Unternehmen ohne Nachfolger – Welche Optionen bleiben?

Kein Kind will übernehmen. Im Führungsteam findet sich niemand, der bereit oder in der Lage ist, das Unternehmen fortzuführen. Dieses Szenario betrifft einen erheblichen Teil der familiengeführten Unternehmen im Mittelstand – und wird trotzdem selten offen angesprochen.

Wolfgang A. Bürger September 2026 Lesezeit ca. 3 Min. Beitrag 3.1-05



Ein Thema, das gerne verdrängt wird

Viele Inhaber hoffen lange, dass sich „irgendwie" doch noch eine familieninterne Lösung ergibt. Das ist menschlich verständlich – kostet aber wertvolle Zeit. Denn je später man sich mit Alternativen beschäftigt, desto kleiner wird der Handlungsspielraum, und desto größer wird der Druck, unter ungünstigen Bedingungen entscheiden zu müssen.

Die Optionen im Überblick

Fehlt eine familieninterne Nachfolge, bedeutet das nicht das Ende der unternehmerischen Geschichte. Es öffnet den Blick auf mehrere ernstzunehmende Wege:

- **Management-Buy-out (MBO):** Bestehende Führungskräfte übernehmen das Unternehmen – oft mit hoher Kontinuität für Team und Kultur
- **Management-Buy-in (MBI):** Eine externe Führungspersönlichkeit übernimmt Anteile und operative Verantwortung

- **Strategischer Käufer:** Ein Unternehmen aus der Branche integriert das Unternehmen in seine eigene Struktur
- **Finanzinvestor:** Kapitalstarke Partner sichern Wachstum und Fortbestand, oft mit neuem Management
- **Fusion mit einem vergleichbaren Unternehmen:** Bündelung von Kräften statt Einzelkampf

In den seltensten und meist vermeidbaren Fällen bleibt am Ende nur die geordnete Abwicklung – ein Szenario, das sich durch frühzeitige Planung fast immer verhindern lässt.

Der Blick von außen als Chance

Viele Unternehmer empfinden eine Übergabe außerhalb der Familie zunächst als „zweite Wahl". In der Praxis erleben wir oft das Gegenteil: Externe Nachfolger bringen frischen Blick, zusätzliches Kapital und neue Energie mit – und sichern damit Arbeitsplätze und Lebenswerk oft nachhaltiger, als es eine erzwungene familieninterne Lösung könnte.

Emotionale Hürden ernst nehmen

Der Gedanke, das eigene Lebenswerk an jemand Fremdes abzugeben, löst bei vielen Inhabern zunächst Unbehagen aus – schließlich steckt in jedem Unternehmen ein Stück eigener Geschichte. Diese Sorge verdient Raum, statt vorschnell beiseitegewischt zu werden. Gleichzeitig hilft der Blick auf erfolgreiche Beispiele: Unternehmen, die durch einen MBO, einen strategischen Käufer oder einen Finanzinvestor neue Kraft geschöpft haben, ohne ihre Identität zu verlieren. Entscheidend ist meist weniger die Herkunft des Nachfolgers als die Sorgfalt, mit der Übergabe und Auswahl vorbereitet werden.

Wie die Suche nach einem Nachfolger gelingt

Wer keinen Nachfolger in der Familie hat, muss den passenden Käufer aktiv suchen – und genau hier liegt oft die größte Hürde. Persönliche Netzwerke, Kammern, Verbände und spezialisierte Nachfolgeplattformen können erste Kontakte liefern, reichen aber selten aus, um den gesamten Markt an möglichen Interessenten zu erschließen. Zunehmend etablieren sich auch sogenannte Search Funds: Investoren, die gezielt nach einem einzigen, passenden Unternehmen suchen, um es langfristig selbst zu führen. Eine strukturierte, diskrete Ansprache mehrerer Kanäle gleichzeitig erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit erheblich.

Was das für die Belegschaft bedeutet

Fehlt ein familieninterner Nachfolger, wächst bei vielen Mitarbeitern die Sorge um die Zukunft des Unternehmens – und damit um den eigenen Arbeitsplatz. Diese Unsicherheit lässt sich nicht vollständig vermeiden, wohl aber deutlich abmildern: durch eine klare, ehrliche Kommunikation zum richtigen Zeitpunkt und durch die bewusste Auswahl eines Nachfolgers, der erkennbares Interesse an Kontinuität für das bestehende Team zeigt. Gerade in dieser Phase zahlt sich eine sorgfältige Vorbereitung doppelt aus: für den Unternehmenswert und für den Zusammenhalt der Mannschaft.

Fazit

Fehlt der Nachfolger aus der Familie, ist das kein Grund zur Resignation, sondern ein Anlass, den Kreis der Möglichkeiten bewusst zu erweitern. Wer frühzeitig alle Optionen prüft, behält die Wahl – statt am Ende nur noch eine Möglichkeit zu haben.

MEIN PRAXIS-TIPP

Beschäftigen Sie sich spätestens drei bis fünf Jahre vor dem gewünschten Ausstieg ernsthaft mit allen Optionen – auch dann, wenn eine familieninterne Lösung noch nicht ausgeschlossen ist. Diese Offenheit verschafft Ihnen Zeit, Auswahl und am Ende ein deutlich besseres Ergebnis.

Herzlichst, Ihr Wolfgang Bürger

BEGRIFFE IM NACHFOLGE abc

Management-Buy-out · Management-Buy-in · Strategischer Käufer · Private Equity · Familieninterne Nachfolge

Erklärt auf nachfolgetalk.de/nachfolgeabc

EINORDNUNG

NachfolgeCheck 3.1 · Externer Verkauf

Nachfolgestrategie & Optionen

Wolfgang A. Bürger
Nachfolgeberater · Gastgeber des NachfolgeTalk
buerger@kern-unternehmensnachfolge.com · www.nachfolgetalk.de

Stand: September 2026. Dieser Beitrag gibt einen allgemeinen Überblick und ersetzt keine individuelle Rechts- oder Steuerberatung. Weitergabe in unveränderter Form ausdrücklich erwünscht.