

Verbesserung der Rahmenbedingungen für die interne und externe Unternehmensnachfolge

Liebe Leserinnen und Leser,

Deutschland hat eine ausgeprägte mittelständische Unternehmenstradition. Diese kleinen und mittleren Betriebe machen über 99 Prozent aller Unternehmen in Deutschland aus. Sie sind als Arbeitgeber Wachstumsmotor, Wohlstandsgaranten und damit entscheidend für den sozialen Frieden unserer Gesellschaft. Darüber hinaus sind sie eng in den Regionen integriert, fördern soziale und kulturelle Projekte und sind damit elementar für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Die Sicherung des Unternehmensbestands ist damit volkswirtschaftlich, aber gerade auch gesellschaftlich von höchster Priorität. Die Sicherung bestehender Unternehmen, die Förderung von Neugründungen und die erfolgreiche Übergabe müssen daher auch umgehend zu einer politischen Priorität werden.

Deutschlands Unternehmerinnen und Unternehmer kämpfen mit den heimischen Standortbedingungen. Laut KfW-Gründungsmonitor haben sich die Existenzgründungen je 10.000 Einwohner in den letzten 20 Jahren mehr als halbiert.

Umso wichtiger ist es, dass der aktuelle Unternehmensbestand gesichert wird. Die Frage der Nachfolge ist dabei von entscheidender und zunehmender Bedeutung. Im Zeitraum von 2024 bis 2027 stehen etwa 500.000 Unternehmen vor einer Übergabe, schätzt die Kreditanstalt für Wiederaufbau. Damit bedroht eine ungelöste Unternehmensnachfolge die mittelständische Basis unserer Wirtschaft. Durch den demographischen Wandel wird die Zahl der jährlich anstehenden Übergaben weiter steigen.

Die erfolgreiche Nachfolgegestaltung ist damit eine strukturelle Herausforderung für die deutsche Wirtschaft.

Umso wichtiger ist es, die Weichen in Richtung umsetzbare und funktionierende Nachfolgeregelungen zu stellen. In diesem Positionspapier, vorbereitet durch die Praktiker unserer Kommission Unternehmensnachfolge, entwerfen wir einen politischen Rahmen, der die erfolgreiche interne und externe Nachfolge ermöglicht. Damit soll zur nachhaltigen Sicherung der Innovations- und Wachstumskraft sowie Wohlstand und Arbeitsplätzen in Deutschland beigetragen werden.

Wir brauchen eine gemeinsame Kraftanstrengung der Wirtschaft, der Gesellschaft und der Politik, um diese Herausforderung zu überwinden. In unserem Positionspapier geben wir dazu konkrete Impulse.

Ich danke den Beteiligten für Ihr Engagement. Lassen Sie uns gemeinsam diese Hürde überwinden und die deutsche Wirtschaft und die unternehmerischen Rahmenbedingungen nachhaltig stärken.



Mit freundlichen Grüßen
Ihr Senator a.D. Christoph Ahlhaus
Vorsitzender der Bundesgeschäftsführung
des BVMW

Förderung der internen und externen Nachfolge

Kernforderungen des Mittelstands

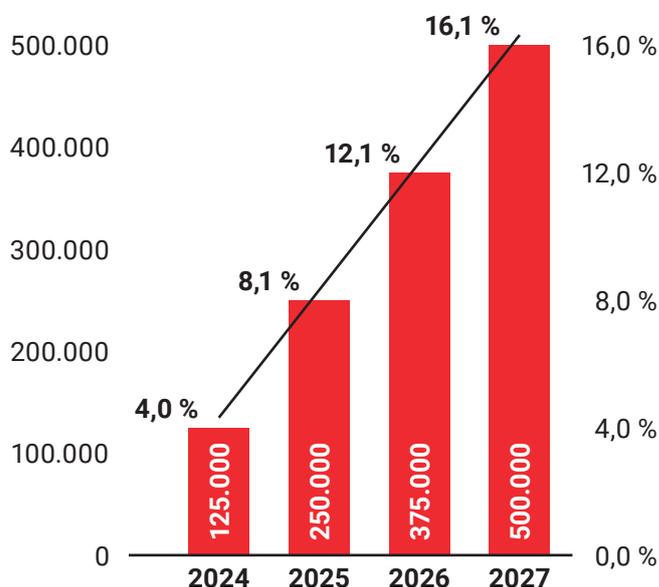
1. Matchmaking fördern
2. Gesellschaftliche Potenziale erschließen und Chancengleichheit herstellen
3. Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten erleichtern und steuerliche Anreize setzen
4. Rechtliche Rahmenbedingungen anpassen
5. Netzwerke für potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger schaffen
6. Qualifizierung und Ausbildung verbessern
7. Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit intensivieren
8. Perspektive in der Politik schaffen

Allgemein: Gesamtwirtschaftliche Herausforderung Unternehmensnachfolge

Der Übergang der Führung und des Besitzes eines Unternehmens spielt eine zentrale Rolle in der Gesamtwirtschaft und beeinflusst maßgeblich die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes. Das gilt unabhängig davon, ob die Nachfolge innerhalb der Familie, an Beschäftigte oder externe Käuferinnen und Käufer erfolgt. Die Bedeutung der Unternehmensnachfolge erstreckt sich über verschiedene Dimensionen der Wirtschaft. Die erfolgreiche Nachfolge sichert die Arbeitsplätze und das Fachwissen, das im Unternehmen aufgebaut wurde. Dies trägt zur Stabilität des Arbeitsmarktes und zur Kontinuität der Produktion und Dienstleistungen bei. Neue Führungskräfte aus der jüngeren Generation können frische Ideen und innovative Strategien einbringen, um das Unternehmen an veränderte Marktbedingungen anzupassen. Dies fördert die Wettbewerbsfähigkeit und trägt zur langfristigen Rentabilität und Innovationskraft bei.

Laut KfW-Research streben bis zum Jahr 2027 jährlich rund 125.000 mittelständische Unternehmen eine Nachfolge bzw. Übergabe an. Bis 2027 wären dies gemessen am Gesamtbestand der KMU in Deutschland mehr als 16 Prozent der mittelständischen Betriebe (3,1 Millionen KMU stand: 2021).

Anstehende Unternehmensnachfolgen im Mittelstand bis 2027: Kumulierte Anzahl (links) und in Prozent aller KMU (rechts)



Quelle: Eigene Darstellung, Datenquelle: KfW (2024) und Statistisches Bundesamt (2024)

Viele Unternehmen sind in lokalen oder regionalen Gemeinschaften verankert. Eine erfolgreiche Nachfolge sichert nicht nur das Unternehmen selbst. Auch sein Beitrag zur lokalen und

regionalen Wirtschaft, sei es durch Steuereinnahmen, Unterstützung lokaler Lieferketten oder soziales und kulturelles Engagement wird bewahrt. Die Nachfolge ermöglicht es, das Unternehmenskapital zu erhalten und weiter zu investieren. Dies unterstützt nicht nur das Unternehmen selbst, sondern kann auch Kapital für neue Unternehmen freisetzen und somit das Wirtschaftswachstum fördern. Ohne eine geordnete Nachfolge werden Unternehmen gezwungen sein, zu schließen oder zu verlagern, was nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale Auswirkungen hätte. Das gilt insbesondere in Regionen, die stark von bestimmten Branchen geprägt sind.

Insgesamt ist die Unternehmensnachfolge damit ein entscheidender Faktor für die Gesamtwirtschaft, der eine Vielzahl von Interessen und Akteure berührt. Das erfordert eine sorgfältige Planung und die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen. Der BVMW skizziert in diesem Positionspapier acht Handlungsbereiche für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die interne und externe Nachfolge.

1. Matchmaking fördern

Grundsätzlich muss das Ziel einer ganzheitlichen politischen Strategie zur Überwindung der gesamtwirtschaftlichen Herausforderung lauten, Übergebende und Nachfolgende zusammenzubringen und Angebot und Nachfrage an Unternehmensnachfolgen in Einklang zu bringen. Dieses Matchmaking muss strategisch und langfristig gedacht und unverzüglich umgesetzt werden.

Es gilt dabei zu beachten, dass die Unternehmensnachfolge vielseitig gelöst werden kann. Neben der klassischen familieninternen Nachfolge braucht es weitere Optionen. Dazu gehören die Übernahme durch Beschäftigte, Stiftungslösungen und diverse externe Übergabemodelle (Verkauf an Investoren, Verkauf an andere Unternehmen). Nur so kann die überwältigende Anzahl zukünftiger Unternehmensübergaben bedient und der Fortbestand der Unternehmen gesichert werden.

Diese verschiedenen Nachfolgemodelle müssen in der von uns geforderten Nachfolgestrategie berücksichtigt werden. Übergebende und Nachfolgende müssen beim emotionalen Thema Unternehmensnachfolge unabhängig vom Nachfolgemodell adäquat begleitet, beraten und informiert werden. Abseits des operativen Geschäfts müssen übergebende Unternehmerinnen und Unternehmer umfassend und frühzeitig über mögliche Nachfolgelösungen aufgeklärt werden. So können Unsicherheiten reduziert und die im Einzelfall ideale Form der Übergabe identifiziert werden. In der Praxis bedeutet dies, dass regionale, überregionale und digitale Beratungsstellen geschaffen werden müssen, die Unternehmen niedrigschwellig, dezentral und unbürokratisch bei der Lösungsfindung unterstützen.

Zudem gilt es auch, potenzielle Nachfolgende gezielt zu identifizieren und zu unterstützen. Förderprogramme und Beratungsstellen können potenziellen Nachfolgenden dabei helfen, die komplexen Herausforderungen der Unternehmensnachfolge zu bewältigen. Schulungen und Ressourcen können ihnen dabei helfen, ihre Fähigkeiten zu verbessern und sich auf ihre zukünftige Rolle vorzubereiten. Durch die Förderung von Kooperationen und vielseitige Möglichkeiten zum Netzwerken können potenzielle Nachfolgende zudem wertvolle Kontakte knüpfen und von den Erfahrungen anderer profitieren.

BVMW-POSITIONEN

- **Einrichtung einer umfassenden Informationsplattform beim BMWK**
Der BVMW fordert daher die Schaffung einer umfangreichen, digitalen und aktuellen Informationsplattform auf der Seite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). Die aktuelle BMWK-Broschüre stammt aus dem Jahr 2019 und sollte umgehend aktualisiert werden. Darüber hinaus sollte die Initiative durch einen eigenen Internetauftritt als Sprungbrett zu vertiefenden Informationen, Wegweiser zu Beratungsstellen und Förderprogrammen sowie als Austauschforum ausgebaut werden. Gleichzeitig sollten bestehende und zukünftige Förderprogramme der KfW und der Landesförderbanken zentral auf dieser Seite zu finden sein. Nur so können staatliche Initiativen wie die „nexas-change“ in der Praxis zu einer Verbesserung der Nachfolgesituation beitragen.
- **Einrichtung von regionalen, überregionalen und digitalen Beratungsstellen zur Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Unternehmensnachfolgen**
Beratung und Unterstützung müssen dort stattfinden, wo mittelständische Unternehmen beheimatet sind, regional, digital und in der Fläche. Es gilt daher, Beratungsstellen zur Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Unternehmensnachfolgen zu etablieren und auszubauen. Diese Beratungsstellen sollten als inhaltlicher Multiplikator dienen. Denkbar wären erweiterte regionale Nachfolge-Hubs, die vom Bund gefördert werden. In enger Kooperation mit den Wirtschaftsverbänden könnten sie Informationen zur Verfügung stellen und vertiefende, kompetente Beratung vermitteln.
- **Förderung von Kooperationen zwischen potenziellen Nachfolgenden und Übergebenden durch Netzwerkveranstaltungen und Matchmaking-Plattformen**
Die Nachfolge-Hubs sollten zentrale Anlaufstellen für die Unternehmensnachfolge werden. Das könnte man erreichen, indem sie durch Netzwerkveranstaltungen Kooperationen fördern und (digitale) Schulungen und Ressourcen bereitstellen. Durch die Einbindung der Wirtschaftsverbände und anderer Nachfolgeplattformen kann die inhaltliche Seriosität der Schulungen und Beratungsangebote garantiert werden.

2. Gesellschaftliche Potenziale erschließen und Chancengleichheit herstellen

Das gesellschaftliche Potenzial an Nachfolgenden muss zwingend erschlossen und erweitert werden. Insbesondere die gezielte Förderung von Frauen sowie von Personen mit Migrationshintergrund in der Unternehmensnachfolge und im Unternehmertum muss priorisiert werden. Das fördert die Chancengleichheit und erweitert das Angebot an potenziellen Nachfolgenden. Gleichzeitig muss Unternehmertum attraktiver werden. Neben den gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist dabei eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit zentral. In diesem Sinne muss das Bildungssystem unternehmerisches Denken und die gesellschaftliche Bedeutung des Unternehmertums besser vermitteln.

Grundsätzlich sollte der Staat dafür sorgen, dass eine unternehmerische Tätigkeit mit einer Vielzahl diverser Lebensmodelle vereinbar wird. Ein zentraler Ansatz ist die Kinderbetreuungsinfrastruktur. Diese muss unbedingt verbessert werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu garantieren und gerade Frauen zu ermöglichen, im gewünschten Umfang erwerbstätig zu sein. Für die Erschließung dieser Potenziale braucht es flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Politik und eine verstärkte politische Priorisierung. Ziel muss es sein, Chancengleichheit herzustellen und Frauen in Führungspositionen, bei Gründung und für die Nachfolge zu stärken. Die Lösung der gesamtwirtschaftlichen Herausforderung Unternehmensnachfolge kann nur in einer modernen, offenen und fairen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung gelingen.

Darüber hinaus muss die Nachfolge für Personen unabhängig von ihrer Herkunft attraktiver werden. Interkulturelle Ressourcen bieten unternehmerische Chancen für bestehende Betriebe. Gerade bei Neugründung ist der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich hoch. Jede fünfte Gründung in Deutschland erfolgt durch Personen mit Migrationshintergrund (KfW (2023)). Auch die Nachfolge muss für die gesamte Gesellschaft attraktiv und damit eine echte Alternative zu Gründung oder klassischer Erwerbstätigkeit werden.

Gründung oder Nachfolge müssen neben der klassischen Erwerbstätigkeit als gleichwertige Alternative gesehen werden und so auch durch staatliche Stellen wie die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Beispielsweise ließen sich auch Nachfolgen mit dem Gründungszuschuss fördern. Darüber hinaus können Schulungen und die aktive Förderung migrantischen Unternehmertums zur Entfaltung des gesellschaftlichen Unternehmertums- und Innovationspotenzials beitragen. Nur deren Erschließung kann die zunehmende Nachfrage nach

Nachfolgerinnen und Nachfolgern bedient und der Unternehmensbestand bewahrt werden.

BVMW-POSITIONEN

- **Erschließung von ungenutzten Potenzialen durch eine Flexibilisierung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und eine familienfreundliche Politik**

Flexiblere Arbeitsgesetze können dazu beitragen, die Integration neuer Führungskräfte während des Nachfolgeprozesses zu erleichtern und die Kontinuität des Unternehmens sicherzustellen. Teilzeit- und Jobsharing-Modelle können es potenziellen Nachfolgerinnen und Nachfolgern ermöglichen, schrittweise in ihre neue Rolle hineinzuwachsen. Auch flexible Arbeitszeitregelungen für die Beschäftigten während des Übergangszeitraums erleichtern die Nachfolge. Gerade um die weibliche Nachfolge zu fördern, müssen Familie und Unternehmerdasein besser vereinbar werden. Daher gilt es, die Kinderbetreuungsangebote massiv auszubauen. Eltern müssen darauf vertrauen können, dass es umfangreiche und qualitative Betreuungsangebote für ihre Kinder gibt, die ihnen Freiräume für unternehmerische Aktivitäten ermöglichen. Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung fehlten in Deutschland 2023 rund 384.000 Kitaplätze (Bertelsmann (2022)). Neben den sozialen Konsequenzen bremst dieses Defizit auch das Wachstumspotenzial der deutschen Wirtschaft und verschärft den Mangel an potenziellen Nachfolgern.

- **Übernahmen für Personen aus anderen Herkunftsländern erleichtern**

Die Förderung von Übernahmen durch Personen mit Migrationshintergrund bietet enormes Potenzial. Sie stärkt globale Verbindungen, erleichtert internationalen Handel und Investitionen und intensiviert soziale und kulturelle Bindungen sowie Wissenstransfer über Grenzen hinweg. Die Herausforderungen für Personen mit Migrationshintergrund liegen insbesondere im Zugang zu Kapital oder Krediten und in der teilweise eingeschränkten Vernetzung in Deutschland. Häufig fehlt durch eine nicht vorhandene Kredithistorie oder verfügbare Sicherheiten ein gesicherter Zugang zur Gründungs- und/oder Nachfolgefinanzierung. So könnte ein Fonds nach Vorbild des kanadischen Immigrant Access Fund Unternehmertum durch Migranten in Deutschland fördern. Dieser Fonds sollte neben der klassischen Gründungsfinanzierung auch finanzielle Lösungen für Nachfolgen bieten. Darüber hinaus könnte Deutschland durch spezielle Visa-Programme attraktiver für vielversprechende ausländische Unternehmerinnen und Unternehmer werden. Ähnliche Initiativen gibt es bereits in den USA (International Entrepreneur Rule) und dem UK (Innovator-Visum). Neben der Gründung neuer Unternehmen könnte so auch die Übernahme bestehender Unternehmen durch ausländische Expertinnen und Experten vereinfacht werden. Für die Vernetzung bietet es sich an, durch die regionalen Nachfolge-Hubs explizit Veranstaltungen zur Vernetzung

von Personen mit Migrationshintergrund und regionalen Unternehmen anzubieten. Dort sollte über die Bedeutung von Personen mit Migrationshintergrund für Unternehmertum in Deutschland sensibilisiert und informiert werden.

- **Selbständigkeit und Unternehmertum als echte Alternative zur klassischen Erwerbstätigkeit etablieren**

Selbständigkeit und Unternehmertum müssen als echte Alternative zur klassischen Erwerbstätigkeit etabliert werden. Um dies zu verwirklichen, ist insbesondere die Bundesagentur für Arbeit gefordert. Die einseitige Kommunikation pro Gründung sollte um die Unternehmensnachfolge als mögliche Form der Reintegration ins Arbeitsleben erweitert werden. Die bestehenden Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten müssen ausgeweitet werden. So sollte der Anspruch auf Gründungszuschuss auch für ALG-I- Empfängerinnen und Empfänger, die eine Unternehmensnachfolge anstreben, gewährt werden.

3. Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten erleichtern und steuerliche Anreize setzen

Der Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten ist oft eine Herausforderung für potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger, insbesondere für junge Unternehmerinnen und Unternehmer ohne ausreichende Eigenkapitalreserven. Spezielle Finanzierungsinstrumente und Bürgschaftsprogramme können ihnen dabei helfen, das benötigte Kapital zu beschaffen, um das entsprechende Unternehmen zu übernehmen und erfolgreich weiterzuführen. Gleichzeitig kann durch die Übernahme von Risiken und Haftungsverpflichtungen der Weg ins Unternehmertum erleichtert werden.

Die verfügbaren KfW Kredite Nr. 067, 365, 366 sowie 375 und 376 müssen aktiver auch für die Finanzierung von Nachfolgen bzw. Übernahmen vermarktet werden. Die geringen Abrufzahlen der Programme bei gleichzeitig erheblicher Nachfolgelücke verdeutlichen das Kommunikationsproblem. Zudem gilt es, konsequent an den Konditionen der einzelnen Programme zu arbeiten und diese im Sinne der Unternehmen zu verbessern. Beispielsweise sollte die Vorfälligkeitsentschädigung entfallen und die Risikoübernahme seitens der KfW erhöht werden.

Neben der Überarbeitung der Programme selbst, sollte insbesondere die Sichtbarkeit und Transparenz der verfügbaren Fördermittel verbessert werden. Eine zentrale Auflistung der einzelnen Finanzierungs- und Fördermittel auf der Seite des BMWK oder alternativ als eigenständiger Nachfolgeförderkompass muss verwirklicht werden. Die Förderdatenbank des BMWK ist ein erster Ansatz, sollte jedoch im Sinne der Nutzerfreundlichkeit überarbeitet werden und Förderprogramme

übersichtlich nach dem Prinzip des Föderalismus auflisten. Zudem sollte die Seite um eine Unterkategorie „Förderbereich Unternehmensnachfolge“ erweitert werden. Grundsätzlich sollte auch das Durchleit- bzw. Hausbankprinzip überdacht und verbessert werden. Zu häufig scheidet eine geförderte Finanzierung bereits im Gespräch mit der Hausbank.

Neben der Bereitstellung öffentlicher Mittel im Rahmen des EU-Beihilferechts gilt es zudem, marktwirtschaftliche Möglichkeiten für erweiterte Finanzierungsmöglichkeiten zu nutzen. Die Erbschaft- bzw. Schenkungsteuer sollte mittelstandszentriert ausgerichtet werden. Zudem gilt es die Abschreibungs- und Sonderabschreibungsbedingungen zu erweitern. Insbesondere die fehlende Möglichkeit der Abschreibung von Geschäftsanteilen nach Share-Deals sollte behoben werden. Eine weitere Möglichkeit wäre, die Senkung der Grunderwerbsteuer bzw. Sonderregelungen bei Betriebsimmobilien zu etablieren. Steuerliche Anreize für Investoren können auch dazu beitragen, das Interesse an Investitionen in Unternehmen mit Nachfolgebedarf zu steigern und die Finanzierungsmöglichkeiten zu verbessern.

BVMW-POSITIONEN

- **Überarbeitung der bestehenden Förderprogramme zur Finanzierung von Unternehmensnachfolgen und Schaffung einer zentralen, digitalen und nutzerfreundlichen Fördermitteldatenbank**

Die ERP-Kredite der KfW sollten namentlich die Unternehmensnachfolge beinhalten. Gründung und Nachfolge sollten somit förderpolitisch korrespondierend behandelt werden. Darüber hinaus müssen die Konditionen flexibler und im Sinne der Kunden (Kreditnehmerinnen und Kreditnehmer) gestaltet werden. Die Sichtbarkeit und Transparenz existierender Fördermittel müssen erhöht werden. Eine zentrale, digitale und nutzerfreundliche Förderdatenbank sollte Interessierten schnell und unbürokratisch einen Überblick über die diversen Förderprogramme (Kredite, Beteiligungen, Bürgschaften etc.) und die Anlaufstellen (KfW, Landesförderbanken, Hausbanken, Bürgschaftsbanken etc.) auf allen Ebenen des Föderalismus (Bund, Land, Kommune) geben. Denkbar wäre darüber hinaus ein Zukunftsfonds für Gründung und Nachfolge. Dieser sollte Personen auf ihrem Weg in die Selbständigkeit unterstützen. Die Ausgaben dieses Fonds sind als staatliche Investitionen in den Standort zu bewerten und sollten teilweise durch Kosteneinsparungen im Haushalt finanziert werden. Langfristig würde damit auch die Einnahmeseite (geg. konstante Steuersätze) des Staates gestärkt.

- **Einführung von steuerlichen Anreizen für die Unternehmensnachfolge**

Das Erbschaft- und Schenkungsteuergesetz ist reformbedürftig. Aus Sicht des Leistungsfähigkeitsprinzips muss ein Abstand zwischen der steuerlichen Belastung von KMU und Großerwerben gewahrt bleiben. Die gesetzliche Ausgestaltung, wonach die Übergabe von Geschäftsanteilen

eines Milliardenunternehmens von den gleichen erbschaft- bzw. schenkungsteuerlichen Verschonungsregelungen wie die Übergabe eines KMU profitiert, das von dem persönlichen Engagement und der persönlichen Haftung des Erwerbers geprägt ist, ist ungerecht. Der BVMW fordert, dass die geltenden Verschonungsregelungen gestrichen werden und stattdessen ein Steuerfreibetrag von fünf Millionen Euro eingeführt wird. Jenseits der Freibeträge sollte eine – im Härtefall auf zwanzig Jahre verteilbare – Steuerbelastung eintreten, sodass der Grundsatz, dass höheres Vermögen auch höher belastet wird, gewahrt bleibt. Der BVMW fordert, dass die geltenden Verschonungsregelungen gestrichen werden und stattdessen für die Übertragung von Betriebsvermögen ein Steuerfreibetrag von fünf Millionen Euro eingeführt wird. Jenseits der Freibeträge sollte eine – im Härtefall auf 20 Jahre verteilbare – Steuerbelastung eintreten. Damit bleibt der Grundsatz, dass höheres Vermögen auch höher belastet wird, gewahrt. Die Abschreibungsbedingungen für Share- oder Asset-Deals müssen verbessert werden. Bei der externen Nachfolge (Share- oder Asset-Deal) liegen die steuerlichen Interessen von Verkäufer und Käufer diametral entgegen. Um den Share-Deal auch für Käufer steuerlich attraktiv zu machen, sollten die erworbenen Anteile an einer Kapitalgesellschaft steuerwirksam abgeschrieben werden können. So können steuerliche Interessenskonflikte, die üblicherweise über den Kaufpreis ausgeglichen werden, reduziert werden und die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Übernahme steigt. Grundsätzlich sollte die degressive AfA in allen Bereichen ermöglicht werden, um flexibel auf den tatsächlichen Wertverfall und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens reagieren zu können. Durch Sonder- oder Superabschreibungen für Investitionen bzw. Unternehmensübernahmen können zusätzliche Anreize zur Übernahme eines Unternehmens gesetzt werden. Beispielsweise könnte die steuerliche Bemessungsgrundlage für die Abschreibung bei 120 Prozent des tatsächlichen Kaufpreises angesetzt werden. Mittelfristig würden die kurzfristig negativen fiskalischen Effekte durch Wachstumsimpulse sowie die Sicherung von Unternehmensbestand und Beschäftigung ausgeglichen werden. Insgesamt gilt es, die deutsche Unternehmensbesteuerung zu reformieren. Die genauen Reformvorschläge des BVMW finden Sie im Positionspapier „Steuern und Finanzen im Mittelstand“.

4. Rechtliche Rahmenbedingungen anpassen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Unternehmensnachfolgen können komplex sein und den Prozess unnötig erschweren. Diese Bürokratie bremst Nachfolgen, Gründungen und Unternehmertum im Allgemeinen. Durch eine Überprüfung und Anpassung von gesetzlichen Regelungen können rechtliche

Hürden beseitigt und Prozesse vereinfacht werden. Klare rechtliche Rahmenbedingungen und unabhängige rechtliche Beratung können dazu beitragen, Konflikte, Kosten und Unsicherheiten während des Nachfolgeprozesses zu vermeiden und einen reibungslosen Übergang gewährleisten.

Bereits im Vorlauf eines Nachfolgeprozesses gibt es Möglichkeiten, um die Übergabe zu entbürokratisieren. Die Überprüfung und Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Zusammenhang mit dem gesamten Prozess der Unternehmensnachfolge kann die Belastung für die beteiligten Parteien verringern. Dies kann beispielsweise die Vereinfachung von Antragsverfahren, Genehmigungsverfahren und Berichtspflichten umfassen. Darüber hinaus sollten die Pflichten zur notariellen Beurkundung deutlich reduziert werden und nach Möglichkeit die Schriftformerfordernis durch die Textform ersetzt werden.

Auch während des Übernahmeprozesses gilt es die rechtlichen Rahmenbedingungen zu verbessern. Beispielsweise sollte die Vielzahl an Handelsregistern zu einem einzigen Handelsregister zentralisiert werden und die Doppelung aus Handels- und Transparenzregister aufgehoben werden.

Darüber hinaus sollte das politische Ziel sein, die Möglichkeiten zur rechtssicheren Nachfolgegestaltung zu erweitern. Die Schaffung der neuen Rechtsform einer Gesellschaft mit gebundenem Vermögen (GmgV) würde als Ergänzung zu den bestehenden Rechtsformen das Spektrum an möglichen Nachfolgemodellen erweitern. Gerade für KMU kommen bürokratische und aufwendige Stiftungsmodelle häufig nicht in Frage. Diese Lücke könnte durch die neue GmgV geschlossen werden.

BVMW-POSITIONEN

- **Handelsregistersystem überarbeiten und reformieren**
Das Handelsregistersystem sollte überarbeitet werden: Ein zentrales Handelsregister mit deutschlandweit einheitlichen Nummern sollte eingeführt werden, so dass sich nicht bspw. bei jeder Sitzverlegung auch gleich die Handelsregisternummer ändert, das alte Registerblatt geschlossen und beim neuen Handelsregister ein neues Blatt angelegt werden muss. Die in den letzten Jahren eingeführte Doppelung aus Handels- und Transparenzregister sollte zudem wieder aufgehoben werden und das Handelsregister auch den wirtschaftlich Berechtigten ausweisen.
- **Pflichten zur notariellen Beurkundung reduzieren**
Abschaffung des Erfordernisses der notariellen Beurkundung für die Veräußerung von Geschäftsanteilen an GmbH und für die Veräußerung von (Betriebs-)Immobilien (wie bspw. in Österreich), jedenfalls wenn sowohl Käufer als auch Verkäufer anwaltlich vertreten sind. Ergänzend sollte, soweit eine notarielle Beurkundung oder eine notarielle Beglaubigung erforderlich ist, diese ohne physische Anwesenheit der Beteiligten beim Notar, sondern durch Teilnahme per Video möglich sein (wie bspw. in Kroatien bereits möglich).

- **Ausschluss der gemeindlichen Vorkaufsrechte bei der Veräußerung von Betriebsimmobilien**

Betriebsimmobilien sollten vom gemeindlichen Vorkaufsrecht ausgeschlossen werden, um den reibungslosen Übergang des gesamten Betriebsvermögens bei einem Unternehmensverkauf zu garantieren. Das Vorkaufsrecht auf Betriebsimmobilien beschränkt die Eigentumsrechte von Unternehmerinnen und Unternehmern und sollte daher unverzüglich im Sinne der Sicherung des Unternehmensbestandes ausgeschlossen werden.

- **Ausweitung der Verjährungsfrist: Bei arglistiger Täuschung sollte nicht die kurze, dreijährige Verjährungsfrist gelten, sondern eine Verjährungsfrist von mindestens 10 Jahren**

Um Missbrauchsfälle bei den Angaben über Zustand, Beschaffenheit und Werthaltigkeit eines Unternehmens zu verhindern, sollte die Verjährungsfrist verlängert werden. Die arglistige Täuschung und Falschangaben des Verkäufers über die wirtschaftliche Situation der Zielgesellschaft sind keine Bagatelldelikte. Eine Verlängerung der Verjährungsfrist kann Missbrauchsfälle reduzieren und die Sicherheit bei Unternehmensverkäufen erhöhen. Auch Verkäufer profitieren, da negative Beispiele potenzielle Käufer abschrecken und somit die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Nachfolge reduzieren.

- **Neue Rechtsform einer Gesellschaft mit gebundenem Vermögen (GmgV) einführen**

Die Umsetzung dieser neuen Rechtsform unter der Prämisse der Beseitigung der europa- oder steuerrechtlichen Unsicherheiten wird auch vom BVMW unterstützt. Unsere Positionierung zur GmgV haben wir in einem gemeinsamen Impulspapier mit anderen Verbänden bereits verdeutlicht. Diese finden Sie im gemeinsamen Verbändepapier zur GmgV.

- **Anpassung von Arbeitsgesetzen, um flexible Arbeitsmodelle während des Übergangszeitraums zu ermöglichen**

Für die betriebsinterne Übernahme gilt es, Ausnahmeregelungen während des Nachfolgeprozesses zu ermöglichen. Gesetzliche Vorgaben zur Höchst Arbeitszeit, Pausenregelungen und Ruhezeiten sollten temporär während der Übernahme durch (noch) Beschäftigte gelockert werden. So kann ein reibungsloser Übergang aus der Beschäftigung in das Unternehmertum gewährleistet werden.

- **Einführung von international anerkannten Bewertungsmethoden für Unternehmensnachfolgen**

Die Bewertung eines Unternehmens ist ein entscheidender Schritt im Nachfolgeprozess, der Fairness und Transparenz erfordert. Unabhängige Beratung und international anerkannte Bewertungsmethoden können dazu beitragen, faire Bedingungen für beide Seiten sicherzustellen und potenzielle Streitigkeiten zu vermeiden. Schulungen für potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger können ihnen helfen, die Bewertung von Unternehmen besser zu verstehen und fundierte Entscheidungen zu treffen.

- **Bessere Rechtssetzung**

Die Qualität der Gesetzgebung ist von entscheidender Bedeutung für den Standort Deutschland. Rechtsunsicherheit sorgt für Frustration, ist eine Investitionsbremse und ist ein immer wieder geäußerter Hemmschuh für interessierte Unternehmensnachfolger. Das muss priorisiert werden. Nur durch langfristige und strategisch ausgerichtete Gesetzgebungsmaßnahmen kann die Schaffung größtmöglicher Rechtssicherheit gelingen. Das Vertrauen der Wirtschaft in die gesetzlichen Rahmenbedingungen ist wichtig, damit Investitionsfreude entstehen kann.

5. Netzwerke für potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger schaffen

Netzwerke spielen eine wichtige Rolle bei der Unternehmensnachfolge, indem sie potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger mit Unternehmen in Kontakt bringen und den Austausch von Informationen und Erfahrungen ermöglichen. Plattformen und Veranstaltungen zur Vernetzung können potenziellen Nachfolgern helfen, passende Übernahmegelegenheiten zu finden und wertvolle Kontakte in der Branche zu knüpfen.

Die Möglichkeiten zur Vernetzung sind vielseitig. Dabei sollten privatwirtschaftliche Initiativen nicht durch die einseitige Vermarktung staatlicher Anlaufstellen diskriminiert werden.

Es braucht einen Schulterschluss zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Ziel muss es sein, einen institutionsübergreifenden Austausch zu den Herausforderungen der internen und externen Nachfolge zu etablieren.

BVMW-POSITIONEN

- **Schulterschluss von Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Institutionsübergreifender Austausch zu den Herausforderungen der internen und externen Nachfolge**

Durch einen regelmäßigen und offenen Austausch der verschiedenen Akteure können Best-Practices ermittelt und Herausforderungen identifiziert werden. Der kontinuierliche Transfer von Erfahrungen und Erkenntnissen aus der Praxis und Wissenschaft in die Politik ist zentral für den langfristigen Erfolg der politischen Maßnahmen zur Verbesserung der Nachfolgesituation in Deutschland. Der BVMW empfiehlt daher die Gründung eines Beirats Unternehmensnachfolge (ähnlich Beirat junge digitale Wirtschaft). Dieser Beirat sollte an das BMWK aufgehängt werden, zweimal im Jahr die aktuelle Situation analysieren und daraus politische Empfehlungen ableiten. Neben Politik, Verbänden und der

Wissenschaft sollten zwingend auch Unternehmerinnen und Unternehmer eine Stimme in diesem Beirat erhalten.

- **Offene Vermarktung und Optimierung staatlicher und privater Nachfolgeplattformen**

Die Optimierung muss unter Verwendung einer fortschrittlichen KI geschehen. Die staatliche Nexxt-Change Plattform muss in der Praxis durch private Plattformen ergänzt werden. Es gilt daher, den einseitigen politischen Fokus auf die Nexxt-Change Börse zu verwerfen und transparent auch private Initiativen in die zentrale Informationsseite zu inkludieren.

- **Austausch zwischen aktuellen Unternehmerinnen und Unternehmern sowie potenziellen Nachfolgerinnen und Nachfolgern fördern, branchenspezifische Netzwerke und Kooperationen zwischen Unternehmen aufbauen**

Relevante Branchenverbände sind ebenso gefordert wie die Politik. Der BVMW setzt sich für branchenspezifische Netzwerk- und Informationsveranstaltungen ein, die Kooperationen ermöglichen, Unsicherheiten reduzieren und für das Thema Nachfolge sensibilisieren. Für die Politik sollten diese Veranstaltungen eine Handreichung sein, um mit Unternehmerinnen und Unternehmern ins Gespräch zu kommen und sich wertvollen Input aus der Praxis einzuholen. Dafür braucht es eine Bereitschaft der politischen Akteure und eine Priorisierung der Unternehmensnachfolge in den Ministerien auf Bundes- und Landesebene.

6. Qualifizierung und Ausbildung verbessern

Die drei großen „D“ bestimmen die heutige Arbeitswelt. Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demographie bewirken eine tiefgreifende Transformation gesellschaftlicher und betrieblicher Realitäten. Der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt vollzieht sich in bisher ungekannt hoher Geschwindigkeit.

Es bedarf allgemein einer Verbesserung der Qualifizierung und Ausbildung und speziell für potenzieller Nachfolgerinnen und Nachfolger, um den Auswirkungen des demographischen Wandels entgegenzuwirken. Zur Erreichung dieses Ziels, schlagen wir vor, dass die Politik verstärkte Maßnahmen ergreift, um die Aus- und Weiterbildung im Bereich Unternehmensnachfolge, -führung und -gründung zu intensivieren. Darüber hinaus schlagen wir Reformen im Bildungssystem vor, die zu einer Stärkung des Unternehmertums führen sollen.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist gerade für mittelständische Unternehmen ein elementares Instrument, um Beschäftigte an die Übernahme und das Unternehmertum heranzuführen. Neben dem Fachkräftemangel kann damit auch der schwindende Pool an potenziellen Nachfolgern adressiert werden.

BVMW-POSITIONEN

- **Stärkung von Kompetenzen im Bereich Wirtschaft und Unternehmertum in der schulischen, beruflichen und universitären Bildung**

Die Bildungsinhalte zu Markt und Unternehmertum müssen gestärkt werden. Wir empfehlen die Einführung von innovativen und altersgerechten Lehrmodulen zum unternehmerischen Denken und Handeln (UDH) für alle Schulformen. Volks- und marktwirtschaftliches Verständnis sollte konsequent durch die Lehrpläne gestärkt werden. Auch Lehrkräfte sollten im Rahmen ihrer Ausbildung verpflichtend an einem Modul zu Unternehmertum und Entrepreneurship teilnehmen.

- **Optimierung von Weiterbildungsangeboten für Unternehmerinnen und Unternehmer zum Thema Unternehmensnachfolge (Finanzierung, rechtliche Aspekte, strategische Planung, Geschäftsentwicklung und zwischenmenschliche Dynamiken)**

Weiterbildungsangebote für Beschäftigte erleichtern den Weg in die Geschäftsführung. Da in mittelständischen Betrieben finanzielle und personelle Ressourcen nicht im Überfluss vorhanden sind, sollte diese Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Diese Förderung sollte mittelstandszentriert und damit zielgerichtet ausgelegt werden. Für kleine Betriebe (kleiner 50 Beschäftigte) sollte der Zuschuss zum Arbeitsentgelt 100 Prozent betragen, für mittlere Betriebe (kleiner 250 Beschäftigte) 75 Prozent und für große Mittelständler (kleiner 500 Beschäftigte) 50 Prozent. Die Lehrgangskosten sollten in der gleichen Abstufung durch die BA übernommen werden. Dabei muss die Schwelle für förderfähige Weiterbildungsmaßnahmen von mindestens 120 Stunden deutlich reduziert werden. Dankbar wären 80 Stunden als Bedingung für Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Bundesagentur für Arbeit.

- **Einführung von Mentoring-Programmen und Plattformen zum Erfahrungsaustausch**

Neben der individuellen Qualifizierung ist gerade Mentoring und ein Erfahrungsaustausch im emotionalen Thema Unternehmensnachfolge von hoher Bedeutung. Sowohl Übergebende als auch Übernehmende können so auch die zwischenmenschlichen Aspekte einer Übergabe im Austausch adressieren. Damit können Unsicherheiten reduziert und der Nachfolgeprozess erleichtert werden.

7. Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit

Eine gezielte Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit können dazu beitragen, das Bewusstsein für die Bedeutung einer frühzeitigen und gut geplanten Unternehmensnachfolge zu schärfen. Informationsveranstaltungen, Materialien und Lehrangebote können Unternehmen und potenziellen Nachfolgerinnen

und Nachfolgern helfen, sich über die verschiedenen Aspekte der Unternehmensnachfolge zu informieren und den Prozess besser zu verstehen.

Die gezielte Öffentlichkeitsarbeit ist zudem zentral, um die gesamtwirtschaftliche Dimension der Herausforderung Unternehmensnachfolge in die Gesellschaft zu transportieren.

BVMW-POSITION

- **Durchführung von Sensibilisierungskampagnen über die Bedeutung einer frühzeitigen und gut geplanten Unternehmensnachfolge und die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Unternehmensnachfolge**

Begleitend zu den Reformen des Bildungssystems schlagen wir eine öffentliche Kampagne zum Thema Unternehmensnachfolge vor. Zielgruppe sollte die breite Bevölkerung mit einem gesonderten Fokus auf junge Menschen sein. Dazu bieten sich Informationsveranstaltungen in Universitäten, Hochschulen und Einrichtungen der beruflichen Bildung an. Dort können junge Erwachsene für das Thema Nachfolge sensibilisiert werden, um den Berufswunsch Unternehmer wieder nachhaltig zu stärken.

8. Langfristige Perspektive in der Politik schaffen

Eine langfristige Perspektive in der Politik ist entscheidend, um die Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstands nachhaltig zu sichern. Durch die Integration der Förderung von Unternehmensnachfolgen in langfristige wirtschaftspolitische Strategien können die Rahmenbedingungen verbessert und Investitionen in die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen gefördert werden. Anreize für frühzeitige Nachfolgeplanung und Investitionen in Forschung und Entwicklung können dazu beitragen, die Kontinuität und Innovationsfähigkeit der Unternehmen langfristig zu sichern.

In Summe ist neben der Umsetzung der genannten Maßnahmen die kontinuierliche Evaluation der politischen Strategie unter Berücksichtigung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse von höchster Relevanz. Sowohl auf der Mikro- als auch auf der Makroebene muss Unternehmensnachfolge langfristig und strategisch gedacht werden.

Referenzen:

Bertelsmann (2022): [2023 fehlen in Deutschland rund 384.000 Kita-Plätze \(bertelsmann-stiftung.de\)](https://www.bertelsmann-stiftung.de)

BMWK (2019): [Unternehmensnachfolge \(bmwk.de\)](https://www.bmwk.de)

KfW (2023): [KfW Research: Jede fünfte Gründung in Deutschland durch Migrantinnen und Migranten | KfW](https://www.kfw.de)

KfW (2024): [Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2023 \(kfw.de\)](https://www.kfw.de)

Statistisches Bundesamt (2024): [Statistisches Bundesamt Deutschland - GENESIS-Online: Ergebnis 48121-0001 \(destatis.de\)](https://www.destatis.de)

Weiterführende Links: [BVMW-Positionspapier „Steuern und Finanzen im Mittelstand“](#)

Der Mittelstand. BVMW e.V. ist ein freiwillig organisierter Unternehmerverein und vertritt rund 30.000 Mitglieder. Die mehr als 300 Repräsentanten des Verbandes organisieren mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

Kontakt

Der Mittelstand. BVMW e.V.

Bereich Volkswirtschaft

Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin

Telefon: +49 30 533206-0, Telefax: +49 30 533206-50

E-Mail: volkswirtschaft@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV