

MAI 2014

Creditreform
Rating Agentur

Die Unternehmensnachfolge im Saarland

Im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft,
Arbeit, Energie und Verkehr im Saarland

• Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit,
Energie und Verkehr

SAARLAND



INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS.....	3
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	4
TABELLENVERZEICHNIS.....	5
1. EINLEITUNG	6
2. ANALYSE DER ZUR ÜBERGABE ANSTEHENDEN UNTERNEHMEN IM SAARLAND.....	9
2.1 UNTERSUCHUNG DER STRUKTURMERKMALE.....	9
2.2 BONITÄTSEINSCHÄTZUNG UND UNTERNEHMENSAUFGABEN.....	15
3. BESCHÄFTIGUNGSEFFEKTE ANSTEHENDER UNTERNEHMENSÜBERGABEN.....	19
4. ZUSAMMENFASSUNG	23
ANHANG.....	25

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Saarländische Geschäftsführer im gehobenen Alter.....	11
Abbildung 2: Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Landkreisen	12
Abbildung 3: Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Hauptwirtschaftsbereichen.....	13
Abbildung 4: Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Wirtschaftszweigen	13
Abbildung 5: Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Unternehmensgröße	14
Abbildung 6: Verteilung des Bonitätsindex nach Alter des Geschäftsführers.....	17
Abbildung 7: Von Unternehmensübergaben betroffene Beschäftigte nach Landkreisen	20
Abbildung 8: Betroffene Beschäftigte nach Hauptwirtschaftsbereichen	21
Abbildung 9: Betroffene Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen.....	22
Abbildung 10: Betroffene Beschäftigte nach Unternehmensgröße	22

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Unternehmensverteilung nach Alter des Geschäftsführers.....	10
Tabelle 2: Regionale Unternehmensverteilung nach Alter des Geschäftsführers.....	11
Tabelle 3: Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Sperrmerkmalen.....	18
Tabelle 4: Anzahl der Beschäftigten nach Alter des Geschäftsführers	19
Tabelle 5: Schlüssel Hauptwirtschaftsbereiche.....	25
Tabelle 6: Schlüssel Wirtschaftszweige	25
Tabelle 7: Schlüssel Unternehmensgröße.....	26

I. Einleitung

Unternehmensneugründungen sind für eine Volkswirtschaft aufgrund ihrer positiven Beschäftigungseffekte sowie ihres Beitrags zur technologischen Erneuerung von großer Bedeutung.¹ Nicht minder wichtig ist die Fortführung der bereits am Markt bestehenden Unternehmen. Unternehmensnachfolgen bzw. so genannte derivative Neugründungen vollziehen sich jedoch in den seltensten Fällen so spektakulär wie der öffentlich ausgetragene Generationenkampf des Familienkonzerns Oetker, der durch die Medien der breiteren Öffentlichkeit bekannt wurde. In der Regel gelingt es den vielen kleinen und mittelgroßen Unternehmen, die Nachfolge abseits der Öffentlichkeit und ohne größere Friktionen zu bewerkstelligen.

Dabei ist der Prozess der Unternehmensnachfolge ein äußerst vielschichtiges und komplexes Unterfangen, bei der es eine Reihe betriebswirtschaftlicher, rechtlicher und steuerlicher Fragestellungen zu klären gilt. Hinzu kommen psychologische und soziale Komponenten, die oftmals unterschätzt werden. So entzündete sich das Zerwürfnis der Familie Oetker an der Frage, wer der nächste Vorsitzende der Geschäftsführung werden soll. Der Familienstreit soll derzeit durch ein Schiedsgerichtverfahren beigelegt werden.

Es müssen nicht notwendigerweise familieninterne Nachfolgelösungen gefunden werden. So besteht durchaus die Möglichkeit, dass ein Unternehmen im Rahmen einer externen Nachfolgeregelung durch Einsetzung eines Fremdmanagements, eine Stiftungslösung oder über einen Verkauf an ein anderes Unternehmen oder eine externe Führungskraft weitergeführt wird.² Dennoch gilt das Finden eines geeigneten Übernehmenden als wesentliches Problem im Bereich der Unternehmensnachfolge. Verschärft wird die Findung eines Nachfolgers durch die demographische Entwicklung und den damit einhergehenden Rückgang des Potenzials an Erwerbspersonen.³ Zudem führen häufig steuerliche Fehlentscheidungen, eine fehlerhafte Beurteilung rechtlicher Fragen oder Finanzierungsfehler zum Scheitern des Nachfolgeprojektes.

Eine Untersuchung des DIHK hat gezeigt, dass die Herausforderungen im Zuge des Unternehmensnachfolgeprozesses größer werden. So standen im Jahr 2012 mehr Alt-Inhabern, die

¹ KfW (2014): Gründungstätigkeit wiederbelebt – Impuls aus dem Nebenerwerb, KfW-Gründungsmonitor 2014, KfW Research, Frankfurt am Main.

² Schlömer, N., Gude, H. und Kay, R. (2008): Unternehmensnachfolge im Mittelstand – Auswirkungen der Vor- auf die Nach-Übergabephase, in: KfW, Creditreform, IfM, RWI, ZEW (Hrsg.), MittelstandsMonitor 2008, Frankfurt am Main.

³ Müller, K., Kay, R., Felden, B., Moog, P., Lehmann, S., Suprinovič, O., Meyer, S., Mirabella, D., Boerger, S.; Welge, B. und Coritnaia, I. (2011): Der Generationswechsel im Mittelstand im demografischen Wandel, Duderstadt.

sich auf der Suche nach einem Nachfolger befanden, weniger Kandidaten für eine Übergabe gegenüber. Während 2010 auf einen von der IHK beratenen Alt-Unternehmer immerhin 1,6 Nachfolgekandidaten kamen, war es 2012 nur noch knapp ein potenzieller Nachfolger.⁴

Wird keine interne oder externe Nachfolgelösung realisiert, droht der Verlust der Arbeitsplätze in diesem Unternehmen. Auch wenn davon ausgegangen werden kann, dass ein Großteil dieser Arbeitsplätze in anderen Unternehmen neu entsteht, dürfte die Unternehmensaufgabe in der kurzen bis mittleren Frist Arbeitsplatzverluste in der jeweiligen Region nach sich ziehen.⁵ Von einer gescheiterten oder unregelmäßigen Nachfolge sind allerdings nicht nur die Beschäftigten betroffen, sondern auch andere Shareholder und Stakeholder wie Kunden, Lieferanten, Investoren und Banken.⁶

Der Themenkreis Unternehmensnachfolge stellt somit ein zentrales Handlungsfeld der Wirtschaftspolitik dar, wobei eine zielgerichtete Bewertung und Entscheidungsfindung durch das Fehlen einer amtlichen Datenquelle erschwert wird. Im Hinblick auf die Identifizierung kritischer Entwicklungen und die Ableitung von wirtschaftspolitischen Handlungsempfehlungen spielt jedoch die valide Einschätzung der quantitativen Größenordnung der Unternehmensnachfolge innerhalb einer Region oder eines Landes eine wesentliche Rolle.

Wie stellt sich das Nachfolgeschehen im Saarland dar? Oder anders formuliert: Wie viele saarländische Unternehmen mit einem Unternehmenslenker im gehobenen Alter stehen jährlich zur Übernahme an? Wie viele Arbeitsplätze sind von potenziell anstehenden Nachfolgen berührt? Hierüber soll die vorliegende Untersuchung Aufschluss geben. Im Fokus der Analyse steht dabei die deskriptive Untersuchung der Wirtschaftsstruktur des saarländischen Unternehmenssektors. Zudem soll eine Einschätzung der möglichen Beschäftigungseffekte erfolgreicher oder gescheiterter Unternehmensnachfolgen ermöglicht werden. Aspekte wie die Übernahmefähigkeit von Unternehmen oder die Erfolgsfaktoren einer Unternehmensnachfolge werden in dieser Studie nicht untersucht. Ferner werden keine wirtschaftspolitischen Handlungsempfehlungen gegeben.

⁴ Vgl. DIHK (2013): Immer weniger Nachfolger für immer mehr Unternehmen, DIHK-Report zur Unternehmensnachfolge 2013, Berlin.

⁵ Müller, K., Kay, R., Felden, B., Moog, P., Lehmann, S., Suprinovič, O., Meyer, S., Mirabella, D., Boerger, S.; Welge, B. und Coritnaia, I. (2011): Der Generationswechsel im Mittelstand im demografischen Wandel, Duderstadt.

⁶ Vgl. Krüger, W. (2006): Unternehmensnachfolge – Wie managt man den Generationenwechsel?, in: Krüger, W., Klippstein, G., Merk, R. und Wittberg, V. (Hrsg.), Praxishandbuch des Mittelstands – Leitfaden für das Management mittelständischer Unternehmen, Wiesbaden: Gabler Verlag.

Datengrundlage der Untersuchung ist die Creditreform Wirtschaftsdatenbank, die mehr als drei Millionen wirtschaftsaktive Unternehmen und selbstständig Tätige mit Sitz in Deutschland sowie eine Vielzahl von Datensätzen zu bereits gelöschten oder insolventen Unternehmen umfasst. Damit gilt sie als umfangreichste Datenbasis zu deutschen Unternehmen weltweit. In der vorliegenden Analyse des saarländischen Nachfolgegeschehens wird ein breit angelegter und umfassender Ansatz verfolgt. In diesem Zusammenhang werden nicht nur Familienunternehmen beleuchtet sondern der gesamte Unternehmenssektor des Saarlandes. Zudem werden keine Annahmen in Bezug auf die Unternehmensgröße oder die Wirtschaftslage der zur Übernahme anstehenden Unternehmen getroffen.

2. Analyse der zur Übergabe anstehenden Unternehmen im Saarland

In diesem Abschnitt wird die Struktur des Unternehmenssektors im Saarland eingehend untersucht. Bei den untersuchten Unternehmen handelt es sich um wirtschaftsaktive Unternehmen (und Gewerbetreibende) mit Sitz im Saarland. Als wirtschaftsaktiv werden Unternehmen bezeichnet, sofern sie aktive Wirtschaftsbeziehungen unterhalten und Finanzmittel nachfragen. Die Grundgesamtheit der saarländischen Unternehmen wird keinen Einschränkungen unterzogen. So wird der Unternehmensbesatz zum Stichtag 31.12.2013 beleuchtet, ohne eine Mindestgröße (z.B. Jahresumsatz) zu definieren oder Annahmen im Hinblick auf die Unternehmensentwicklung (z.B. Kapitalstruktur, Ertragslage) zu treffen.

Im Fokus der Analyse steht die deskriptive Untersuchung der Wirtschaftsstruktur der saarländischen Unternehmen. Im Rahmen der strukturellen Beschreibung des saarländischen Unternehmenssektors wird die mengenmäßige Verteilung der Unternehmen nach Landkreisen, Wirtschaftszweigen, Unternehmensgrößenklassen, Rechtsformen und Bonität dargestellt.

Zur Ermittlung der zur Übergabe anstehenden Unternehmen wird der saarländische Unternehmenssektor in Abhängigkeit des in der Creditreform Wirtschaftsdatenbank hinterlegten Merkmals „Alter des Geschäftsführers“ analysiert. In diesem Zusammenhang werden keine Annahmen getroffen, was unter einer Unternehmensnachfolge zu verstehen ist. Dementsprechend wird keine inhaltliche Differenzierung der Begriffe Übergabe, Übernahme oder Nachfolge vorgenommen – diese beschreiben in dieser Studie den gleichen betriebswirtschaftlichen Prozess. Zudem wird der Begriff Geschäftsführer in dieser Untersuchung unabhängig von der Rechtsform für den Entscheider des Unternehmens verwendet – hierbei kann es sich abhängig von der jeweiligen Rechtsform z.B. auch um einen Inhaber (Einzelfirma), Komplementär (KG) oder Vorstand (AG) handeln.

2.1 Untersuchung der Strukturmerkmale

Ende 2013 existierten im Saarland insgesamt 34.819 Unternehmen. Darunter befinden sich 6.300 Unternehmen, deren Geschäftsführer älter als 60 Jahre alt ist (siehe Tab. 1). Damit beträgt der Anteil der Unternehmen, bei denen in den kommenden Jahren eine Unternehmensübergabe anstehen könnte, 18,1 %. Anhand des einfachen arithmetischen Mittels ergibt sich für den Zeitraum 2014 bis 2018, dass jährlich 1.260 Unternehmen zur Übernahme anstehen könnten. Weitere 1.555 Unternehmen (4,5 %) verfügen über einen Geschäftsführer im Alter von 59 bis 60 Jahren. Demgegenüber sind es 16.141 Unternehmen, deren Geschäftsführer unter 55 Jahren alt ist (46,4 %). Zu 7.322 Betrieben (21,0 %) lagen zum Stichtag keine Infor-

mationen zum Alter des Geschäftsführers vor. Unter diesen könnten sich weitere Unternehmen befinden, bei denen der Unternehmenslenker in den nächsten Jahren ausscheiden könnte, so dass die Zahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen höher als 1.260 Unternehmen pro Jahr liegen dürfte.

Tabelle I: Unternehmensverteilung nach Alter des Geschäftsführers

Angaben für 2013

Alter des Geschäftsführers	Anzahl Unternehmen	Anteil in %
> 60 Jahre	6.300	18,1
59 bis 60 Jahre	1.555	4,5
57 bis 58 Jahre	1.705	4,9
55 bis 56 Jahre	1.796	5,2
18 bis < 55 Jahre	16.141	46,4
o.A.	7.322	21,0
Gesamt	34.819	

Der Themenkomplex Unternehmensnachfolge betrifft jedoch nicht exklusiv Unternehmenslenker, die älter als 60 Jahre sind. Der Unternehmer sollte sich unserer Ansicht nach spätestens ab dem 55. Lebensjahr mit der Unternehmensnachfolge befassen. Prinzipiell erscheint es sinnvoll, sich so früh wie möglich mit der Planung der Nachfolge auseinander zu setzen. Zwar vollzieht sich die Nachfolge in der Regel altersbedingt und weitestgehend planmäßig, so dass mittelfristig nach einem Nachfolger gesucht werden kann. Jedoch kann es auch zu ungeplanten Unternehmensnachfolgen (z.B. infolge von Scheidungen, Streitigkeiten in der Inhaberfamilie) oder unerwarteten Nachfolgen (z.B. Erkrankung, Unfall) kommen.⁷ Zudem stellt die Nachfolgeplanung ein äußerst komplexes Projekt dar, das neben rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekten auch psychologische Gesichtspunkte beinhaltet. Das Bundeswirtschaftsministerium empfiehlt, dass Unternehmer, die ihr Unternehmen übergeben wollen, mindestens fünf Jahre für den gesamten Prozess der Unternehmensübergabe einplanen sollten.⁸

Fasst man die Altersgrenze, ab der die Geschäftsführer mit der Sensibilisierung für die Unternehmensnachfolge beginnen sollten, weiter, wächst die Zahl der Unternehmen im Saarland deutlich. Während der Geschäftsführer von jedem sechsten Betrieb (18,1 %) älter als 60 Jahre ist, liegt der Anteil der saarländischen Unternehmen mit einem Geschäftsführer, der 56 und

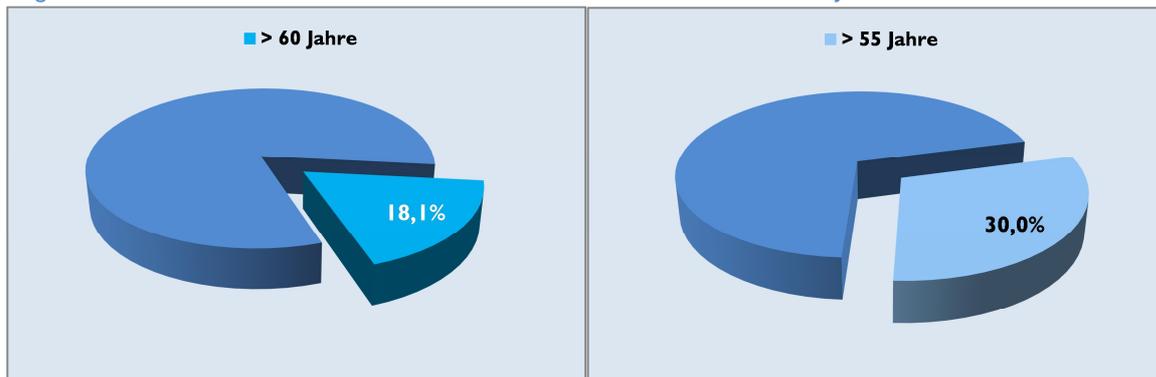
⁷ Vgl. Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag (2010): Herausforderung Unternehmensnachfolge – Informationen für Unternehmensübergeber und Nachfolger, Heilbronn-Franken.

⁸ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011): Unternehmensnachfolge – die optimale Planung, Berlin.

älter ist, bei immerhin 30,0 % – 10.440 Betriebe stehen für fast ein Drittel des Unternehmensbesatzes des Saarlandes (siehe Abb. 1).

Abbildung 1: Saarländische Geschäftsführer im gehobenen Alter

Angaben für 2013, Anteil der Unternehmen mit Alter des Geschäftsführers > 55 / 60 Jahre



Die meisten Unternehmensübergaben dürften in den nächsten Jahren im Landkreis mit dem größten Unternehmensbesatz anstehen – dem Regionalverband Saarbrücken. Bei knapp jedem fünften (19,4 %) oder 2.391 der 12.305 Betriebe in Saarbrücken ist der Geschäftsführer älter als 60 Jahre (siehe Tab. 2). Etwas geringer fällt der Anteil mit jeweils 18,5 % in Saarlouis (1.280 Unternehmen) und dem Saarpfälzischen Kreis (994 Unternehmen) aus. Die wenigsten Unternehmensnachfolgen sollten im Kreis St. Wendel zu erwarten sein – 459 Unternehmen verfügen über einen Geschäftsführer im Alter von mindestens 61 Jahren. Den geringsten Anteil an Unternehmen der höchsten Altersgruppierung verzeichnet dagegen der Kreis Neunkirchen mit 15,7 %.

Tabelle 2: Regionale Unternehmensverteilung nach Alter des Geschäftsführers

Angaben für 2013

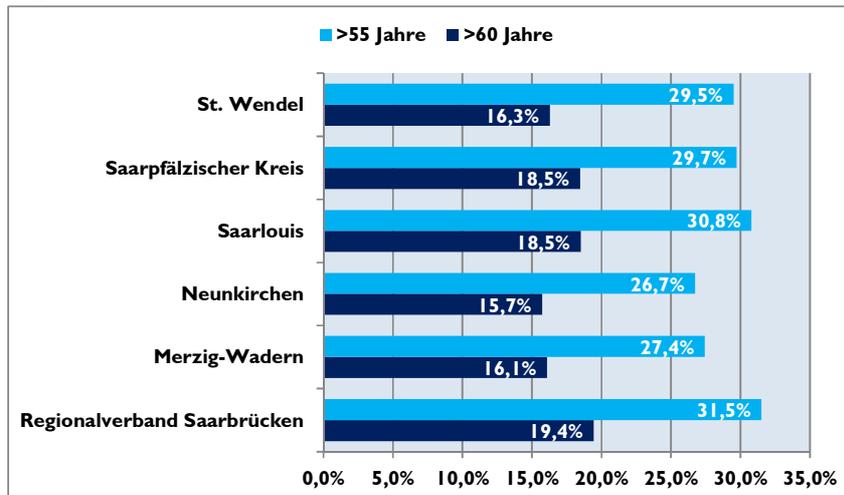
Alter des Geschäftsführers	Regionalverband Saarbrücken		Merzig-Wadern		Neunkirchen	
	Anzahl Unternehmen	Anteil in %	Anzahl Unternehmen	Anteil in %	Anzahl Unternehmen	Anteil in %
> 60 Jahre	2.391	19,4	524	16,1	652	15,7
59 bis 60 Jahre	545	4,4	137	4,2	199	4,8
57 bis 58 Jahre	635	5,2	155	4,8	144	3,5
55 bis 56 Jahre	629	5,1	181	5,6	217	5,2
18 bis < 55 Jahre	5.705	46,4	1.490	45,8	2.012	48,6
o.A.	2.400	19,5	768	23,6	920	22,2
Gesamt	12.305		3.255		4.144	

Alter des Geschäftsführers	Saarlouis		Saarpfälzischer Kreis		St. Wendel	
	Anzahl Unternehmen	Anteil in %	Anzahl Unternehmen	Anteil in %	Anzahl Unternehmen	Anteil in %
> 60 Jahre	1.280	18,5	994	18,5	459	16,3
59 bis 60 Jahre	287	4,2	241	4,5	146	5,2
57 bis 58 Jahre	376	5,4	239	4,4	156	5,5
55 bis 56 Jahre	354	5,1	282	5,2	133	4,7
18 bis < 55 Jahre	3.313	47,9	2.401	44,6	1.220	43,3
o.A.	1.303	18,8	1.228	22,8	703	25,0
Gesamt	6.913		5.385		2.817	

Spiegelbildlich verhält es sich in einer gesonderten Betrachtung der Geschäftsführer mit mehr als 55 Jahren (siehe Abb. 2). Nur gut jeder vierte Betrieb (26,7 %) bzw. 1.108 Unternehmen in Neunkirchen haben einen Geschäftsführer in dieser Altersklasse, während der Regionalverband Saarbrücken mit 31,5 % oder 3.878 Unternehmen das andere Ende des Spektrums bildet.

Abbildung 2: Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Landkreisen

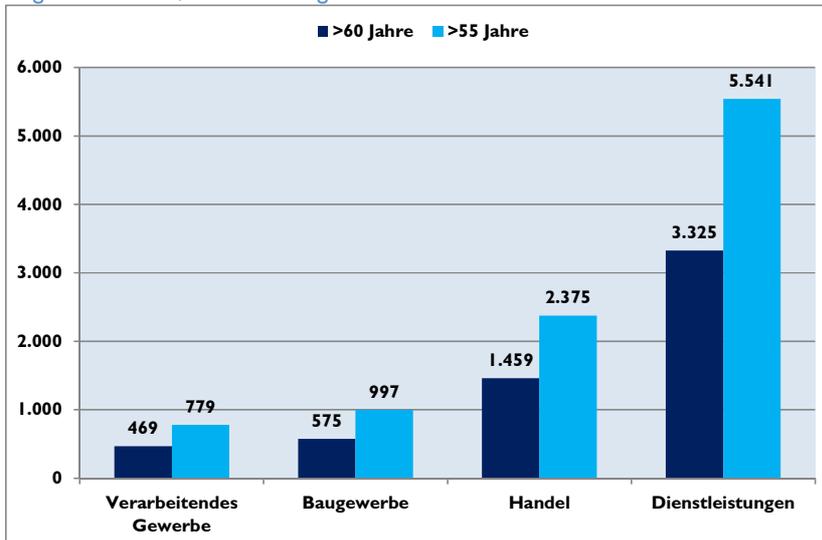
Angaben für 2013, Anteil der Unternehmen mit Alter des Geschäftsführers > 55 / 60 Jahre



Der Vergleich der Hauptwirtschaftsbereiche zeigt, dass sich die meisten Unternehmensnachfolgen im Dienstleistungssektor anbahnen könnten (siehe Abb. 3). Insgesamt 3.325 Dienstleistungsunternehmen besitzen einen Geschäftsführer, der älter als 60 Jahre ist. Somit ist fast jedes zehnte der saarländischen Unternehmen ein Dienstleistungsunternehmen (9,5 %), das in den kommenden Jahren zur Übergabe anstehen könnte. Gefolgt wird der Dienstleistungssektor vom Handel: 1.459 Handelsunternehmen verfügen über einen Geschäftsführer, der älter als 60 Jahre ist. Weitaus weniger sind es im Produzierenden Gewerbe des Saarlandes. Das Verarbeitende Gewerbe (469 Unternehmen) und der Bausektor (575 Unternehmen) kommen gemeinsam auf 1.044 Unternehmen.

Abbildung 3: Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Hauptwirtschaftsbereichen

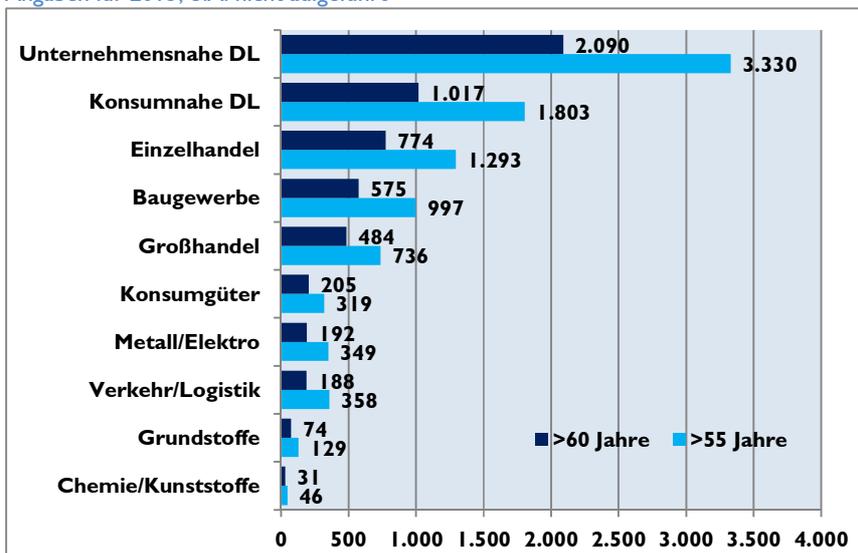
Angaben für 2013, o.A. nicht aufgeführt



In einer feineren Differenzierung der Wirtschaftszweige gestaltet sich die Konstellation weitgehend analog (siehe Abb. 4). Jedes dritte Unternehmen (33,2 %) aus der ältesten Altersgruppierung (>60 Jahre) ist ein unternehmensnaher Dienstleister (z.B. Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Werbung und Marktforschung). Mit 2.090 Unternehmen dürften demnach die meisten Unternehmensübergaben im Sektor Unternehmensnahe Dienstleistungen zu erwarten sein – gefolgt vom konsumnahen Dienstleistungssektor (z.B. Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Unterhaltungsgewerbe), in dem 1.017 Unternehmen einen Geschäftsführer aufweisen, der älter als 60 Jahre ist.

Abbildung 4: Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Wirtschaftszweigen

Angaben für 2013, o.A. nicht aufgeführt

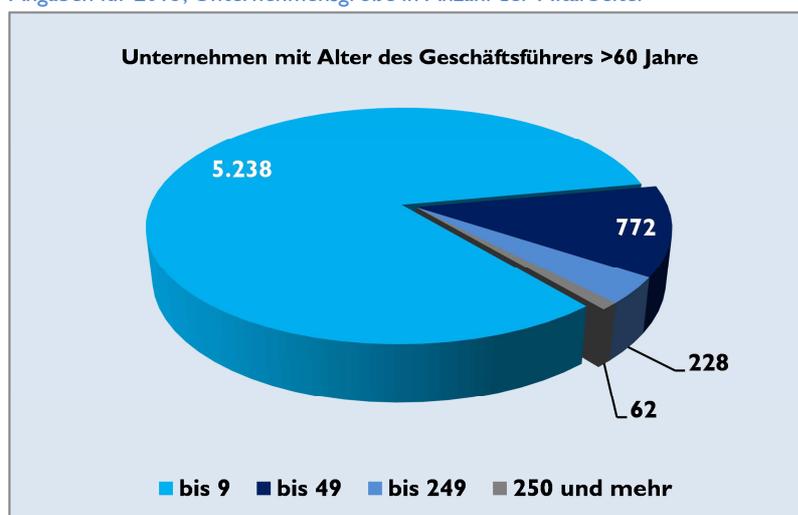


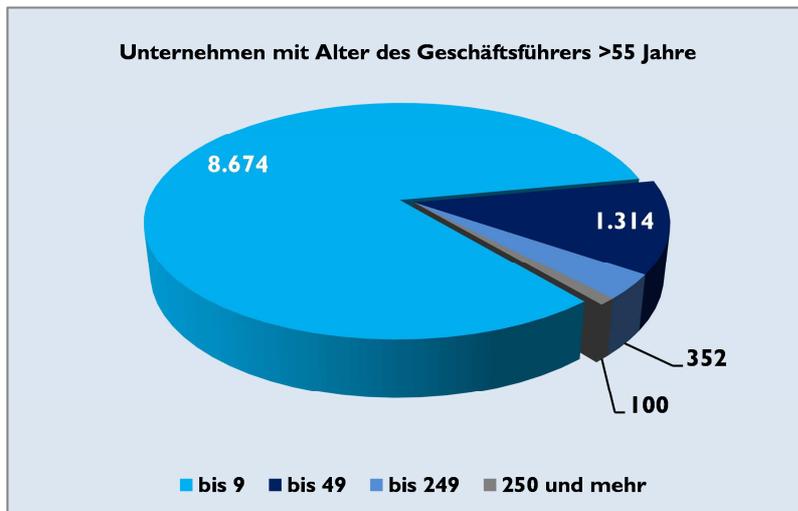
Mit den wenigsten Unternehmensnachfolgen sollte in den industriellen Wirtschaftszweigen zu rechnen sein. Lediglich 31 Unternehmen der Chemie- und Kunststoffindustrie und 74 Unternehmen aus der Grundstoffindustrie verfügen über einen Geschäftsführer im Alter von mindestens 61 Jahren. Etwas mehr sind es in der Konsumgüterindustrie mit 205 Unternehmen und der Metall- und Elektroindustrie mit 192 Unternehmen.

Die Segmentierung nach Unternehmensgröße verdeutlicht, dass es sich bei vier von fünf Betrieben (83,1 %) mit einem Geschäftsführer, der älter als 60 Jahre ist, um Kleinunternehmen mit bis zu neun Beschäftigten handelt. Bei 5.238 Kleinunternehmen dürfte in den kommenden Jahren eine Unternehmensübergabe anstehen (siehe Abb. 5). In einigen Fällen könnte es angesichts der geringen Unternehmensgröße durchaus auch zur Unternehmensaufgabe kommen. Die Frage, inwieweit bei sehr kleinen Betrieben überhaupt ein Nachfolgeprozess eingeleitet werden kann, wird jedoch in dieser Untersuchung nicht analysiert. Über einen Geschäftsführer, der älter als 55 Jahre ist, verfügen sogar 8.674 Kleinunternehmen. Dies entspricht einem Viertel (24,9 %) des saarländischen Unternehmenssektors. Das Gefälle im Hinblick auf die Unternehmensgröße ist immens. Neben den 5.238 Kleinunternehmen befinden sich unter den zur Übergabe anstehenden Unternehmen lediglich 772 Unternehmen, die zwischen 10 und 49 Mitarbeiter beschäftigen, und 228 mittelgroße Unternehmen mit einer Belegschaft von 50 bis 249 Mitarbeitern. Gemessen an der Zahl der Mitarbeiter sind die wenigsten Nachfolgen bei den Großunternehmen zu erwarten – 62 Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern stehen in den nächsten Jahren vor einer Übergabe.

Abbildung 5: Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Unternehmensgröße

Angaben für 2013, Unternehmensgröße in Anzahl der Mitarbeiter





Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen, deren Geschäftsführer älter als 60 Jahre ist, trägt die Rechtsform einer GmbH – insgesamt 2.454 Unternehmen, gefolgt von der GmbH & Co. KG mit 419 Unternehmen. Weitaus weniger zur Übernahme anstehende Unternehmen sind eingetragene Vereine (329) und BGB-Gesellschaften (284). Am unteren Ende des Spektrums rangieren die Kapitalgesellschaft (31), die Offene Handelsgesellschaft (25), die Aktiengesellschaft (24) sowie Genossenschaften (19). Zusammengenommen könnte es in den nächsten Jahren bei diesen Rechtsformen zu gerade einmal 99 Übergaben kommen.

2.2 Bonitätseinschätzung und Unternehmensaufgaben

Bemerkenswerte Strukturunterschiede ergeben sich, wenn nach der Bonität bzw. dem Insolvenzrisiko der saarländischen Unternehmen differenziert wird. Dabei lässt sich grundsätzlich feststellen, dass bei Unternehmen mit einem vergleichsweise jungen Geschäftsführer, d.h. Geschäftsführer im Alter von 18 bis höchstens 55 Jahren, tendenziell ein höheres Insolvenzrisiko vorliegt. Demgegenüber zeichnen sich Unternehmen mit Geschäftsführern in einem gehobenen Alter durch eine in der Tendenz bessere Bonität aus.

Die wirtschaftliche Lage bzw. Bonität der Unternehmen wird durch den Bonitätsindex abgebildet. Dieser definiert sich als ein Scorewert, der die Bonität eines Unternehmens mit einer dreistelligen Note zwischen 100 (sehr gute Bonität) und 600 (Zahlungsausfall) bewertet. Er wird aus einer Vielzahl von Informationen in einem einzelnen Wert verdichtet und ermöglicht so eine aussagekräftige Beurteilung der Zahlungsfähigkeit eines Unternehmens oder einer Branche (siehe Kasten). Mit Hilfe der Creditreform Ratingsysteme lässt sich die Skala des Bonitätsindex in sechs Bonitäts- oder Risikoklassen einstufen, die eine Bandbreite von Ein-

Jahres-Ausfallwahrscheinlichkeiten widerspiegeln und so ein Aussage über das Insolvenzrisiko ermöglichen.

Der Creditreform Bonitätsindex

Der Bonitätsindex ist der zentrale Bestandteil der Creditreform Wirtschaftsauskunft. Er ist das einschlägige Informationsinstrument für Kreditentscheidungen in der Unternehmenspraxis. Zusammen mit der detaillierten Angabe der entsprechenden Ausfallwahrscheinlichkeit ermöglicht der Bonitätsindex eine schnelle und direkte Einschätzung der Bonität des Kunden – und damit dessen Kreditwürdigkeit. Der Index verdichtet mittels eines mathematisch-statistischen Verfahrens 15 bonitätsrelevante Unternehmensmerkmale und liefert damit ein aussagekräftiges Urteil der Zahlungsfähigkeit. 3,5 Mio. deutsche Unternehmen und Selbstständige werden aktuell von Creditreform mit einem Bonitätsindex bewertet. Merkmale, die zur Entstehung des Bonitätsindex beitragen: Rechtsform, Unternehmensalter, Unternehmensentwicklung, Auftragslage, Branche, Anzahl Mitarbeiter, Umsatz, Umsatz / Mitarbeiter, Bilanzdaten, Eigenkapital, Kapitalumschlag, Zahlungsverhalten Unternehmen, Zahlungsverhalten Kunden, Zahlungsweise, Krediturteil.

Für die Berechnung des Creditreform Bonitätsindex wird eine Vielzahl von Informationen recherchiert und aufbereitet, auf denen die Bonität eines Unternehmens gründet. So werden Angaben der Wirtschaftsauskunft wie etwa zur Vermögens- und Ertragslage oder Zahlungsweise ebenso berücksichtigt wie Angaben zu Struktur- oder Branchenrisiken. Alle bonitätsrelevanten Merkmale werden im Rahmen einer qualitativen und quantitativen Analyse einzeln bewertet und zu einer Gesamtnote, dem Creditreform Bonitätsindex, verdichtet und entsprechend ihrer Relevanz gewichtet. Dabei kann der Index grundsätzlich Werte zwischen 100 bis 600 annehmen. Dieses Spektrum, das sich am Schulnotensystem orientiert, entspricht dem Spektrum zwischen einer ausgezeichneten und einer ungenügenden Bonität, die gleichbedeutend mit der Zahlungseinstellung ist.

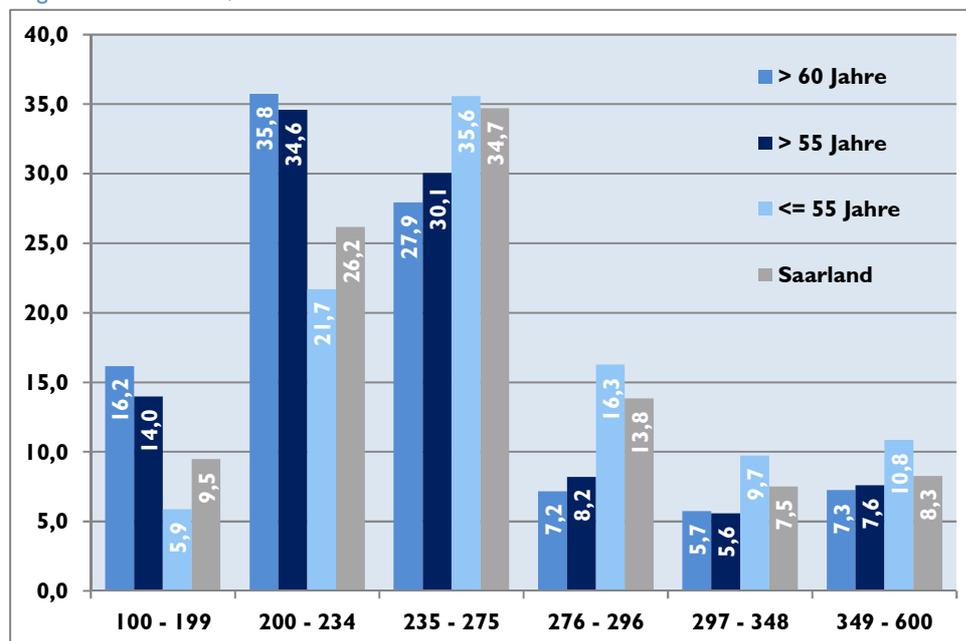
Die Verteilung der Bonitätsnoten im Saarland zeigt, dass der Großteil der Unternehmen (35,8 %) mit einem Geschäftsführer im Alter von mindestens 61 Jahren eine gute Bonität, d.h. einen Bonitätsindex zwischen 200 und 234, besitzt (siehe Abb. 6). Weitere 27,9 % werden in die Klasse 235 bis 275 (mittlere Bonität) eingeordnet. Auffallend positiv ist, dass ungefähr jedes sechste zur Übernahme anstehende Unternehmen (16,2 %) über eine sehr gute Bonität

(100 bis 199) verfügt. Dieser Bonitätsklasse ist ein sehr geringes Insolvenzrisiko zuzuordnen (Ein-Jahres-Ausfallwahrscheinlichkeit von 0,0 bis 0,3 %).

Demgegenüber sind die saarländischen Unternehmen, deren Geschäftsführer 55 Jahre oder jünger ist, durch einen höheren Anteil von Einstufungen in den schlechteren Bonitätsklassen geprägt. So kann lediglich 5,9 % dieser Unternehmen eine sehr gute Bonität bescheinigt werden. Ebenfalls weniger Unternehmen mit jüngeren Geschäftsführern werden als Betriebe mit einer guten Bonität eingestuft – gerade einmal 21,7 %. Dagegen überwiegt die Zahl der Unternehmen mit einer mittleren Bonität (235 bis 275) – insgesamt entfällt mehr als ein Drittel der Betriebe (35,6 %) auf diese Bonitätsklasse (Ausfallwahrscheinlichkeit von 0,7 bis 1,5 %). Gleichzeitig liegt der Anteil der Unternehmen dieser Altersgruppierung, die in die als hoch riskant eingestufte Bonitätsklasse 349 bis 600 (Ausfallwahrscheinlichkeit von 8,0 bis 100 %) fallen, bei 10,8 %. Zum Vergleich: Der entsprechende Anteilswert für die Unternehmen mit einem Geschäftsführer im gehobenen Alter beträgt 7,3 % (>60 Jahre) bzw. 7,6 % (>55 Jahre).

Abbildung 6: Verteilung des Bonitätsindex nach Alter des Geschäftsführers

Angaben für 2013 in %, ohne Unternehmen mit fehlender Bonitätsinformation



Der Vergleich mit der Bonitätsverteilung des gesamten saarländischen Unternehmenssektors verdeutlicht, dass die Unternehmensgruppe mit Geschäftsführern im gehobenen Alter durch eine überdurchschnittliche Bonität und ein verhältnismäßig geringes Insolvenzrisiko geprägt ist. Während die potenziell zur Übernahme anstehenden Unternehmen hohe Anteile in den ersten beiden Risikoklassen aufweisen, sind die saarländischen Unternehmen in einer gesamt-

heitlichen Betrachtung – also über alle Altersklassen hinweg – durch einen hohen Anteil (34,7 %) mittlerer Bonitätseinstufungen (235 bis 275) gekennzeichnet. Nur jedes zehnte Unternehmen (9,5 %) besitzt eine ausgezeichnete oder sehr gute Bonität (100 bis 199). Immerhin 26,2 % der Unternehmen wird eine gute Bonität (200 bis 234) zuerkannt.

Abschließend soll vor dem Hintergrund der Thematik der Unternehmensnachfolge auf die Frage eingegangen werden, wie der Marktaustritt von Unternehmen abgesehen von unternehmerischen Insolvenzverfahren begründet werden kann. Grundsätzlich geben die amtlichen Statistiken keinen Aufschluss darüber, aus welchem Grund ein Unternehmen, das nicht Insolvenz angemeldet hat und dementsprechend statistisch erfasst werden kann, aus dem Markt ausscheidet. Um zu erklären, worin Ursachen für Unternehmensaufgaben saarländischer Unternehmen liegen könnten und somit Anhaltspunkte zu geben, wie viele der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Ermangelung einer Übergabelösung ihren Betrieb aufgeben müssen, werten wir die Unternehmen mit einem Geschäftsführer im gehobenen Alter nach so genannten Sperrmerkmalen der Creditreform Wirtschaftsdatenbank aus.⁹

Die Mehrheit der Betriebe mit einem Geschäftsführer, der älter als 60 Jahre ist, wurde laut Handelsregister gelöscht (737) oder aufgelöst (417) – insgesamt 1.154 der Unternehmen (siehe Tab. 3).¹⁰ In 112 Fällen hat das zur Übergabe anstehende Unternehmen den Betrieb eingestellt. Schließlich haben 23 Unternehmen ihren Geschäftssitz verlegt (21) oder sind durch eine ausländische Firma übernommen worden (2).

Tabelle 3: Zur Übergabe anstehende Unternehmen nach Sperrmerkmalen

Angaben für 2013

Sperrmerkmale von Unternehmen	>60 Jahre	>55 Jahre
Firma aufgelöst / gelöscht	1.154	1.698
Firma übernommen / verschmolzen	2	3
Geschäftstätigkeit eingestellt / ruht	112	171
Geschäftssitz verlegt	21	34
Gesamt	1.289	1.906

⁹ Das Sperren von Datensätzen bei Creditreform zielt darauf ab, dass bestimmte Datensätze nicht als Wirtschaftsauskunft aufbereitet werden können bzw. nicht in Selektionen enthalten sind.

¹⁰ Die Auflösung eines Betriebs führt nicht zeitgleich zur Löschung im Handelsregister. Eine Gesellschaft gilt als voll beendet, wenn die Liquidation beendet und die Löschung des Betriebs im Handelsregister eingetragen ist. (Vgl. IHK Saarland (2009): Auflösung, Liquidation und Löschung einer GmbH, Gesellschaftsrecht - GR28, Saarbrücken.)

3. Beschäftigungseffekte anstehender Unternehmensübergaben

Sicherlich handelt es sich bei der Unternehmensnachfolge in erster Linie um eine betriebswirtschaftliche Herausforderung. Nichtsdestotrotz ist die Thematik der Nachfolge auch von volkswirtschaftlicher Bedeutung, da mit dem Scheitern der Unternehmensnachfolge neben einem potenziellen Verlust des Produktivvermögens auch Arbeitsplatzverluste drohen. Des Weiteren kann es bei den zur Übernahme anstehenden Unternehmen zu einer verminderten Investitionsaktivität kommen, wenn die Altunternehmer vor dem Hintergrund ihres sich abzeichnenden Rückzugs langfristige Betriebsinvestitionen unterlassen.¹¹ Um Hinweise auf die möglichen Beschäftigungseffekte erfolgreicher oder gescheiterter Nachfolgeprojekte zu geben, betrachten wir im Folgenden deskriptive Statistiken zur Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Unternehmensclustern, die wir analog zu Kapitel 2 anhand des Schichtungsmerkmals „Alter des Geschäftsführers“ bilden.

Insgesamt arbeiteten Ende 2013 rd. 343.200 Personen in saarländischen Unternehmen. Dabei beschäftigen die Unternehmen, deren Geschäftsführer älter als 60 Jahre als ist, rd. 109.100 Mitarbeiter (siehe Tab 4). Anders formuliert: Ein Drittel der saarländischen Arbeitskräfte (31,8 %) arbeitet in Unternehmen, bei denen in den nächsten Jahren am ehesten eine Unternehmensübergabe anstehen könnte. Somit wären – ermittelt auf Basis des einfachen arithmetischen Mittels – im Zeitraum 2014 bis 2018 jährlich ca. 21.820 Beschäftigte von Unternehmensnachfolgen berührt.

Tabelle 4: Anzahl der Beschäftigten nach Alter des Geschäftsführers

Angaben für 2013, Schätzung Creditreform Rating

Alter des Geschäftsführers	Anzahl der Beschäftigten	Anteil in %
> 60 Jahre	109.100	31,8
59 bis 60 Jahre	21.700	6,3
57 bis 58 Jahre	26.400	7,7
55 bis 56 Jahre	25.900	7,5
18 bis < 55 Jahre	127.900	37,3
o.A.	32.200	9,4
Gesamt	343.200	

Der Großteil der saarländischen Arbeitnehmer ist in einem Unternehmen angestellt, dessen Geschäftsführer jünger als 55 Jahre alt ist – ca. 127.900 oder 37,3 % der Beschäftigten im

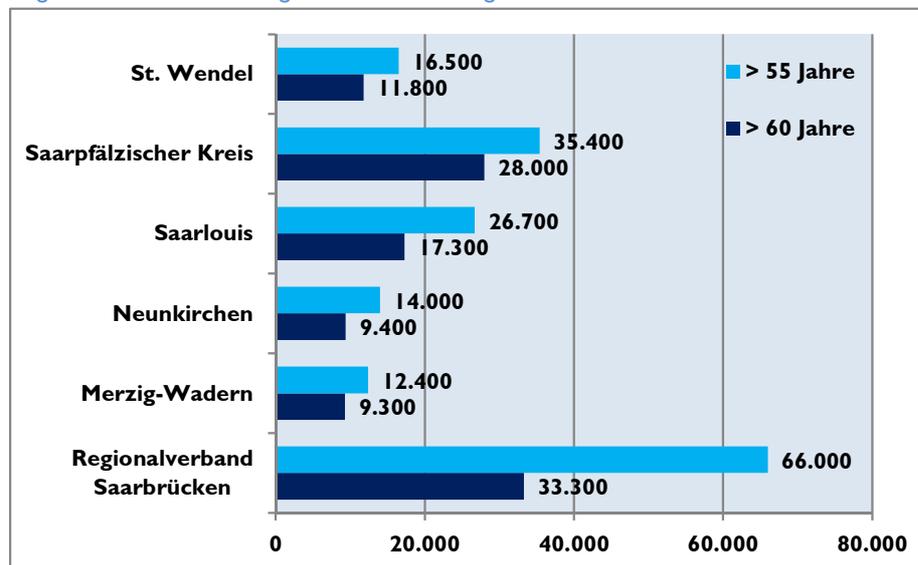
¹¹ Vgl. KfW (2010): Unternehmensnachfolge im Mittelstand: Investitionsverhalten, Finanzierung und Unternehmensentwicklung, KfW Research, Standpunkt, Nr. 5, Frankfurt am Main.

Saarland. Betrachtet man die Unternehmen mit einem Geschäftsführer, der älter als 55 Jahre alt ist, erhöht sich die Zahl der Beschäftigten auf rd. 171.000. Dies entspricht ungefähr der Hälfte (49,8 %) der arbeitenden Bevölkerung des Saarlandes.

Der regionale Vergleich zeigt, dass die meisten der von einer Übernahme berührten Arbeitskräfte bei einem Unternehmen im Regionalverband Saarbrücken arbeiten (siehe Abb. 7). So beläuft sich die Zahl der Mitarbeiter in Unternehmen mit Geschäftsführern im Alter von mindestens 61 Jahren auf rd. 33.300 Mitarbeiter. Fasst man die Altersgrenze der Geschäftsführer etwas weiter (>55 Jahre), verdoppelt sich die Zahl der Beschäftigten in Saarbrücken auf rd. 66.000. Die wenigsten Arbeitsplätze wären von anstehenden Übergaben in den Landkreisen Neunkirchen mit 9.400 Beschäftigten und Merzig-Wadern mit 9.300 Beschäftigten berührt. Auffallend ist, dass im Saarpfälzischen Kreis mit 28.000 Mitarbeitern nicht deutlich weniger Beschäftigte bei Unternehmen mit einem Geschäftsführer im Alter von mehr als 60 Jahren angestellt sind als im Regionalverband Saarbrücken, der einen merklich größeren Unternehmensbesatz aufweist.

Abbildung 7: Von Unternehmensübergaben betroffene Beschäftigte nach Landkreisen

Angaben für 2013, Schätzung Creditreform Rating

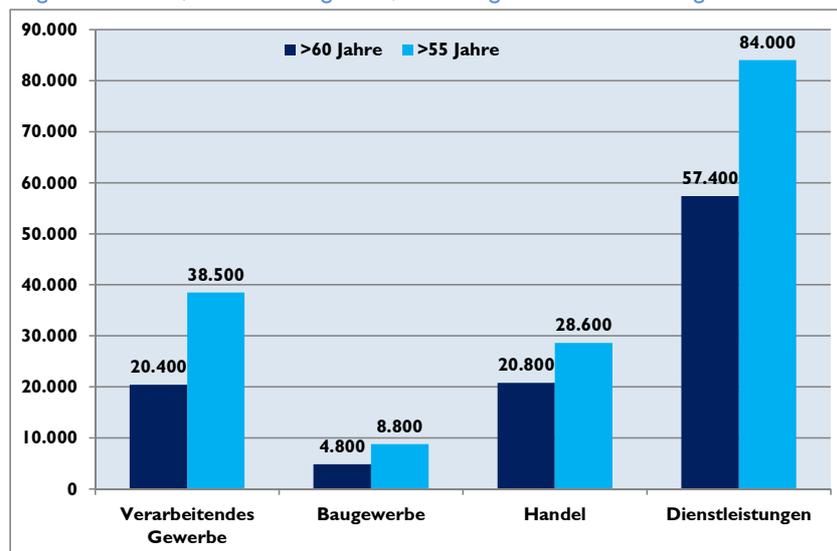


Wenig überraschend arbeiten die meisten von einer potenziell anstehenden Unternehmensnachfolge betroffenen Beschäftigten in einem Dienstleistungsunternehmen (rd. 57.400 Beschäftigte, siehe Abb. 8). Weniger überraschend deshalb, weil der Dienstleistungssektor den Hauptwirtschaftsbereich mit dem größten Unternehmensbesatz darstellt. Gefolgt wird der Dienstleistungssektor vom Handel (rd. 20.800 Beschäftigte) sowie vom beschäftigungsintensiven und umsatzstarken Verarbeitenden Gewerbe – rd. 20.400 Mitarbeiter arbeiten in einem

Industrieunternehmen, dessen Geschäftsführer älter als 60 Jahre alt ist. Im Baugewerbe sind rd. 4800 von einer Unternehmensnachfolge berührte Beschäftigte zu verzeichnen.

Abbildung 8: Betroffene Beschäftigte nach Hauptwirtschaftsbereichen

Angaben für 2013, o.A. nicht aufgeführt, Schätzung Creditreform Rating



Unter den einzelnen Wirtschaftszweigen stechen wiederum die unternehmensnahen Dienstleistungen mit rd. 36.900 Beschäftigten und die konsumnahen Dienstleistungen mit rd. 17.300 Beschäftigten heraus (siehe Abb. 9). Während die Metall- und Elektroindustrie gemessen an der Zahl der Unternehmen, die über einen Geschäftsführer im Alter von mindestens 61 Jahren verfügen, einen der hinteren Ränge einnimmt, ordnen sich die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie bei der Zahl der von einer Unternehmensnachfolge berührten Beschäftigten mit rd. 11.600 Mitarbeitern noch vor dem Einzelhandel (10.100 Beschäftigte) und dem Großhandel (9.100 Beschäftigte) ein. Der bei weitem geringste Anteil an Mitarbeitern, die bei einem Unternehmen mit einem Geschäftsführer angestellt sind, entfällt auf die Chemie- und Kunststoffindustrie und die Grundstoffindustrie (insgesamt 1,7 %). Zusammen genommen wären gerade einmal 1.700 Beschäftigte von einer Übergabe betroffen.

Wenngleich die meisten für eine Unternehmensnachfolge anstehenden Unternehmen Kleinstbetriebe mit bis zu neun Mitarbeitern sind (siehe Kapitel 2), haben die meisten Beschäftigten, die in den kommenden Jahren von einer zu erwartenden Unternehmensübergabe betroffen sein könnten, ihren Arbeitsplatz bei einem Großunternehmen. Insgesamt arbeiten rd. 58.200 Personen bei einem Großunternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern, dessen Geschäftsführer älter als 60 Jahre ist (siehe Abb. 10). Deutlich weniger sind es in den mittelgroßen Unternehmen, die eine Belegschaft von 50 bis 249 Mitarbeitern verzeichnen (rd.

22.500 Beschäftigte). Bei den potenziell zur Nachfolge anstehenden Kleinstunternehmen mit bis zu neun Mitarbeitern sind 13.000 Personen angestellt. Weitere 15.300 Beschäftigte arbeiten bei einem Kleinunternehmen (10 bis 49 Mitarbeiter) mit einem Geschäftsführer, der mindestens 61 Jahre alt ist.

Abbildung 9: Betroffene Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen

Angaben für 2013, o.A. nicht aufgeführt, Schätzung Creditreform Rating

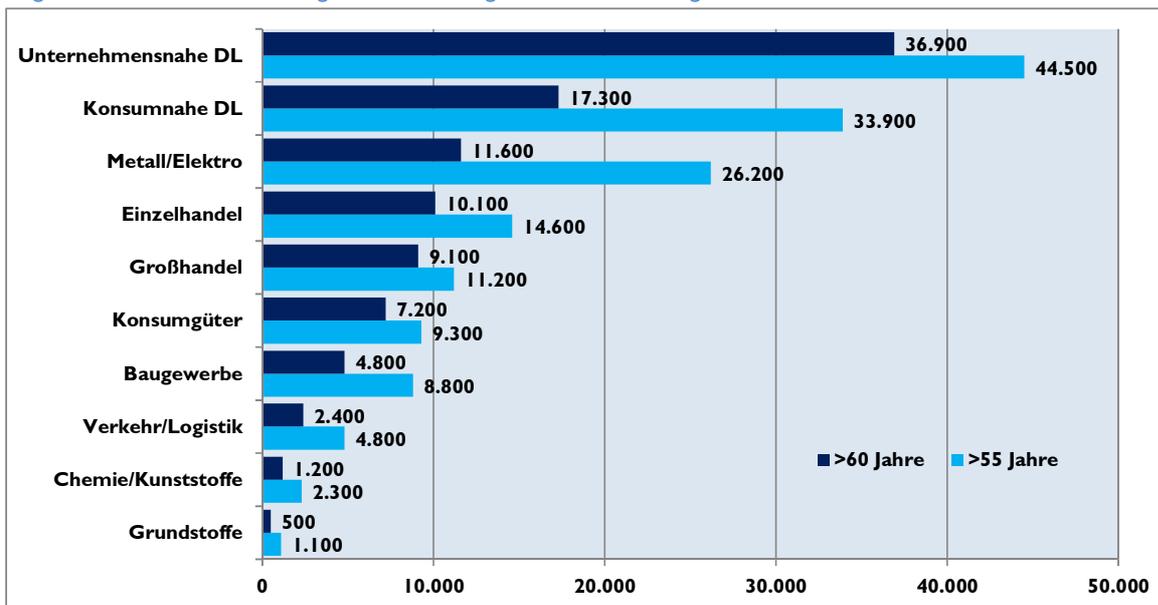
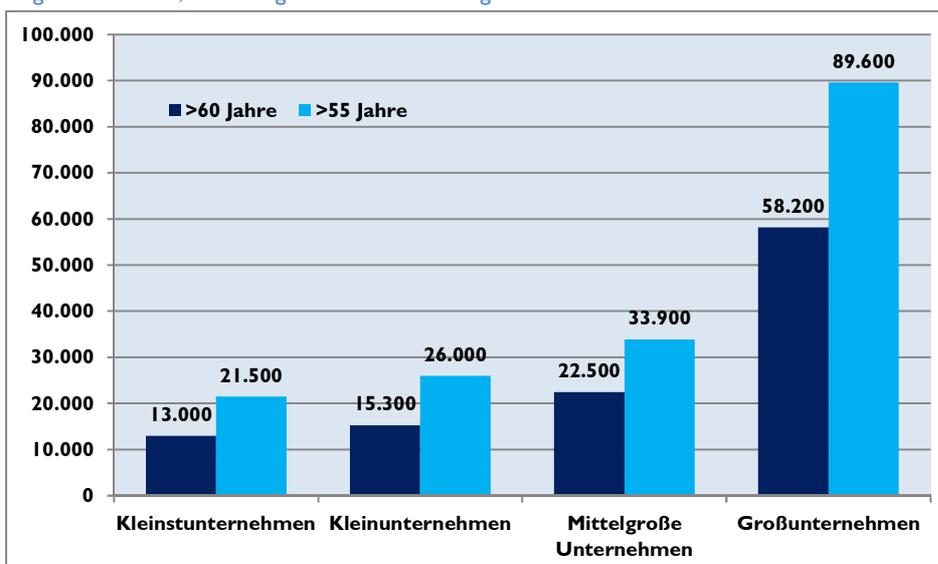


Abbildung 10: Betroffene Beschäftigte nach Unternehmensgröße

Angaben für 2013, Schätzung Creditreform Rating



4. Zusammenfassung

Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass im saarländischen Unternehmenssektor in den kommenden fünf bis zehn Jahren eine Vielzahl von Übergaben anstehen dürfte. So befinden sich unter den rd. 35.000 Unternehmen 6.300 Betriebe, deren Geschäftsführer älter als 60 Jahre alt ist. Dabei ist ungefähr ein Drittel oder 109.100 der saarländischen Arbeitskräfte in einem dieser Unternehmen angestellt, bei denen es in den nächsten Jahren zu einer Übergabe kommen könnte. Bedient man sich des einfachen arithmetischen Mittels, ergibt sich für den Zeitraum 2014 bis 2018, dass jährlich 1.260 Unternehmen zur Übernahme anstehen könnten, wovon pro Jahr 21.820 Beschäftigte berührt wären.

Es ist sicherlich zu berücksichtigen, dass nicht alle dieser Unternehmen übergabefähig sein dürften. Aufgrund einer geringen Unternehmensgröße könnte es in einigen Fällen durchaus zur Unternehmensaufgabe kommen, da der Ertragswert des zu übernehmenden Unternehmens bei geringen Jahresumsätzen nach Abzug aller Prozesskosten zu niedrig ausfällt. Die Annahme eines Mindestertragswerts¹² wurde in dieser Analyse nicht getroffen, da das Ziel der Untersuchung nicht die Schätzung der Zahl der Unternehmen war, die für einen Erfolg versprechenden Übergabeprozess gerüstet sind. Das Hauptaugenmerk lag auf der Bestimmung des gesamten Übergabepotenzials im saarländischen Unternehmenssektor. Anhand der weltweit umfangreichsten Datenbasis zu deutschen Unternehmen, der Creditreform Wirtschaftsdatenbank, konnte somit ein guter, oberer Schätzer für das Unternehmensnachfolgepotenzial im Saarland bestimmt werden.

Die wirtschaftspolitischen Entscheidungsträger sind sich der negativen einzel- und gesamtwirtschaftlichen Folgen bewusst. Dementsprechend hat das Angebot an öffentlichen und privaten Unterstützungsleistungen, die bei den im Rahmen des Nachfolgeprozesses bestehenden Herausforderungen helfen sollen, in den letzten Jahren zugenommen. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang insbesondere die so genannte *nexxt-change*, ein gemeinsames Internetangebot des BMWi, der KfW, des DIHK, des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes. Die Unternehmensbörse soll den Generationswechsel in deutschen Unternehmen aktiv unterstützen, indem Alt-Inhaber und Nachfolgeun-

¹² Siehe z.B. Kay, R. und Suprinovič, O. (2013): Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2014 bis 2018, Institut für Mittelstandsforschung Bonn, Daten und Fakten Nr. 11, Bonn.

ternehmer zusammengebracht werden.¹³ Daneben existieren auch regionale Nachfolgebörsen wie die Unternehmensbörse *SaarLorLux*, die nach Unternehmen recherchiert, die in der Region Saarland, Lothringen und Luxemburg auf der Suche nach einem Nachfolger sind.¹⁴ Zudem gibt es ein wachsendes Angebot an beratenden und informierenden Unterstützungsleistungen von Seiten der Kammern und Wirtschaftsförderungseinrichtungen, Unternehmensberatungen und Banken sowie von Steuerberatern und Rechtsanwälten. Schließlich besteht eine Reihe von finanziellen Unterstützungsleistungen in Form von Förderprogrammen. So kann zum einen auf Darlehensprogramme für Nachfolge und Existenzgründer (z.B. „ERP-Kapital für Gründung“) oder KfW-Gründerkredite und KfW-Unternehmerkredite zurückgegriffen werden. Weitere Fördermöglichkeiten bestehen im Rahmen von ERP-Regionalförderprogrammen oder Bürgschaften der Bürgschaftsbanken.

Grundsätzlich bleibt zu festzuhalten, dass es im Hinblick auf die Unternehmensnachfolge kein Patentrezept im Sinne einer one-size-fits-all Übergabelösung geben kann. Da es sich bei der Nachfolge um einen äußerst vielschichtigen und zeitintensiven Prozess handelt, ist eminent wichtig, dass die Planung so früh wie möglich begonnen wird. Eine erste Maßnahme auf dem Weg zu einer erfolgversprechenden Unternehmensübergabe liegt in der frühzeitigen Informierung über die finanziellen, rechtlichen und steuerlichen Aspekte und der Nutzung des Beratungsangebots der öffentlichen und privaten Unterstützungsleistungen.

¹³ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011): Unternehmensnachfolge – die optimale Planung, Berlin.

¹⁴ Siehe <http://www.unternehmensboerse-saarlorlux.de/usx/nachfolge>.

Anhang

Die Creditreform Wirtschaftsdatenbank enthält aktuelle Wirtschafts- und Bonitätsinformationen, wobei jedes Quartal ein Datensatz aller zu diesem Zeitpunkt aktiven Unternehmen angefertigt und archiviert wird. Mittels dieses Datenpanels lassen sich z.B. Entwicklungen unter einzelnen Unternehmen und Branchen analysieren. Die Merkmale, die zu den Unternehmen in der Datenbank hinterlegt sind und selektiert werden können, bestehen u.a. aus:

- vollständige Firmenadresse, Bundeslandkennzeichen, PLZ und Telefonnummer
- Gründungsdatum, Angaben zu Mitarbeiter- und Umsatzzahlen, Rechtsform des Unternehmens, Bonitätsinformationen
- Eigentümer- und Gesellschafterstruktur, Besitzanteile sowie weitere Informationen zu den Firmeninhabern bzw. Gründern (bspw. Anzahl, Alter, Geschlecht)
- vorhandene gerichtliche Negativkennzeichen zu einem Unternehmen
- Wirtschaftszweig in Form eines fünfstelligen WZ-Codes gemäß der Systematik der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes von 2008.

Der oben genannten Systematik der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes folgend, wurden im Zuge der vergleichenden Analysen nach Wirtschaftszweig und Hauptwirtschaftsbereich Branchenaggregate gebildet (siehe Tabellen 6 und 7).

Tabelle 5: Schlüssel Hauptwirtschaftsbereiche

BRANCHENAGGREGATE	WZ 2008
Verarbeitendes Gewerbe	10-33
Baugewerbe	41-43
Handel	45-47
Dienstleistungen	49-82, 86-93, 95-96

Tabelle 6: Schlüssel Wirtschaftszweige

BRANCHENAGGREGATE	WZ 2008
Baugewerbe	41-43
Chemie/Kunststoffe	20-22
Einzelhandel	47
Großhandel	46
Grundstoffe	01-09, 19, 23
Konsumgüter	10-18, 31-32
Konsumnahe Dienstleistungen	55-56, 79, 86-93, 95-96
Metall/Elektro, inkl. Automobil	24-30
Unternehmensnahe Dienstleistungen	61-66, 68-74, 77-78, 80-82
Verkehr/Logistik	49-53

Die Differenzierung des Unternehmenssektors nach Unternehmensgröße entspricht der Definition kleiner und mittelständischer Unternehmen der Europäischen Kommission. Die Klassifizierung der Europäischen Kommission unterscheidet Kleinstunternehmen, Kleinunternehmen, mittelgroße Unternehmen sowie Großunternehmen (siehe Tabelle 8).

Tabelle 7: Schlüssel Unternehmensgröße

Unternehmenskategorie	Anzahl der Mitarbeiter
Kleinstunternehmen	bis 9
Kleinunternehmen	bis 49
Mittleres Unternehmen	bis 249
Großunternehmen	250 und mehr