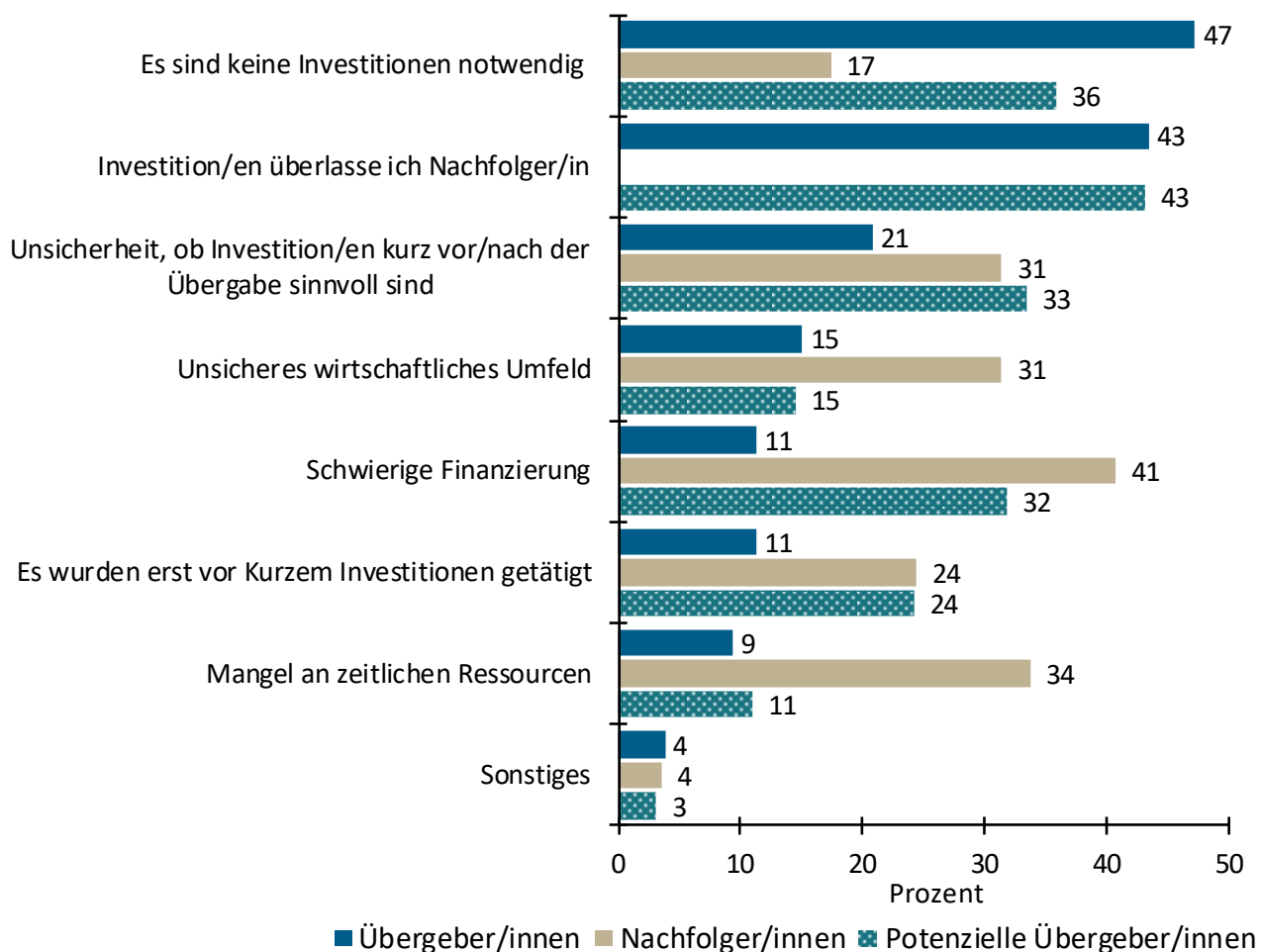


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Die Hauptgründe für ausbleibende Investitionen waren laut den befragten Übergeber/innen, dass kein Investitionsbedarf bestand (47 %) und dass die erforderlichen Investitionen bewusst dem/der Nachfolger/in überlassen wurden (43 %). Bei den Nachfolger/innen verhindern vor allem Schwierigkeiten bei der Finanzierung (41 %) und mangelnde zeitliche Ressourcen (34 %) die Investitionstätigkeiten. Rd. 30 % der Nachfolger/innen haben zudem mit Unsicherheiten bezüglich des wirtschaftlichen Umfeldes und der fraglichen Sinnhaftigkeit von Investitionen im Kontext einer Übergabe zu kämpfen.

Die potenziellen Übergeber/innen haben – ähnlich wie die Übergeber/innen – häufig vor, die Investitionsaktivitäten an ihre Nachfolger/innen zu übertragen (43 %). 36 % sehen keinen Investitionsbedarf und ein Drittel ist sich unsicher, ob Investitionen in der Übergabephase sinnvoll sind. Rd. ein Drittel der potenziellen Übergeber/innen (32 %) weist außerdem auf Schwierigkeiten bei der Finanzierung der Investitionen hin.

Abb. 68 | Gründe, keine Investitionen zu tätigen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen, in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Laut befragter Expertinnen und Experten zeigen vor allem ältere Übergeber/innen, die primär die Pensionierung anstreben, in der Regel eine geringe Innovationsneigung und tendieren dazu, notwendige Investitionen aufzuschieben, um kurzfristig Liquidität zu maximieren. Dieser Investitionsstau stellt jedoch eines der zentralen Hindernisse für eine erfolgreiche Übergabe dar, da er den Unternehmenswert mindert und potenzielle Übernehmer/innen abschreckt. Nachfolger/innen werden teilweise auch durch langwierige Übergabeprozesse bei Investitionen ausgebremst (DIHK, 2025a).

Laut KfW-Research (2026) gesellt sich zum generellen Wunsch der Übergeber/innen in höherem Alter keine größeren, langjährigen finanziellen Verpflichtungen mehr einzugehen, auch eine hohe Unsicherheit, ob ein/e potenzielle/r Nachfolger/in den künftigen Ertrag einer Investition gleich hoch bewertet wie sie selbst – und dies entsprechend im Kaufpreis berücksichtigt. Das blockiert zusätzlich die Investitionsfreude der Senior-Generation und führt dazu, dass je näher der Zeitpunkt der geplanten Übergabe bzw. des Verkaufs rückt, desto stärker Investitionen zurückgefahren werden. Wenn es gelingt, diese Unsicherheit auf Inhaberseite zu mindern oder gänzlich abzubauen, wird auch bei bevorstehender

Nachfolge investiert. Das zeigt das Investitionsverhalten bei denjenigen mittelständischen Unternehmen, die ihre Nachfolgepläne bereits umgesetzt haben. Hier lässt eine geklärte Nachfolgeregelung die Investitionen noch einmal ansteigen (KfW Research, 2026).

Als besonders drängende Innovationsfelder werden aus Expertensicht Digitalisierung und Künstliche Intelligenz wahrgenommen. Unternehmen, die sich diesen Entwicklungen verschließen, müssen bei der Bewertung mit Abschlägen rechnen. Umgekehrt steigert eine nachweisliche Vorbereitung auf digitale Transformationsprozesse den Unternehmenswert und erhöht die Attraktivität für potenzielle Nachfolger/innen. Kontinuierliche, inkrementelle Anpassung an veränderte Marktbedingungen wird daher als zentrales Erfolgsprinzip hervorgehoben.

6 | Herausforderungen, Unterstützungsmaßnahmen und Erfolgsfaktoren

6.1 | Herausforderungen im Zuge des Übergabeprozesses

Hauptergebnisse

- Zentrale Herausforderung für (potenzielle) Übergeber/innen ist die Klärung der Nachfolge: Die Suche nach den passenden Nachfolger/innen ist die wesentliche Hürde für diese, insbesondere bei externen Übergaben, wobei dies auch bei familieninternen Übergaben nicht immer friktionsfrei verläuft. Auch die Planung des Übergabeprozesses wird als herausfordernd wahrgenommen. Die Bestimmung des Unternehmenswerts bereitet vor allem (potenziellen) Übergeber/innen Sorgen, bei Nachfolger/innen ist es die Verbindung eigener Ideen mit der bisherigen Unternehmensstrategie.
- Auch die Rahmenbedingungen gestalten sich schwierig: Potenzielle Übergeber/innen kämpfen am häufigsten mit dem wirtschaftlichen Umfeld, Übergeber/innen mit rechtlichen und administrativen Aspekten. Bei Nachfolger/innen bereitet die allgemeine wirtschaftliche Lage die größten Sorgen. Die konkrete betriebswirtschaftliche Situation des Unternehmens stellt sich v.a. für Nachfolger/innen und potenzielle Übergeber/innen herausfordernd dar.
- In Hinblick auf finanzielle Aspekte sehen (potenzielle) Übergeber/innen vor allem ihre steuerlichen Belastungen und die Angemessenheit des Kaufpreises herausfordernd, potenzielle Übergeberinnen sehen auch die Finanzierung durch die Nachfolger/innen und deren steuerliche Belastungen als problematisch an. Die Nachfolger/innen verweisen insbesondere auf ihre steuerlichen Belastungen und den Investitionsbedarf im Unternehmen.
- Eigene Kompetenzdefizite werden vor allem von Seiten der Nachfolger/innen und der potenziellen Übergeber/innen erwähnt, während die Übergeber/innen diese seltener kundtun. Nachfolger/innen orten insbesondere Defizite im betriebswirtschaftlichen Bereich und in Hinblick auf ihre Führungskompetenzen.

Eine zentrale Hürde stellt die **Klärung der Nachfolge** dar. Vor allem potenzielle Übergeber/innen (77 %) nehmen die Suche nach passenden Nachfolger/innen herausfordernd wahr, knapp 60 % sehen darin sogar eine sehr große Herausforderung. Auch zwei Drittel der Übergeber/innen (67 %) hatten große oder mäßige Schwierigkeiten, Nachfolger/innen zu finden. Die Suche nach geeigneten Nachfolger/innen bzw. passenden Betrieben werden insbesondere im Rahmen externer Unternehmensübergaben thematisiert, während diese bei familieninternen Übergaben eine deutlich geringere Rolle spielen (65 % vs. 18 %).

Auch andere Studien weisen darauf hin, dass die größte Hürde im Zusammenhang mit einer Unternehmensnachfolge in der Schwierigkeit, geeignete Nachfolgekandidaten zu finden, liegt. 69 % aller mittelständischen Unternehmen sehen hier ein Hemmnis (KfW Research, 2026). Die DIHK-Studie zeigt, dass rd. die Hälfte der Senior-Unternehmer/innen (49 %) Probleme hat, passende Nachfolger/innen zu

finden, sowie etwa die Hälfte der Nachfolgeinteressierten (48 %) Schwierigkeiten hat, den passenden Betrieb zu finden (DIHK, 2025a).

Die Nachfolgersuche gestaltet sich insbesondere in Branchen, die von älteren Unternehmergenerationen geprägt sind, wie z.B. Druck und Verlagswesen oder der Textilindustrie, schwierig (Dun & Bradstreet, 2025). Ebenso ist dies auch im Dienstleistungsbereich der Fall, wo häufig eine starke Inhaberbezogenheit des Unternehmens vorliegt. Persönliche Netzwerke und langjährige Kundenbeziehungen sind oftmals nur schwer übertragbar, was den Übergang und die Bindung der Kunden durch neue Inhaberinnen und Inhaber erschwert (DIHK, 2025b). Daher stehen Unternehmen im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen gemessen an ihrem Anteil an allen Unternehmen vergleichsweise selten vor einer Übergabe (IfM-Bonn, 2025). Im Finanz- und IT-Bereich ist der Innovationsdruck hoch, hier erschwert der rasante technologische Wandel eine langfristige Nachfolgeplanung. Es zeigt sich, dass unter den Nachfolgeinteressenten die Industrie am beliebtesten ist (DIHK, 2025b). Aber auch spezialisierte Handwerks- und Produktionsbetriebe weisen laut Expertenmeinung bessere Übergabeperspektiven auf.

Zudem erhöht die Kombination aus geringer Betriebsgröße, ländlichem Standort und allgemeinem strukturellen Wandel das Risiko einer ungeklärten Nachfolge deutlich. Je kleiner der Betrieb, desto eher hat er ein Nachfolgeproblem und desto schwieriger gestaltet sich die Übergabe. Daher weisen Einzelunternehmen den höchsten Anteil an offenen Nachfolgen auf (Dun & Bradstreet, 2025). Aus diesen Gründen ist laut Expertenmeinung die Übergabe von Ein-Personen Unternehmen, vor allem aus dem Bereich personenbezogener Dienstleistungen, wie Architektur, Beratung oder PR, kaum möglich, da der Unternehmenswert primär an der Reputation und den Kompetenzen der handelnden Person hängt. Auch Übergaben von kleineren Betrieben ohne zweite Führungsebene und ohne dokumentierte Prozesse stellen deutlich höhere Anforderungen an externe Nachfolger/innen, da diese sämtliche unternehmerische Funktionen – von Vertrieb und Controlling über Personalführung bis zu IT und Produktentwicklung – eigenverantwortlich abdecken müssen. Besonders schwierig gestaltet sich die Nachfolge in der Gastronomie und Hotellerie, wo hoher Arbeitseinsatz, diskrepante Wertvorstellungen zwischen Ertragswert und emotionalem Wert sowie ausgeprägte Investitionsstaus die Übergabe erschweren. Auch ein **externer Nachfolger** von zwei Dachdecker- und Spenglerbetrieben berichtete, dass zwei Akquisitionsversuche an emotionalen Blockaden scheiterten, weil die emotionale Bindung der Übergeber/innen an ihr Lebenswerk zu groß war. Zudem können Landflucht bzw. der Trend zur Urbanisierung dazu führen, dass es für potenzielle Nachfolger/innen unattraktiv wird, ein Unternehmen in ländlichen bzw. peripheren Gebieten zu übernehmen (Junge Wirtschaft, 2024).

Die befragten Expertinnen und Experten weisen außerdem darauf hin, dass ein Unternehmensverkauf von Übergeberseite im Mittelstand häufig nach wie vor als Schwäche wahrgenommen wird. Daher werden Nachfolgeprobleme häufig verdrängt und Lösungen zu spät gesucht. Zudem liegen oftmals Informationsdefizite bei der Suche nach Nachfolger/innen vor. Nur ein kleiner Teil der Unternehmer/innen kennt professionelle Vermittlungsoptionen. Daher schließen viele den Betrieb, ohne alternative Übergabewege ernsthaft zu prüfen.

Aber auch bei **familieninternen Übergaben** läuft die Suche nach geeigneten Nachfolger/innen nicht immer friktionsfrei. Von Seiten der befragten Expert/innen werden vor allem mangelnde innerfamiliäre Kommunikation und fehlendes gegenseitiges Vertrauen als die häufigsten Ursachen für das Scheitern familieninterner Nachfolgen identifiziert. Die ältere Unternehmergeneration spricht Nachfolgefragen selten aktiv an, während die jüngere Generation trotz vorhandenem Interesse häufig nicht den Mut aufbringt, das Thema zu initiieren. Der grundsätzliche Wunsch nach familieninterner Weitergabe des Unternehmens bleibt in vielen Fällen unausgesprochen und scheitert nicht an der Intention, sondern an der fehlenden Kommunikation. Eine frühzeitige, positive Kommunikation über das Unternehmen innerhalb der Familie wird daher als wesentlich erachtet, um Interesse und Identifikation zu wecken. Zudem sind emotionale Dynamiken und Rollenkonflikte im Familienkontext besonders ausgeprägt. Das Loslassen der Übergeber-Generation fällt schwer, insbesondere wenn Nachfolgerinnen oder Nachfolger das Unternehmen anders führen. Gegenseitige Toleranz und klare Kommunikation zwischen den Generationen sind daher unerlässlich.

Auch bei den Unternehmensfallstudien mit familieninternen Übergaben weisen die befragten Nachfolger/innen auf Schwierigkeiten beim Loslassen hin. Ein Nachfolger eines Tourismusbetriebs berichtet, dass die Übergabe für seinen Vater emotional nicht einfach war. Die Übergabe war ein längerer gradueller Prozess, der sich über mehrere Saisons erstreckte. Erst im fünften Jahr nach der Übernahme hat sich eine stabile Rollenverteilung etabliert und die Stammgäste haben den Führungswechsel vollständig akzeptiert. Der Vater ist seit Pensionsantritt nicht mehr operativ tätig, aber weiterhin im Betrieb präsent. Bei Bedarf steht er beratend zur Verfügung, die Entscheidungsgewalt liegt jedoch nun klar beim Nachfolger.

Auch ein Übergeber eines mittelständischen Metallbauunternehmens betont, dass das Loslassen für ihn als Übergeber ein Lernprozess war. Anfangs mischte er sich noch in Entscheidungen ein, bis ihn seine Tochter darauf hinwies, dass er nicht mehr Geschäftsführer sei. Seither hält er sich bewusst zurück und gibt Rückmeldungen nur im kleinen Kreis, um die Autorität der Nachfolger/innen nach außen nicht zu untergraben.

Als weitere wesentliche Herausforderung steht die **Planung des Übergabeprozesses** im Fokus. Rd. drei Viertel der potenziellen Übergeber/innen sowie jeweils mehr als zwei Drittel der Übergeber/innen und der Nachfolger/innen erleben diese bei familieninternen und externen Übergaben als herausfordernd. Probleme bereiten eine nicht ausreichende Vorbereitung, weil sich die Alt-Inhaber/innen zu spät mit dem Vorhaben beschäftigen. Aber auch die Nachfolgeinteressierten unterschätzen häufig die Anforderungen an die Übernahme eines bestehenden Betriebs (DIHK, 2025a).

Die **Bestimmung des Unternehmenswertes** nehmen 60 % der potenziellen Übergeber/innen und mehr als die Hälfte der Übergeber/innen (53%) als Herausforderung wahr. Auch 43 % der Nachfolger/innen haben große oder mäßige Schwierigkeiten, den Unternehmenswert zu beurteilen. Die Festlegung des Wertes des Betriebs fällt im Rahmen familienexterner Übergaben (55 %) schwerer als im Zuge familieninterner Nachfolgen (37 %). Auch die befragten Expert/innen weisen auf eine mögliche

fehlerhafte oder subjektiv verzerrte Bewertung des Unternehmens, insbesondere bei langjährigen Inhaber/innen, die den Wert ihres Betriebs emotional überschätzen, hin, weshalb dafür die Einbindung externer, qualifizierter Beratung für den Bewertungsprozess empfohlen wird.

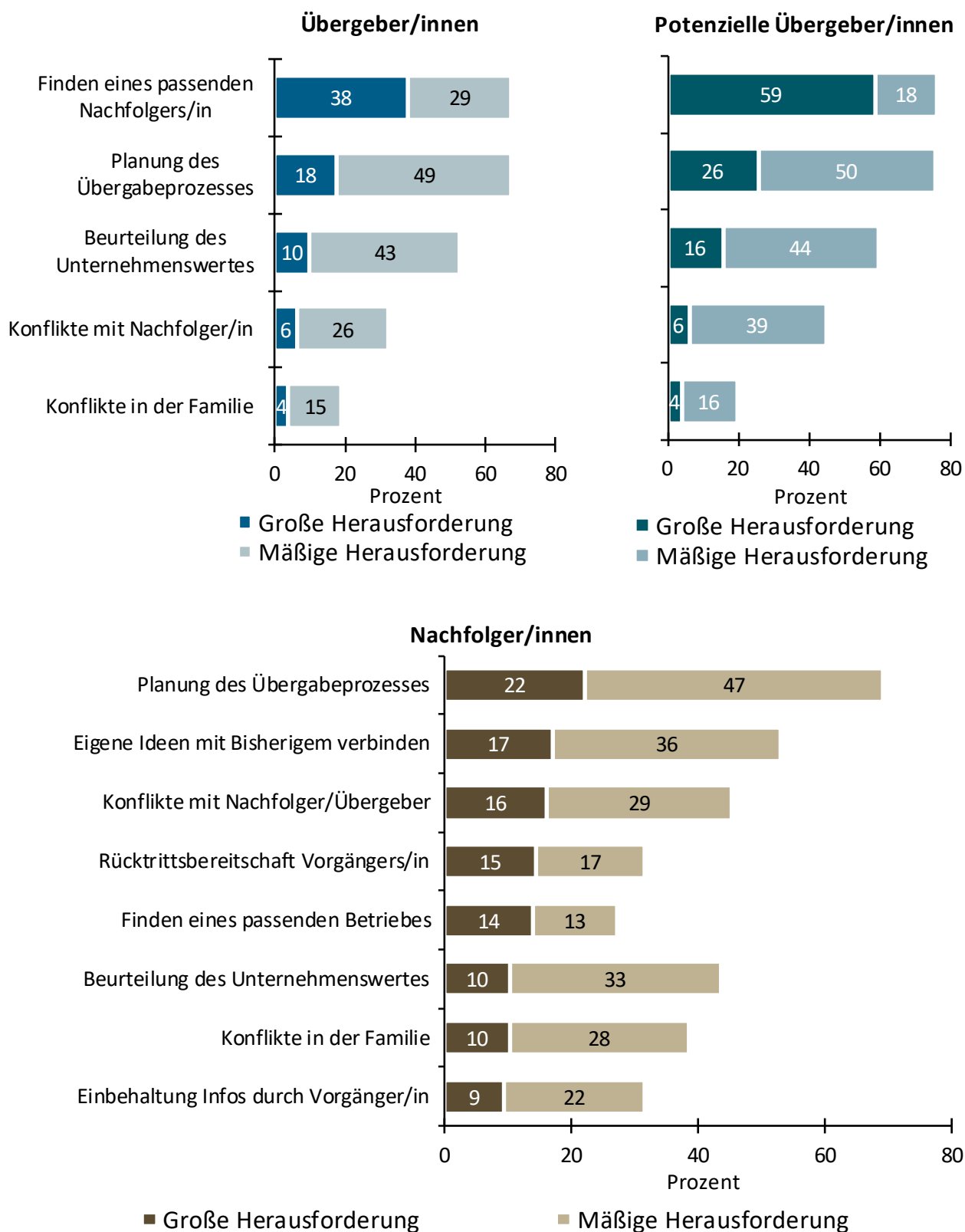
Konflikte mit dem/der Übergeber/in bzw. dem/der Nachfolger/in stellen für 45 % der Nachfolger/innen und der potenziellen Übergeber/innen eine Herausforderung dar. Von den Übergeber/innen weist nur rd. ein Drittel (32 %) auf Streitigkeiten mit dem/der nachfolgenden Unternehmer/in hin. Konflikte **innerhalb der Familie** sind weniger ein Thema und vor allem für Nachfolger/innen relevant. Diese sind generell insbesondere bei familieninternen Übernahmen ein Thema (49 %), während diese bei externen Nachfolgen naturgemäß nur eine untergeordnete Rolle spielen (16 %).

Auch die befragten Expertinnen und Experten betonen, dass bei Familiennachfolgen oftmals Generationenkonflikte durch unterschiedliche Wertvorstellungen und die Unfähigkeit oder Unwilligkeit der übergebenden Generation, Verantwortung tatsächlich abzugeben, entstehen können. Alteigentümer/innen greifen mitunter auch nach formal vollzogener Übergabe immer wieder in unternehmerische Entscheidungen ein. Dies betrifft aber auch andere personelle Konstellationen, etwa wenn loyale Führungskräfte der Altgeneration in Schlüsselpositionen verbleiben und die Autorität der Nachfolger/innen untergraben. Zudem kann auch die fehlende Einbindung der nicht-übernehmenden Familienmitglieder zu Konflikten führen.

Mehr als die Hälfte der Nachfolger/innen hat außerdem Probleme, **eigene neue Ideen** mit der bisherigen Strategie des Unternehmens zu verbinden. Herausforderungen bei der Integration von neuen Unternehmensideen werden vor allem im Kontext von familienexternen Übergaben (57 %) wahrgenommen.

Jeweils rd. ein Drittel der Nachfolger/innen stellt die **Einbehaltung relevanter Informationen** durch Vorgänger/innen sowie dessen/deren Rücktrittsbereitschaft vor Herausforderungen. Von Schwierigkeiten durch das Zurückhalten wichtiger Informationen sind vor allem externe Übernahmen (40 %) betroffen. Auch in den Interviews mit Expertinnen und Experten wird die Abhängigkeit von Schlüsselpersonen oder den Inhaber/innen als maßgebliche Herausforderung identifiziert. Denn keine noch so sorgfältige Unternehmensprüfung kann das implizite Wissen der Alteigentümerinnen vollständig erfassen. Kundenbeziehungen, informelle Netzwerke, Lieferantenvereinbarungen und interne Wissensträger sind häufig an die Person der Übergeber/innen gebunden. Dieses Risiko nimmt zwar mit zunehmender Betriebsgröße ab, ist jedoch auch bei größeren Unternehmen nicht zu eliminieren. Insbesondere bei kleinen Betrieben kann es existenzbedrohend sein.

Abb. 69 | Große und mäßige Herausforderungen beim Nachfolgeprozess, Anteile der Übergeber/innen, potenziellen Übergeber/innen und Nachfolger/innen, in %

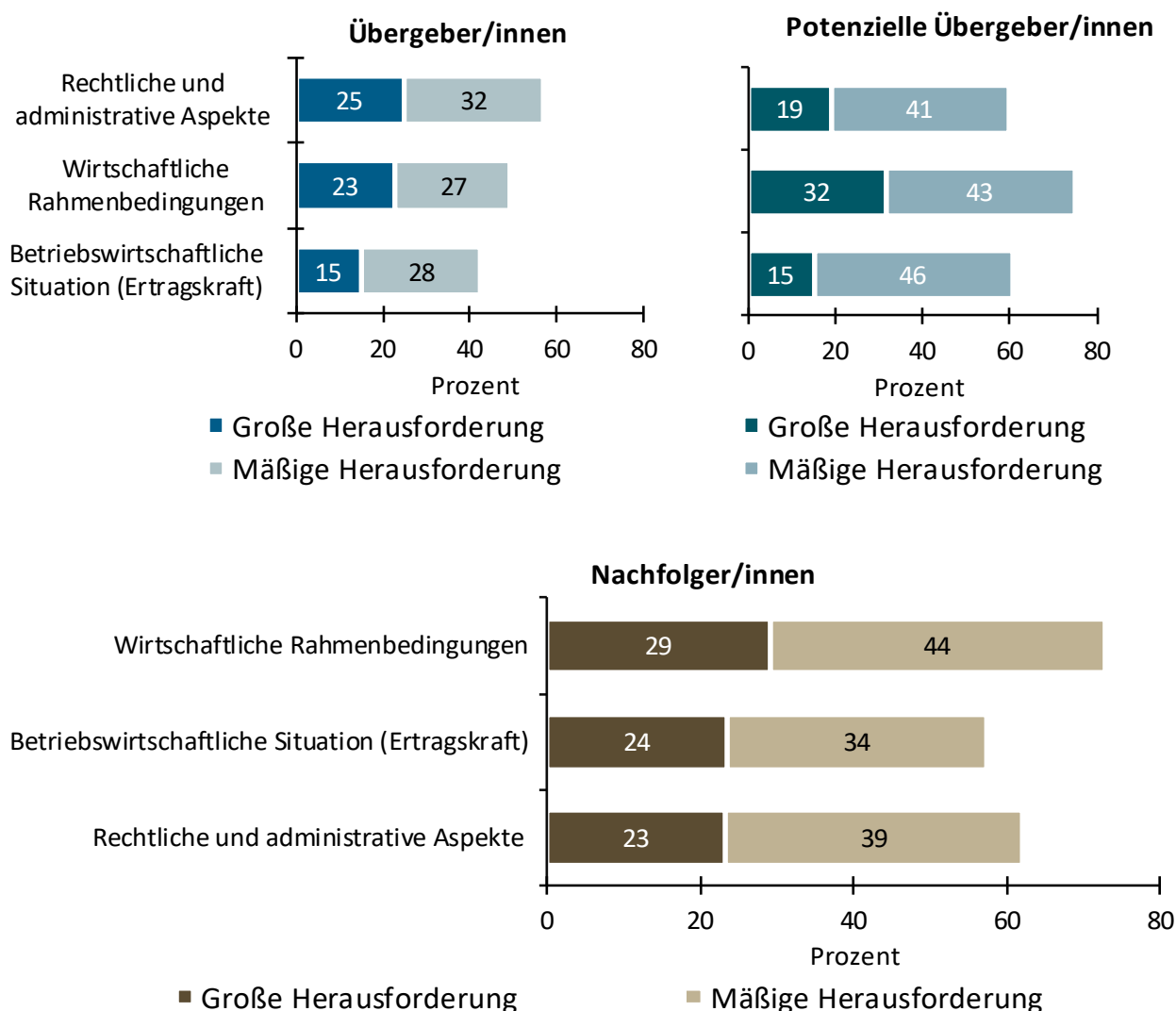


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

In Hinblick auf die **Rahmenbedingungen** erleben jeweils rd. drei Viertel der potenziellen Übergeber/innen (75 %) und Nachfolger/innen (73 %) die allgemeine **wirtschaftliche, konjunkturelle Situation** als Herausforderung und jeweils rd. 60 % dieser beiden Zielgruppen leiden unter der konkreten **betriebswirtschaftlichen Situation** des Unternehmens zum Zeitpunkt der Übergabe. Dabei werden die allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die spezifische Ertragskraft des Unternehmens bei externen Übernahmen etwas herausfordernder wahrgenommen als bei internen Übergaben. Auch in Deutschland veranlasst die allgemeine Unsicherheit über die wirtschaftliche Zukunft viele Nachfolgeunternehmen dazu, den Betrieb einzustellen, anstatt eine Übergabe zu planen (DIHK, 2025a).

Rechtliche und administrative Aspekte, beispielsweise in Zusammenhang mit dem Arbeits-, Miet- und Betriebsanlagenrecht etc., stellen jeweils rd. 60 % der Nachfolger/innen (62 %), der potenziellen Übergeber/innen (60 %) und der Übergeber/innen (57 %) vor Herausforderungen. Die befragten Expertinnen und Experten weisen auf die Notwendigkeit hin, zusätzliche bürokratische Anforderungen zu erfüllen, wobei dies z. B. Ausbildungsnachweise bei reglementierten Gewerben, Betriebsanlagengenehmigungen sowie die Klärung von Miet- und Versicherungsverträgen betreffen kann. In einem befragten Planungs- und Ingenieurbüro hatte beispielsweise der Nachfolger mit fehlenden Ausbildungsnachweisen zu kämpfen. Der Nachfolger absolvierte extra die Baumeisterprüfung, um alle Voraussetzungen zu erfüllen. Jedoch musste er gemäß den Vorschriften zusätzlich zwei Jahre Praxis in einem Baumeisterbetrieb nachweisen, obwohl er bereits viele Jahre im Ingenieurbüro des Übergebers tätig war und eine inhaltlich idente Arbeit leistete. Dies wurde jedoch nicht anerkannt. Daher schloss sich der Nachfolger vorübergehend mit einem anderen Baumeister zusammen, was zusätzliche Kosten verursachte. Der Übergeber kritisiert diese Regelung als unverhältnismäßig bürokratisch, insbesondere angesichts der 10-jährigen Betriebszugehörigkeit des Nachfolgers.

Abb. 70 | Große und mäßige Herausforderungen bezüglich Rahmenbedingungen und Unternehmenssituation, Anteile der Nachfolger/innen, Übergeber/innen und der potenziellen Übergeber/innen in %



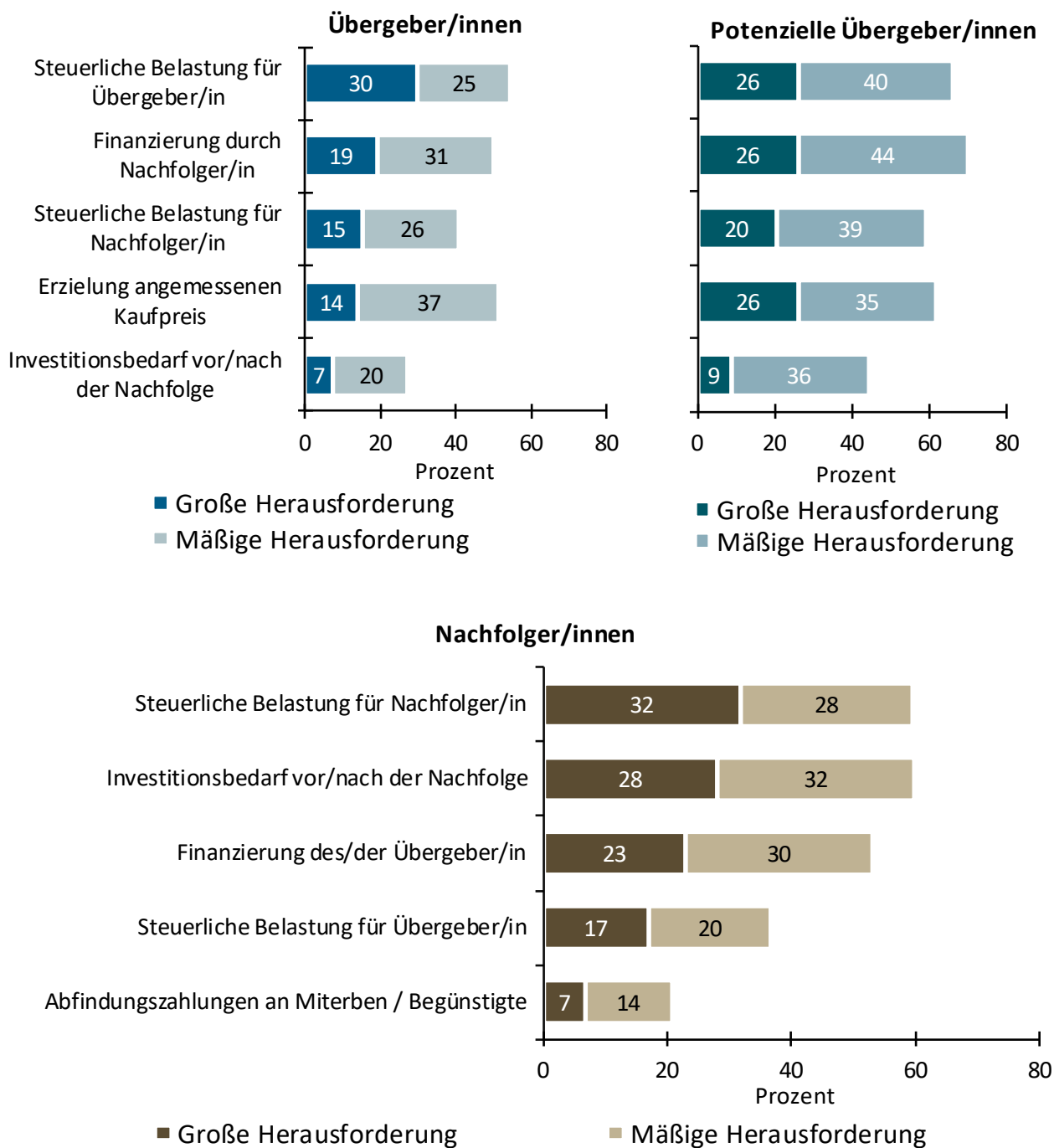
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Bürokratie wird insgesamt zunehmend als Hemmnis für Nachfolgen wahrgenommen: In Deutschland sehen 40 % der Industrie- und Handelskammern die steigende Belastung durch komplizierte Regelungen und Bürokratie als ursächlich für Überlegungen, das Unternehmen zu schließen, an (DIHK, 2025a). Laut dem KfW-Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2025 führen 45 % der mittelständischen Unternehmen mit Stilllegungsplänen den bürokratischen Aufwand als (mit)entscheidenden Faktor an – kein anderer Faktor hat im Jahresvergleich so stark an Bedeutung hinzugewonnen. Auch die rechtliche bzw. steuerrechtliche Komplexität der Nachfolge wird von 32 % der Unternehmen als Hürde wahrgenommen und auch hier zeigt die Tendenz nach oben (KfW-Research, 2026). In Österreich werden daher bürokratische Erleichterungen sowie steuerliche Anpassungen als zentrale Handlungsfelder für eine erfolgreiche Nachfolgepolitik identifiziert (Junge Wirtschaft/WKÖ, 2024).

In **finanzieller Hinsicht** sehen sich (potenzielle) Übergeber/innen vor allem durch die zu erwartende **Steuerlast** aller Beteiligten und die Sicherstellung eines **angemessenen Kaufpreises** vor Herausforderungen gestellt, wobei letzteres vor allem im Zuge von externen Übergaben von Relevanz ist. Die Nachfolger/innen leiden auch unter der steuerlichen Belastung und dem **Investitionsbedarf** im Kontext der Unternehmensübernahme. Allen drei Zielgruppen, aber insbesondere den potenziellen Übergeber/innen (70 %), bereitet die **Finanzierung der Übergabe durch die Nachfolger/innen** Sorgen. Vor allem bei externen Übergaben ist die Finanzierung ein relevantes Thema, während dieser bei internen Nachfolgen deutlich weniger Bedeutung beigemessen wird (71 % vs. 34 %).

In Deutschland stellt die Finanzierung ebenfalls einen bedeutenden Dreh- und Angelpunkt dar. Laut der deutschen Industrie- und Handelskammer fordern 36 % der beratenen Alt-Inhaber/innen einen überhöhten Kaufpreis und 34 % der Nachfolgeinteressierten haben Schwierigkeiten bei der Finanzierung. Insgesamt berichten fast vier von zehn der an einer Unternehmensübernahme Interessierten den Industrie- und Handelskammern von Finanzierungsproblemen (DIHK, 2025a). Auch laut Meinung der befragten Expertinnen und Experten gilt die mangelnde Finanzierung als einer der häufigsten Gründe für ein Scheitern einer Unternehmensübernahme, insbesondere bei externen Übergaben. Dabei besteht das Risiko, dass die Finanzierungsstruktur keinen Spielraum für notwendige Folgeinvestitionen lässt. Häufig werden auch bestehende Kredit- und Lieferantenkonditionen nach einem Eigentümerwechsel neu verhandelt, was die Kapitalkosten weiter erhöhen kann.

Abb. 71 | Große und mäßige Herausforderungen bezüglich finanzieller Aspekte, Anteile der Nachfolger/innen, Übergeber/innen und potenziellen Übergeber/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

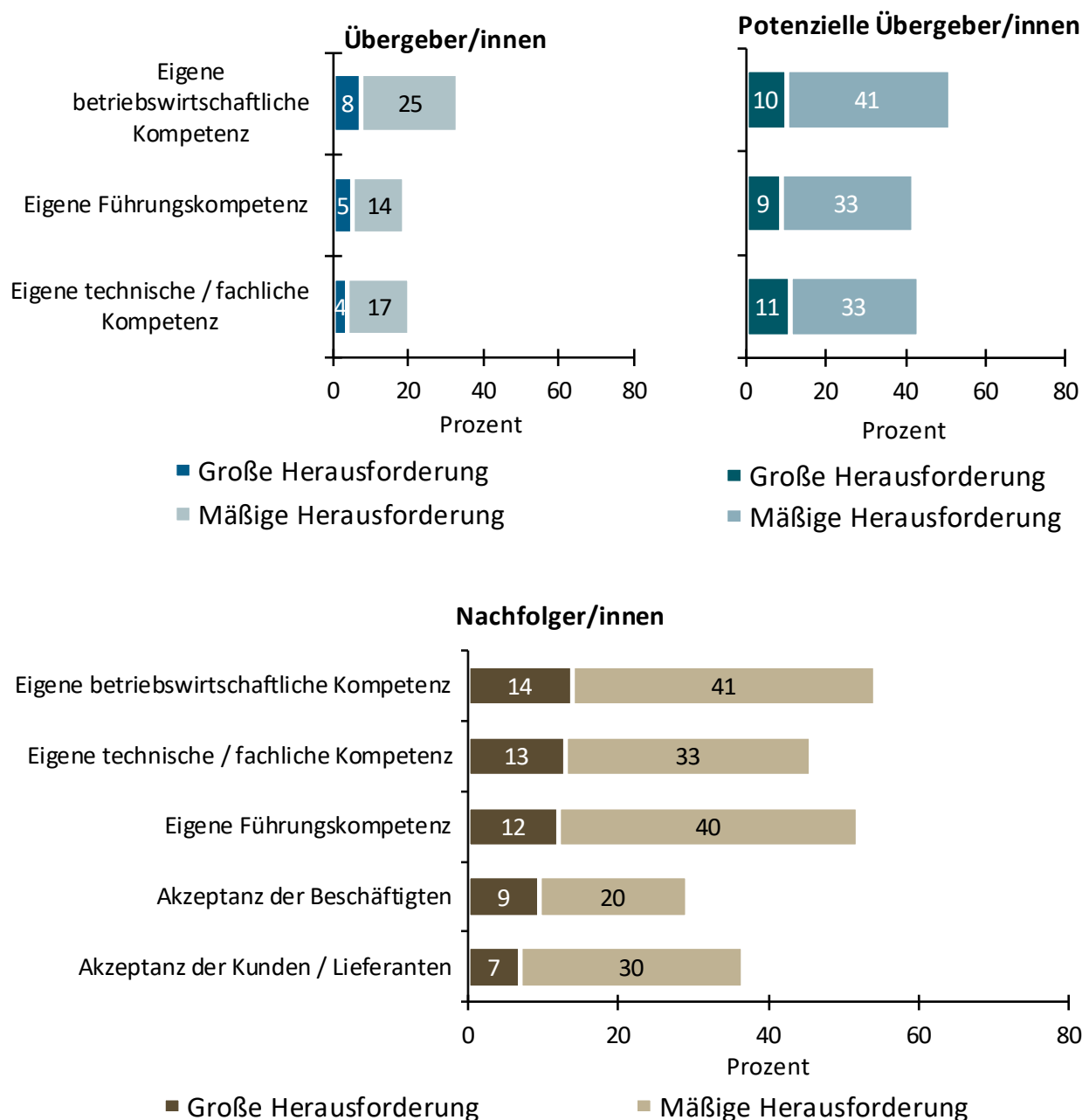
Kompetenzdefizite werden vor allem von Seiten der Nachfolger/innen und der potenziellen Übergeber/innen erwähnt, während die Übergeber/innen diese seltener kundtun. Die Nachfolger/innen machen darauf aufmerksam, obwohl sie zum Zeitpunkt der Übernahme durchschnittlich über 20 Jahre Berufserfahrung, 15 Jahre Branchenerfahrung und 5 Jahre Führungserfahrung verfügten. Jeweils mehr als die Hälfte dieser beiden erstgenannten Zielgruppen weist auf Schwierigkeiten bei **kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Fragen** hin und rd. die Hälfte der Nachfolger/innen (52 %) sowie 42 % der potenziellen Übergeber/innen ortet eigene Defizite bei der **Unternehmensführung**. Aber auch die (fehlenden) **technischen und fachlichen Kompetenzen** sehen 46 % der Nachfolger/innen und 44 % der potenziellen Übergeber/innen als Herausforderung. Insbesondere bei familieninternen Übergaben wird im Vergleich zu externen Nachfolgen häufiger auf Kompetenzdefizite hingewiesen. Aus Sicht der Expertinnen und Experten besteht ein zentrales Risiko in der Übernahme durch Personen, die für die Rolle nicht geeignet sind oder in diese gedrängt werden, ohne es zu wollen. Besonders problematisch ist dies, wenn die Nachfolger/innen wesentliche Voraussetzungen – fachlich, persönlich oder finanziell – nicht erfüllen. Mangelnde unternehmerische Kompetenz, fehlende Vorbereitung oder unzureichende Bereitschaft zur intensiven Einarbeitung können die Unternehmenskontinuität nachhaltig gefährden.

Die **Akzeptanz** der Beschäftigten, der Kundschaft und der Lieferant/innen zu gewinnen, bereitet den Nachfolger/innen hingegen allgemein weniger Schwierigkeiten, jedoch haben externe Nachfolger/innen etwas mehr damit zu kämpfen als familieninterne Übernehmer/innen. Auch laut Meinung der Expertinnen und Experten ist die generelle Akzeptanz der neuen Führung durch die Belegschaft keineswegs als selbstverständlich anzusehen. Ein Nachfolger eines Produktionsbetriebs berichtet beispielsweise von einem herausfordernden Umgang mit der bestehenden Belegschaft im Kontext der Übergabe. Die Mitarbeiter/innen, großteils im Alter von 35 bis 45 Jahren, waren an jahrzehntelange Strukturen und Abläufe gewöhnt. So musste er als junger, externer Nachfolger erst Vertrauen aufbauen, aber gleichzeitig notwendige Veränderungen einleiten, ohne die Belegschaft zu verlieren. Emotionale Intelligenz und Demut gegenüber den erfahrenen Mitarbeiter/innen haben sich hierfür als hilfreich erwiesen. Seit der Übernahme hat er seine Mitarbeiterzahl von 9 auf 12 erhöht. Der Übernehmer setzt auf organisches Wachstum und eine behutsame strategische Weiterentwicklung.

Dies ist wichtig, da im Zuge des Eigentümerwechsels aus Sicht der Expertinnen und Experten das operative Risiko des möglichen Verlusts von Schlüsselmitarbeiter/innen besteht. Vor allem Mitarbeiter/innen, die dem/r Alteigentümer/in gegenüber persönlich loyal sind, könnten unter der neuen Führung das Unternehmen verlassen. Im Rahmen einer Fallstudie wird auch die fehlende Kommunikation gegenüber der Belegschaft kritisiert. Viele Übergeber/innen informieren ihre Mitarbeiter/innen bis kurz vor Vertragsabschluss nicht über die geplante Übergabe. Dies führt zu Unsicherheit, Vertrauensverlust und im schlimmsten Fall zur Abwanderung guter Fachkräfte. Auch Geschäftsbeziehungen, die auf persönlichem Vertrauen und langjähriger Bekanntschaft mit dem/r Alteigentümer/in beruhen, sind im Rahmen eines Inhaberwechsels gefährdet. Sowohl Kundinnen und Kunden als auch Lieferantinnen und Lieferanten können ihre Konditionen anpassen oder die Geschäftsbeziehung beenden, wenn die persönliche Bindung an den/die Übergeber/in wegfällt.

Bei der Übernahme eines mittelständischen Engineering Unternehmens durch eine junge Frau in einer männerdominierten Branche war die Akzeptanz innerhalb der Belegschaft hoch, da die Mitarbeiter/innen eine externe Übernahme befürchteten. Gegenüber Geschäfts- und Branchenpartner/innen stieß die Nachfolgerin jedoch auf Probleme. Dies war ein Mitgrund dafür, dass die Übernehmerin ihr Doktorat abschloss, um ihre fachliche Autorität auch gegenüber externen Akteuren zu untermauern.

Abb. 72 | Große und mäßige Herausforderungen bezüglich Kompetenzen, Anteile der Nachfolger/innen, Übergeber/innen und potenziellen Übergeber/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

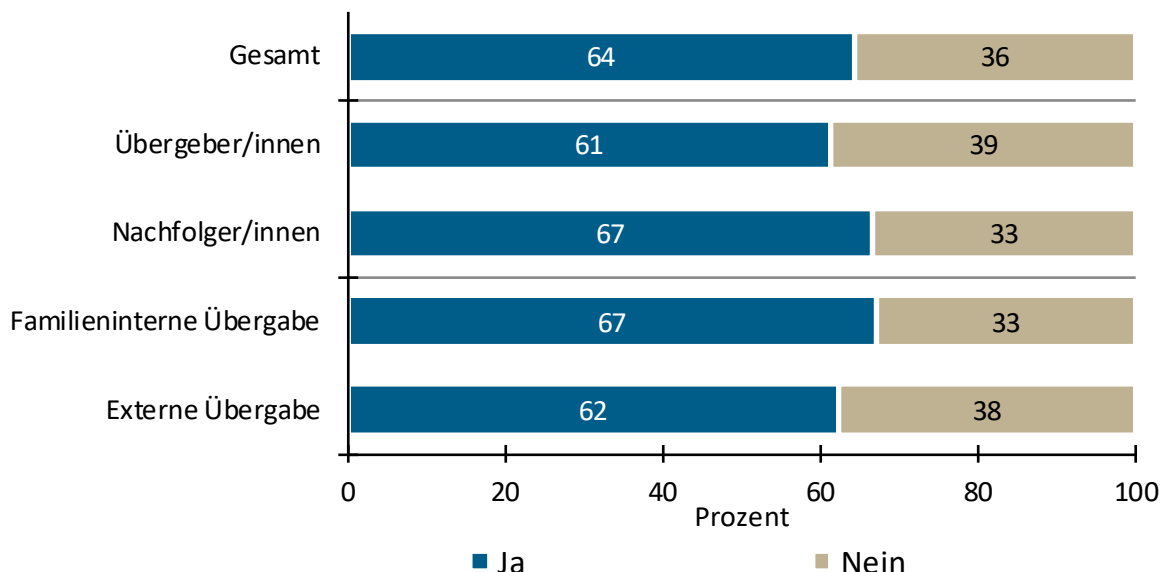
6.2 | Unterstützungs- und Fördermaßnahmen

Hauptergebnisse

- Rd. zwei Drittel der Übergeber/innen und Nachfolger/innen nahmen im Zuge des Nachfolgeprozesses externe Beratungsleistungen in Anspruch. Meist erfolgt die externe Begleitung frühestens ein Jahr vor der Übergabe.
- Externe Beratung wird in fast allen Fällen durch Steuerberater/innen eingeholt (bzw. ist dies geplant), aber auch Notariats- und Rechtsanwaltskanzleien und die Wirtschaftskammer werden hier sehr stark in Anspruch genommen. Profitiert haben die Befragten am meisten von ihren Steuerberater/innen.
- Thematische Schwerpunkte der Beratung sind steuer-, gewerbe- und vertragsrechtliche Fragen.
- Diejenigen, die keine Beratung in Anspruch genommen haben, sehen zumeist keinen Beratungsbedarf.
- Nicht einmal jede/r dritte Nachfolger/in hat eine Förderung in Anspruch genommen, meist sind entsprechende Angebote nicht bekannt oder nicht passend. Entsprechend wird von der Mehrheit die Zugänglichkeit zu Förderungen als sehr oder eher schwierig beurteilt.
- Zusätzlichen Unterstützungsbedarf haben rd. die Hälfte der Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen, insbesondere in steuer- und gewerberechtlichen Fragen bzw. potenzielle Übergeber/innen auch in vertragsrechtlichen Belangen.
- Zur Unterstützung von Übergabeprozessen sind vor allem kostengünstige Beratungsangebote bzw. deren finanzielle Förderung und die rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Beratungsangebote der WKO hilfreich. Speziell die Nachfolger/innen wünschen sich finanzielle Förderungen für notwendige Investitionen. Die potenziellen Übergeber/innen empfinden den WKO-Leitfaden und Matchinginstrumente für Übergeber/innen bzw. Nachfolger/innen als hilfreiche Instrumente.

Nachfolgend werden Unterstützungs- und Fördermaßnahmen beleuchtet, die im Übergabeprozess bereits genutzt wurden bzw. sich als förderlich erweisen. Rd. zwei Drittel der befragten Nachfolger/innen (67 %) und 61 % der Übergeber/innen haben im Zuge des Übergabeprozesses eine externe Beratung in Anspruch genommen. Bei familieninternen Übergaben wurde etwas häufiger auf externe Hilfe zurückgegriffen als bei externen Nachfolgen (67 % vs. 62 %).

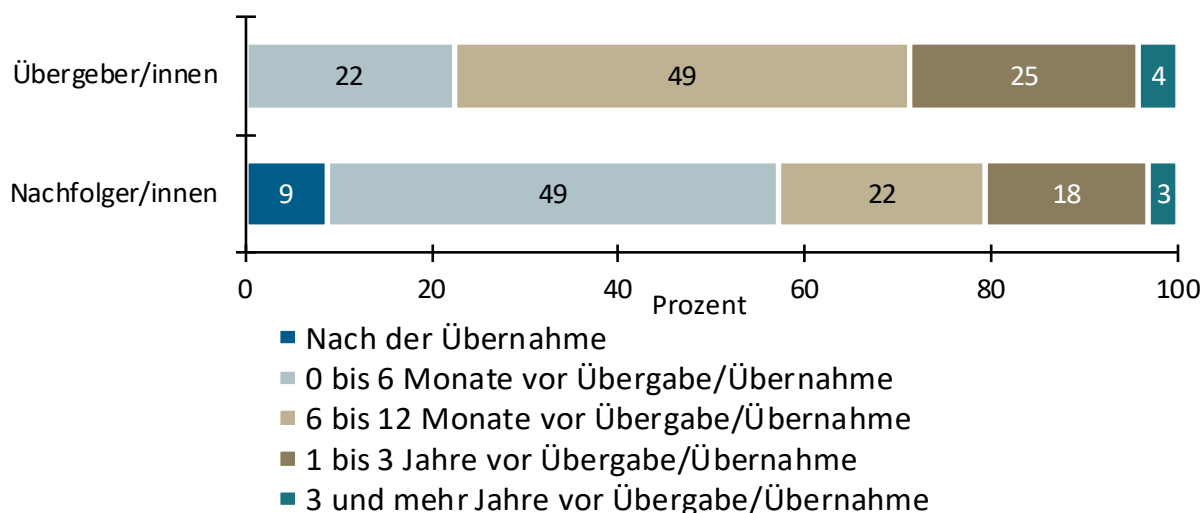
Abb. 73 | Inanspruchnahme einer externen Beratungsleistung, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen gesamt und nach Übergabeart in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Von denjenigen Übergeber/innen, die eine externe Beratung erhalten haben, wurde diese in etwa der Hälfte der Fälle (49 %) 6 bis 12 Monate vor der Unternehmensübergabe und bei 22 % bis zu 6 Monate vor der Übergabe in Anspruch genommen. Rd. die Hälfte der befragten Nachfolger/innen (49 %) hat bis zu 6 Monate vor der Übernahme eine externe Beratung aufgesucht und 22 % nutzten ein solches Angebot bereits 6 bis 12 Monate davor. Eine längerfristige Beratung wurde nur von weniger als einem Drittel der Übergeber/innen bzw. einem Fünftel der Nachfolger/innen nachgefragt.

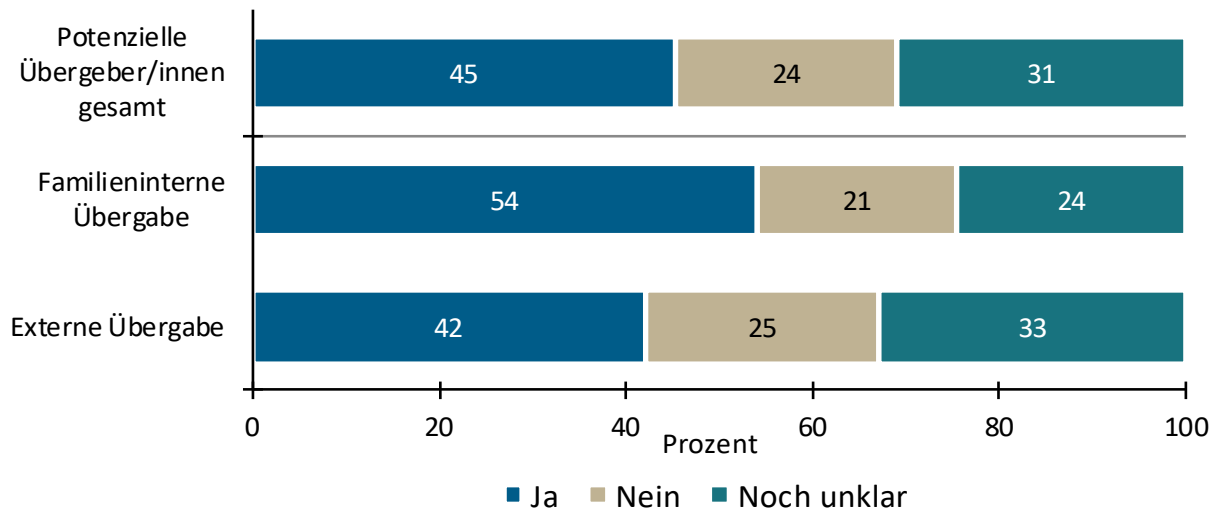
Abb. 74 | Zeitpunkt der ersten Inanspruchnahme einer externen Beratung, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen, die eine externe Beratung in Anspruch genommen haben, in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Insgesamt haben 45 % der potenziellen Übergeber/innen bereits eine externe Beratung in Anspruch genommen bzw. planen dies zu tun. Knapp ein Drittel (31 %) ist noch unsicher, ob eine derartige Beratung benötigt wird und rd. ein Viertel plant keine externe Beratung zu nutzen. Potenzielle familieninterne Übergeber/innen erhalten oder planen häufiger eine externe Beratung zu nutzen als diejenigen, die eine externe Übergabe vorgesehen haben (54 % vs. 42 %).

Abb. 75 | (Geplante) Inanspruchnahme einer externen Beratungsleistung, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %

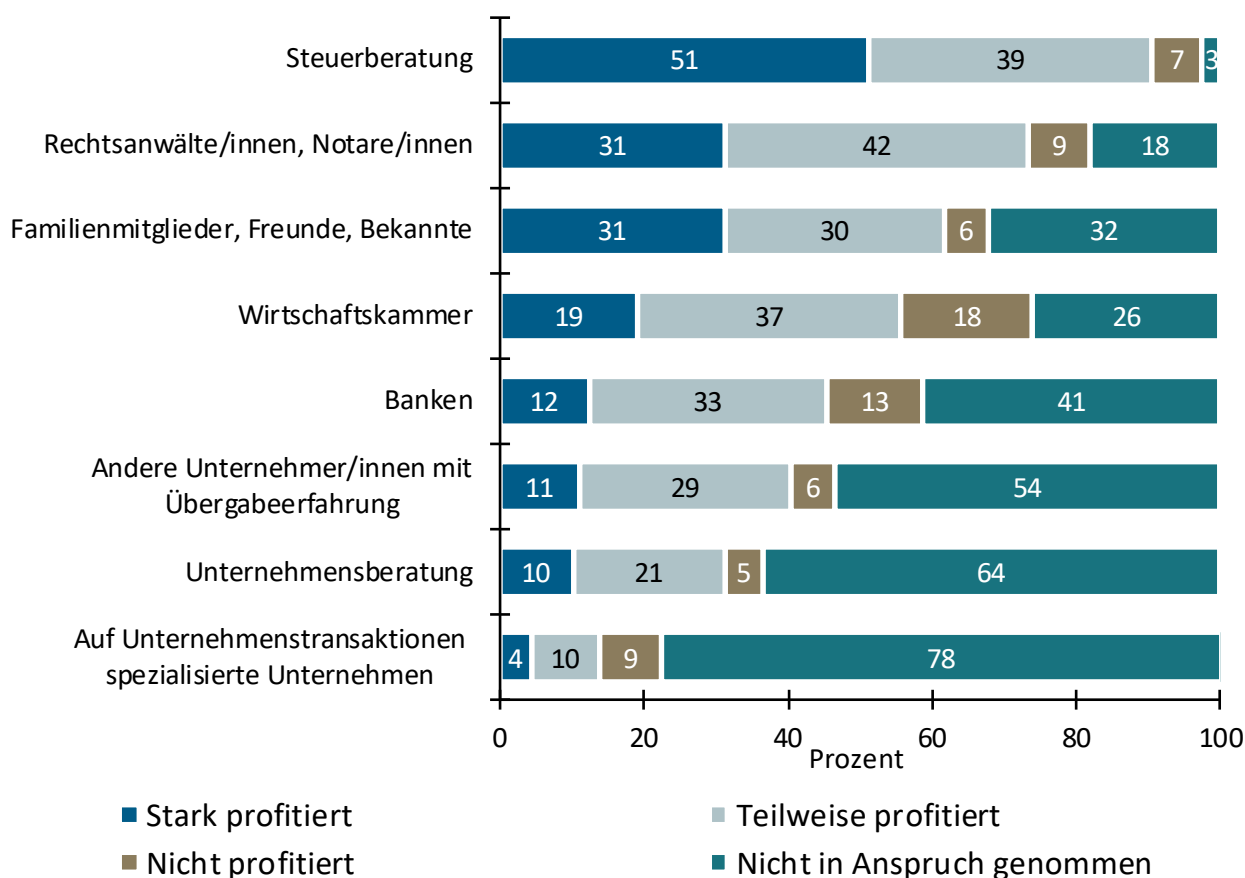


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Als externe Beratung wurde am häufigsten von den Übergeber/innen und Nachfolger/innen eine Steuerberatung (97 %), gefolgt von Beratungen durch Notariats- bzw. Rechtsanwaltskanzleien (82 %) und durch die Wirtschaftskammer (74 %) in Anspruch genommen. Hingegen wurden Unternehmensberater/innen und auf Unternehmenstransaktionen spezialisierte Unternehmen, wie M&A-Berater/-innen, Unternehmensmakler/-innen, am wenigsten konsultiert. Besonders profitieren konnten die befragten Übergeber/innen und Nachfolger/innen von der in Anspruch genommenen Steuerberatung (51 %), den Beratungsleistungen von Notariats- bzw. Rechtsanwaltskanzleien (31 %) und von der Beratung durch Familienmitglieder, Freunde oder Bekannte (31 %).

Vor allem bei Familienunternehmen wird es als wichtig erachtet, eine externe Beratung hinzuzuziehen. Die Steuerberater/innen oder Notar/innen bringen ihr Know-how und ihre Erfahrung mit ein, um diesen komplexen und auch von Emotionen geprägten Prozess der Nachfolgeplanung erfolgreich zu bewältigen (Knauer, 2018).

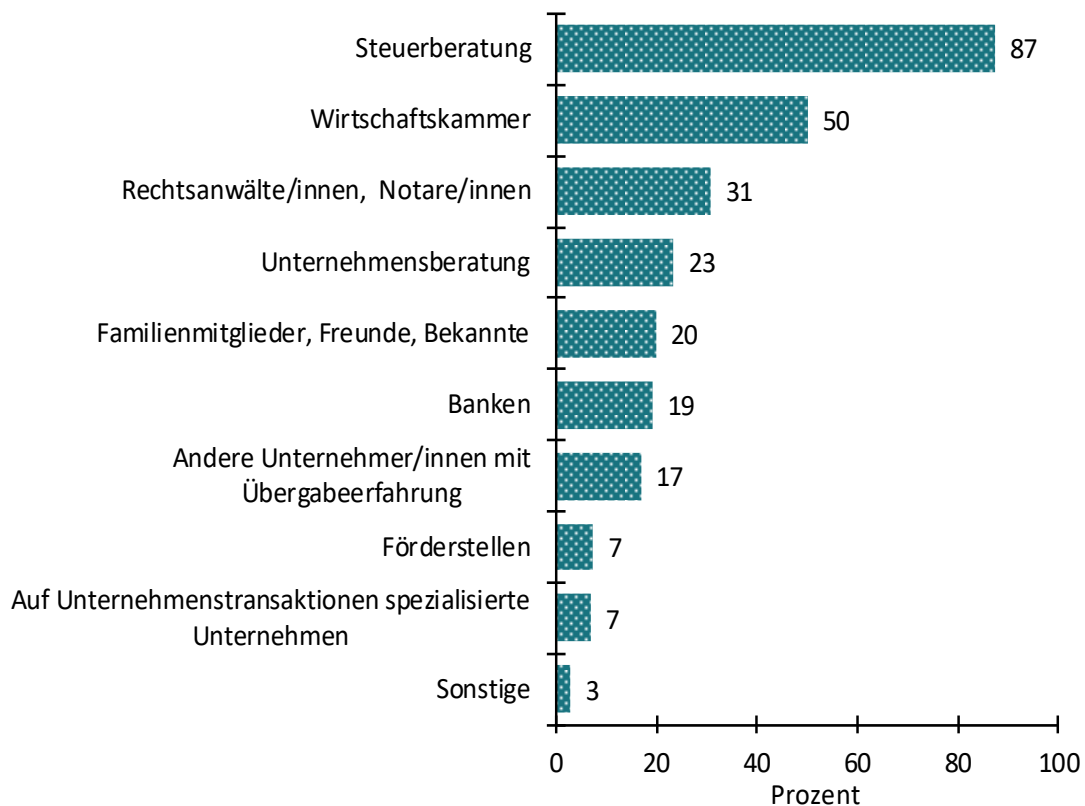
Abb. 76 | Art der Inanspruchnahme von Beratungsleistungen, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen, die eine externe Beratung in Anspruch genommen haben in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Auch für die potenziellen Übergeber/innen ist die erste Anlaufstelle bei Fragen rund um die Übergabe die Steuerberatung: 87 % der potenziellen Übergeber/innen, die bereits Beratungsleistungen in Anspruch genommen haben bzw. dies planen, nutzten eine derartige Beratung bzw. beabsichtigen dies zu tun. Des Weiteren sind Unterstützungsleistungen der Wirtschaftskammer (50 %) sowie von Notariats- bzw. Rechtsanwaltskanzleien (31 %) gefragt.

Abb. 77 | Art der (geplanten) Inanspruchnahme von Beratungsleistungen, Anteile der potenziellen Übergeber/innen, die eine externe Beratung in Anspruch genommen haben oder dies planen, in %

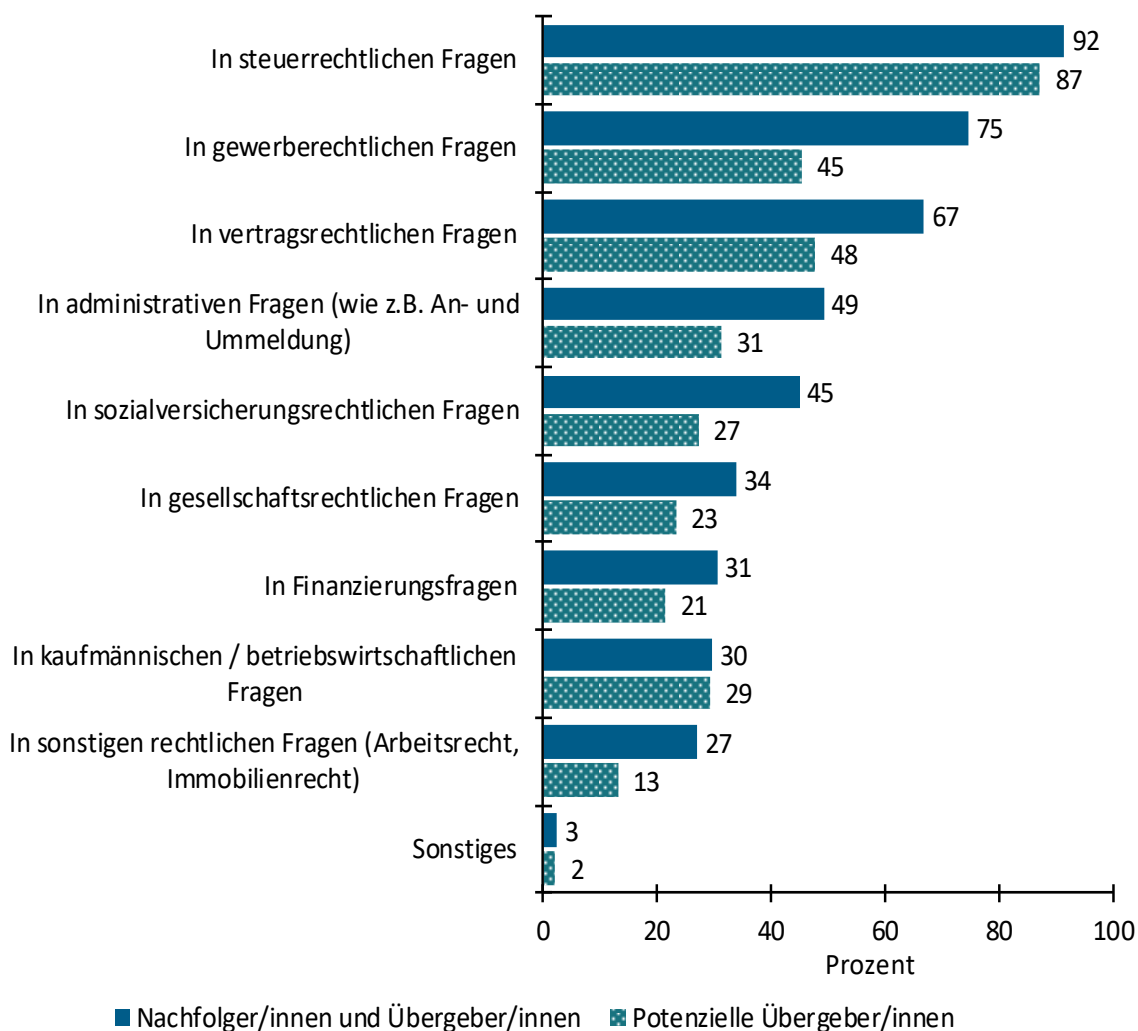


Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Externe Beratung wird insbesondere zur Beantwortung rechtlicher Fragen hinzugezogen bzw. ist dafür geplant. Sowohl bei Übergeber/innen und Nachfolger/innen als auch bei den potenziellen Übergeber/innen steht die Klärung steuerrechtlicher, gewerberechtlicher und vertragsrechtlicher Fragen im Fokus. Zudem sind Hilfestellungen bei administrativen An- und Ummeldeprozessen sowie in Bezug auf das Sozialversicherungsrecht wichtige Anliegen.

Abb. 78 | Art der thematischen Beratung, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen sowie der potenziellen Übergeber/innen, die eine externe Beratung in Anspruch genommen haben oder dies planen, in %

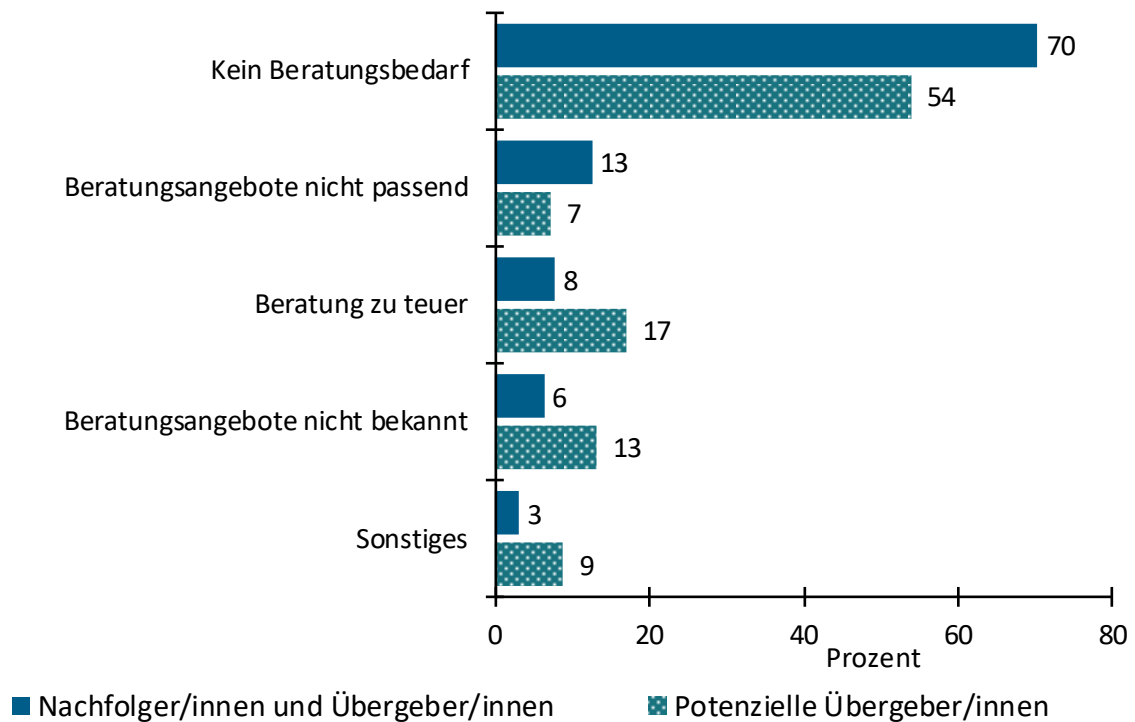


Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Ein Drittel der Nachfolger/innen und knapp 40 % der Übergeber/innen haben bislang noch keine externe Beratung in Anspruch genommen. Hauptgrund dafür ist, dass sie keinen Beratungsbedarf wahrnehmen. Nur eine Minderheit findet die Beratungsangebote nicht passend. Einem geringen Teil der Befragten, und hierbei vor allem den potenziellen Übergeber/innen, erscheinen die Angebote zu teuer (17 %) und nicht ausreichend bekannt (13 %).

Abb. 79 | Hindernisse bei der Inanspruchnahme von Beratungsleistungen, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen sowie potenziellen Übergeber/innen ohne (beanspruchte oder geplante) Beratung in %



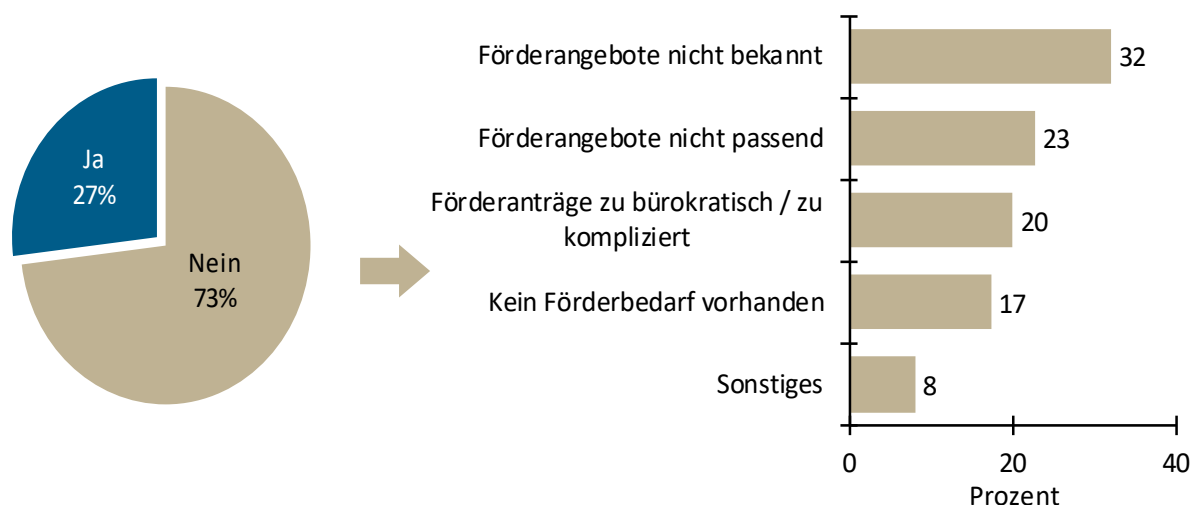
Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Auch **Förderungen** werden im Zuge von Übernahmeprozessen vergleichsweise selten in Anspruch genommen. Von den Übergeber/innen haben lediglich 14 % mit Förderstellen Kontakt aufgenommen, von diesen konnten 6 % vorwiegend (teilweise) und 8 % nicht profitieren.

73 % der Nachfolger/innen haben im Zusammenhang mit der Übernahme eines Unternehmens keine Förderungen genutzt. Ein Drittel der Befragten begründet dies damit, dass ihnen die Möglichkeit einer Beantragung nicht bekannt war. Für 23 % der Befragten waren die vorhandenen Förderanträge nicht passend, einem Fünftel waren diese zu kompliziert bzw. bürokratisch. 17 % der Nachfolger/innen nahmen keinen Förderbedarf bei der Übergabe wahr.

Abb. 80 | Inanspruchnahme von Förderungen bei Übernahme eines Unternehmens und Gründe für keine Inanspruchnahme einer Förderung, Anteile der Nachfolger/innen in %



Mehrfachnennungen möglich

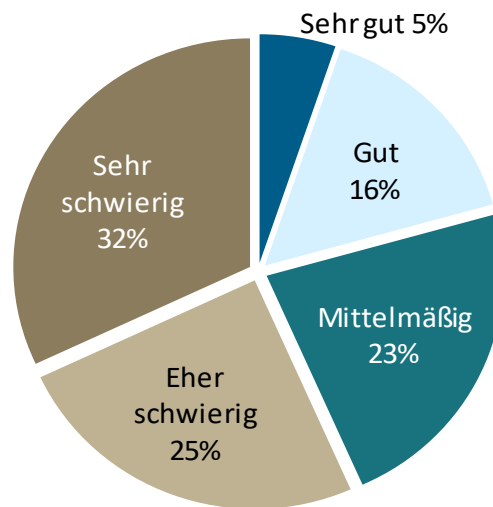
Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Mehr als ein Viertel der Nachfolger/innen (27 %) nahm eine Förderung in Anspruch. Die Nachfolger/innen haben am häufigsten Begünstigungen auf Steuern und Gebühren, einmalige Zuschüsse zu Investitionen, Beratungszuschüsse und begünstigte Darlehen genutzt und dabei vor allem von den Investitionszuschüssen und Darlehensangeboten stark profitiert. Auch die Beratungszuschüsse werden von mehr als der Hälfte als stark oder zumindest teilweise profitabel wahrgenommen.

Auch für einen externen Nachfolger eines Produktionsbetriebes stellte die Finanzierung eine erhebliche Herausforderung dar. Im Zeitraum seiner Übernahme war das wirtschaftliche Umfeld durch einen Zinsanstieg und eine hohe Inflation geprägt, was die Banken zu besonderer Vorsicht veranlasste. Erschwerend kam hinzu, dass der Übernehmer über noch keine unternehmerische Erfolgsbilanz verfügte, da er zuvor angestellt bzw. nur kurzzeitig selbstständig tätig war. Die Überzeugungsarbeit gegenüber der Bank erforderte einen detaillierten Businessplan und intensive Gespräche. Letztlich gelang die Finanzierung unter Einbindung der Steirischen Wirtschaftsförderungsgesellschaft (SFG), die günstige Kredite bzw. Nachfolgefinaanzierungen anbietet. Eine AWS-Garantie wurde beantragt, jedoch nicht bewilligt. Der Übernehmer betonte, dass es kaum spezifische Förderinstrumente für externe Unternehmensübernahmen gibt. Seiner Meinung nach ist das ein strukturelles Defizit, das er als verbesserungswürdig einstuft.

Insgesamt empfinden mehr als die Hälfte die Nachfolger/innen die Zugänglichkeit zu Förderungen als schwierig und knapp ein Viertel (23 %) stuft diese als mittelmäßig ein. Nur rd. ein Fünftel hat den Eindruck, dass Förderungen (sehr) gut und leicht abholbar sind.

Abb. 81 | Beurteilung der Zugänglichkeit zu Förderungen, Anteile der Nachfolger/innen in %

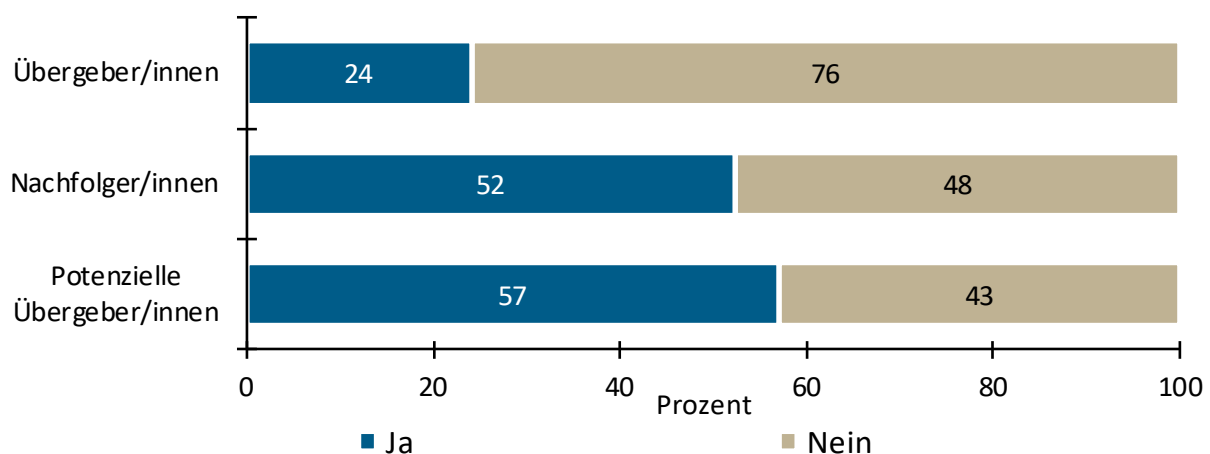


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Zur Verbesserung des Förderwesens schlagen jene Nachfolger/innen, die bereits Förderungen in Anspruch genommen haben, vor allem eine Reduktion des administrativen Aufwands vor. Weitere Wünsche betreffen die Schnelligkeit der Bearbeitung durch die Förderstellen oder Banken, höhere Förderquoten und steuerliche Erleichterungen. Auch eine einfachere Kombination verschiedener Instrumente sowie mehr Information und Transparenz sind gefragt. Teilweise wird Bedarf für eine bessere Abstimmung zwischen den Förderstellen gesehen.

Insgesamt hätten sich im Zuge des Übergabeprozesses rund die Hälfte der befragten Nachfolger/innen (52 %) und etwa ein Viertel der Übergeber/innen (24 %) zusätzliche Unterstützung gewünscht. Mehr als die Hälfte der potenziellen Übergeber/innen (57 %) äußert im Zuge einer möglichen Übergabe den Wunsch nach zusätzlicher Unterstützung.

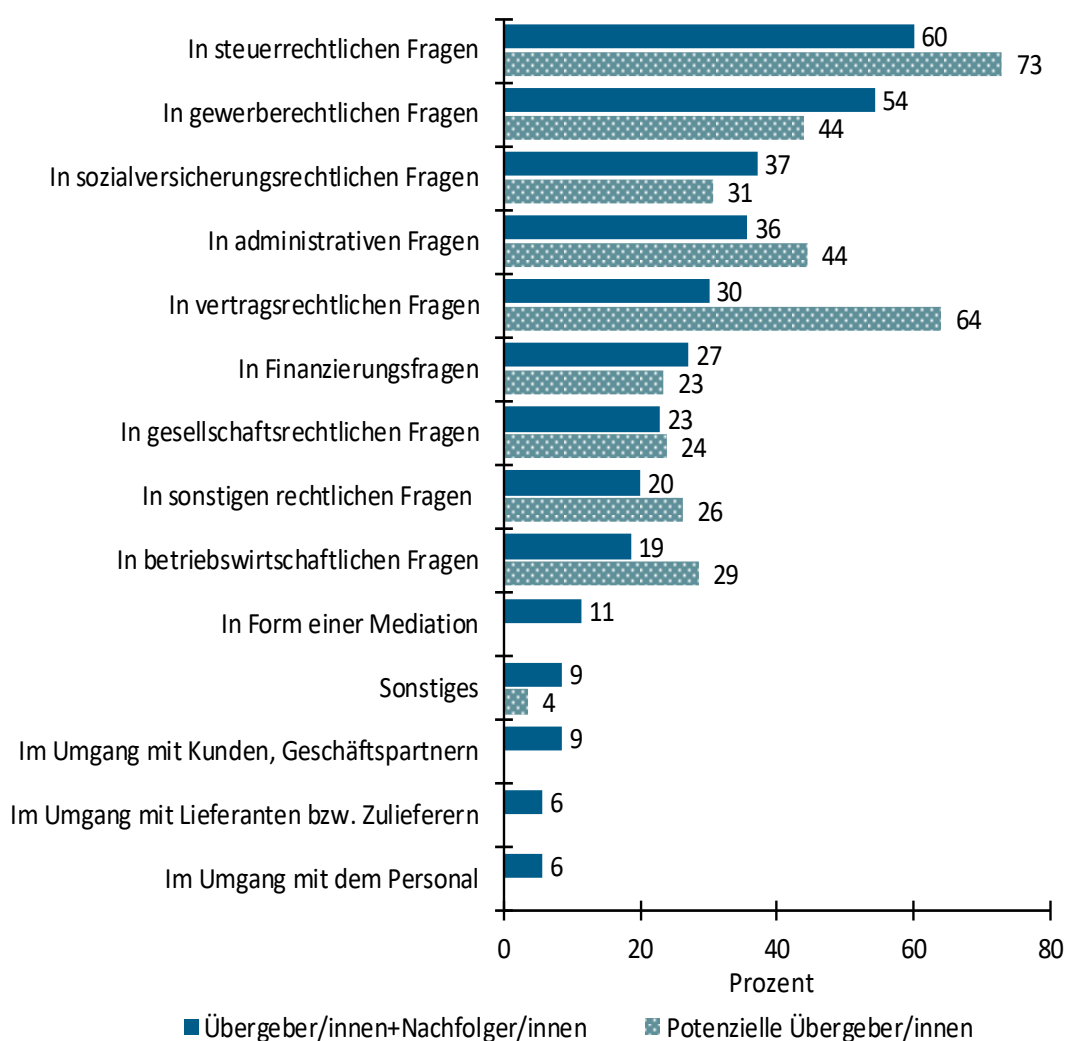
Abb. 82 | Bedarf an zusätzlicher Unterstützung, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Der größte Unterstützungsbedarf wird sowohl von Seiten der Übergeber/innen und Nachfolger/innen als auch der potenziellen Übergeber/innen im steuerrechtlichen Bereich wahrgenommen. Zudem wünscht sich die Mehrheit der potenziellen Übergeber/innen Hilfestellung in vertragsrechtlichen Fragen. Von allen Zielgruppen ist Hilfe in gewerbe- und sozialversicherungsrechtlichen Belangen sowie bei administrativen Prozessen gefragt.

Abb. 83 | Bedarf an zusätzlichen Unterstützungsleistungen, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen im Vergleich zu den potenziellen Übergeber/innen, die Unterstützung wünschen in %



Einige Antwortkategorien wurden für die potenziellen Übergeber/innen nicht abgefragt.

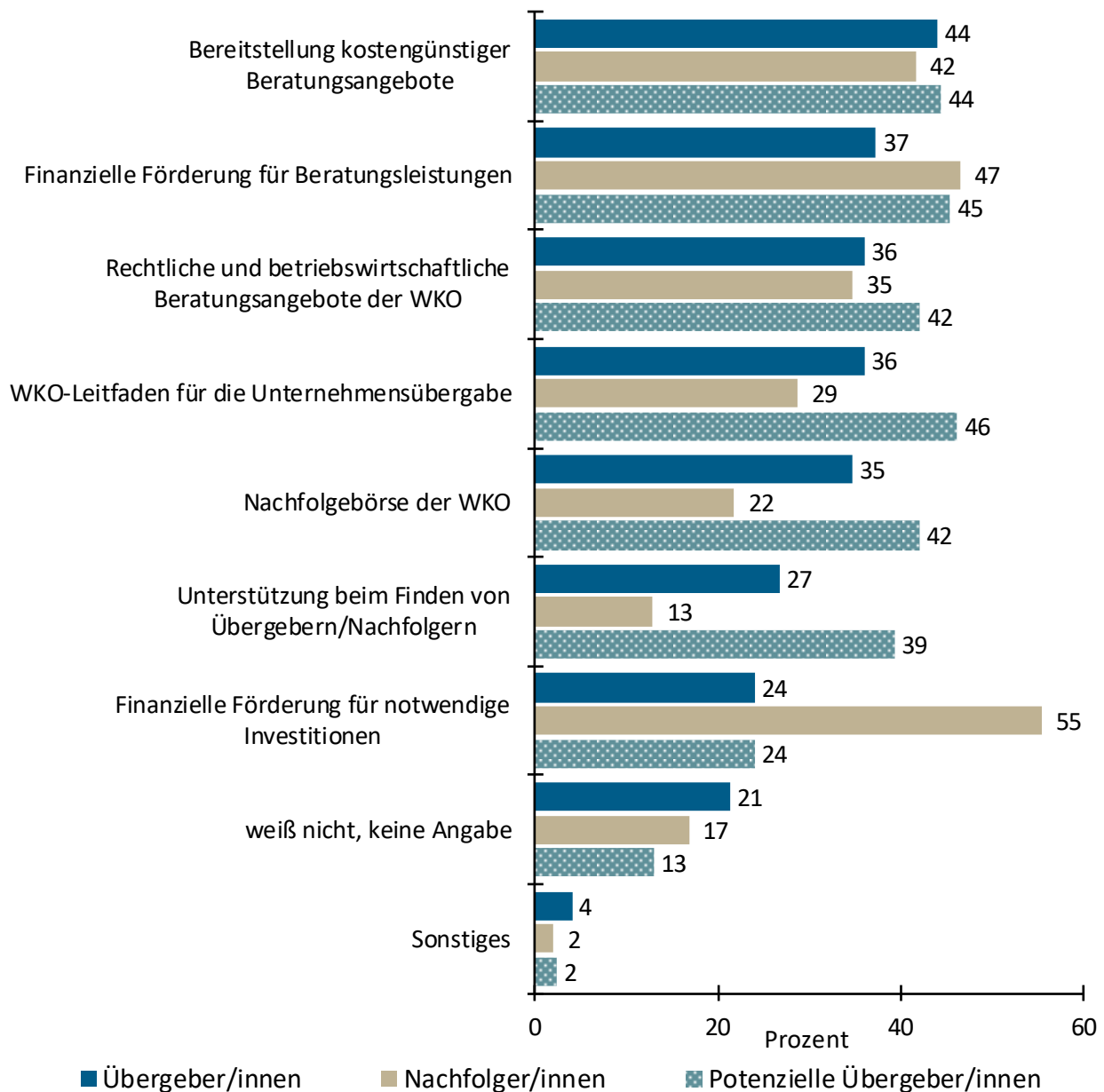
Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Zur Unterstützung von Übergabeprozessen sind für die befragten Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen vor allem kostengünstige Beratungsangebote, finanzielle Förderungen für Beratungsleistungen und die rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Beratungsangebote der WKO hilfreich. Die Nachfolger/innen würden insbesondere von finanziellen

Förderungen für notwendige Investitionen profitieren. Die potenziellen Übergeber/innen empfinden zudem den WKO-Leitfaden für die Unternehmensübernahme, die Nachfolgebörse der WKO und weitere Unterstützung beim Finden von Übergeber/innen bzw. Nachfolger/innen als hilfreiche Instrumente zur Förderung von Übernahmeprozessen.

Abb. 84 | Unterstützungsangebote, die für eine Übernahme hilfreich wären, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %



Mehrfachnennungen möglich

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Die potenziellen Übergeber/innen heben die folgenden Maßnahmen hervor, die ihnen die Übergabe des Unternehmens erleichtern würden:

- An erster und mit Abstand häufigster Stelle steht das Finden einer geeigneten Nachfolgerin bzw. eines geeigneten Nachfolgers. Ein Großteil der potenziellen Übergeber/innen wünscht sich hier vor allem aktive Unterstützung bei der Suche – sei es durch eine funktionierende, gut beworbene Nachfolgebörse, gezielte Plattformen, auf denen sich Anbieter und Interessent/innen aktiv finden können, oder eine bessere internationale bzw. überregionale Vernetzung (etwa auch über die eigene Branche oder Region hinaus). Dabei geht es nicht nur um die reine Verfügbarkeit von Interessentinnen und Interessenten, sondern explizit auch um deren Eignung. Genannt werden fachliche und kaufmännische Qualifikation, persönliches Engagement und unternehmerischer Wille, ausreichendes Eigenkapital bzw. eine gesicherte Finanzierung sowie eine menschlich passende Chemie zwischen Übergeber/innen und Nachfolger/innen.
- Der zweite große Themenbereich betrifft weniger Bürokratie und steuerliche Entlastung. Hier wünschen sich die Befragten spürbar vereinfachte behördliche Genehmigungs- und Meldeverfahren, mehr Rechtssicherheit bei der steuerlichen Behandlung von Übergabe- und Aufgabegewinnen sowie bei Ablösezahlungen für materielle und immaterielle Werte und ganz allgemein eine geringere Steuer- und Abgabenbelastung im Zusammenhang mit der Übergabe – etwa der Einkommensteuer auf den Verkaufserlös. Zusätzlich werden gewerberechtliche Erleichterungen, der Abbau von Auflagen für Übernehmende sowie generell mehr Klarheit und Verlässlichkeit seitens der Politik und der Behörden gefordert, um Planungssicherheit für den Übergabeprozess zu schaffen.
- Der dritte Punkt betrifft die Beratung. Viele Befragte würden sich eine kompetente, idealerweise gebündelte Beratung wünschen, die steuerliche, rechtliche und betriebswirtschaftliche Fragen an einer zentralen Anlaufstelle abdeckt („One-Stop-Shop“), sowie verständliche Leitfäden, Checklisten oder Schritt-für-Schritt-Anleitungen, die durch den gesamten Übergabeprozess führen.
- Der vierte Bereich betrifft die Bewertungssicherheit und Finanzierung. Als weiterer wichtiger Erleichterungsfaktor wird eine verlässliche und nachvollziehbare Ermittlung des Unternehmenswerts genannt, da unklare oder strittige Bewertungen häufig als Hürde bei der Preisfindung erlebt werden. Ergänzend dazu wird auf erleichterte Finanzierungsmöglichkeiten für Nachfolger/innen verwiesen, etwa durch gezielte Förderungen, günstigere Kreditkonditionen oder eine größere Bereitschaft der Banken, auch bei nicht optimalen Bilanzkennzahlen zu unterstützen.

6.3 | Zufriedenheit mit der Übergabe

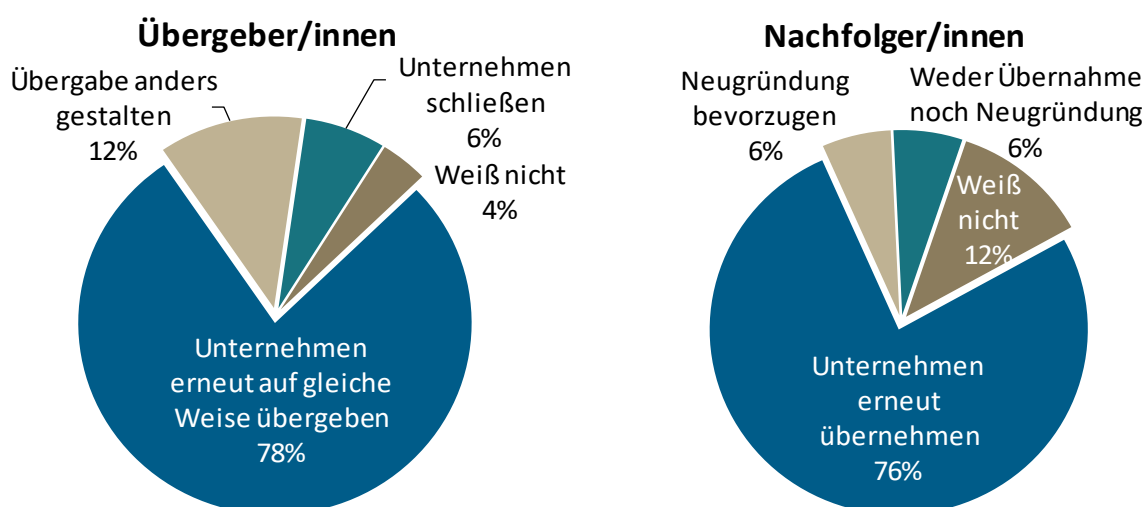
Hauptergebnisse

- Die Zufriedenheit mit der Übergabe bzw. Übernahme ist groß: Je drei Viertel der Übergeber/innen und Nachfolger/innen würden das Unternehmen erneut so übergeben bzw. übernehmen.
- Fast alle Befragten sind mit dem Übergabeprozess zufrieden und schätzen auch ihr Gegenüber als zufrieden ein.
- Ebenso schätzen die Befragten die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen in diesem Zusammenhang mehrheitlich als sehr hoch ein.

Zur Einschätzung der Zufriedenheit wurden die Übergeber/innen und Nachfolger/innen gefragt, welche Handlungsoption sie wählen würden, wenn sie erneut vor der Entscheidung über eine Übergabe bzw. Übernahme stehen würden. Dabei gaben 78 % der Übergeber/innen und 76 % der Nachfolger/innen an, das Unternehmen erneut auf gleiche Weise übergeben bzw. übernehmen zu wollen. Das verdeutlicht die hohe Zufriedenheit der Befragten mit dem Übergabeprozess, welche sich auch bei den Telefoninterviews mit betroffenen Unternehmer/innen bestätigte.

12 % der Übergeber/innen würden, wenn sie erneut vor einer Übergabeentscheidung stünden, eine andere Form der Unternehmensübergabe wählen, und 6 % würden das Unternehmen schließen. Neben der hohen Zustimmung für eine erneute Übernahme würden nur jeweils 6 % der Nachfolger/innen die Neugründung eines eigenen Unternehmens bevorzugen oder sich weder für eine Übernahme noch eine Neugründung entscheiden. 12 % der befragten Nachfolger/innen und 4 % der Übergeber/innen waren unschlüssig, welche Alternative sie in dieser Situation wählen würden.

Abb. 85 | Handlungsoptionen bei erneuter Wahl Übergabe bzw. Übernahme eines Unternehmens, Anteile der Übergeber/innen und der Nachfolger/innen in %

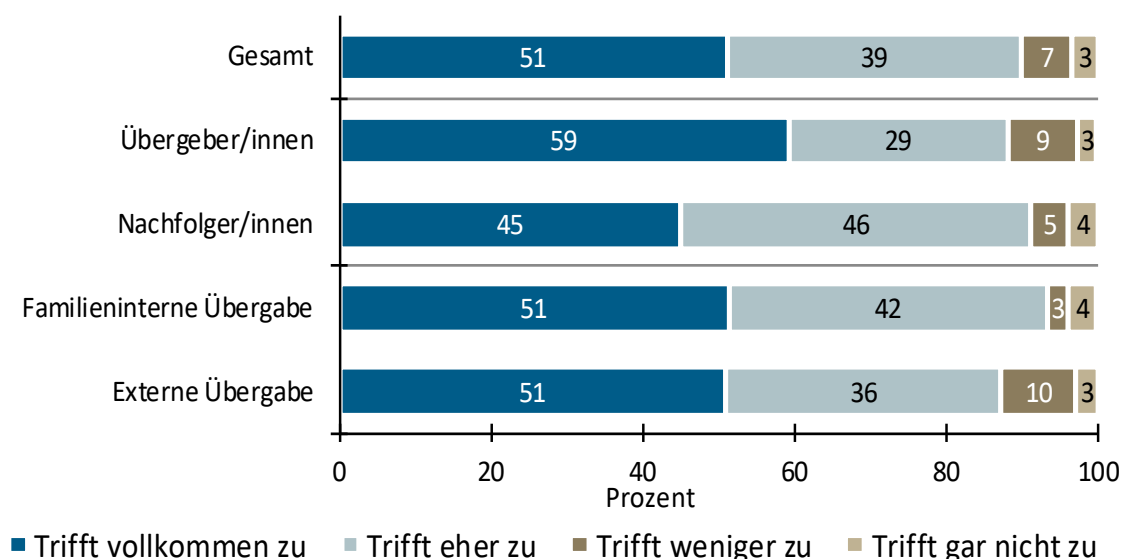


Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Konkret nennen die befragten Übergeber/innen und Nachfolger/innen vor allem drei Themenbereiche, die sie im Rückblick anders angehen würden. An erster Stelle steht der Faktor Zeit: Sehr häufig wird der Wunsch geäußert, den Übergabeprozess früher zu beginnen, sich mehr Zeit für die Übernahme zu nehmen und den Zeitplan realistischer zu gestalten, da der zeitliche Aufwand für Planung, Entscheidungsfindung und die Einarbeitung in den Betrieb im Vorfeld regelmäßig unterschätzt wurde. Damit eng verknüpft ist der zweite Schwerpunkt, die bessere Vorbereitung und Information vor der Übergabe: Viele hätten sich intensiver über steuerliche, rechtliche und finanzielle Aspekte informiert, Förderungen konsequenter genutzt, Verträge sorgfältiger verhandelt und den Unternehmenswert bzw. die Bonität der Übergeber/innen bzw. Nachfolger/innen genauer geprüft. Der dritte große Punkt betrifft die Gestaltung der Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Übergeber/innen und Nachfolger/innen: Genannt werden eine klarere Aufgabenteilung und Abgrenzung der Verantwortlichkeiten, eine frühzeitigere Einbindung der Nachfolger/innen bzw. der Mitarbeiter/innen in den Prozess, ein entschiedeneres Auftreten in Verhandlungen sowie generell eine transparentere, ehrlichere Kommunikation der eigenen Wünsche und Erwartungen.

Die Zufriedenheit der involvierten Personen mit dem gesamten Übergabeprozess ist groß. Rd. die Hälfte der Befragten ist mit der Übergabe vollkommen zufrieden und knapp 40 % sind damit eher zufrieden. Dieser Befund bestätigt sich auch in den geführten Interviews. Vor allem unter den Übergeber/innen finden sich mehr vollkommen Zufriedene (59 %). Auch bei familieninternen Übergaben erscheint die Zufriedenheit tendenziell insgesamt etwas höher zu sein als bei externen Übergaben (93 % vs. 87 %).

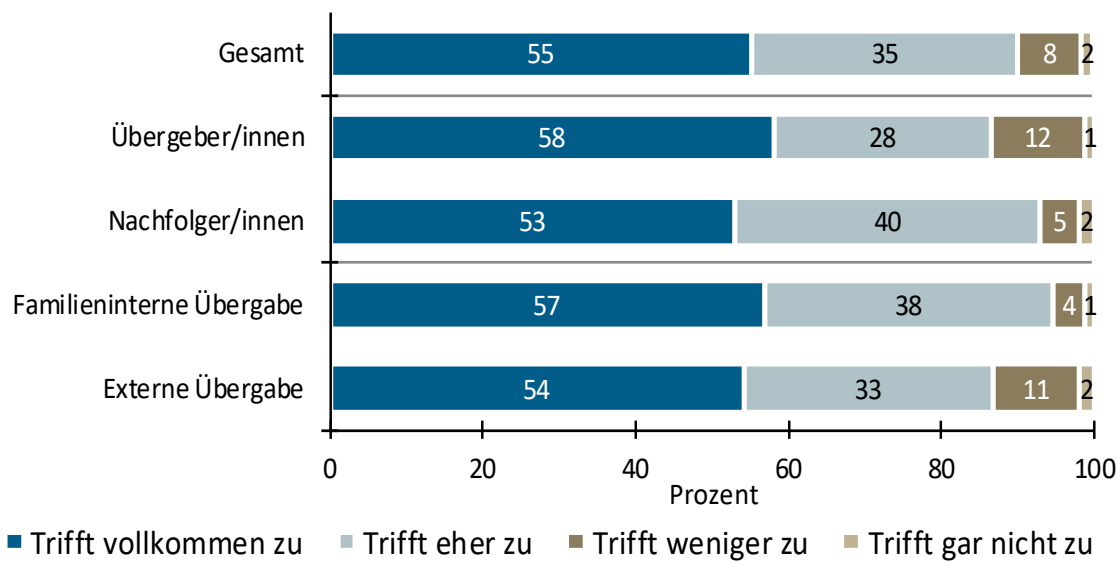
Abb. 86 | Zustimmung zur Aussage: Insgesamt bin ich mit dem Übergabeprozess zufrieden, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen und nach Übergabetyp in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Des Weiteren sollten die Übergeber/innen und Nachfolger/innen die Zufriedenheit der jeweiligen anderen Übergabepartei einschätzen. 86 % der befragten Übergeber/innen schätzen, dass ihre Nachfolger/innen mit der Übergabe zufrieden sind. Umgekehrt gehen 93 % der Nachfolger/innen davon aus, dass auch ihre Vorgänger/innen zufrieden sind. Bei familieninternen Übergaben ist die wahrgenommene Zufriedenheit in Hinblick auf die jeweilige Übergabepartei wiederum etwas höher als bei externen Übergaben (95 % gegenüber 87 %).

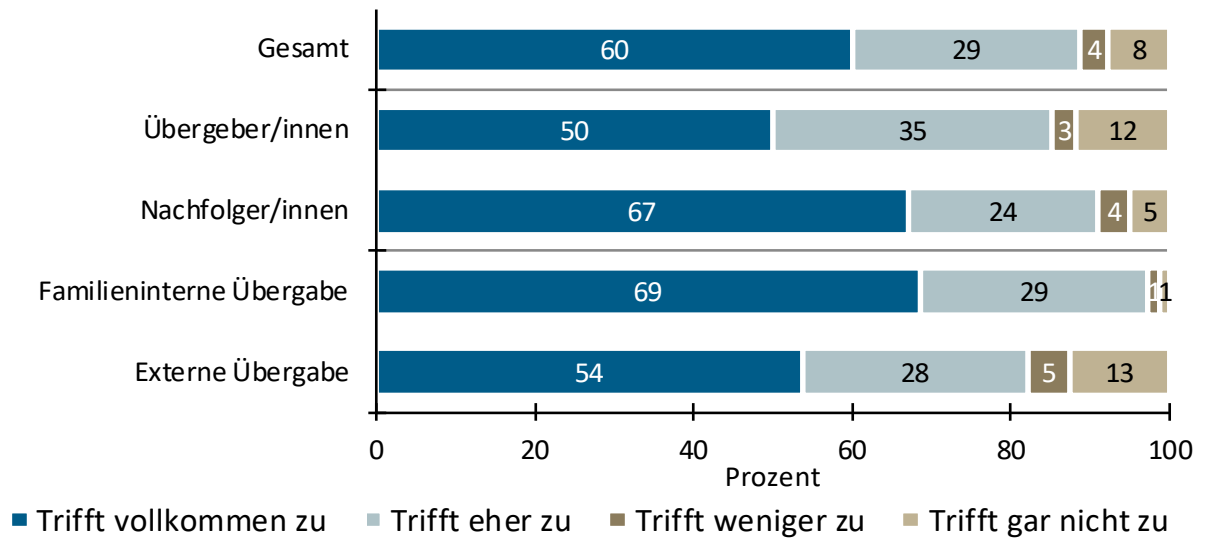
Abb. 87 | Zustimmung zur Aussage: Der/die Nachfolger/in (Beurteilung durch Übergeber/innen) bzw. Vorgänger/in (Beurteilung durch Nachfolger/innen) ist mit dem Übergabeprozess zufrieden, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen und nach Übergabetyp in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Auch die Zufriedenheit des Personals mit dem Übergabeprozess ist aus Sicht der befragten Übergeber/innen und Nachfolger/innen hoch. 85 % der Übergeber/innen und 91 % der Nachfolger/innen sind der Ansicht, dass das eigene Personal mit der Übergabe zufrieden ist, wobei zwei Drittel der Nachfolger/innen sogar von einer vollkommenen Zufriedenheit ausgehen, während dies „nur“ die Hälfte der Übergeber/innen erwartet. Auch bei familieninternen und externen Übergaben zeigt sich ein Unterschied bei der Einschätzung der Zufriedenheit des Personals. Bei familieninternen Übergaben gehen fast alle Befragten davon aus, dass die Mitarbeiter/innen mit der Übernahme zufrieden sind, 69 % davon haben den Eindruck, dass diese vollkommen zufrieden sind. Bei externen Übergaben sind 82 % der Meinung, dass ihr Personal zufrieden ist, 54 % glauben, dass es sehr zufrieden ist. Jedoch weisen auch 17 % der externen Übergeber/innen und Nachfolger/innen darauf hin, dass das Personal aus ihrer Sicht mit der Übergabe nicht oder weniger zufrieden ist; bei familieninternen Übergaben liegt dieser Anteil nur bei 2 %.

Abb. 88 | Zustimmung zur Aussage: Die Mitarbeiter/innen sind mit dem Übergabeprozess zufrieden, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen und nach Übergabetyp in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

6.4 | Erfolgsfaktoren

Hauptergebnisse

- Die wichtigste Voraussetzung für eine gelungene Unternehmensübergabe ist die frühzeitige Planung.
- Die betriebliche Fitness erhöht die Attraktivität des Unternehmens für eine Übernahme ebenso wie eine realistische Unternehmensbewertung, betriebswirtschaftliche Transparenz und ein angemessener Kaufpreis.
- Nach der Übernahme sollten Veränderungen behutsam eingeführt werden.
- Insbesondere bei familieninternen Übergaben ist die Kommunikation sowie eine klare Rollenverteilung essentiell.
- Eine (frühzeitige) externe Unterstützung hilft, viele Probleme zu vermeiden oder proaktiv zu adressieren.

Expertinnen und Experten haben mehrere zentrale Erfolgsfaktoren für gelingende Unternehmensübergaben identifiziert, die Ergebnisse der Befragung der Übergeber/innen und Nachfolger/innen unterstreichen die Wichtigkeit dieser Faktoren.

Eine **frühzeitige Planung** und ein systematischer Vorbereitungsprozess werden durchgängig als wichtigste Voraussetzungen für eine gelungene Unternehmensübergabe genannt. Daher wird aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten ein Vorlauf von mindestens drei bis fünf Jahren als erforderlich erachtet, um eine sukzessive Einarbeitung des Nachfolgers bzw. der Nachfolgerin zu ermöglichen. Das Prinzip „starten, nicht warten“ wird dabei als handlungsleitende Maxime formuliert. Je näher der

Übergabezeitpunkt rückt, desto intensiver muss die Auseinandersetzung mit dem Prozess erfolgen. Frühzeitige Planung schafft zudem die Möglichkeit, Eigenkapitalpuffer aufzubauen, Finanzierungsgrundlagen zu sichern und sich besser über steuerliche, rechtliche und finanzielle Aspekte zu informieren. Als zentrale Vorbereitungsdimensionen gelten die Dokumentation betrieblicher Prozesse, Transparenz der Finanzkennzahlen, ein funktionierendes Vertriebssystem, ein klares Kundenprofil sowie die Bindung von Schlüsselmitarbeiter/innen. Gut vorbereitete Betriebe erweisen sich in der Praxis als deutlich leichter übergabefähig als organisatorisch unstrukturierte Unternehmen.

Aus Übergebersicht erhöht die **betriebliche Fitness** zum Übergabezeitpunkt die Attraktivität des Unternehmens und erleichtert die Nachfolge erheblich. Dazu zählen: das Vermeiden von Investitionsstaus, transparente und geordnete Finanzkennzahlen, kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung sowie eine aktive Neukundengewinnung. Unternehmen, die über Jahre hinweg nicht weiterentwickelt werden, verlieren an Übernahmeattraktivität. Fehlende Investitionen, veraltete Geschäftsmodelle und mangelnde Innovationsbereitschaft erhöhen nicht nur den Finanzierungsbedarf nach der Übernahme, sondern erschweren auch grundsätzlich die Nachfolgesuche.

Eine realistische Unternehmensbewertung und eine **tragfähige Finanzierungsstruktur** gelten als notwendige Bedingungen für eine erfolgreiche Übernahme. Der Kaufpreis muss so gestaltet sein, dass das Unternehmen nach der Übergabe noch Spielraum für Investitionen und Wachstum behält und nicht ausschließlich zur Bedienung des Erwerbspreises eingesetzt werden muss. Den Nachfolger/innen wird außerdem eine sorgfältige Prüfung des zu übernehmenden Unternehmens empfohlen. Die Nachfolger/innen müssen sich ein umfassendes Bild über die betriebliche Realität verschaffen, um die eigenen Kompetenzen und Kapazitäten realistisch einschätzen zu können. Dieser Schritt wird als unverzichtbare Basis für alle weiteren Entscheidungen im Nachfolgeprozess betrachtet.

Nach der Übernahme werden **behutsame Veränderungen** empfohlen. Zu rasche Änderungen der bestehenden Strukturen unmittelbar nach der Übernahme werden als gefährlich wahrgenommen. Anfänglich sollte daher eine gewisse Kontinuität vorherrschen und bewährte Prozesse, Systeme und Strukturen der Vorgänger/innen übernommen werden. Veränderungen – etwa durch Digitalisierung oder Prozessoptimierung – sollten erst nach einer Konsolidierungsphase schrittweise und auf Basis fundierter Kenntnisse der bestehenden Unternehmenskultur eingeführt werden.

Kommunikation wird als weiterer zentraler Erfolgsfaktor genannt. Aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten ist eine frühzeitige, offene Kommunikation über die Nachfolge als Basis für erfolgreiche (familieninterne) Übergaben essentiell. Diese ist auf mehreren Ebenen von zentraler Bedeutung, und zwar zwischen Übergeber/innen und Nachfolger/innen, innerhalb des Unternehmens gegenüber Mitarbeiter/innen sowie gegenüber externen Akteuren, wie Kundinnen und Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten oder Banken. Die Übergabe muss gegenüber allen involvierten Parteien transparent und zeitgerecht kommuniziert werden. Bei der Kommunikation steht nicht die Konfliktfreiheit im Vordergrund, sondern die Fähigkeit, sachliche Auseinandersetzungen konstruktiv zu führen, ohne diese

auf die Beziehungsebene zu verlagern. Transparenz und offene Kommunikation gelten als wesentliche Voraussetzungen für Vertrauen und Stabilität im Übergabeprozess.

Zudem ist eine klare **Rollendefinition** und eine konsequente Umsetzung der veränderten Rollen von Übergeber/innen und Nachfolger/innen erforderlich. Unklare Zuständigkeiten oder das fortgesetzte Eingreifen der Übergeber-Generation führen vor allem bei familieninternen Übergaben zu häufigen Konflikten. Hierfür ist die Bereitschaft der Übergeber/innen, Verantwortung tatsächlich abzugeben und (auch tiefgreifende) Veränderungen zu akzeptieren, von wesentlicher Bedeutung. Gleichzeitig sollen Nachfolger/innen den notwendigen Freiraum erhalten, eigene Entscheidungen zu treffen und auch Fehler machen zu dürfen. Fließende Übergaben – etwa durch eine Phase der Mitarbeit vor der formalen Übernahme – werden als zunehmend verbreitetes und positiv bewertetes Modell beschrieben. Die Übergeber-Generation sollte dabei idealerweise als Ratgeber im Hintergrund zur Verfügung stehen, jedoch ohne operativ einzugreifen.

Zudem wird externe **Unterstützung** durch spezialisierte Beraterinnen und Berater – insbesondere für rechtliche, steuerliche, betriebswirtschaftliche, technische und prozessuale Fragen, aber auch für die emotionale Dimension des Loslassens – als wertvoll eingestuft, die idealerweise bereits möglichst frühzeitig eingeholt wird.

6.5 | Image der Nachfolge

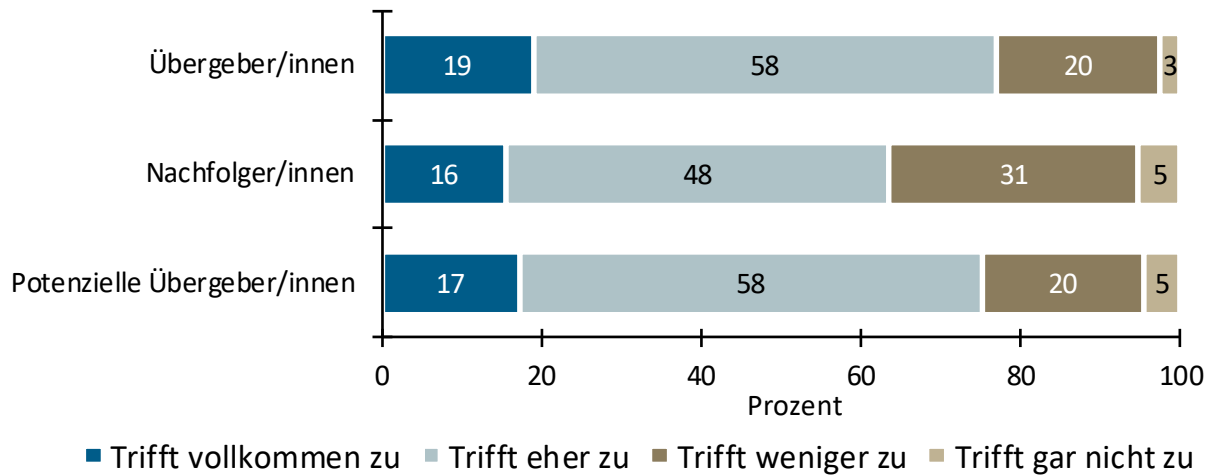
Hauptergebnisse

- Aus Sicht der Befragten haben vor allem Gründer/innen und Unternehmer/innen ein positives Image und genießen ein hohes gesellschaftliches Ansehen.
- Auch Nachfolger/innen werden von den (potenziellen) Übergeber/innen durchwegs positiv bewertet, die Mehrheit der Nachfolger/innen (56 %) selbst hat aber den Eindruck, dass sie weniger und kein hohes gesellschaftliches Ansehen genießen. Hier zeigen sich große Unterschiede zwischen Familien und Nicht-Familienunternehmen: Während bei Nicht-Familienunternehmen mehrheitlich darauf hingewiesen wird, dass Nachfolger/innen nur weniger oder gar kein positives Image in der Gesellschaft hätten, sehen Familienunternehmen ein hohes gesellschaftliches Ansehen der Nachfolger/innen.

Zur Beurteilung des Images des Unternehmertums wurden die Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen nach ihrer Einschätzung des gesellschaftlichen Ansehens von Unternehmer/innen, Gründer/innen und Nachfolger/innen gefragt. Dabei zeigt sich, dass vor allem Gründer/innen und Unternehmer/innen ein positives Image haben und ein hohes gesellschaftliches Ansehen genießen. Insbesondere die Übergeber/innen (77 %) und potenziellen Übergeber/innen (75 %) schreiben den Gründer/innen ein positives gesellschaftliches Image zu. Auch Familienunternehmen

generell (71 %), und hierbei vor allem die 1. Generation, stimmen mehrheitlich der Aussage zu, dass Gründer/innen ein hohes gesellschaftliches Ansehen haben.

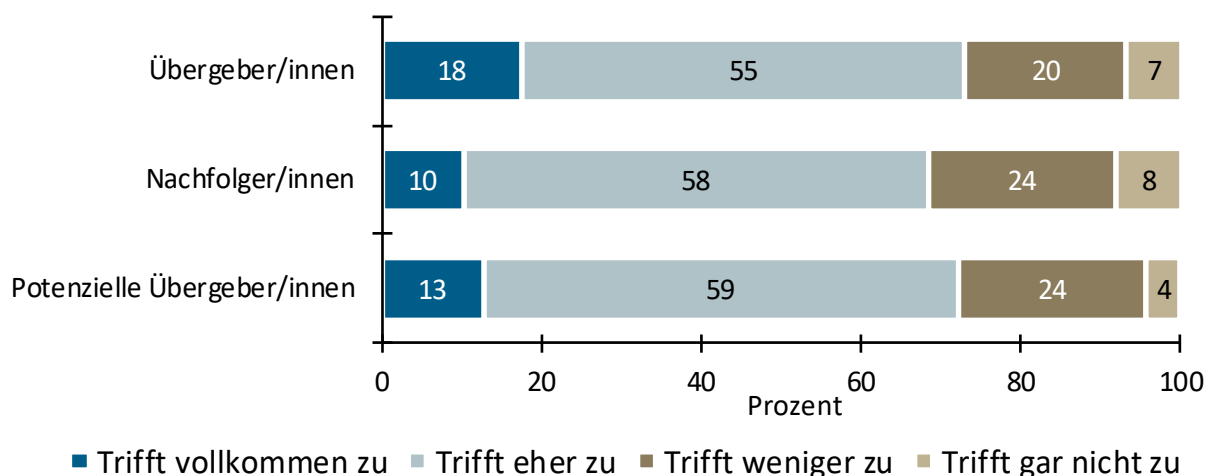
Abb. 89 | Zustimmung zur Aussage: Gründer/innen genießen generell ein hohes gesellschaftliches Ansehen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Auch die Unternehmer/innen weisen vor allem laut Übergeber/innen (73 %) und potenziellen Übergeber/innen (72 %) ein hohes gesellschaftliches Ansehen auf. Bei familieninternen Übergaben stufen insbesondere die 1. Generation und die 2. Generation das Image von Unternehmer/innen als positiv ein.

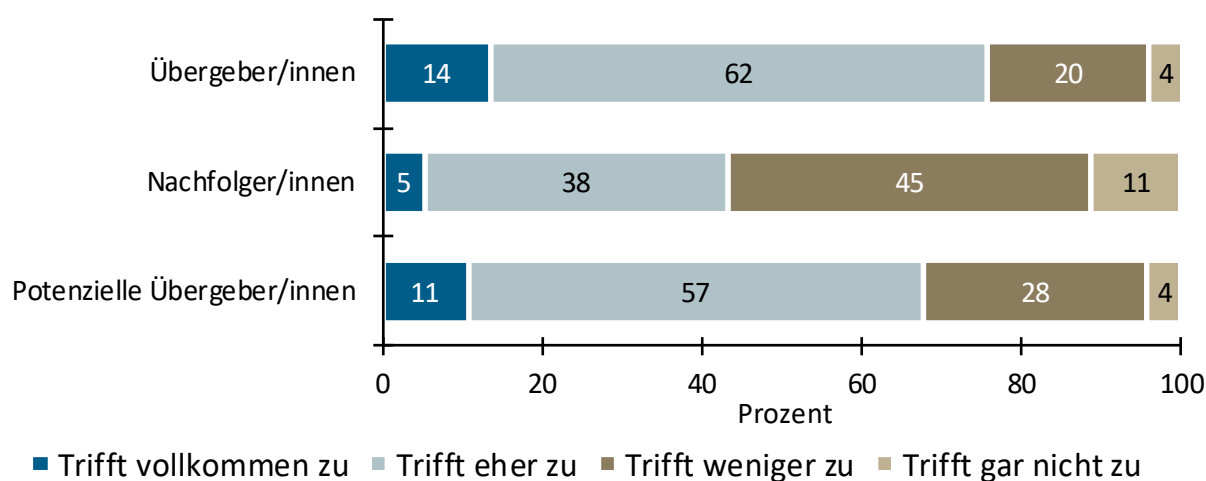
Abb. 90 | Zustimmung zur Aussage: Unternehmer/innen genießen generell ein hohes gesellschaftliches Ansehen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Nachfolger/innen werden von den (potenziellen) Übergeber/innen durchwegs positiv bewertet, jedoch hat die Mehrheit der Nachfolger/innen (56 %) selbst den Eindruck, dass sie weniger und kein hohes gesellschaftliches Ansehen genießen. Insgesamt wird vor allem bei Nicht-Familienunternehmen (53 %) mehrheitlich darauf hingewiesen, dass Nachfolger/innen weniger oder gar kein positives Image in der Gesellschaft haben. Familienunternehmen (60 %) machen hingegen das gesellschaftliche Ansehen der Nachfolger/innen deutlich, insbesondere die 1. Generation, aber auch die 2. Generation.

Abb. 91 | Zustimmung zur Aussage: Nachfolger/innen genießen generell ein hohes gesellschaftliches Ansehen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %



Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Auch die Befragung der nächsten Unternehmergeneration der Stiftung Familienunternehmen (2023) weist darauf hin, dass das Bild der Nachfolger/innen in der Gesellschaft negativ behaftet ist. Die Folgegeneration sieht sich mit dem Vorurteil des/der vermögend geborenen Nachfolgers/Nachfolgerin konfrontiert, der/die sich seine Position nicht selbst erarbeitet hat. Die damit verbundene große, teils als Bürde gefühlte Verantwortung wird von der Gesellschaft nicht erkannt. Dieses negative Bild der Nachfolger/innen in der Öffentlichkeit (Stichwort: goldener Löffel) belastet diese Gruppe und steht im Gegensatz zum positiv aufgeladenen Bild der Gründung eines neuen Unternehmens (Stiftung Familienunternehmen 2023).

7 | Schlussfolgerungen

Unternehmensnachfolgen gewinnen in Österreich weiter an Bedeutung: Die Zahl der Unternehmensübernahmen in der gewerblichen Wirtschaft ist bereits auf rd. 8.200 im Jahr 2025 angestiegen. Die Altersstruktur der Unternehmer/innen führt dazu, dass in den kommenden Jahren **immer mehr Betriebsinhaber/innen das Pensionsalter** erreichen, während gleichzeitig die Zahl potenzieller Nachfolger/innen aus der jüngeren Generation sinkt. Die Babyboomer-Generation erzeugt – ergänzt um jene Unternehmerinnen und Unternehmer, die ihren Rückzug lange hinausgezögert haben – einen erheblichen **Übergabedruck**. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen und weiter intensivieren. Die demografische Entwicklung deutet daher darauf hin, dass sich das Verhältnis zwischen potenziellen Übergeber/innen und verfügbaren Nachfolger/innen zunehmend verschärft. Dadurch steigt das **Risiko, dass rentable Unternehmen geschlossen werden müssen**. Das Risiko einer ungeklärten Nachfolge steigt insbesondere bei einer Kombination von geringer Betriebsgröße und ländlichem Standort. Vor allem Unternehmen in ländlichen bzw. peripheren Gebieten haben häufig Schwierigkeiten, passende Nachfolgelösungen zu finden. Aber gerade in diesen Regionen tragen die Unternehmen zur wirtschaftlichen Stabilität und Lebensqualität vor Ort bei. Um diesem schleichenden Verlust an wirtschaftlicher und sozialer Substanz vorzubeugen, gilt es, das Thema Nachfolge politisch stärker in den Fokus zu rücken und den Bestand erfolgreicher Unternehmen, insbesondere in ländlichen Regionen, zu sichern, da sie dort maßgeblich zur Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie zum Erhalt der Infrastruktur beitragen. Vor allem Familienunternehmen wird aufgrund ihrer regionalen Verankerung, Langfristorientierung und Veränderungsbereitschaft eine stabilisierende wirtschaftliche und gesellschaftliche Funktion zugeschrieben. Vor diesem Hintergrund und auf Basis der Ergebnisse empfehlen die Studienautorinnen in folgenden Bereichen Maßnahmen zu setzen.

Daher ist es wichtig, das **gesellschaftliche Image** der Unternehmensnachfolge aufzuwerten. Während Gründer/innen und Unternehmer/innen laut Befragung ein positives Image und ein hohes gesellschaftliches Ansehen genießen, hat die Mehrheit der Nachfolger/innen selbst den Eindruck, dass ihnen die Gesellschaft deutlich weniger Wertschätzung entgegenbringt. Insbesondere Nachfolger/innen bei Nicht-Familienunternehmen wird nur ein mäßiges Image in der Gesellschaft zugeschrieben, aber auch familieninterne Nachfolger/innen kämpfen teilweise mit gesellschaftlichen Vorurteilen. Die fehlende positive gesellschaftliche Konnotation, möglicherweise verstärkt durch fehlende mediale Darstellungen (da meist nur Gründer/innen vor den Vorhang geholt werden), führt dazu, dass sich nicht mehr Personen bereit zeigen, einen Betrieb zu übernehmen und so einen unternehmerischen Karriereweg einzuschlagen. Unternehmensnachfolge wird in der öffentlichen Wahrnehmung zu wenig als eigenständige und attraktive unternehmerische Karriereoption gesehen. Eine gezielte Öffentlichkeitskampagne, die erfolgreiche Nachfolgen sichtbar macht, beispielsweise durch Best-Practice-Beispiele, öffentliche Auszeichnungen oder mediale Formate, könnten hier zu einem Imagewandel beitragen und die **Nachfolge als attraktive und gesellschaftlich bedeutsame unternehmerische Option positionieren**. Zudem sollte das Thema systematisch in Lehrpläne im Rahmen der „Entrepreneurship Education“, von der Volksschule über die Sekundärstufe und die Berufsschule bis

zur Universität, integriert werden. Nachfolge sollte einen wichtigen Karrierepfad darstellen, und das nicht nur für familieninterne Nachfolger/innen, sondern auch für Mitarbeiter/innen sowie externe, betriebsfremde Personen.

Denn der Blick auf die Verteilung der Unternehmensübergaben zeigt, dass **der Anteil der familieninternen Übergaben im Zeitverlauf deutlich zurückgeht**. Während 1996 noch drei Viertel der Übergaben im familiären Rahmen erfolgten, fanden 2026 nur noch 45 % der Übergaben familienintern statt. Von den potenziellen Übergeber/innen haben überhaupt nur noch 37 % der befragten potenziellen Übergeber/innen gezielt eine familieninterne Unternehmensübertragung geplant. D.h. künftig werden familieninterne Nachfolgen noch weiter zurückgehen. Veränderte Wertvorstellungen, höhere Ausbildungsniveaus, kleinere Familiengrößen sowie eine geringere automatische Identifikation mit dem elterlichen Betrieb führen dazu, dass die Bereitschaft zur familieninternen Übernahme abnimmt. Um diesem Prozess entgegenzuwirken, gilt es gezielt die junge Nachfolgegeneration anzusprechen und im Rahmen entsprechender Coaching- und Ausbildungsangebote, das Interesse und die Eignung für eine Unternehmensnachfolge frühzeitig abzuklären und zu fördern. Solche Programme erfüllen dabei eine doppelte Funktion: Sie stärken im positiven Fall die Übernahmebereitschaft, und sie schaffen im negativen Fall Klarheit darüber, dass die nächste Generation keine operative Führungsrolle anstrebt. Letzteres Ergebnis gilt auch als wertvoller Beitrag zur Prozesssteuerung, da es alternative Modelle – etwa die Trennung von Führungs- und Eigentumsnachfolge – frühzeitig in den Blick rückt und den Übergeber/innen Alternativen aufzeigt.

In **Familienunternehmen** spielen familieninterne Übergaben aber weiterhin eine wichtige Rolle: Mehr als die Hälfte der Nachfolgen (55 %) in Familienunternehmen finden familienintern statt. Auch bei den potenziellen Übergeber/innen haben 45 % der Familienunternehmen eine familieninterne Übergabe geplant. Übergaben in Familienunternehmen bergen jedoch **besonderes Konfliktpotenzial durch die Überlagerung von familiären und unternehmerischen Sphären** sowie einem damit verbundenen Rollenwechsel. Um dem entgegenzuwirken, ist es wichtig, familieninterne Übergaben professionell im Sinne einer präventiven Konfliktmoderation zu begleiten. Diese Begleitung sollte durch erfahrene Personen erfolgen, die das Vertrauen beider Generationen genießen. Eine finanzielle Förderung oder Bereitstellung einer entsprechenden Begleitung könnte die Inanspruchnahme einer professionellen Begleitung erhöhen. Ein spezieller, strukturell unterbelichteter Aspekt des Nachfolgeprozesses in Familienunternehmen ist die **persönliche Zukunftsplanung des/der Übergebers/Übergeberin**. Die Frage, welche Rolle und Perspektive nach der Übergabe folgt, wird häufig verdrängt, obwohl sie maßgeblich zur Verzögerung des Übergabeprozesses beiträgt. Fehlende persönliche Perspektive nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen führt dazu, dass Übergeber/innen den Prozess hinausschieben oder nach vollzogener Übergabe wieder in operative Entscheidungen eingreifen. Daher gilt es im Rahmen der professionellen Begleitung auch die persönliche Lebensplanung der Übergeber/innen zu entwickeln und konkret auszugestalten.

Wie bereits erwähnt gewinnt die **externe Nachfolge** – auch in Familienunternehmen – an Bedeutung. 55 % der Unternehmensübertragungen betreffen bereits familienexterne Übergaben und von den befragten potenziellen Übergeber/innen sehen bereits 63 % eine externe Übergabe im Zeitraum von 2027 bis 2037 vor. Daher rückt der „Nachfolgemarkt“ immer mehr in den Fokus, von dem durchaus auch positive Signale ausgehen. So zeigt eine Befragung, dass rd. ein Drittel der Unternehmer/innen sich vorstellen kann, ein Unternehmen im Rahmen einer Nachfolge zu übernehmen (Creditreform/CH Consult, 2026). Nachfolgepotenzial wird aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten auch im Bereich erfahrener Führungskräfte gesehen, die am Ende ihrer Karriere neue Wege gehen wollen oder bei Jobverlust aufgrund ihres Alters am Arbeitsmarkt auf strukturelle Benachteiligung stoßen. Diese Zielgruppe interessiert sich zunehmend für eine Unternehmensübernahme als attraktive Karrierealternative. Mit der wachsenden Bedeutung externer Nachfolgelösungen steigt auch der Bedarf an zielgerichteten **Matching-Angeboten**, die Übergeber/innen und potenzielle Nachfolger/innen zusammenbringen. So sehen sich die befragten (potenziellen) Übergeber/innen bei der Suche nach passenden Nachfolger/innen vor erhebliche Herausforderungen gestellt und wünschen sich aktive Unterstützung bei der Suche. Bereits vorhandene Unterstützungsleistungen, wie der WKO-Leitfaden für die Unternehmensübernahme, die Nachfolgebörse der WKO und weitere Angebote zum Finden von Übergeber/innen bzw. Nachfolger/innen, werden zwar vor allem von den potenziellen Übergeber/innen als hilfreiche Instrumente zur Förderung von Übernahmeprozessen angesehen. Dennoch wird von Seiten der Expertinnen und Experten darauf hingewiesen, dass die Inanspruchnahme dieser Angebote hinter dem Bedarf zurückbleibt. Neben einer stärkeren Bewerbung bereits etablierter Instrumente sind auch innovative Maßnahmen, wie Speed-Dating-Formate zwischen Übergebenden und Übernehmenden, gefragt, um möglichst niederschwellig Kontakte zwischen den Übergabeparteien herzustellen. Zudem könnten auch zielgruppenspezifische Vermittlungsplattformen, beispielsweise für (erfahrene) Führungskräfte als potenzielle Nachfolger/innen, etabliert werden, um diese gezielt an die Anforderungen dieser potenziellen Käufergruppe anzupassen.

Darüber hinaus sollte verstärkt für eine zeitgerechte Nutzung der bestehenden Unterstützungsangebote sensibilisiert werden. Laut den befragten Expertinnen und Experten erfolgt die Kontaktaufnahme zumeist zu spät, um einen geordneten Nachfolgeprozess zu ermöglichen. Dabei ist die **frühzeitige Planung** die wichtigste Voraussetzung für eine gelungene Unternehmensübergabe: Eine proaktive und zeitlich ausreichend dimensionierte Nachfolgeplanung erweitert den verfügbaren Handlungsspielraum erheblich. Diese Notwendigkeit wird auch dadurch unterstrichen, dass nur bei etwas mehr als der Hälfte der Unternehmensübergaben ein konkreter Übergabeplan erstellt wird. Vor allem bei externen Übergaben setzt die Planung häufig erst kurz vor dem eigentlichen Übertragungszeitpunkt ein. Hier besteht daher weiterhin erheblicher Sensibilisierungsbedarf für die Bedeutung einer frühzeitigen Planung für den Erfolg einer Unternehmensübernahme. Eine proaktive Ansprache von Unternehmer/innen ab dem 50. Lebensjahr durch öffentliche Stellen könnte die Lücke zwischen erstem Nachdenken über die Übergabe und konkreter Planung schließen.

Eine zeitgerechte Planung ist auch in Hinblick auf **Investitionen und Modernisierungsmaßnahmen** im Kontext von Unternehmensübernahmen von Relevanz. Die (potenziellen) Übergeber/innen haben nämlich häufig vor, die Investitionsaktivitäten an ihre Nachfolger/innen zu übertragen. Teilweise sehen sie keinen Investitionsbedarf oder sind sich unsicher, ob Investitionen in der Übergabephase sinnvoll sind. Dieses Verhalten kann zu einem Investitionsstau führen und die Übergabetauglichkeit eines Unternehmens maßgeblich beeinträchtigen. Um die Fortbestandsperspektiven zu erhöhen, gilt es daher attraktive Rahmenbedingungen für das Investitionsumfeld speziell für (ältere) Übergeber/innen zu schaffen. Aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten wird empfohlen, zwei bis drei Jahre vor einem geplanten Verkauf aktiv in die Optimierung des Betriebs zu investieren, Prozesse zu dokumentieren, und Risikopotenziale transparent zu machen. Diese Maßnahmen erhöhen nicht nur den erzielbaren Kaufpreis, sondern verkürzen auch die Verhandlungsdauer und sichern den Fortbestand des Unternehmens.

Dies ist auch insofern relevant, als die finanziellen Spielräume für die externen Nachfolger/innen meist eng sind, da die Übernahme eines Unternehmens in der Regel mit hohen Kosten verbunden ist. Erschwerend kommt hinzu, dass von den Nachfolger/innen kaum Förderungen in Anspruch genommen werden. Nicht einmal jede/r dritte Nachfolger/in hat bei der Übernahme des Unternehmens eine Förderung genutzt, da meist entsprechende Angebote nicht bekannt oder nicht passend waren. Daher wäre es wichtig, die Zugänglichkeit zu **Förderungen** für die Nachfolger/innen zu verbessern, beispielsweise mit einer aktiven, niederschweligen und zielgruppengerechten Informationsoffensive bzw. einer Gleichstellung von Nachfolger/innen mit Gründer/innen. Bestehende Investitionsförderungen sollten gezielt „nachfolgefit“ gemacht, d.h. explizit auch auf die spezifische Situation von Betriebsübernahmen zugeschnitten werden, anstatt primär auf Neugründungen oder laufende Investitionen etablierter Unternehmen abzustellen.

Generell stellt das Thema **Finanzierung** vor allem im Rahmen von externen Übergaben eine maßgebliche Herausforderung vor allem von Seiten der Mitarbeiter/innen dar. So kam es in nur 27 % der externen Nachfolgen zu einer Übernahme durch Mitarbeiter/innen. Ein auf KMU-Nachfolgen zugeschnittener Beteiligungsfonds könnte die Nachfolger/innen bei der Aufbringung des notwendigen Eigenkapitals unterstützen und den Nachfolger/innen einen mehrjährigen Zeitraum – etwa bis zu zehn Jahre – zum Rückkauf der Fondsanteile einräumen. Steuerliche Anreize für private Investor/innen, wie etwa ein Beteiligungsfreibetrag für Unternehmensübernahmen, könnten zusätzliches privates Kapital für Nachfolgefinanzierungen mobilisieren. Zusätzlich könnten spezifische Übergabekredite entwickelt werden, um die finanziellen Herausforderungen bei Nachfolgelösungen gezielt zu lindern.

Aber auch die allgemeinen Rahmenbedingungen stellen (potenzielle) Übergeber/innen und Nachfolger/innen vor Herausforderungen. Dazu zählen die allgemeine wirtschaftliche Lage und die betriebswirtschaftliche Situation der Unternehmen. Mögliche Stellschrauben für eine erleichterte Unternehmensübergabe stellen vor allem **rechtliche und administrative Rahmenbedingungen** dar, da diese teilweise Verzögerungen von Übernahmeprozessen zur Folge haben. Erleichterungen bei Betriebsanlagengenehmigungen im Zuge von Modernisierungsprozessen, Konzessionsübertragungen

und behördlichen Prüfpflichten, die im Zuge von Eigentümerwechseln ausgelöst werden, wären hilfreich. Die bereits umgesetzte „Grace Period“ könnte evaluiert und weiterentwickelt werden., um zu verhindern, dass administrative Anforderungen unmittelbar nach der Übernahme existenzbedrohend werden. Auch steuerliche Maßnahmen könnten Übergabeprozesse attraktivieren. Mögliche Maßnahmen dafür wären die steuerliche Abzugsfähigkeit des Kaufpreises bei GmbH-Übernahmen, eine Staffelung der Körperschaftsteuer in den ersten Jahren nach der Übernahme oder eine Anpassung diverser Freibeträge, z.B. für die Übertragung betrieblicher Grundstücke bzw. der Grunderwerbssteuer. Im Rahmen der Nachfolgestrategie der Jungen Wirtschaft (2024) finden sich dazu konkrete Vorschläge. Generell sollten Nachfolger/innen die gleichen Erleichterungen genießen wie Gründer/innen.

Neben diesen allgemeinen Rahmenbedingungen sind auch die individuellen Voraussetzungen von Seiten der Nachfolger/innen erfolgsentscheidend. Vor allem von Seiten der Nachfolger/innen und der potenziellen Übergeber/innen werden gewisse Kompetenzdefizite wahrgenommen, wobei diese kaufmännische und betriebswirtschaftliche Fragen, die Unternehmensführung sowie technische und fachliche Kompetenzen betreffen. Insbesondere bei familieninternen Übergaben kommt einer frühzeitigen Klärung von Bereitschaft, Rolle und Qualifikationsbedarf eine besondere Bedeutung zu. Daher sind spezifische **Weiterbildungsangebote** gefragt, wie beispielsweise die Unternehmerakademie des WIFI oder das neu vom Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET) und der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) initiierte Weiterbildungsprogramm NextGen4Austria. Letzteres vermittelt Praxiswissen und Strategien, um angehende Unternehmensnachfolger/innen auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit zu begleiten. Zudem ist kontinuierliche Weiterbildung in Hinblick auf Künstliche Intelligenz und Digitalisierung gefragt, da KI-Technologien bestehende Geschäftsmodelle teilweise in Frage stellen und maßgebliche Veränderungen erfordern. Entsprechendes Know-how ist auch für potenzielle Nachfolger/innen hilfreich, um die Zukunftsfähigkeit von Betrieben bei einer Übernahme einschätzen zu können.

Um die Wirksamkeit all dieser Maßnahmen laufend beurteilen und evidenzbasiert notwendige Adaptierungen vornehmen zu können, empfiehlt sich zudem die Etablierung eines kontinuierlichen **Nachfolge-Monitorings für Österreich**, wie es etwa die KfW in Deutschland bereits seit Jahren durchführt. Durch ein solches Monitoring könnten strukturelle Verschiebungen – etwa der Rückgang familieninterner Übergaben oder eine mögliche Zunahme ungeplanter Betriebsschließungen – frühzeitig erkannt und politisch darauf reagiert werden.

8 | Anhang

8.1 | Primärerhebung: Stichprobe

Tab. 8 | Überblick über die befragten Unternehmer/innen nach demographischen Merkmalen, Anteile in %

Merkmal	Ausprägung	Über- geber/innen	Nach- folger/innen	Potenzielle Über- geber/innen
Geschlecht	weiblich	28	38	30
	männlich	72	61	69
	divers		1	1
Alter	20 bis 29 Jahre		15	
	30 bis 39 Jahre	1	40	
	40 bis 49 Jahre	3	25	
	50 bis 54 Jahre	8	12	
	55 bis 59 Jahre	15	5	36
	60 bis 64 Jahre	38	2	42
	65 Jahre und älter	35	1	22
Bildung	Pflichtschule		2	1
	Lehre	16	24	18
	Meisterprüfung	24	19	26
	Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)	3	10	14
	Höhere Schule mit Matura	27	20	20
	Universität, Fachhochschule	29	23	19
	Sonstiges	1	2	1

Bei den Übergeber/innen und Nachfolger/innen haben zwischen 20 und 30 Unternehmen keine Angaben gemacht, bei den potenziellen Übergeber/innen zwischen 250 und 300.

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Tab. 9 | Überblick über die befragten Unternehmen nach Unternehmensmerkmalen, Anteile in %

Merkmal	Ausprägung	Über- geber/innen	Nach- folger/innen	Potenzielle Über- geber/innen
Beschäftigten- größenklasse	1 bis 4 Beschäftigte	42	49	64
	5 bis 9 Beschäftigte	25	26	21
	10 und mehr Beschäftigte	33	25	15
Umsatzgrößenklasse	Weniger als € 50.000,-	6	5	8
	€ 50.000,- bis unter € 100.000,-	13	12	11
	€ 100.000,- bis unter € 250.000,-	16	11	25
	€ 250.000,- bis unter € 500.000,-	20	30	22
	€ 500.000,- bis unter € 1 Mio.	17	24	18
	€ 1 Mio. bis unter € 2 Mio.	7	8	10
	€ 2 Mio. bis unter € 5 Mio.	14	8	5
	€ 5 Mio. und mehr	7	2	1
Unternehmensalter	0-9 Jahre	7	9	5
	10-19 Jahre	15	13	19
	20-29 Jahre	23	14	27
	30-39 Jahre	26	19	18
	40-49 Jahre	7	15	6
	50-59 Jahre	5	5	5
	60 Jahre und älter	17	25	20

Bei den Übergeber/innen und Nachfolger/innen haben zwischen 20 und 30 Unternehmen keine Angaben gemacht, bei den potenziellen Übergeber/innen zwischen 250 und 300.

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

Tab. 10 | Überblick über die befragten potenziellen Übergeber/innen nach Sparten
(schwerpunktmäßig), Anteile in %

Sparte	Anteil in %
Gewerbe und Handwerk	37
Industrie	1
Handel	20
Bank und Versicherung	3
Transport und Verkehr	3
Tourismus und Freizeitwirtschaft	19
Information und Consulting	15
Sonstiges	3

Quelle: KMU Forschung Austria, Befragung 2026

8.2 | Potenzialschätzung: Methodik

Ausgangsbasis für die Schätzung der Zahl der in Zukunft zur Übergabe anstehenden Unternehmen ist die Anzahl der Unternehmen in der Gesamtwirtschaft exklusive der Sektoren Land- und Forstwirtschaft, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen (d. h. exkl. Abschnitte A, K und L der ÖNACE 2008) für das Jahr 2024 lt. aktuell verfügbarer Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria. Ein-Personen-Unternehmen werden nicht in die detaillierte Gesamtberechnung miteinbezogen, da sich diese hinsichtlich der Voraussetzungen für eine Übergabe grundlegend von Arbeitgeberbetrieben unterscheiden können. Es werden die Daten auf Basis der (EU-weit gebräuchlichen) „statistischen Unternehmen“ verwendet. Diese werden laut Statistik Austria als „kleinste Kombination rechtlicher Einheiten“ mit einem „gewissen Maß an Entscheidungsfreiheit“ definiert. Somit bilden rund 224.300 Arbeitgeberunternehmen die Ausgangsbasis.

Im nächsten Schritt werden die Unternehmen auf Basis der Statistik zur Unternehmensdemografie 2024 von Statistik Austria in Kapitalgesellschaften und übrige Arbeitgeberunternehmen unterteilt. Bei den GmbHs wird die Eigentümerstruktur berücksichtigt: Jene mit mehr als 3 natürlichen Gesellschaftern oder Gesellschafterinnen werden nicht in die Berechnung miteinbezogen, da hier nicht von einer Übergabe im typischen Sinn ausgegangen werden kann (Fehlen eines sog. „crucial owner“; vgl. DIW ECON, 2020). Datenquelle hierfür sind Statistiken des Kreditschutzverbands von 1870. Somit verbleibt ein Bestand an „statistischen“ Arbeitgeberunternehmen von rd. 216.200 bzw. 96 % aller „statistischen“ Unternehmen mit mindestens einem unselbstständig Beschäftigten.

■ Altersbedingte Übergaben

- Diese werden anhand des Anteils der Arbeitgeber/innen berechnet, die zwischen 2026 und 2035 das Regelpensionsalter erreichen, d. s. Unternehmer/innen im heutigen Alter ab 55 Jahren. Als Datenquelle wurde die Abgestimmte Erwerbsstatistik der Statistik Austria herangezogen. Bei der kurzfristigen Prognose für den Zeitraum 2026 bis 2030 wurden Arbeitgeber/innen im heutigen Alter ab 60 Jahren herangezogen. Auch ein geringer Anteil der heutigen Altersgruppe von 55 bis 59 Jahren wird dem Übergabepotenzial im Zeitraum bis 2030 zugerechnet.
- Es wird berücksichtigt, dass ein gewisser Anteil der Inhaber/innen über das pensionsfähige Alter hinaus weiter tätig sein wird. Angenommen wird, dass dieser Anteil dem heutigen Anteil der Altersgruppe 65+ entspricht (Datenquelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik der Statistik Austria).

■ Vorzeitige Übergaben

- Nicht alle Übergaben erfolgen altersbedingt: Z. B. auf Grund eines Unfalls, von Gesundheitsproblemen oder des Todes des/der Übergeber/in bzw. durch den Wechsel in eine andere selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit kommt es vielfach zu vorzeitigen Übergaben.
- Diese werden näherungsweise anhand von Daten aus der Unternehmensbefragung der KMU Forschung Austria berechnet.

Sowohl bei den altersbedingten als auch bei den vorzeitigen Übergaben wird zudem die betriebswirtschaftliche Übergabetauglichkeit (Attraktivität) berücksichtigt. Hierfür wird ein für die Übernahme notwendiger Mindestertragswert festgelegt:

- Einzelunternehmen und Personengesellschaften: buchmäßiger Gewinn $\geq$ Unternehmerlohn
- Kapitalgesellschaften: buchmäßiger Gewinn ≥ 0

Der Anteil der Unternehmen, der diesen Mindestertragswert erreicht, liegt im Durchschnitt der letztverfügbaren Bilanzjahre 2023/24 und 2024/25 bei rd. 66 % (Quelle: KMU Forschung Austria, Bilanzdatenbank). Ein ähnliches Berechnungsverfahren für die betriebswirtschaftliche Übergabewürdigkeit wurde z. B. vom IfM Bonn angewendet (Kay et al., 2018).

Es ergibt sich ein endgültiges Übergabepotenzial von rd. 56.600 Arbeitgeberunternehmen in der Gesamtwirtschaft für den Zeitraum 2026 bis 2035. Dies entspricht 25 % aller Arbeitgeberbetriebe in Österreich. Dies bedeutet noch nicht unbedingt, dass in all diesen Fällen tatsächlich ein/e Nachfolger/in gefunden werden kann oder die Übergabe nicht aus anderen Gründen scheitert.

In der folgenden Tabelle werden die wichtigsten Teile der Berechnungsmethode zusammengefasst dargestellt.

Tab. 11 | Zusammenfassende Übersicht zur Berechnung des Übergabepotenzials von Arbeitgeberunternehmen für den Zeitraum 2026 - 2035, Gesamtwirtschaft, absolute und anteilmäßige Verteilung

Berechnungsschritte	Anzahl der Unternehmen	Anteil in %
(statistische) Unternehmen mit mind. 1 unselbstständig Beschäftigten	224.300	100
Ausgangsbasis mit relevanter Eigentümerstruktur	216.200	96
Potenzial an Unternehmensübergaben unter Berücksichtigung der betriebswirtschaftlichen Übergabetauglichkeit	56.600	25

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quellen: KMU Forschung Austria, Statistik Austria

8.3 | Potenzialschätzung 2026 - 2035: Bundesländerergebnisse

8.3.1 | Burgenland

Tab. 12 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten im Burgenland nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035

Wirtschaftssektor	Potenzielle Übergabefälle		Betroffene Beschäftigte	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Produktion	200	9	3.800	21
Bau	300	15	2.700	15
Handel	400	21	3.300	18
Beherbergung und Gastronomie	200	13	2.200	12
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	200	13	1.500	8
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen, Verkehr	200	13	2.400	13
Gesundheits- und Sozialwesen	200	10	1.600	9
Sonstige Persönliche Dienstleistungen	100	6	700	4
Gesamtwirtschaft	1.800	100	18.200	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

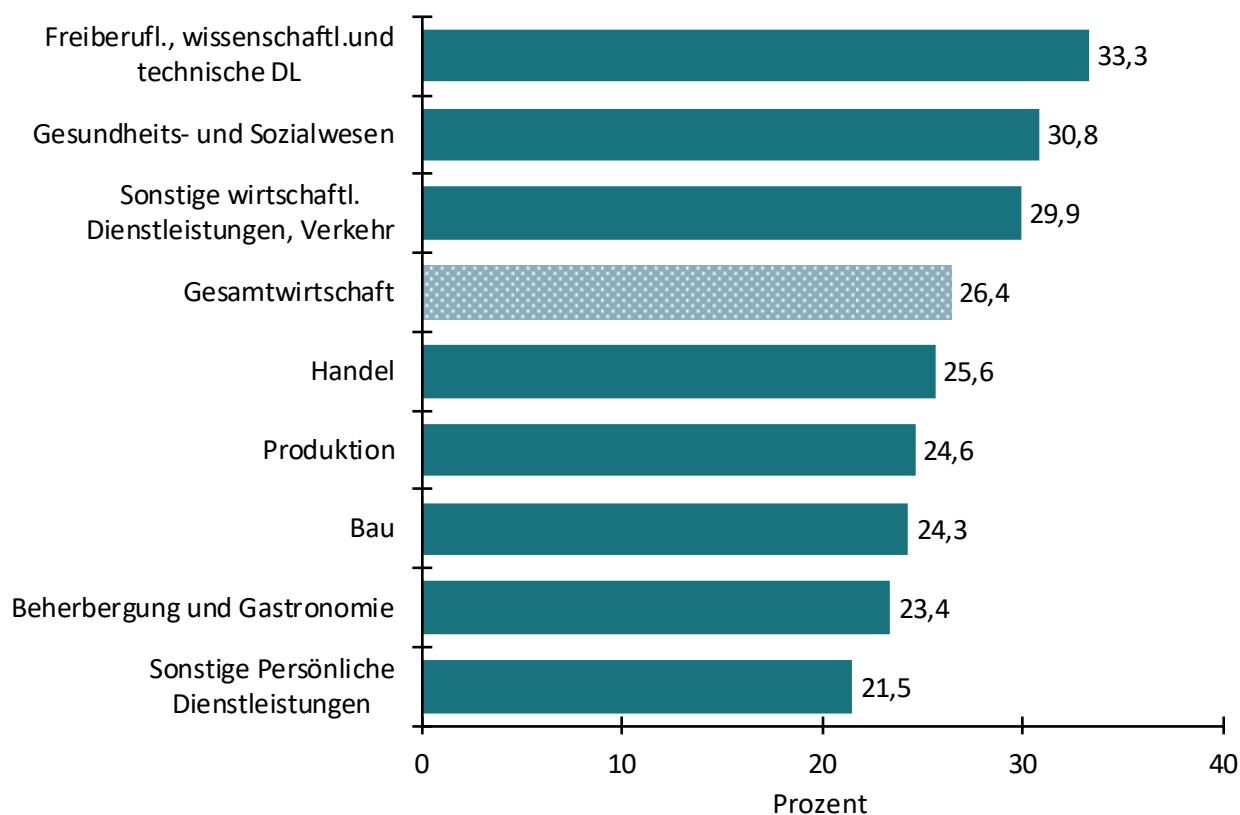
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Abb. 92 | Anteil der potenziellen Übergabefälle im Burgenland an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssectoren, 2026 – 2035



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

8.3.2 | Kärnten

Tab. 13 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Kärnten nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035

Wirtschaftssektor	Potenzielle Übergabefälle		Betroffene Beschäftigte	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Produktion	400	10	9.600	24
Bau	400	12	5.900	15
Handel	800	21	6.200	16
Beherbergung und Gastronomie	600	15	4.100	10
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	500	15	3.300	8
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen, Verkehr	300	10	4.400	11
Gesundheits- und Sozialwesen	500	13	5.500	14
Sonstige Persönliche Dienstleistungen	200	4	900	2
Gesamtwirtschaft	3.700	100	39.900	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

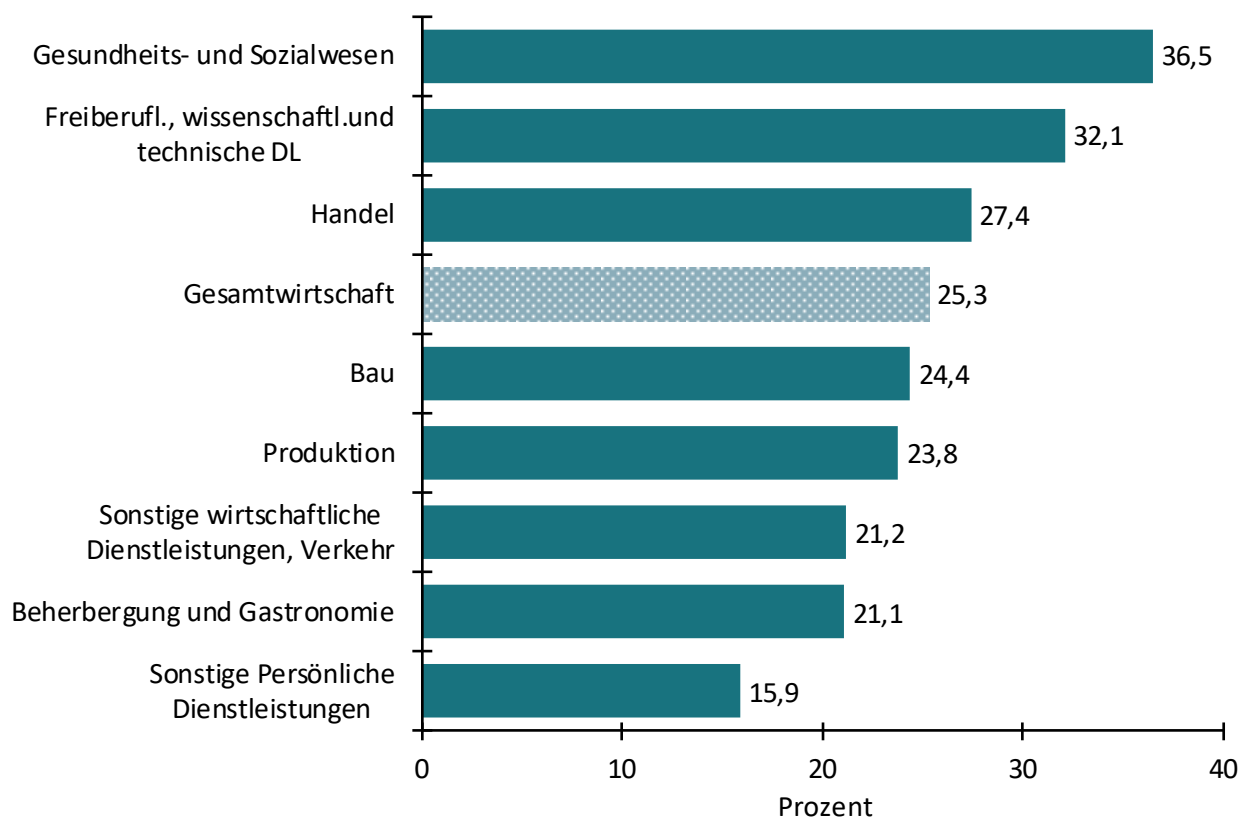
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Abb. 93 | Anteil der potenziellen Übergabefälle in Kärnten an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

8.3.3 | Niederösterreich

Tab. 14 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Niederösterreich nach Wirtschaftssectoren, 2026 – 2035

Wirtschaftssektor	Potenzielle Übergabefälle		Betroffene Beschäftigte	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Produktion	1.100	11	33.200	26
Bau	1.200	12	13.500	10
Handel	2.200	22	35.000	27
Beherbergung und Gastronomie	800	9	6.800	5
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	1.700	17	11.300	9
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen, Verkehr	1.100	12	16.800	13
Gesundheits- und Sozialwesen	1.200	12	8.800	7
Sonstige Persönliche Dienstleistungen	500	5	3.400	3
Gesamtwirtschaft	9.800	100	128.800	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

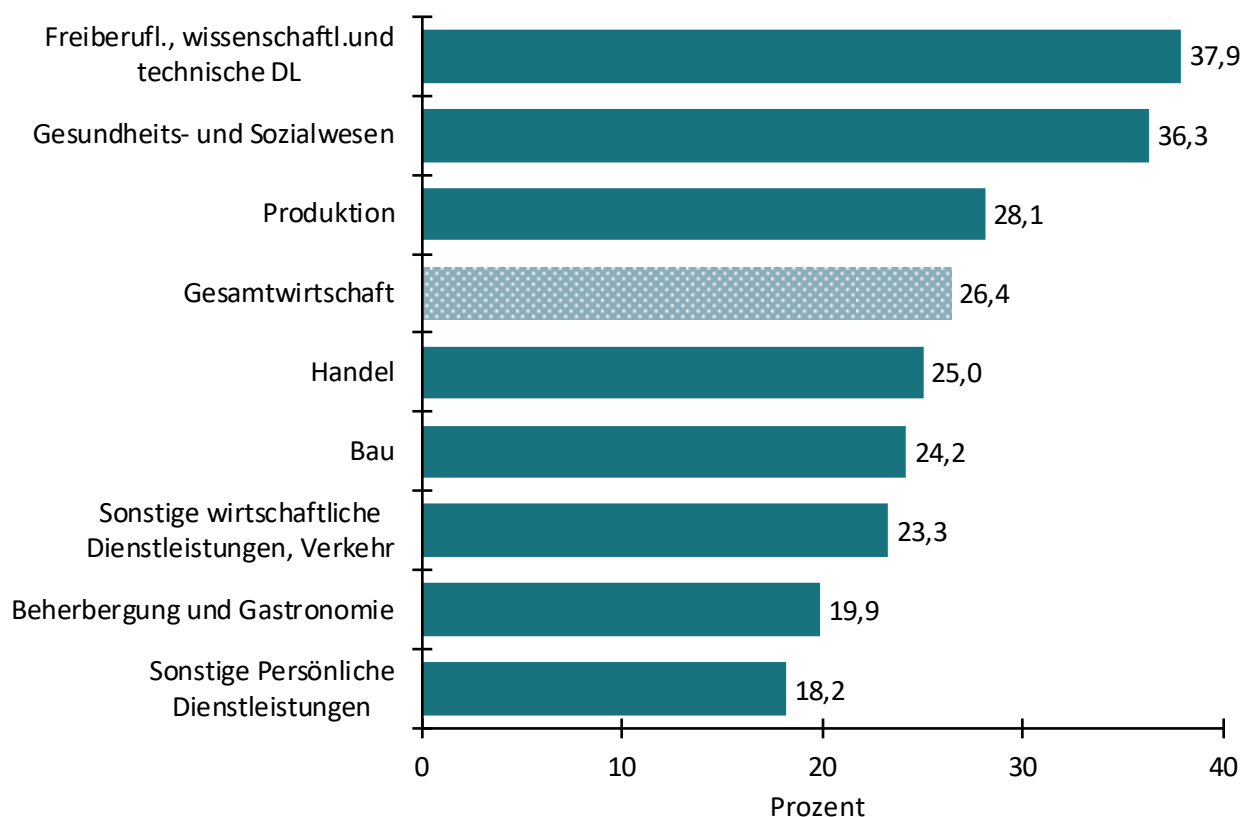
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Abb. 94 | Anteil der potenziellen Übergabefälle in Niederösterreich an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

8.3.4 | Oberösterreich

Tab. 15 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Oberösterreich nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035

Wirtschaftssektor	Potenzielle Übergabefälle		Betroffene Beschäftigte	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Produktion	1.300	15	55.100	37
Bau	900	10	12.900	9
Handel	1.900	23	28.900	20
Beherbergung und Gastronomie	800	9	5.900	4
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	1.400	17	11.800	8
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen, Verkehr	900	11	20.500	14
Gesundheits- und Sozialwesen	900	10	9.300	6
Sonstige Persönliche Dienstleistungen	400	5	2.700	2
Gesamtwirtschaft	8.500	100	147.100	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

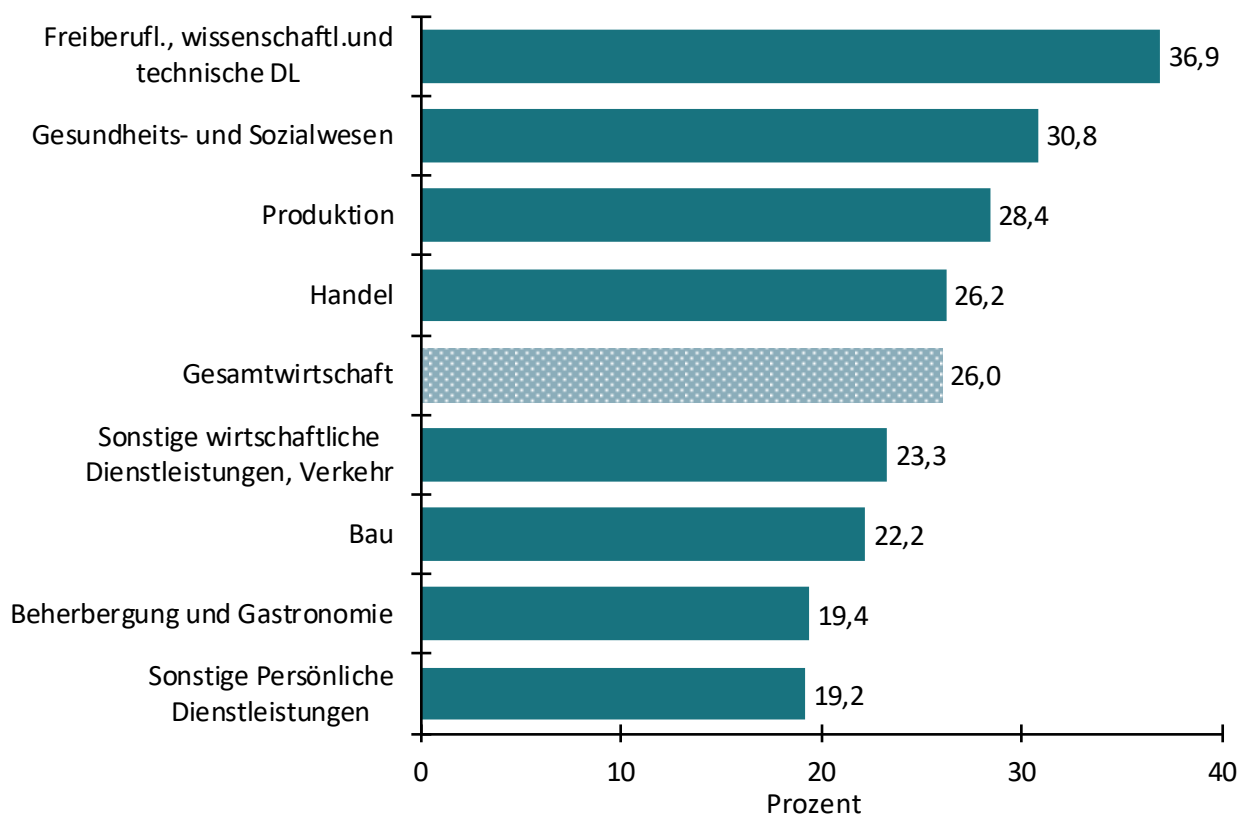
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Abb. 95 | Anteil der potenziellen Übergabefälle in Oberösterreich an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

8.3.5 | Salzburg

Tab. 16 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Salzburg nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035

Wirtschaftssektor	Potenzielle Übergabefälle		Betroffene Beschäftigte	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Produktion	500	10	11.100	17
Bau	500	10	4.300	7
Handel	800	19	23.600	36
Beherbergung und Gastronomie	800	17	7.200	11
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	800	18	6.300	10
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen, Verkehr	500	10	7.000	11
Gesundheits- und Sozialwesen	400	10	3.600	5
Sonstige Persönliche Dienstleistungen	300	6	1.900	3
Gesamtwirtschaft	4.600	100	65.000	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

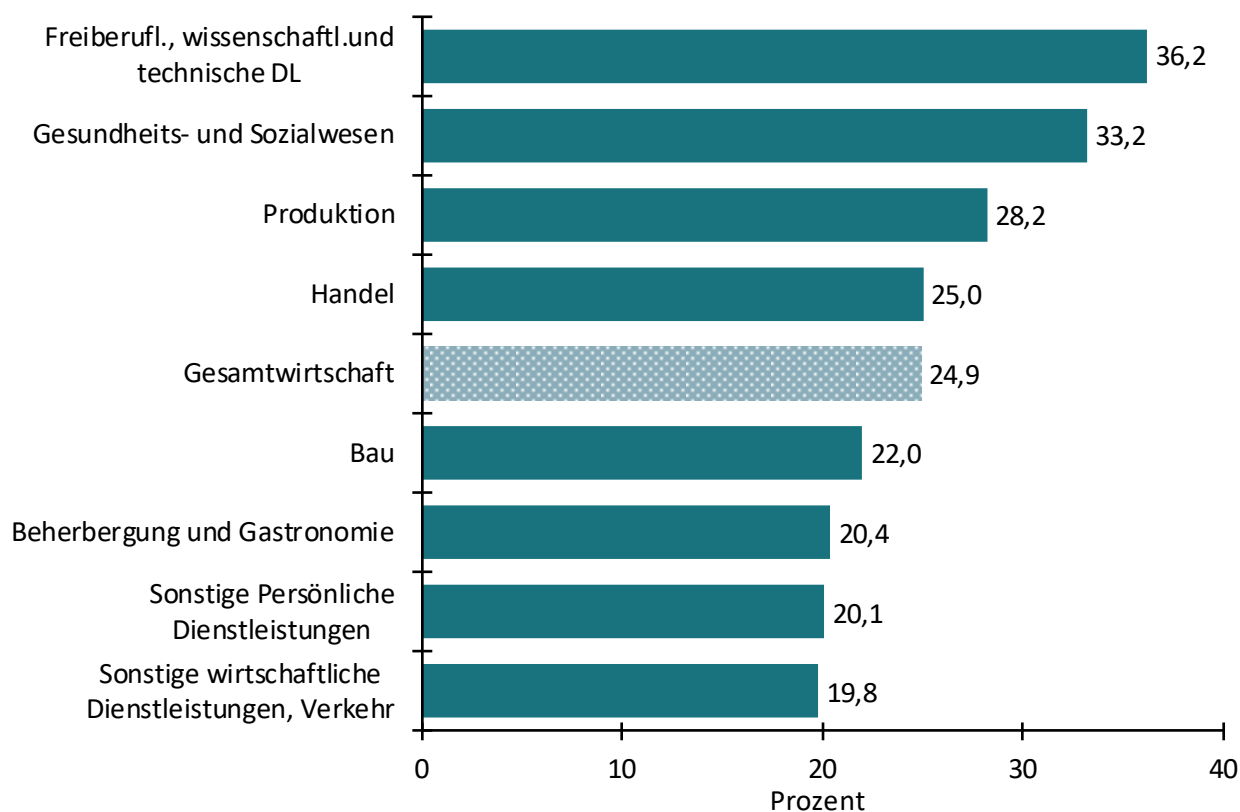
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Abb. 96 | Anteil der potenziellen Übergabefälle in Salzburg an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

8.3.6 | Steiermark

Tab. 17 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in der Steiermark nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035

Wirtschaftssektor	Potenzielle Übergabefälle		Betroffene Beschäftigte	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Produktion	800	11	32.300	32
Bau	900	11	10.000	10
Handel	1.600	20	15.100	15
Beherbergung und Gastronomie	800	10	6.400	6
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	1.500	19	10.500	10
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen, Verkehr	1.000	13	12.800	12
Gesundheits- und Sozialwesen	800	11	12.700	12
Sonstige Persönliche Dienstleistungen	400	5	2.700	3
Gesamtwirtschaft	7.800	100	102.500	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

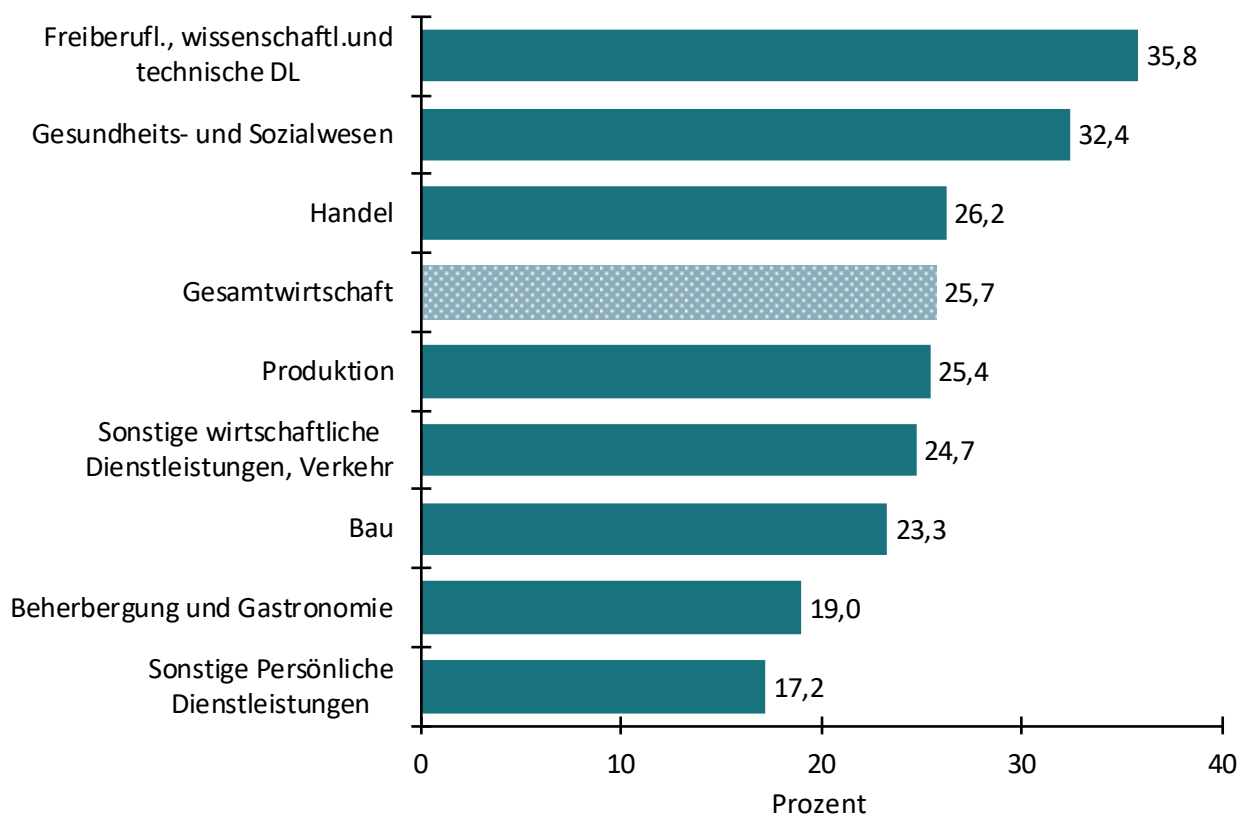
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Abb. 97 | Anteil der potenziellen Übergabefälle in der Steiermark an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssectoren, 2026 – 2035



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

8.3.7 | Tirol

Tab. 18 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Tirol nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035

Wirtschaftssektor	Potenzielle Übergabefälle		Betroffene Beschäftigte	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Produktion	500	8	15.600	23
Bau	600	11	6.700	10
Handel	1.100	18	12.100	18
Beherbergung und Gastronomie	1.400	23	11.100	16
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	1.000	17	6.600	10
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen, Verkehr	600	9	6.700	10
Gesundheits- und Sozialwesen	600	10	7.300	11
Sonstige Persönliche Dienstleistungen	300	4	1.600	2
Gesamtwirtschaft	6.100	100	67.700	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

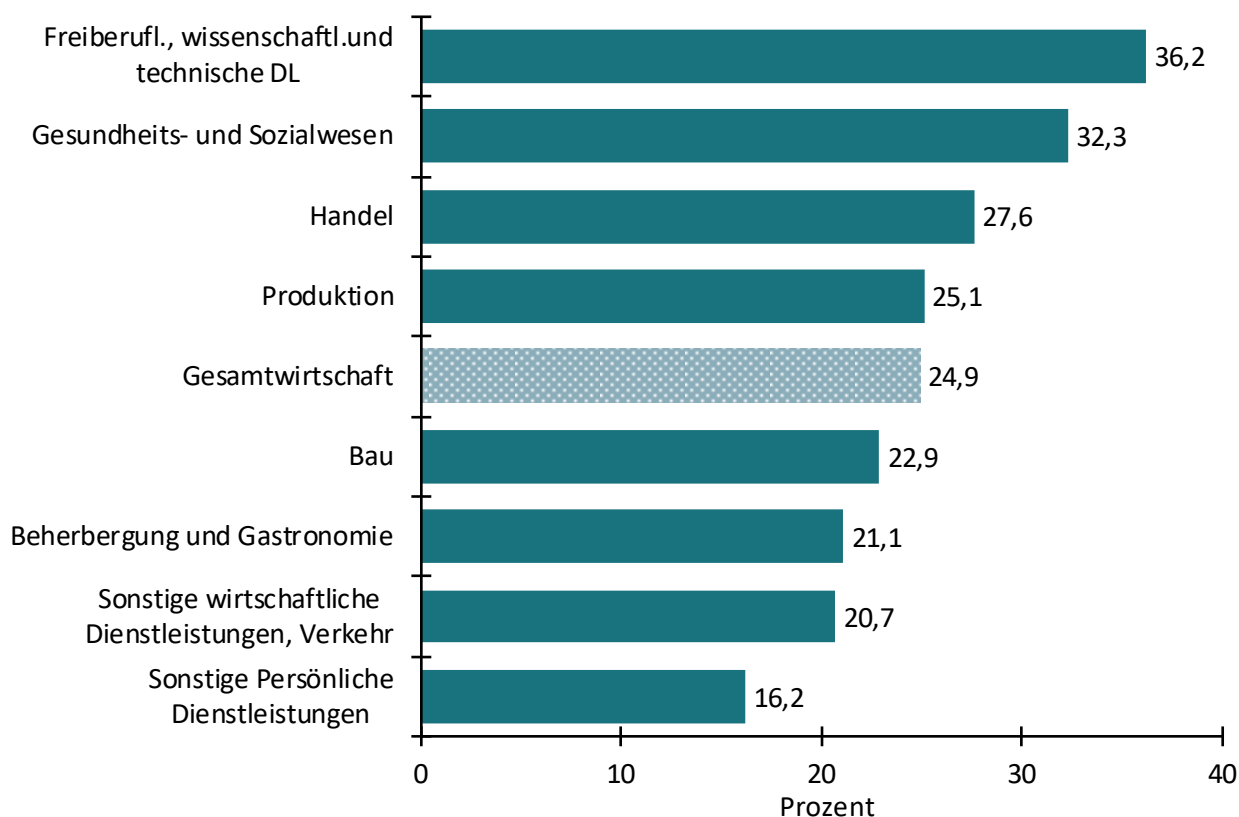
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Abb. 98 | Anteil der potenziellen Übergabefälle in Tirol an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

8.3.8 | Vorarlberg

Tab. 19 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Vorarlberg nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035

Wirtschaftssektor	Potenzielle Übergabefälle		Betroffene Beschäftigte	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Produktion	300	13	13.500	36
Bau	300	12	3.600	10
Handel	600	21	5.700	15
Beherbergung und Gastronomie	300	11	2.700	7
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	500	19	3.200	9
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen, Verkehr	300	10	4.500	12
Gesundheits- und Sozialwesen	300	10	3.400	9
Sonstige Persönliche Dienstleistungen	100	4	800	2
Gesamtwirtschaft	2.700	100	37.400	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

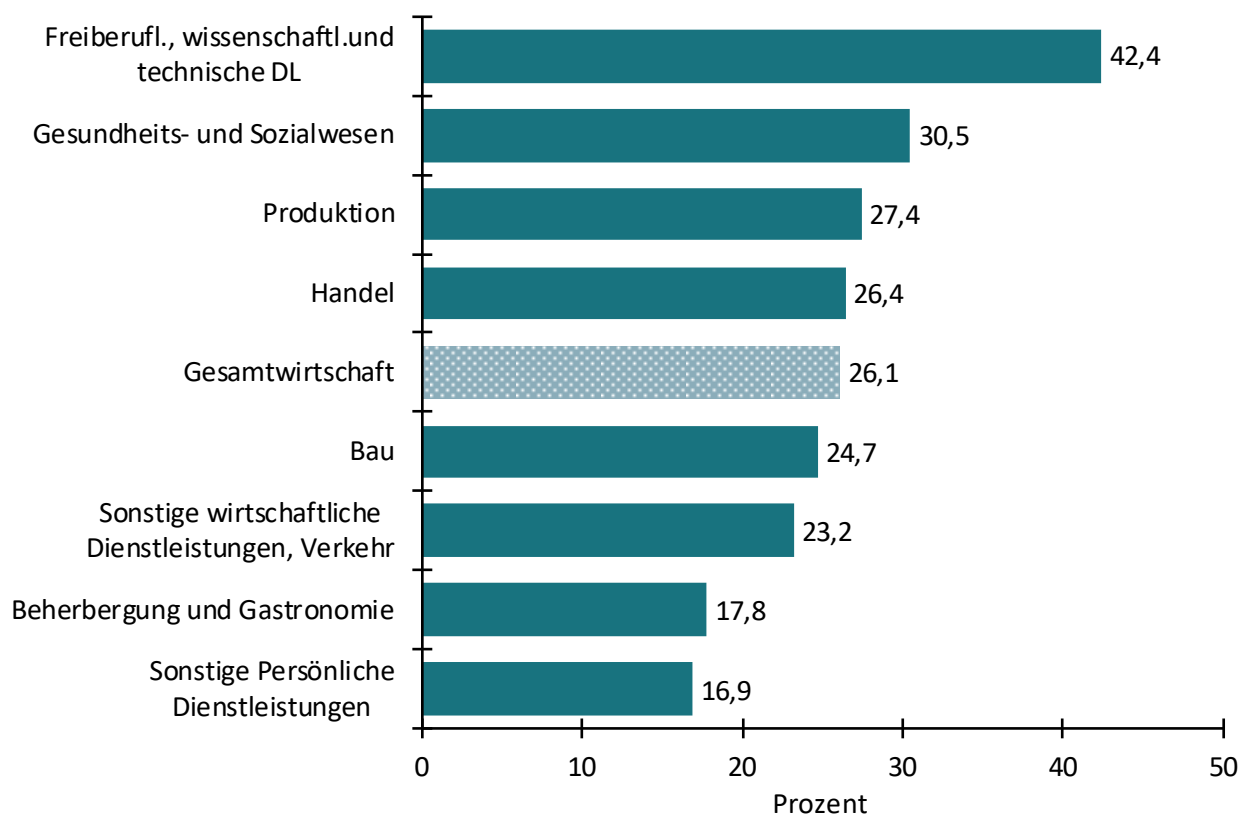
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Abb. 99 | Anteil der potenziellen Übergabefälle in Vorarlberg an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssectoren, 2026 – 2035



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

8.3.9 | Wien

Tab. 20 | Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Wien nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035

Wirtschaftssektor	Potenzielle Übergabefälle		Betroffene Beschäftigte	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Produktion	500	4	15.800	9
Bau	900	8	12.600	7
Handel	2.200	19	31.300	18
Beherbergung und Gastronomie	800	7	10.700	6
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	3.200	27	31.800	18
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen, Verkehr	1.900	16	42.200	25
Gesundheits- und Sozialwesen	1.400	13	20.300	12
Sonstige Persönliche Dienstleistungen	700	6	7.700	5
Gesamtwirtschaft	11.600	100	172.400	100

Gerundete Werte

Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Die Berechnung der von potenziellen Übergaben betroffenen Beschäftigten erfolgt mit einem Durchschnittswert an selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigten.

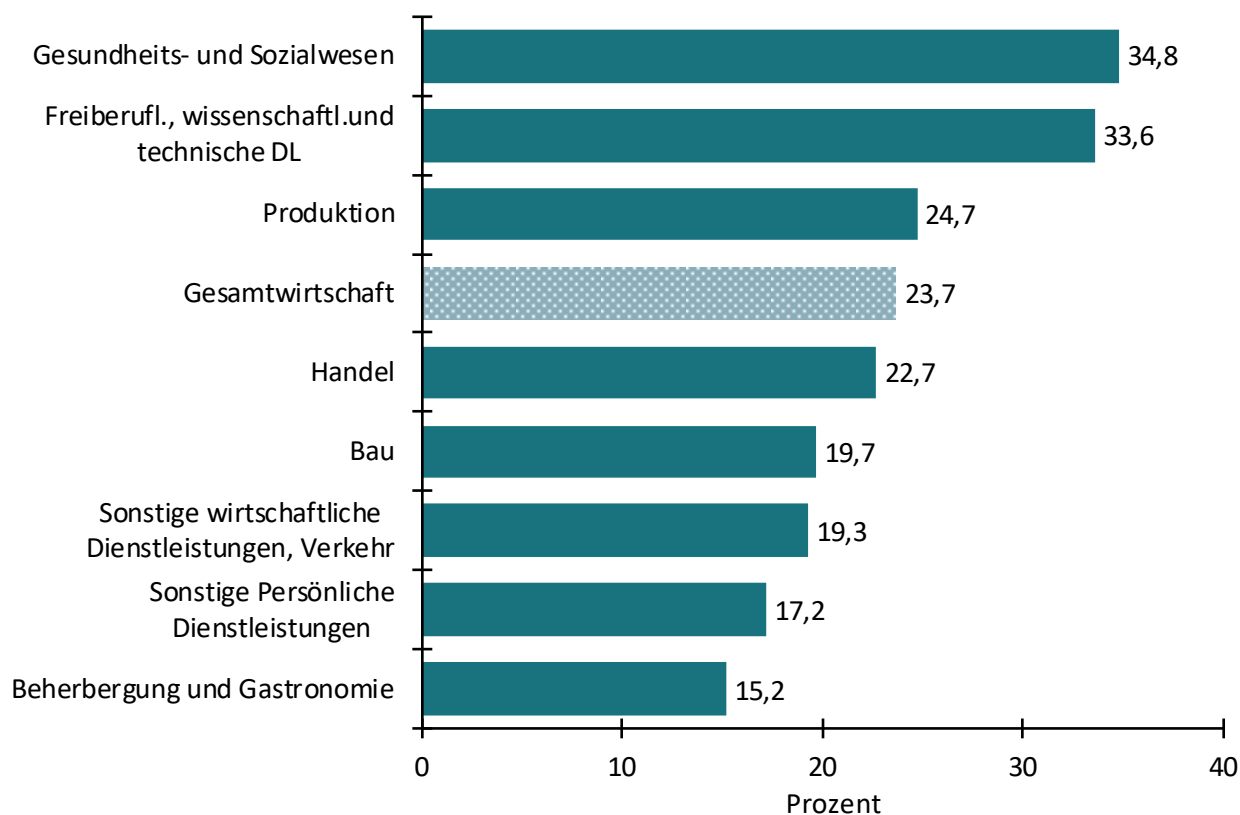
Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

Abb. 100 | Anteil der potenziellen Übergabefälle in Wien an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035



Die Anteile werden anhand der nicht gerundeten Werte berechnet.

Sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen: inkl. Information und Kommunikation

Sonstige Persönliche Dienstleistungen: Erziehung und Unterricht; Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleistungen

Gesamtwirtschaft: Abschnitte B bis S der ÖNACE 2008 (exkl. Abschnitte K und L, d. h. exkl. Finanz- und Versicherungsleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen)

Quelle: KMU Forschung Austria

8.4 | Verzeichnisse

8.4.1 | Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Anzahl der Unternehmensübernahmen und die Übernahmeintensität in der gewerblichen Wirtschaft von 2015 bis 2025	18
Abb. 2	Anzahl der Unternehmensübernahmen in der gewerblichen Wirtschaft nach Sparten, 2015, 2019 und 2025	19
Abb. 3	Übernahmeintensität in der gewerblichen Wirtschaft nach Sparten in %, 2015, 2019 und 2025	20
Abb. 4	Unternehmensnachfolgen innerhalb und außerhalb der Familie seit 1996, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	22
Abb. 5	Familieninterne Nachfolge und Übergabe nach Personen, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	23
Abb. 6	Familieninterne Nachfolger/innen und Übergeber/innen, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	23
Abb. 7	Externe Übergaben, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	24
Abb. 8	Quellen, die für das Finden des/r Nachfolger/in bei unternehmensfremden externen Übergaben, herangezogen wurden, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	26
Abb. 9	Altersbedingte und vorzeitige Übergaben, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	27
Abb. 10	Entgeltliche und unentgeltliche Übergabe für familieninterne und externe Übergaben, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	28
Abb. 11	Unentgeltliche und entgeltliche Übergaben, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	29
Abb. 12	Finanzierungsformen entgeltlicher Übergaben, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	30
Abb. 13	Art der Standortübertragung, Anteile der Nachfolger/innen in %	31
Abb. 14	Bestandteile der Übernahme vom/von der Vorgänger/in, Anteile der Nachfolger/innen in %	32
Abb. 15	Motive für die Übernahme eines Unternehmens, Anteile der Nachfolger/innen in %	34
Abb. 16	Zeitpunkt der gedanklichen Auseinandersetzung, der Suche nach Nachfolger/innen sowie an dem der/die Nachfolger/in feststand, Anteile der Übergeber/innen und (externen) Nachfolger/innen jeweils in %	37
Abb. 17	Zeitliche Abfolge der Übertragung von Leitung und Eigentum, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	38
Abb. 18	Tätigkeit im Unternehmen vor der formalen Übergabe, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	39
Abb. 19	Dauer der Tätigkeit vor der formalen Übergabe, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen, die vorher im Unternehmen beschäftigt waren in %	40
Abb. 20	Einbindung in Entscheidungsprozesse vor der formalen Übergabe, Anteile der Nachfolger/innen in %	41
Abb. 21	Dauer des Übergabeprozesses insgesamt, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	42
Abb. 22	Tätigkeit des/der Vorgängers/in im Unternehmen nach der Übergabe, Anteile der Über-geber/innen und Nachfolger/innen in %	43
Abb. 23	Rechte nach Übergabe des Unternehmens, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in Prozent	44
Abb. 24	Vorliegen eines Übergabepplans, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	45
Abb. 25	Art der Übergabepplanung, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen jeweils in %	46
Abb. 26	Zeitpunkt des Beginns der Planung der Übergabe, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	47
Abb. 27	Berechnung des Unternehmenswertes, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	48
Abb. 28	Notfallinstrumente für ungeplante Ereignisse vor der Übergabe, Anteile der Übergeber/innen in %	50
Abb. 29	Wichtigkeit verschiedener Unternehmensbestandteile für den Erfolg, Anteile der Nachfolger/innen, die die jeweiligen Teile von ihrem/r Vorgänger/in übernommen haben, in %	52
Abb. 30	Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten drei Jahre vor der Übergabe bzw. seit der Übernahme, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	53
Abb. 31	Veränderung der regionalen Verankerung des Unternehmens, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	54

Abb. 32	Veränderung der regionalen Verankerung des Unternehmens, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	55
Abb. 33	Veränderung der Unternehmenskultur nach der Übergabe, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	56
Abb. 34	Anteil der potenziellen Übergabefälle an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	59
Abb. 35	Anteil der potenziellen Übergabefälle an allen bestehenden Arbeitgeberunternehmen in Prozent nach Bundesländern, 2026 – 2035	62
Abb. 36	Anteil der potenziellen Übergabefälle an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2030	66
Abb. 37	Anteil der potenziellen Übergabefälle an allen bestehenden Arbeitgeberunternehmen in Prozent nach Bundesländern, 2026 – 2030	68
Abb. 38	Planung einer Unternehmensübergabe, Anteile der Unternehmer/innen 55+ in %	70
Abb. 39	Pläne bzw. Gründe der Unternehmer/innen 55+, die keine Übergabe planen oder bei denen die Übergabe noch unklar ist, Anteile in %	72
Abb. 40	Art der geplanten Unternehmensübergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	73
Abb. 41	Art der geplanten Unternehmensübergabe, nach Wirtschaftskammersparte, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	74
Abb. 42	Gewünschte Nachfolger/innen bei familieninterner und externer Übergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	75
Abb. 43	Gewünschte familieninterne Nachfolger/innen und Gründe für Nicht-Realisierung, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	76
Abb. 44	Geplante entgeltliche / unentgeltliche Übergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	77
Abb. 45	Art der geplanten unentgeltlichen und entgeltlichen Übergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	78
Abb. 46	Anzahl der Jahre, wann die Übergabe geplant ist, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	78
Abb. 47	Art der getroffenen Notfallmaßnahmen, Anteile der potenziellen Übergeber/innen, in %	80
Abb. 48	Art der getroffenen Notfallmaßnahmen in Bezug auf die Familie, Anteile der potenziellen Übergeber/innen, in %	81
Abb. 49	Anteil der potenziellen Übergeber/innen, bei denen der/die Nachfolger/in bereits im Unternehmen tätig ist in %	82
Abb. 50	Geplante zeitliche Abfolge der Übertragung von Eigentum und Leitung, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	83
Abb. 51	Geplante Tätigkeit des Übergebers/der Übergeberin nach der Übergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	84
Abb. 52	Geplante Beibehaltung von Rechten nach der Unternehmensübergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	85
Abb. 53	Konkrete Schritte für die Unternehmensübergabe, Anteile der potenziellen Übergeber/innen, in %	86
Abb. 54	Art der Berechnung des Unternehmenswertes und Gründe, warum kein Unternehmenswert berechnet wird, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	88
Abb. 55	Berechnung des Unternehmenswertes nach Umsatzgröße, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	89
Abb. 56	Generationenfolge in Familienunternehmen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %	92
Abb. 57	Übergabeart in Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %	93
Abb. 58	Art der finanziellen Übergabe in Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %	94
Abb. 59	Die wichtigsten Motive für die Übernahme, Anteile der Nachfolger/innen in Familienunternehmen und in Nicht-Familienunternehmen in %	95
Abb. 60	Tätigkeit im Unternehmen vor der formalen Übergabe in Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %	96
Abb. 61	Tätigkeit des/der Vorgängers/in nach der Übergabe in Familienunternehmen im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen involviert, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	97
Abb. 62	Entwicklung des Investitionsvolumens drei Jahre vor der Übergabe bzw. seit der Übernahme, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen in %	99

Abb. 63	Investitionen der Übergeber/innen bis max. 3 Jahre vor Übergabe, Anteile der Übergeber/innen in %	100
Abb. 64	Investitionen der Nachfolger/innen in Ihr neu übernommenes Unternehmen, Anteile der Nachfolger/innen in %	102
Abb. 65	Motive für die getätigten und geplanten Investitionen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und der potenziellen Übergeber/innen in %	104
Abb. 66	Finanzierungsquelle für die getätigten und geplanten Investitionen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und der potenziellen Übergeber/innen in %	105
Abb. 67	Steigerung des Unternehmenswertes durch die durchgeführten bzw. geplanten Investitionen Anteile der Übergeber/innen und der potenziellen Übergeber/innen in %	106
Abb. 68	Gründe, keine Investitionen zu tätigen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen, in %	107
Abb. 69	Große und mäßige Herausforderungen beim Nachfolgeprozess, Anteile der Übergeber/innen, potenziellen Übergeber/innen und Nachfolger/innen, in %	113
Abb. 70	Große und mäßige Herausforderungen bezüglich Rahmenbedingungen und Unternehmenssituation, Anteile der Nachfolger/innen, Übergeber/innen und der potenziellen Übergeber/innen in %	115
Abb. 71	Große und mäßige Herausforderungen bezüglich finanzieller Aspekte, Anteile der Nachfolger/innen, Übergeber/innen und potenziellen Übergeber/innen in %	117
Abb. 72	Große und mäßige Herausforderungen bezüglich Kompetenzen, Anteile der Nachfolger/innen, Übergeber/innen und potenziellen Übergeber/innen in %	119
Abb. 73	Inanspruchnahme einer externen Beratungsleistung, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen gesamt und nach Übergabeart in %	121
Abb. 74	Zeitpunkt der ersten Inanspruchnahme einer externen Beratung, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen, die eine externe Beratung in Anspruch genommen haben, in %	121
Abb. 75	(Geplante) Inanspruchnahme einer externen Beratungsleistung, Anteile der potenziellen Übergeber/innen in %	122
Abb. 76	Art der Inanspruchnahme von Beratungsleistungen, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen, die eine externe Beratung in Anspruch genommen haben in %	123
Abb. 77	Art der (geplanten) Inanspruchnahme von Beratungsleistungen, Anteile der potenziellen Übergeber/innen, die eine externe Beratung in Anspruch genommen haben oder dies planen, in %	124
Abb. 78	Art der thematischen Beratung, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen sowie der potenziellen Übergeber/innen, die eine externe Beratung in Anspruch genommen haben oder dies planen, in %	125
Abb. 79	Hindernisse bei der Inanspruchnahme von Beratungsleistungen, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen sowie potenziellen Übergeber/innen ohne (beanspruchte oder geplante) Beratung in %	126
Abb. 80	Inanspruchnahme von Förderungen bei Übernahme eines Unternehmens und Gründe für keine Inanspruchnahme einer Förderung, Anteile der Nachfolger/innen in %	127
Abb. 81	Beurteilung der Zugänglichkeit zu Förderungen, Anteile der Nachfolger/innen in %	128
Abb. 82	Bedarf an zusätzlicher Unterstützung, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %	128
Abb. 83	Bedarf an zusätzlichen Unterstützungsleistungen, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen im Vergleich zu den potenziellen Übergeber/innen, die Unterstützung wünschen in %	129
Abb. 84	Unterstützungsangebote, die für eine Übernahme hilfreich wären, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %	130
Abb. 85	Handlungsoptionen bei erneuter Wahl Übergabe bzw. Übernahme eines Unternehmens, Anteile der Übergeber/innen und der Nachfolger/innen in %	132
Abb. 86	Zustimmung zur Aussage: Insgesamt bin ich mit dem Übergabeprozess zufrieden, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen und nach Übergabetyp in %	133
Abb. 87	Zustimmung zur Aussage: Der/die Nachfolger/in (Beurteilung durch Übergeber/innen) bzw. Vorgänger/in (Beurteilung durch Nachfolger/innen) ist mit dem Übergabeprozess zufrieden, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen und nach Übergabetyp in %	134
Abb. 88	Zustimmung zur Aussage: Die Mitarbeiter/innen sind mit dem Übergabeprozess zufrieden, Anteile der Übergeber/innen und Nachfolger/innen und nach Übergabetyp in %	135
Abb. 89	Zustimmung zur Aussage: Gründer/innen genießen generell ein hohes gesellschaftliches Ansehen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %	138
Abb. 90	Zustimmung zur Aussage: Unternehmer/innen genießen generell ein hohes gesellschaftliches Ansehen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %	138

Abb. 91 Zustimmung zur Aussage: Nachfolger/innen genießen generell ein hohes gesellschaftliches Ansehen, Anteile der Übergeber/innen, Nachfolger/innen und potenziellen Übergeber/innen in %	139
Abb. 92 Anteil der potenziellen Übergabefälle im Burgenland an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	151
Abb. 93 Anteil der potenziellen Übergabefälle in Kärnten an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	153
Abb. 94 Anteil der potenziellen Übergabefälle in Niederösterreich an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	155
Abb. 95 Anteil der potenziellen Übergabefälle in Oberösterreich an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	157
Abb. 96 Anteil der potenziellen Übergabefälle in Salzburg an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	159
Abb. 97 Anteil der potenziellen Übergabefälle in der Steiermark an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	161
Abb. 98 Anteil der potenziellen Übergabefälle in Tirol an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	163
Abb. 99 Anteil der potenziellen Übergabefälle in Vorarlberg an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	165
Abb. 100 Anteil der potenziellen Übergabefälle in Wien an allen Arbeitgeberunternehmen in Prozent, nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	167

8.4.2 | Tabellenverzeichnis

Tab. 1 Überblick Stichprobe	15
Tab. 2 Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	58
Tab. 3 Anzahl der von potenziellen Übergaben (Arbeitgeberunternehmen) betroffenen Beschäftigten nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	61
Tab. 4 Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten nach Bundesländern, 2026 – 2035	63
Tab. 5 Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2030	65
Tab. 6 Anzahl der von potenziellen Übergaben (Arbeitgeberunternehmen) betroffenen Beschäftigten nach ausgewählten Wirtschaftssektoren, 2026 – 2030	67
Tab. 7 Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten nach Bundesländern, 2026 – 2030	69
Tab. 8 Überblick über die befragten Unternehmer/innen nach demographischen Merkmalen, Anteile in %	145
Tab. 9 Überblick über die befragten Unternehmen nach Unternehmensmerkmalen, Anteile in %	146
Tab. 10 Überblick über die befragten potenziellen Übergeber/innen nach Sparten (schwerpunktmäßig), Anteile in %	147
Tab. 11 Zusammenfassende Übersicht zur Berechnung des Übergabepotenzials von Arbeitgeberunternehmen für den Zeitraum 2026 - 2035, Gesamtwirtschaft, absolute und anteilmäßige Verteilung	149
Tab. 12 Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten im Burgenland nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	150
Tab. 13 Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Kärnten nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	152
Tab. 14 Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Niederösterreich nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	154
Tab. 15 Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Oberösterreich nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	156
Tab. 16 Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Salzburg nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	158

Tab. 17	Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in der Steiermark nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	160
Tab. 18	Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Tirol nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035.....	162
Tab. 19	Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Vorarlberg nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	164
Tab. 20	Anzahl der potenziellen Übergabefälle (Arbeitgeberunternehmen) sowie der betroffenen Beschäftigten in Wien nach Wirtschaftssektoren, 2026 – 2035	166

8.4.3 | Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort - BMDW (2020): KMU im Fokus 2019 - Bericht über die Situation und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen der österreichischen Wirtschaft. Wien: Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW), KMU Forschung Austria

Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2026): KMU im Fokus 2025. Bericht über die Situation und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen der österreichischen Wirtschaft. Wien: BMWET, KMU Forschung Austria

Creditreform/CH Consult (2026): Analyse Unternehmensnachfolge im Mittelstand in Österreich. Frühjahr 2026. Creditreform Wirtschaftsforschung.

DIHK (Deutsche Industrie- und Handelskammer) (2025a): DIHK-Report Unternehmensnachfolge 2025. Zeit zu handeln – Unternehmensnachfolgen einfacher machen! Berlin.

DIHK (Deutsche Industrie- und Handelskammer) (2025b): DIHK-Report Unternehmensnachfolge 2025. Blick in die Branchen. Berlin.

DIW ECON (2020): Common methodological approach for predictive data collection and analysis on business transfers.

Dun & Bradstreet (2025): Unternehmensnachfolge in Österreich 2025. Studie 3. September 2025.

Europäische Kommission (2026): Empfehlung der Kommission vom 22.6.2026 zur Erleichterung der Übertragung von kleinen und mittleren Unternehmen. Brüssel, den 22.6.2026 C(2026) 3799 final

Garnitz, J. Von Maltzan, A., Müller; J. (2023): Nachfolge-Monitoring deutscher Familienunternehmen Eine empirische Analyse auf Datenbasis der Datenbank FamData. Ifo Schnelldienst 12/2023

Heckl, E., Dorr, A., Hosner, D., Gavac, K., Voithofer, P. (2021): Unternehmensübergaben und -nachfolgen in Österreich. Endbericht. Wien: KMU Forschung Austria, Economica, Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, Wirtschaftskammer Österreich

Junge Wirtschaft (2024): Nachfolge braucht Strategie: Fakten – Herausforderungen – Maßnahmen. Wien, Wirtschaftskammer Österreich

Knauer, M. (2018): Unentgeltliche Unternehmensübertragungen in Familienunternehmen – eine qualitative Studie. Masterarbeit. Universität Innsbruck.

Mandl, I./ Dörflinger, C./ Gavac, K./ Voithofer, P. (2008): Unternehmensübergaben und -nachfolgen in Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) der Gewerblichen Wirtschaft Österreichs. Wien: KMU Forschung Austria im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit sowie der Wirtschaftskammer Österreich – Gründer-Service

IfM-Bonn (2025): Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2026 bis 2030. Daten und Fakten Nr. 37. Institut für Mittelstandsforschung Bonn, November 2025.

Rößl, D. (2024): Employee-Buy-Out: Der smarte Weg zum eigenen Unternehmen: <https://www.port41.at/artikel/employee-buy-out-der-smarte-weg-zum-eigenen-unternehmen>

Rudolf, A. (2020). Nachfolgeplanung – insbesondere Management Buy-out. MME Legal | Tax | Compliance. <https://www.mme.ch/de-ch/magazin/artikel/nachfolgeplanung-insbesondere-management-buy-out>

Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.) (2023): Deutschlands nächste Unternehmergeneration – 6. Studie zu Einstellungen, Werten und Zukunftsplänen der Next Gens, erstellt vom Friedrichshafener Institut für Familienunternehmen (FIF), München 2023, www.familienunternehmen.de

Wirtschaftskammer Österreich (2026): Unternehmensübernahmen 1998 - 2025. Wien: WKO Abteilung für Statistik

Zehrer, A. (2024): Das Drei-Gipfel-Modell der Übergabe – ein Prozessmodell für die familieninterne Betriebsnachfolge. In Schumacher/Wiesinger (Hrsg.): Unternehmensnachfolge im Tourismus. Linde Verlag

Zehrer, A., Stadlmeyr, T., Penz, M., Kurz, A. (2023): Das 3-Gipfel-Modell als Erklärungsansatz für die familieninterne Übergabe alpiner Tourismusbetriebe. In Christine Duller, C.· Martin R. W. Hiebl, M. R. W., Kuttner, M. · Mayr, S., Mitter, C. (Hrsg.): Herausforderungen im Management von Familienunternehmen: Werte – Wachstum – Controlling – Krisenbewältigung. Springer Gabler

Ziniel, W., Dorr, A. (2025): Unternehmensübergaben im Tourismus. Wien: KMU Forschung Austria, Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Ziniel, W./ Gavac, K./ Seidl, T./ Bachinger, K. (2014): Unternehmensübergaben und -nachfolgen in Österreich Status quo 2014: Aktuelle Situation und zukünftige Entwicklungen. Wien: KMU Forschung Austria im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft sowie der Wirtschaftskammer Österreich

