

Forderungen für die Bundestagswahl – Kommission Unternehmensnachfolge

Mit über 3,4 Millionen Unternehmen stellt der Mittelstand 99,2 Prozent aller Unternehmen in Deutschland und ist damit das Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Die KMU tragen mit etwa 2,66 Billionen Euro mehr als ein Viertel zum Gesamtumsatz bei und sind für über die Hälfte der Nettowertschöpfung verantwortlich. Besonders hervorzuheben ist die Rolle des Mittelstands als Arbeitgeber: Mit 19,1 Millionen Beschäftigten stellen KMU über 53 Prozent aller abhängig Beschäftigten. Noch bedeutsamer ist ihr Beitrag zur Ausbildung – 70 Prozent aller Auszubildenden werden in mittelständischen Betrieben ausgebildet, womit die KMU eine Schlüsselrolle für die künftige Fachkräftesicherung spielen.

Vor diesem Hintergrund ist die im KfW-Monitoring aufgezeigte "Nachfolgelücke" besonders alarmierend: Jährlich stehen etwa 125.000 Unternehmen zur Übergabe an, während die Zahl potenzieller Nachfolger im Jahr 2023 bei 77.000 lag. Der demografische Wandel verschärft diese Situation zusätzlich – bereits jetzt ist jeder dritte Unternehmensinhaber über 60 Jahre alt.

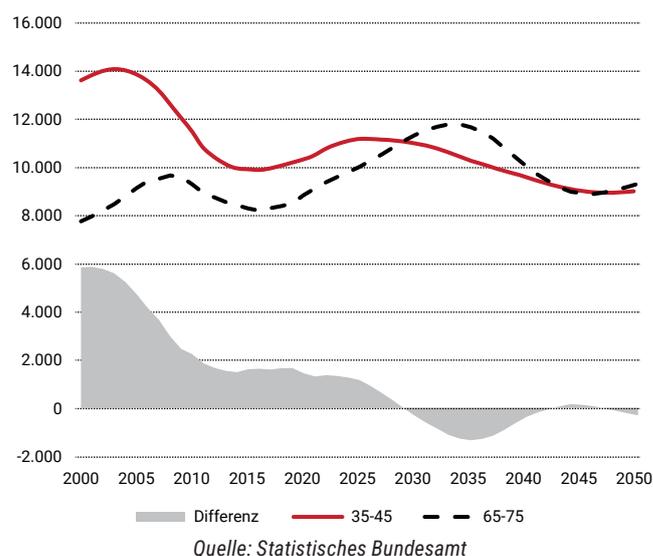


Quelle: KfW Research (2024): Nachfolge-Monitoring 2023

Experten schätzen, dass bis 2030 mehrere hunderttausend mittelständische Unternehmen in Deutschland schließen werden, sollten die Rahmenbedingungen für die Unternehmensnachfolge nicht deutlich verbessert werden. Damit dürften auch mehr als eine Million Arbeitsplätze gefährdet sein oder wegfallen, was regional zu erheblichen sozialen Problemen führen wird. Nicht ausgeschlossen werden kann das Überschreiten von

Kipppunkten, was zur Deindustrialisierung ganzer Regionen, Wegfall des Know-hows in bestimmten Branchen (u.a. im Handwerk) und zu einer Kettenreaktion in den nationalen und internationalen Lieferketten führt.

Entwicklung der Altersgruppen von Übergebern und potenziellen Übernehmern (in Tsd. Einwohner)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Um die volkswirtschaftlichen Risiken dieser Entwicklung zu minimieren, sind gezielte politische Maßnahmen erforderlich. Daher hat der Mittelstand folgende Forderungen, die dringendst umgesetzt werden sollten (entscheidende erste Umsetzungsmaßnahmen im Rahmen eines Sofortprogramms innerhalb der ersten 100 Tage der neuen Bundesregierung):

1. Bürokratieabbau und Digitalisierung

Übermäßige bürokratische Anforderungen und veraltete Verwaltungsprozesse erschweren die Unternehmensnachfolge erheblich. Durch die Digitalisierung von Verwaltungsabläufen und die Vereinfachung von Meldepflichten könnte der administrative Aufwand deutlich reduziert werden. Die folgenden Vorschläge zielen darauf ab, Nachfolgeprozesse effizienter und unbürokratischer zu gestalten:

- Einführung des Once-Only-Prinzips, sodass Unternehmen Informationen nur einmal an Behörden übermitteln müssen
- Beschleunigung von Genehmigungsprozessen durch Digitalisierung und den Einsatz von KI
- Einführung von Fristen für Behördenentscheidungen, nach denen Anträge automatisch als genehmigt gelten, falls keine Entscheidung innerhalb der Frist erfolgt (Genehmigungsfiktion)
- Vereinfachung und Verkürzung der Berichtspflichten
- Einführung einer eindeutigen, unveränderlichen Unternehmens-ID oder Handelsregisternummer zur besseren Identifikation, bei gleichzeitiger Zusammenführung der Handelsregister zu einem einheitlichen Handelsregistersystem (Folgerung aus dem Once-Only-Prinzip)

2. Förderung der Vereinbarkeit von Nachfolge und Familie

Die Übernahme eines Unternehmens stellt hohe Anforderungen an die Work-Life-Balance und kann besonders für junge Familien eine große Herausforderung darstellen. Moderne Nachfolgemodelle und bessere Unterstützungsstrukturen können dazu beitragen, Unternehmertum und Familie besser zu vereinbaren. Die folgenden Vorschläge zielen darauf ab, die Rahmenbedingungen familienfreundlicher zu gestalten:

- Stärkung des Ansehens des Unternehmertums in der Gesellschaft
- Schaffung von Rahmenbedingungen für Unternehmertum in Teilzeit oder gemeinschaftliche Geschäftsführungen
- Steuerliche Berücksichtigung von Drittbetreuungskosten von Kindern zur Entlastung von Nachfolgern
- Förderung von Teamnachfolgen, um die Übergabe an Mitarbeiter zu erleichtern
- Erleichterung der Nachfolge von Frauen mit Kindern

3. Verbesserung der Finanzierungsbedingungen

Die Finanzierung von Unternehmensübernahmen stellt gerade für kleinere Nachfolgen eine zentrale Hürde dar. Während für Start-ups zahlreiche Förderprogramme existieren, fehlen vergleichbare Instrumente für die Übernahme bestehender Unternehmen oder sie sind nicht ausreichend bekannt. Die folgenden Vorschläge zielen darauf ab, den Zugang zu Kapital für Nachfolger zu verbessern:

- Stärkung der Eigenkapitalfinanzierung bei Unternehmensnachfolgen, u.a. durch Einrichtung von staatlichen Eigenkapitalprogrammen für den Mittelstand, vergleichbar mit dem High-Tech Gründerfonds (HTGF)
- Win-Win-Möglichkeit zur Stärkung des Rentensystems: Es könnte geprüft werden, ob ein solcher Fonds durch einen Teil der Beitragszahlungen des Rentensystems gespeist werden könnte, was gleichzeitig den langfristigen Vorteil der Stabilisierung des Rentensystems hätte, indem es von der Stabilität des deutschen Mittelstands profitieren würde
- Bessere Bekanntmachung und Anpassung von KfW-„Nachfolge“-Krediten, um Nachfolger gezielt zu unterstützen
- Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten bei Nachfolgen für kleinere Unternehmen erleichtern, v.a. im Finanzierungsbereich unter einer Million Euro
- Vereinfachung regulatorischer Vorgaben für die Eigenkapital-, Fremdkapital- und andere, Mezzanine Finanzierungsformen

4. Steuerliche Erleichterungen und Anreize

Das komplexe Steuerrecht und die Höhe der Steuerbelastung stellen eines der größten Hindernisse bei der Unternehmensnachfolge im deutschen Mittelstand dar. Unübersichtliche Einzelregelungen und rechtsformabhängige Sondertatbestände schaffen Unsicherheit und erschweren die Planung. Die folgenden Reformvorschläge zielen darauf ab, durch vereinfachte und einheitliche steuerliche Rahmenbedingungen den Generationenwechsel zu erleichtern:

- Abschaffung von Fehlanreizen aufgrund unterschiedlicher steuerlicher Belastung der verschiedenen Formen der Unternehmensnachfolge (interne und externe Nachfolge)

- Einführung allgemeiner Steuersenkungen statt bürokratischer Einzelmaßnahmen, um die Steuerlast zu reduzieren
- Einführung allgemein höherer Freibeträge bei der Erbschaft- und Schenkungsteuer (z.B. 5-10 Millionen Euro pro Person) statt der derzeitigen, komplizierten Sonderregelung für die Nachfolge bei Familienunternehmen
- Aufhebung der rechtsformspezifischen Unterschiede bei den ertragsteuerlichen Regelungen (55 Jahre bei der GmbH & Co. KG, während bei der GmbH keine entsprechende Regelung besteht)
- Förderung der Möglichkeit zur Abschreibung von Geschäftsanteilen
- Vereinheitlichung und Vereinfachung der Zuständigkeiten der Finanzämter, um mehrfache Inanspruchnahmen durch Finanzämter auszuschließen (Once-Only-Prinzip bei Finanzämtern)

5. Netzwerkförderung und Beratung

Die erfolgreiche Gestaltung der Unternehmensnachfolge erfordert nicht nur finanzielle Mittel, sondern auch Erfahrungsaustausch und professionelle Begleitung. Während vielfältige Beratungsangebote existieren, fehlt es oft an koordinierten Unterstützungsstrukturen und systematischem Wissenstransfer.

Die folgenden Vorschläge zielen darauf ab, die Vernetzung und Beratung bei Nachfolgeprozessen zu stärken:

- Einführung von dauerhaften Mentoringprogrammen für Übergebende und Nachfolgende, um Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zu fördern
- Entwicklung eines Nachfolgefonds zur Finanzierung von Beratungen, die später aus Gewinnen zurückgezahlt werden
- Förderung von Nachfolgebeiräten für Unternehmen, die fünf Jahre vor und nach der Nachfolge aktiv unterstützen
- Sensibilisierung und frühzeitige Planung: Aktive Impulse durch die Kammern (IHK, Handwerkskammer und weitere) oder sonstige staatliche Stellen zur frühzeitigen Unterstützung der Nachfolge ab einem bestimmten Alter des Übergebenden

Die Sicherung erfolgreicher Unternehmensnachfolgen ist nicht nur für die einzelnen Betriebe, sondern für die gesamte Volkswirtschaft von strategischer Bedeutung. Der Erhalt der mittelständischen Struktur durch gelungene Generationenwechsel sichert Arbeits- und Ausbildungsplätze, regionale Wirtschaftskraft und die Innovationskraft der deutschen Wirtschaft insgesamt. Eine stabile Wirtschaft ist die Voraussetzung für gesellschaftliche Stabilität und sozialen Frieden. Politische Rahmenbedingungen müssen daher gezielt darauf ausgerichtet werden, Übernahmehürden abzubauen und Unternehmensfortführungen attraktiv zu machen.

Der Mittelstand. BVMW e.V. ist ein freiwillig organisierter Unternehmerverband 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