

Antrag

der Abgeordneten Agnes Conrad, Aaron Valent, Cem Ince, Clara Bünger, Doris Achelwilm, Anne-Mieke Bremer, Jörg Cezanne, Mirze Edis, Katrin Fey, Christian Görke, Dr. Gregor Gysi, Luke Hoß, Ferat Koçak, Cansin Köktürk, Jan Krampe, Sonja Lemke, Tamara Mazzi, Bodo Ramelow, David Schliesing, Lisa Schubert, Isabelle Vandre, Donata Vogtschmidt, Sascha Wagner, Christin Willnat, Anne Zerr und der Fraktion Die Linke

Unternehmen in Belegschaftshand – Nachfolgekrise im Mittelstand bewältigen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Deutschland befindet sich in einer strukturellen Nachfolgekrise von volkswirtschaftlicher Tragweite. Nach dem Nachfolge-Monitoring der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) suchen jährlich über 100.000 mittelständische Unternehmen eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger; bis zum Ende des Jahrzehnts streben rund 545.000 der insgesamt 3,87 Millionen mittelständischen Unternehmen eine Übergabe an (vgl. KfW Research: Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2025, Fokus Volkswirtschaft Nr. 526, 9. Januar 2026, <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2026/Fokus-Nr.-526-Januar-2026-Nachfolge-Monitoring.pdf>).

Ihnen stehen nur etwa halb so viele Übernahmeinteressierte gegenüber. Nach dem DIHK-Report Unternehmensnachfolge 2024 finden 48 Prozent der übergabebereiten Unternehmerinnen und Unternehmer keine passende Nachfolge, 36 Prozent der Übernahmeinteressierten scheitern an Finanzierungsproblemen; mehr als ein Viertel der betroffenen Unternehmen erwägt die Schließung (vgl. Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK): DIHK-Report Unternehmensnachfolge 2024, Berlin 2024, <https://www.dihk.de/resource/blob/118956/81ab63db2dbf36551b4fd8fca271e7c3/unternehmensentwicklung-dihk-report-unternehmensnachfolge-2024-data.pdf>). Inzwischen planen erstmals mehr Unternehmen die ersatzlose Schließung als eine Übergabe – Betriebe, die überwiegend wirtschaftlich gesund sind, heute Steuern zahlen und heute ausbilden. Somit gehen Arbeitsplätze, Ausbildungskapazitäten, regionale Wertschöpfung und kommunale Steuerbasis verloren – mit besonderer Härte in strukturschwachen Regionen und im ländlichen Raum. Wo keine Nachfolge gefunden wird, werden Betriebe zunehmend zur Beute renditegetriebener Investmentgesellschaften und großer Konzerne, deren Übernahmen regelmäßig mit Stellenabbau, Standortverlagerungen und dem Abfluss von Gewinnen ins Ausland einhergehen.

Belegschaftsübernahmen bieten einen erprobten Ausweg: Die Beschäftigten übernehmen ihren Betrieb über eine gemeinsam getragene Beteiligungsgenossenschaft; die Übernahme wird kreditfinanziert und aus den künftigen Gewinnen des Unternehmens getilgt – ohne dass die Beschäftigten nennenswertes eigenes Kapital aufbringen müssen und ohne dass die abgebende Generation auf einen anständigen Preis verzichten muss. Gemeint sind damit nicht Produktivgenossenschaften, in denen der Betrieb selbst genossenschaftlich geführt wird, sondern eine eigens für die Übernahme gegründete Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft („GenoESOP“). Sie wird parallel zum fortbestehenden Unternehmen gegründet, die Beschäftigten sind ihre Mitglieder, und sie kauft schrittweise die Anteile am Unternehmen auf, das in seiner bisherigen Rechtsform weitergeführt wird. International ist das Modell etabliert: In den USA haben Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) seit ihrer gesetzlichen Verankerung 1974 zahlreiche Beschäftigte zu Miteigentümerinnen und Miteigentümern gemacht (aktuell rund 15 Millionen in der Privatwirtschaft); im Vereinigten Königreich sind Employee Ownership Trusts seit ihrer gesetzlichen Regelung und steuerlichen Förderung 2014 zur zweithäufigsten Lösung für Unternehmensnachfolgen geworden, mit mehr als 2.000 Übernahmen. Beide Modelle zeigen, dass Belegschaftsübernahmen in der Breite funktionieren; in ihnen werden die Anteile jedoch regelmäßig von Treuhändergremien gehalten und verwaltet, sodass Belegschaftseigentum dort nicht zwingend mit demokratischer Mitsprache der Beschäftigten verbunden ist. Einen anderen Weg geht Europa: Slowenien hat 2025 als erstes EU-Land ein ESOP-Gesetz auf genossenschaftlicher Grundlage verabschiedet, Dänemark ist gefolgt und verlangt, dass die erwerbende Gesellschaft wie eine Arbeitergenossenschaft mit einer Stimme je Mitglied geführt wird (vgl. Kuch, H./Kuhn, M./Warren, J.: Wirtschaftsdemokratie von Slowenien bis München, in: Surplus – Das Wirtschaftsmagazin, Ausgabe 8, April 2026, S. 16 ff., <https://www.surplusmagazin.de/wirtschaftsdemokratie-esop-genoesop-genossenschaftsgesetz/>; National Center for Employee Ownership (NCEO): Denmark Passes Law to Encourage Employee Ownership, 8. Januar 2026, <https://www.nceo.org/employee-ownership-blog/denmark-passes-law-to-encourage-employee-ownership>). An diesen europäischen Ansatz knüpft die hier geforderte Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft an: Sie verbindet Belegschaftseigentum mit verbrieften demokratischen Kontrollrechten, weil die Beschäftigten als Mitglieder der Genossenschaft selbst über deren Gremien und damit über die Geschicke ihres Unternehmens entscheiden, und ergänzt so die deutsche Tradition der betrieblichen und unternehmerischen Mitbestimmung um echtes Miteigentum. Das Münchener IT-Unternehmen Iteratec zeigt mit rund 500 Beschäftigten, dass dies auch in Deutschland funktioniert. Und das, obwohl es für Genossenschaften wie diese an einer klaren rechtlichen Verankerung, einer verlässlichen Finanzierungsinfrastruktur und an einer steuerlichen Behandlung fehlt, die nachfolgefremde Gestaltungen nicht sanktioniert (vgl. Kuch, H./Warren, J.: Perspektiven für demokratisches Belegschaftseigentum in Deutschland – Fallstudie des Pionierunternehmens Iteratec, Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Frankfurt am Main, Juni 2026, <https://ifu-institut.org/>).

Die Bundesregierung hat am 15. Juli 2026 den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der genossenschaftlichen Rechtsform beschlossen (vgl. Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der genossenschaftlichen Rechtsform, Kabinettsbeschluss vom 15. Juli 2026, https://www.bmjbv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetzgebung/RegE/RegE_Genossenschaftsrecht.pdf?__blob=publicationFile&v=2; Pressemitteilung der Bundesregierung vom 15. Juli 2026, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/modernes-genossenschaftsrecht-2446912>). Er enthält sinnvolle Einzelmaßnahmen – Digitalisierung, Beschleunigung von Gründungen, Maßnahmen gegen unseriöse Genossenschaften

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

–, lässt die zentrale strukturpolitische Chance der Novelle aber ungenutzt: Die Unternehmensnachfolge durch die Belegschaft kommt darin nicht vor. Weder wird ein Typus der Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft geschaffen noch werden die bekannten steuerlichen und finanzierungsseitigen Hemmnisse adressiert. Damit bleibt die Bundesregierung hinter den Empfehlungen aus Wissenschaft und Praxis zurück, wie sie unter anderem das Institut für Unternehmensdemokratie vorgelegt hat (vgl. Institut für Unternehmensdemokratie e. V.: Belegschaftsübernahmen gegen die Nachfolgekrise – GenoESOP in GenG-Novelle berücksichtigen, Stellungnahme zum Entwurf des Gesetzes zur Stärkung der genossenschaftlichen Rechtsform, Frankfurt am Main, 2026, <https://ifu-institut.org/>) und die von weiteren Verbänden und Initiativen des Genossenschaftswesens getragen werden.

Genossenschaften sind mit rund 7.000 Unternehmen, über 20 Millionen Mitgliedern und rund einer Million Beschäftigten ein tragender Pfeiler der deutschen Wirtschaft. Belegschaftsübernahmen in Genossenschaftsform knüpfen an diese Tradition an: Sie sichern Arbeitsplätze, Fachkräfte und regionale Wertschöpfung und eröffnen Beschäftigten unabhängig von Einkommen und Vermögen den Zugang zu Produktiveigentum. Zugleich stärken positive Erfahrungen demokratischer Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz demokratische Haltungen und wirken autoritären und rechtsextremen Einstellungen entgegen (vgl. Kiess, J./Schmidt, A.: Schützt demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb gegen Rechtsextremismus? Ein Vergleich zwischen Ost und West sowie 2020 und 2024, in: WSI-Mitteilungen, 78. Jg. (2025), Heft 4, S. 253–262, https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2025_04_kiess.pdf.)

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. im Entwurf des Genossenschaftsgesetzes die Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft als Sonderform gesetzlich zu verankern, damit Beschäftigte ihren Betrieb gemeinsam übernehmen können, ohne selbst nennenswertes Kapital aufbringen zu müssen, und damit Förderung und steuerliche Erleichterungen zielgenau auf echte Belegschaftsmodelle begrenzt werden können. Zweck der Genossenschaft ist der Erwerb, das Halten und die Verwaltung von Anteilen an dem Unternehmen, in dem ihre Mitglieder beschäftigt sind. Kennzeichnend sollen insbesondere sein: eine Mitgliedschaft, die allen Beschäftigten zu einer für alle tragbaren Einlage offensteht und von Beginn an eine Mehrheit der Beschäftigten umfasst (Mitgliedermehrheit); das Ziel, die Anteilsmehrheit am Unternehmen schrittweise und spätestens zehn Jahre nach Beginn des Erwerbs zu erreichen (Kontrollmehrheit), wobei der Genossenschaft bis dahin bei wesentlichen Entscheidungen wie Standortverlagerungen, erheblichem Personalabbau, Ausschüttungspolitik oder dem Verkauf wesentlicher Betriebsteile ein Zustimmungsrecht zusteht; die Möglichkeit, die Übernahme über Kredite zu finanzieren, die aus künftigen Unternehmensgewinnen getilgt werden, während eine Finanzierung durch Lohnverzicht oder die Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile ausgeschlossen ist; sowie die Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmenswert über individuelle, nicht handelbare Wertkonten und sozialversicherungspflichtige Ausschüttungen, die in der Reihenfolge ihrer Entstehung ausgezahlt werden („First In, First Out“). Nach der Übergangsphase hält die Genossenschaft die Kontrollmehrheit dauerhaft; das Unternehmen behält seine Rechtsform, gemäß der Zielsetzung einer gesetzlichen Verankerung soll die Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft durch die bestehende Förder- und Darlehensstruktur auf Bund und Länderebene förderfähig sein;

2. gemeinsam mit den genossenschaftlichen Prüfungsverbänden, den Kammern, der Kreditwirtschaft, den Gewerkschaften sowie den rechts- und steuerberatenden Berufen ein rechtssicheres Musterstatut für Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaften und standardisierte Vertragsmuster für Belegschaftsübernahmen – etwa für Kaufvertrag, Verkäuferdarlehen, Unternehmensbewertung, Unternehmensführung und Wertkonten – zu entwickeln und öffentlich bereitzustellen, damit Übernahmen nicht an hohen Gründungs- und Beratungskosten scheitern und Klarheit über Mitgliederkreis, Organe, Verwendung von Ausschüttungen und Schutzmechanismen bei Strukturentscheidungen besteht; soweit erforderlich, ist hierfür eine gesetzliche Grundlage im Genossenschaftsgesetz zu schaffen;
3. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um sicherzustellen, dass Eigentümerinnen und Eigentümer, die ihr Unternehmen an die eigene Belegschaft übergeben, steuerlich nicht schlechter gestellt sind als bei anderen Wegen der Unternehmensnachfolge – ohne neue Steuervergünstigungen oder einen Steuerverzicht zu begründen. Maßgeblich ist der Grundsatz „Streckung statt Erlass“: Weil die Belegschaft den Kaufpreis nur schrittweise aus künftigen Gewinnen aufbringen kann, sollen die auf den Verkauf entfallenden Steuern in voller Höhe erhoben, aber erst im Gleichschritt mit den tatsächlichen Kaufpreiszahlungen fällig werden; eine auf einen bewussten Preisnachlass zugunsten der Belegschaft entfallende Schenkungsteuer soll langfristig gestundet und aus den Erträgen des Unternehmens beglichen werden können. Dies gilt ausschließlich für Übertragungen an eine Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft im Sinne von Nummer 1, bei denen der Betrieb fortgeführt, die Kontrollmehrheit der Belegschaft dauerhaft gesichert, die Beschäftigten über nicht handelbare Wertkonten beteiligt und der Standort erhalten wird (qualifizierte Belegschaftsübernahme). Geben Genossenschaft oder Unternehmen die Voraussetzungen später auf – etwa durch einen Weiterverkauf an Dritte –, werden die gestundeten Steuern fällig; für die abgebenden Eigentümerinnen und Eigentümer gilt dies nur, wenn sie nach dem Verkauf weiterhin Einfluss auf das Unternehmen haben. Eine Ausweitung der Verschonungsregeln für Betriebsvermögen ist damit ausgeschlossen;
4. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um sicherzustellen, dass die Übergabe an die Belegschaft die Genossenschaft in der Übergangsphase, in der es die Übernahmekredite tilgen muss, nicht finanziell überfordert: Steuern, die bei einer qualifizierten Belegschaftsübernahme allein durch den Eigentümerwechsel fällig werden, sind in voller Höhe zu erheben, aber regelmäßig und nicht nur in Härtefällen über einen längeren Zeitraum zu stunden. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf die Wertkonten der Beschäftigten sollen in voller Höhe, aber erst dann anfallen, wenn den Beschäftigten tatsächlich Geld ausgezahlt wird; Ausnahmen von der Sozialversicherungspflicht sind damit nicht verbunden;
5. die Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft im Sinne von Nummer 1 ausdrücklich in die Förderung von KfW und KfW Capital und aufzunehmen, damit Belegschaften für die Übernahme ihres Betriebs Zugang zu Förderkapital erhalten; die KfW ist zu verpflichten, Förderkredite für Belegschaftsübernahmen in größerem Umfang bereitzustellen und eigene Programmlinien aufzulegen, die Beteiligungskapital und Nachrangdarlehen kombinieren;
6. einen staatlich gestützten Bürgschaftsfonds für Belegschaftsübernahmen einzurichten, der auf der bewährten Infrastruktur der Bürgschaftsbanken und der Rückbürgschaften des Bundes aufbaut und einen Teil der Übernahmekredite von Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaften im Sinne von Num-

mer 1 absichert, damit Banken solche Übernahmen auch ohne klassische Sicherheiten finanzieren. Für die ersten fünf Jahre ist hierfür ein eigener Gewährleistungsrahmen des Bundes in einer Größenordnung von rund 250 Millionen Euro vorzusehen; der Fonds soll sich langfristig zunehmend über Beiträge etablierter Unternehmen in Belegschaftseigentum tragen. Zugleich ist der ERP-Förderkredit Gründung und Nachfolge ausdrücklich für Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaften zu öffnen und anderen Finanzierungsbedarf anzupassen. Er soll auch Unternehmen in Belegschaftseigentum, die vorübergehend in Zahlungsschwierigkeiten geraten, bei der Bedienung der Übernahmekredite unterstützen können, damit kreditfinanzierte Übernahmen auch wirtschaftliche Krisen überstehen. Gewerkschaften sind von Beginn an einzubinden und erhalten ein Drittel der stimmberechtigten Sitze in den Gremien des Fonds;

7. ein Pilotprogramm aufzulegen, das genossenschaftliche Belegschaftsübernahmen mit rechtlicher Begleitung, Zugang zu KfW-Finanzierung und steuerlichen Erleichterungen unterstützt und so Erfahrungen für die breite Umsetzung sammelt, sowie die Forschung zu branchenspezifischen, sozialverträglichen Bewertungsstandards gezielt zu fördern, die sich am Buchwert orientieren und allenfalls einen moderaten Ertragsaufschlag vorsehen, damit Kaufpreise für Belegschaften tragbar bleiben;
8. eine nationale Nachfolgestrategie vorzulegen, die in Verbindlichkeit, Ressortkoordinierung und Mittelausstattung der Start-up- und Scale-up-Strategie der Bundesregierung gleichwertig ist und Belegschaftsübernahmen als gleichberechtigten Weg der Unternehmensnachfolge verankert; dazu gehören insbesondere eine statistische Erfassung von Unternehmensnachfolgen und Belegschaftsübernahmen, die verbindliche Aufnahme des Modells in die öffentlich geförderte Nachfolgeberatung (unter anderem nexxt-change, Kammern, genossenschaftliche Prüfungsverbände, Nachfolgezentralen), Informations- und Qualifizierungsangebote für Beratung und Belegschaften, die Prüfung einer bevorzugten Berücksichtigung von Unternehmen in Belegschaftseigentum im Sinne von Nummer 1 bei der öffentlichen Vergabe sowie ein regelmäßiger Bericht an den Deutschen Bundestag;
9. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der Beschäftigten ein Informations- und Angebotsrecht einräumt, wenn ihr Betrieb geschlossen oder das Unternehmen oder eine Mehrheitsbeteiligung verkauft werden soll, damit sie nicht vor vollendete Tatsachen gestellt werden, sondern rechtzeitig eine gemeinsame Übernahme prüfen und ein eigenes Angebot vorlegen können;
10. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um die Mitglieder einer Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft gegenüber dem Vorstand zu stärken, damit die Belegschaft über die grundlegenden Fragen ihres Unternehmens tatsächlich selbst entscheidet: Die Generalversammlung soll dem Vorstand geschäftspolitische Weisungen erteilen können, und der Vorstand soll bei grundsätzlichen Entscheidungen ihre Zustimmung einholen müssen;
11. klarzustellen, dass Belegschaftseigentum die betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung ergänzt, aber nicht ersetzt: Das Betriebsverfassungsgesetz und die Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung gelten in Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaften und den mit ihnen verbundenen Unternehmen uneingeschränkt fort, für Beschäftigte, die Mitglied sind, ebenso wie für Beschäftigte, die nicht Mitglied sind.

Berlin, den 13. Oktober 2026

Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Fraktion

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Begründung

Die Nachfolgekrise im Mittelstand ist eine der drängendsten Strukturkrisen der deutschen Wirtschaft. Ihre Hauptursache ist demografisch: Der Anteil der Inhaberinnen und Inhaber mittelständischer Unternehmen, die 55 Jahre oder älter sind, hat sich seit 2003 rund verdreifacht, während die Zahl potenzieller Übernehmerinnen und Übernehmer schrumpft (vgl. KfW Research 2026, a. a. O.). Betroffen sind überwiegend wirtschaftlich gesunde Betriebe. Die Folgen gescheiterter Nachfolgen – Betriebsschließungen, Arbeitsplatzverluste, Ausverkauf an renditegetriebene Investmentgesellschaften, Erosion regionaler Wertschöpfung und lokaler Steuerbasis – treffen Beschäftigte, Kommunen und die Gesellschaft insgesamt.

Der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Stärkung der genossenschaftlichen Rechtsform beschränkt sich im Kern auf Digitalisierung, Gründungsbeschleunigung und Missbrauchsbekämpfung. Diese Maßnahmen sind für sich genommen nicht falsch, verfehlen aber die historische Chance der Novelle: Das Genossenschaftsrecht könnte den rechtlichen Rahmen dafür schaffen, dass Belegschaften ihre Betriebe übernehmen und damit zugleich die Nachfolgekrise entschärfen und die Wirtschaft demokratisieren. (vgl. Institut für Unternehmensdemokratie e. V., Stellungnahme 2026, a. a. O.; Kuch/Warren 2026, a. a. O.; Kuch/Kuhn/Warren 2026, a. a. O.)

Kern des Modells ist die Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft („GenoESOP“): Eine von den Beschäftigten getragene Genossenschaft erwirbt schrittweise die Anteile am operativen Unternehmen. Finanziert wird der Erwerb über Bankkredite oder ein Verkäuferdarlehen; Zins und Tilgung werden aus den künftigen Gewinnen des Unternehmens bestritten. Die Beschäftigten müssen über einen symbolischen Geschäftsanteil hinaus kein eigenes Kapital aufbringen; die abgebende Generation erhält einen tragbaren, anständigen Preis. Über individuelle, nicht handelbare Wertkonten und Ausschüttungen werden die Beschäftigten am Unternehmenswert beteiligt, ohne dass Anteile an externe Investoren abfließen können. Auf den Wertkonten werden Ansprüche gutgeschrieben, wenn Beschäftigte auf eine sofortige Gewinnausschüttung verzichten und Überschüsse im Unternehmen reinvestiert werden. Dies schafft Anreize für langfristige Investitionen. Die angesammelten Ansprüche werden schrittweise und abhängig von der Liquidität des Unternehmens ausgezahlt, wobei ältere Ansprüche nach dem FIFO-Prinzip („First In, First Out“) zuerst berücksichtigt werden. Anders als bei US-ESOPs und britischen EOTs, die regelmäßig von Treuhandgremien kontrolliert werden, entscheiden beim genossenschaftlichen Modell die Beschäftigten selbst über die Kontrollgremien und darüber vermittelt über das Management – Belegschaftseigentum wird somit mit verbrieften demokratischen Kontrollrechten verbunden.

Die Fallstudie zum Münchner IT-Unternehmen Iteratec belegt, dass dieses Modell in Deutschland bereits heute rechtlich möglich und praktisch tragfähig ist. Sie zeigt aber ebenso, dass die Umsetzung derzeit von außergewöhnlich günstigen Voraussetzungen abhängt: wohlwollende Eigentümer, hohe Ertragskraft, ein Kaufpreis deutlich unter dem gutachterlichen Wert, spezialisiertes juristisches Wissen und sechsstellige Vertragskosten (vgl. Kuch/Warren 2026, a. a. O.). Ohne klare gesetzliche Definition, Musterstatuten, steuerliche Flankierung und eine verlässliche Finanzierungsinfrastruktur bleiben Belegschaftsübernahmen ein Nischenphänomen. Die internationale Erfahrung – insbesondere die Entwicklung der britischen EOTs seit 2014 – zeigt, dass eine gesetzliche Kodifizierung mit steuerlicher Flankierung als Katalysator wirkt: Rechtssicherheit senkt Transaktionskosten, professionalisiert Beratungsstrukturen und macht das Modell für die Breite des Mittelstands nutzbar.

Die Zahlen belegen das: Vor Einführung von EOTs in Großbritannien im Jahr 2014 gab es weniger als 20 Umwandlungen in Belegschaftseigentum pro Jahr; heute sind es über 500 jährlich. Die Evaluation der britischen Steuerverwaltung bestätigt, dass ein klarer rechtlicher und steuerlicher Rahmen für die abgebenden Eigentümer entscheidend war (vgl. HM Revenue and Customs (HMRC): Evaluation Report 795 – Evaluation of Employee Ownership Trusts, 22. Mai 2025, <https://www.gov.uk/government/publications/qualitative-evaluation-of-employee-ownership-trusts>) – der Rechtsrahmen wirkt ursächlich, nicht nur begleitend. Unternehmen in Belegschaftseigentum sind dort um 8 bis 12 Prozent produktiver als vergleichbare Unternehmen (vgl. Employee Ownership Association (EOA): EO Knowledge Programme 2023, zitiert nach TLT LLP und Quantuma: Employee Ownership Trusts (EOTs): Steady increase in Employee Ownership). Ähnliche Ergebnisse zeigen sich in anderen

Ländern, darunter die USA (vgl. Wiefek, N.: Research on Federal Datasets Finds Employee Ownership Companies More Productive, NCEO Employee Ownership Blog, <https://www.nceo.org/employee-ownership-blog/research-on-federal-datasets-finds-employee-ownership-companies-more-productive>).

Bemerkenswert an dieser Befundlage ist ihre Einheitlichkeit: Über verschiedene Länder, Rechtsformen, Branchen und Untersuchungszeiträume hinweg fallen die gemessenen Wirkungen von Mitarbeiterbeteiligung auf Produktivität, Beschäftigungsstabilität, Betriebszugehörigkeit und Vermögensbildung positiv aus; ein gegenläufiger Befund – dass Belegschaftseigentum Unternehmen systematisch schwäche – ist in der internationalen Forschung nicht dokumentiert. Für eine wirtschaftspolitische Entscheidung ist das eine ungewöhnlich klare Ausgangslage: Das Instrument muss nicht gegen nachgewiesene Risiken abgewogen, sondern lediglich ermöglicht werden. Deutschland ist unter den großen Industrieländern damit Nachzügler – nicht mangels Eignung des Modells, sondern mangels Rechtsrahmen.

Die geforderten steuerlichen Maßnahmen schaffen keine neuen Steuervergünstigungen und begründen keinen Steuerverzicht. Sie folgen dem Grundsatz „Streckung statt Erlass“: Geschuldete Steuern werden in voller Höhe erhoben, aber erst dann fällig, wenn den Beteiligten tatsächlich Geld zufließt. Heute riskiert, wer sein Unternehmen zu nachfolgefremdlichen Konditionen an die eigene Belegschaft übergibt, dass der Gewinn aus dem Verkauf sofort in voller Höhe versteuert werden muss, obwohl der Kaufpreis erst über Jahre gezahlt wird, und dass auf einen Preisnachlass zugunsten der Belegschaft Schenkungsteuer anfällt, die die Übernahme gleich zu Beginn belastet. Auch beim Unternehmen können durch den Eigentümerwechsel Steuern fällig werden, die nach geltendem Recht nur auf Antrag und bei unbilliger Härte gestundet werden können (vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke „Unternehmensnachfolge in Deutschland und Potentiale genossenschaftlicher und belegschaftsgetragener Eigentumsmodelle“, Bundestagsdrucksache 21/7508). Diese Liquiditätshürden benachteiligen gerade die Nachfolgelösung, die Arbeitsplätze und Standorte am verlässlichsten sichert. Der Ansatz knüpft an den Vorschlag der Partei Die Linke an, Erbschaft- und Schenkungsteuer auf Betriebsvermögen nicht zu erlassen, sondern über einen längeren Zeitraum zu strecken (vgl. Die Linke: Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2025, <https://www.die-linke.de/bundestagswahl-2025/wahlprogramm/>). Alle Stundungen sind an strenge Voraussetzungen – Übertragung an eine Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft, Fortführung des Betriebs, dauerhafte Kontrollmehrheit der Belegschaft, Standort, Beteiligung der Beschäftigten über nicht handelbare Wertkonten – geknüpft; so werden Mitnahmeeffekte und die Nutzung durch bloße Beteiligungsholdings ausgeschlossen. Die Forderung der Fraktion Die Linke, die Verschonungsregeln für große Betriebsvermögen abzuschaffen, bleibt davon unberührt (vgl. Antrag „Steuerprivilegien für höchste Erbschaften streichen“, Bundestagsdrucksache 21/627).

Mittel- bis langfristig entlasten Belegschaftsübernahmen die öffentliche Hand: Unternehmen in Belegschaftseigentum sind langfristig orientierte, regional verankerte und verlässliche Steuerzahler; sie übernehmen Funktionen der Beschäftigungs-, Regional- und Strukturpolitik, die andernfalls mit erheblichem öffentlichem Mitteleinsatz abgesichert werden müssten. Die Förderung von Belegschaftsübernahmen knüpft zudem unmittelbar an die deutsche Mitbestimmungs- und Genossenschaftstradition an und ergänzt sie um echtes Miteigentum.

Zu den Forderungen im Einzelnen

Zu Nummer 1 (Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft): Belegschaftsübernahmen scheitern heute zuerst daran, dass es für sie keinen klaren rechtlichen Rahmen gibt: Eigentümerinnen und Eigentümer, Beratung, Kreditwirtschaft und Prüfungsverbände kennen das Modell kaum, und jede Übernahme muss mit hohem Aufwand individuell gestaltet werden. Die gesetzliche Definition schafft diesen Rahmen und zugleich die Grundlage, um Förderung und steuerliche Erleichterungen zielgenau auf echte Belegschaftsmodelle zu begrenzen – und nicht auf Konstruktionen, die faktisch nur privilegierten Gruppen wie dem Management offenstehen. Die Unterscheidung zwischen Mitglieder Mehrheit und Kontrollmehrheit trägt dem Umstand Rechnung, dass die Beschäftigten ihr Unternehmen ohne nennenswertes eigenes Kapital aus den künftigen Gewinnen erwerben: Die Belegschaft ist von Beginn an über die Mitglieder Mehrheit demokratisch in der Genossenschaft verankert, während die Kontrollmehrheit am Unternehmen erst schrittweise erworben werden kann. Für diese Übergangsphase sichern Zustimmungsrechte bei wesentlichen Entscheidungen eine Mitsprache, die dem finanziellen Engagement der Genossenschaft entspricht; die Frist von zehn Jahren stellt sicher, dass die Belegschaft die Kontrolle über ihr Unternehmen in überschaubarer Zeit erlangt. Das Verbot, die Übernahme durch Lohnverzicht zu finanzieren, verhindert, dass sie auf Kosten der Beschäftigten geht; die Wertkonten beteiligen die Beschäftigten am wachsenden Unternehmenswert, ohne dass Anteile an externe Investoren abfließen können.

Zu Nummer 2 (Musterstatut): Die Fallstudie zu Iteratec zeigt, dass eine Belegschaftsübernahme heute spezialisiertes juristisches Wissen und sechsstellige Vertragskosten erfordert – für die meisten kleinen und mittleren Betriebe eine kaum zu überwindende Hürde. Musterstatut und standardisierte Vertragsmuster (Nummer 2) senken diese Kosten und schaffen Rechtssicherheit, weil nicht jede Übernahme neu erfunden werden muss.

Zu Nummer 3 (Steuerliche Gleichbehandlung der abgebenden Generation): Die Belegschaft kann den Kaufpreis nur schrittweise aus den künftigen Gewinnen des Unternehmens zahlen. Die Steuer auf den Gewinn aus dem Verkauf wird aber sofort in voller Höhe fällig, und wer der Belegschaft beim Preis entgegenkommt, muss zudem damit rechnen, dass auf den Nachlass Schenkungsteuer anfällt – während eines Verkaufes zum vollen Wert an einen finanzstarken Investor keine Schenkungsteuer auslöst und in der Regel sofort bezahlt wird. Gerade die nachfolgefremdliche Lösung ist damit steuerlich im Nachteil. Nummer 3 beseitigt diesen Nachteil, ohne auf Steuereinnahmen zu verzichten: Die Steuern werden in voller Höhe erhoben, ihre Fälligkeit folgt aber den tatsächlichen Zahlungen. Damit erhalten Beschäftigte eine faire Chance gegenüber Investoren, die über weit größere Mittel verfügen als nur die künftigen Unternehmensgewinne. Die Beschränkung auf qualifizierte Belegschaftsübernahmen stellt sicher, dass daraus kein allgemeines Instrument für Unternehmensverkäufe wird. Geben Genossenschaft oder Unternehmen die Voraussetzungen später auf – etwa durch einen Weiterverkauf an Dritte –, werden die gestundeten Steuern fällig; für die abgebenden Eigentümerinnen und Eigentümer gilt dies nur, wenn sie nach dem Verkauf weiterhin Einfluss auf das Unternehmen haben.

Zu Nummer 4 (Steuerliche Absicherung der Übernahmefinanzierung): Eine Belegschaftsübernahme wird aus den laufenden Gewinnen des Unternehmens finanziert. Jede Steuerzahlung, die allein durch den Eigentümerwechsel sofort fällig wird, entzieht dem Betrieb genau in der Phase Liquidität, in der die Übernahmekredite bedient werden müssen. Das geltende Recht lässt eine Stundung nur auf Antrag und bei unbilliger Härte zu (vgl. Bundestagsdrucksache 21/7508, a. a. O.); für die Beteiligten ist das nicht planbar. Nummer 4 macht die Stundung für qualifizierte Belegschaftsübernahmen zur Regel, ohne auf Steuereinnahmen zu verzichten. Für die Beschäftigten gilt derselbe Grundsatz: Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf ihre Wertkonten fallen in voller Höhe an, aber erst dann, wenn ihnen tatsächlich Geld ausgezahlt wird. Das verhindert, dass sie auf Ansprüche zahlen müssen, über die sie noch gar nicht verfügen können, und sichert zugleich die Finanzierung der Sozialversicherung.

Zu den Nummern 5 bis 7 (Finanzierung): Der Zugang zu Fremdkapital ist die zentrale Engstelle für Belegschaftsübernahmen. Geschäftsbanken zögern aufgrund regulatorischer Beschränkungen und fehlender klassischer Sicherheiten, entsprechende Kredite zu vergeben. Genossenschaften sind in den ERP-Förderprogrammen zwar grundsätzlich antragsberechtigt (vgl. Bundestagsdrucksache 21/7508, a. a. O.), die Programme sind auf die Finanzierung einer schrittweisen Übernahme durch eine Belegschafts-genossenschaft aber nicht zugeschnitten. Die ausdrückliche Aufnahme in die öffentliche Förderung und eigene Programmlinien (Nummer 5) schließen diese Lücke; die Förderfähigkeit ist dabei auf die Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft im Sinne von Nummer 1 beschränkt, um eine Öffnung für Genossenschaften ohne Belegschaftsbezug – etwa Einkaufs- oder Handelsgenossenschaften – auszuschließen.

Der Bürgschaftsfonds (Nummer 6) setzt beim Problem fehlender Sicherheiten an und nutzt bestehende Strukturen. Bund und Länder sichern die Bürgschaften der Bürgschaftsbanken bereits heute über Rückbürgschaften und Rückgarantien ab; der Bürgschaftsrahmen des Bundes ist im Einzelplan 32 veranschlagt. Im Jahr 2025 wurden auf diesem Weg und über den ERP-Förderkredit Gründung und Nachfolge Bürgschaften und Garantien für Unternehmensnachfolgen in Höhe von rund 576 Millionen Euro ausgereicht. Beim ERP-Förderkredit Gründung und Nachfolge übernimmt der Bund eine Rückgarantie von 80 Prozent; finanziert werden allerdings nur bis zu 35 Prozent der förderfähigen Kosten und höchstens 500 000 Euro je Gesellschafter (vgl. Bundestagsdrucksache 21/7508, a. a. O.) – für eine Genossenschaft, die ein ganzes Unternehmen erwirbt, reicht das nicht aus. Ein eigener Rahmen für Belegschaftsübernahmen kann deshalb ohne neue Behörde und auf erprobter Grundlage aufgebaut werden. Die Größenordnung von rund 250 Millionen Euro ergibt sich aus einer vorsichtigen Modellrechnung: Angenommen werden in der Aufbauphase rund 100 Belegschaftsübernahmen pro Jahr, ein durchschnittlicher Übernahmekredit von ein bis drei Millionen Euro und eine Absicherung von einem Viertel des Kredits. Daraus ergibt sich über fünf Jahre ein Bürgschaftsvolumen von rund 125 bis 375 Millionen Euro. Bei einer angenommenen Ausfallquote von fünf bis zehn Prozent des verbürgten Volumens läge die tatsächliche Belastung des Haushalts über fünf Jahre im niedrigen bis mittleren zweistelligen Millionenbereich. Zum Vergleich: In Großbritannien stieg die Zahl der Übergänge in Belegschaftseigentum nach Einführung eines klaren Rechtsrahmens von weniger als 20 auf über 500 pro Jahr; eine Aufbauphase mit rund 100 Übernahmen pro Jahr ist daher realistisch und zugleich vorsichtig angesetzt. Zugleich kann der Fonds Liquiditätsengpässe bei Unternehmen in Belegschaftseigentum überbrücken, die in den ersten Jahren in Zahlungsschwierigkeiten geraten: Kreditfinanzierte Übernahmen

sind in dieser Phase besonders anfällig für wirtschaftliche Einbrüche, weil die Gewinne zugleich die Übernahmekredite bedienen müssen. Eine solche Überbrückung stabilisiert die Übernahmen und stärkt das Vertrauen der Kreditgeber. Die Hebelwirkung ist erheblich: Eine Teilabsicherung von etwa einem Viertel des Übernahmekredits genügt, um ein Vielfaches an privatem Kapital zu mobilisieren – der Staat bürgt, er finanziert nicht, und belastet wird der Haushalt nur im Ausfall. Über die Beiträge etablierter Unternehmen in Belegschaftseigentum entsteht langfristig ein, sich selbst tragendes, Finanzierungssystem. Dies entspricht auch der Forderung der Partei Die Linke in ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2025, Beschäftigte, die einen Betrieb übernehmen und genossenschaftlich weiterführen wollen, mit Krediten aus einem öffentlichen Investitionsfonds zu unterstützen.

Das Pilotprogramm (Nummer 7) trägt dem Umstand Rechnung, dass Neuerungen anfangs stets mit Unsicherheit, fehlenden Erfahrungen und etablierten Gewohnheiten konfrontiert sind; es schafft Raum, Erfahrungen zu sammeln und die breitere Umsetzung vorzubereiten. Tragfähige Bewertungsstandards verhindern zudem, dass Übernahmen an Kaufpreisen scheitern, die aus den Unternehmensgewinnen nicht zu finanzieren sind.

Zu den Nummern 8 und 9 (Nachfolgestrategie und Rechte der Beschäftigten): Ein eklatanter Mangel an Wissen ist derzeit ein wesentliches Hindernis für die Verbreitung von Belegschaftsübernahmen; in der Nachfolgeberatung kommt das Modell bislang kaum vor. Eine kohärente Nachfolgestrategie (Nummer 8) verankert es als Standardoption in Beratung, Statistik und Vergabepaxis und stellt über die regelmäßige Berichterstattung parlamentarische Kontrolle sicher. Häufig erfahren Beschäftigte von einer Schließung oder einem Verkauf ihres Betriebs erst, wenn die Entscheidung bereits gefallen ist. Das Informations- und Angebotsrecht (Nummer 9) stellt sicher, dass sie rechtzeitig die Chance erhalten, ihren Betrieb selbst zu übernehmen.

Zu den Nummern 10 und 11 (Stärkung der Mitbestimmung): Nach geltendem Recht leitet der Vorstand die Genossenschaft unter eigener Verantwortung; eine Bindung an Weisungen der Generalversammlung kann die Satzung nur bei Genossenschaften mit nicht mehr als 20 Mitgliedern vorsehen (§ 27 Absatz 1 GenG). In einer Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft trifft der Vorstand jedoch Entscheidungen von grundlegender Tragweite für die gesamte Belegschaft – etwa über die Ausübung der Gesellschafterrechte im Unternehmen, den Übernahmekredit oder die Verwendung von Ausschüttungen. Das Weisungsrecht und das Zustimmungserfordernis der Generalversammlung bei grundsätzlichen Entscheidungen (Nummer 10) stellen sicher, dass die Mitglieder über diese Entscheidungen tatsächlich mitbestimmen. Nummer 11 stellt klar, dass die Mitgliedschaft in einer Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft die Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung unberührt lässt, für beschäftigte Mitglieder ebenso wie für Nicht-Mitglieder im Betrieb. Miteigentum ergänzt die Mitbestimmung, es ersetzt sie nicht.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.