

Institut für Unternehmensdemokratie
c/o Dr. Jerome Warren
Schumannstr. 22
60325 Frankfurt a. M.

Bundesministerium für Justiz und
Verbraucherschutz (BMJV)



Belegschaftsübernahmen gegen die Nachfolgekrise: GenoESOP in GenG-Novelle berücksichtigen

Stellungnahme zum neuen Entwurf des GenG u.a. der 21. Legislaturperiode

Inhalt

1. Zielsetzung	2
2. Ausgangslage	2
3. Steuerliche Einordnung von GenoESOP (EStG, KStG)	3
3.1 Grundstruktur von GenoESOP	3
3.2 Hemmnisse im Einkommensteuerrecht (EStG)	3
3.3 Hemmnisse im Körperschaftssteuerrecht (KStG)	4
4. Erbschaft- und schenkungssteuerliche Aspekte (ErbStG)	4
5. Spezifische Hürden und Chancen für GenoESOP	5
6. Konkrete Anpassungs- und Prüfoptionen	5
6.1 Genossenschaftsgesetz (GenG)	5
6.2 Einkommensteuergesetz (EStG) – inkl. Investitionssofortprogramm	6
6.3 Körperschaftsteuergesetz (KStG)	6
6.4 Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuerrecht (ErbStG)	6
6.5 Förder- und Beteiligungsrecht (KfW, Landesbeteiligungsgesellschaften)	7
7. Fazit	7
8. Über uns	7

Der Gesetzentwurf zur Novellierung des GenG zielt darauf, Neugründungen von Genossenschaften zu erleichtern und die genossenschaftliche Rechtsform attraktiver zu machen. Das IfU empfiehlt im Sinne dieser Zielsetzung eine klare gesetzliche Definition sowie steuerliche Erleichterungen für genossenschaftliche Unternehmensnachfolgen.

1. Zielsetzung

Die Bundesregierung verfolgt mit der GenG-Novelle, dem steuerlichen Investitionssofortprogramm und weiteren Vorhaben (u. a. zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung) das Ziel, Investitionen zu erleichtern, den Standort Deutschland zu stärken und die Transformation der Wirtschaft abzusichern. Gleichzeitig steht der Mittelstand vor einer ausgeprägten Nachfolgewelle: Jährlich suchen zehntausende Betriebe eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger; nicht selten drohen sonst Betriebsschließung, Verkauf an übermäßig renditegetriebene Investoren oder Verlagerung ins Ausland. Bis 2030 ist von 0,5 Mio. Eigentümerwechseln deutscher KMU auszugehen.

Die Stellungnahme nimmt diese Ausgangslage zum Anlass, die Einführung und Ausgestaltung genossenschaftlicher Employee-Ownership-Strukturen („GenoESOP“) rechtlich und steuerlich einzuordnen und Vorschläge für eine kohärente Rahmensetzung zu unterbreiten. Im Zentrum stehen:

- die Ergänzung des GenG um einen Typus der Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft,
- die Verzahnung mit dem steuerlichen Investitionssofortprogramm sowie EStG, KStG und ErbStG,
- die Vermeidung struktureller Benachteiligungen gegenüber alternativen Nachfolgemodellen.

Ziel ist es, BMJV und BMWF praxistaugliche Ansatzpunkte für Gesetzgebung und weitere Prüfaufträge zu geben, mit denen GenoESOP-Strukturen rechtssicher, steuerlich handhabbar und wirtschaftlich tragfähig ausgestaltet werden können.

2. Ausgangslage

Der Mittelstand trägt einen erheblichen Anteil an Beschäftigung, Ausbildung, Steueraufkommen und regionaler Wertschöpfung. Zugleich erreicht eine große Zahl von Inhaberinnen und Inhabern das Ruhestandsalter, ohne eine klare Nachfolgelösung zu haben. Schließungen oder Verkäufe an externe Finanzinvestoren können zu Arbeitsplatzverlusten, Know-how-Abfluss, Lücken in Wertschöpfungsketten und Erosion lokaler Steuerbasis führen.

Genossenschaftliche Belegschaftsübernahmen bieten hier einen eigenständigen Ansatz: Der Betrieb wird über eine Genossenschaft in die Hände der Belegschaft überführt, die langfristig an Stabilität, Beschäftigungssicherung, Ausbildung und regionaler Verankerung interessiert ist. Das bestehende GenG ermöglicht derartige Konstruktionen zwar grundsätzlich, kennt aber keinen eigenen Typ „Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft“ und keine spezifischen Instrumente für die Unternehmensnachfolge.

Parallel arbeitet der Gesetzgeber mit dem steuerlichen Investitionssofortprogramm (insbesondere Anpassungen in §6 Abs. 5 und §34a EStG-E) daran, Investitionen, Einbringungen und Thesaurierungen steuerlich zu erleichtern. Teile dieser Entlastungen werden auf Genossenschaften erstreckt. Die Chance besteht nun darin, diese steuerlichen Instrumente gezielt mit einem klaren genossenschaftsrechtlichen Rahmen für

Mitarbeiterbeteiligung zu verbinden und so einen konsistenten Rechtsrahmen für GenoESOP zu schaffen.

Vergleichbare Employee-Ownership-Modelle sind in anderen Rechtsordnungen bereits gesetzlich verankert und steuerlich flankiert. In den USA bestehen seit den 1970er Jahren ESOP-Strukturen, im Vereinigten Königreich und in Kanada Employee Ownership Trusts (EOT); in Slowenien und Dänemark werden derzeit genossenschaftsbasierte Modelle der Mitarbeiterübernahme eingeführt. Diese Regelungen haben dort zu einer spürbaren Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung und zu stabilen Nachfolgelösungen geführt. Die GenG-Novelle bietet die Gelegenheit, ein an das deutsche Genossenschaftsrecht angepasstes, funktional vergleichbares Modell zu etablieren.

Die Forderung, genossenschaftliche Unternehmensnachfolgen im GenG ausdrücklich zu verankern und steuerlich zu flankieren, wird auch von weiteren Verbänden und Initiativen getragen (u. a. GenoDigital, Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband, Bundesverband zur Förderung der Genossenschaftskultur, Deutscher Interessenverband der Kleingenossenschaften).

3. Steuerliche Einordnung von GenoESOP (EStG, KStG)

3.1 Grundstruktur von GenoESOP

GenoESOP bezeichnet ein Nachfolgemodell, bei dem eine Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft Anteile an einem verbundenen Unternehmen schrittweise erwirbt, hält und verwaltet. Der Erwerb wird im Regelfall durch Bankkredite und Verkäuferdarlehen finanziert; Zins und Tilgung werden aus den künftigen Gewinnen bzw. Ausschüttungen des Unternehmens bestritten. Die Mitglieder der Genossenschaft sind grundsätzlich die Beschäftigten des Unternehmens; das Modell ist darauf angelegt, allen Beschäftigten den Erwerb einer Mitgliedschaft zu eröffnen und eine Mitgliederquote von mindestens 75 Prozent der Belegschaft zu erreichen. Abgesehen von ihrem Geschäftsanteil am Nominalwert sollen die Beschäftigten im Grundkonzept keine weiteren privaten Eigenmittel aufbringen müssen; der Unternehmenskauf wird kreditgestützt aus künftigen Unternehmensgewinnen und institutioneller Finanzierung finanziert.

Steuerlich ist damit eine mehrstufige Struktur betroffen:

- operative Gesellschaft (regelmäßig Kapitalgesellschaft oder Personenunternehmen),
- Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft (Körperschaftsteuerpflichtige),
- beteiligte Mitglieder (Einkommensteuerpflichtige, ggf. Sozialversicherung).

3.2 Hemmnisse im Einkommensteuerrecht (EStG)

Auf Ebene der veräußernden Eigentümer:

Der Verkauf an eine Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft wird grundsätzlich als steuerpflichtiger Veräußerungsvorgang behandelt. Wird ein „nachfolgefreundlicher“ Kaufpreis unterhalb des Verkehrswerts vereinbart, droht erbschaft- oder schenkungsteuerlich die Einordnung als teilentgeltliche Schenkung. Damit besteht kein spezifischer Anreiz, zugunsten der Belegschaft auf Maximalpreise zu verzichten, obwohl dies beschäftigungspolitisch gewollt ist.

Auf Ebene der Genossenschaft:

Die Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft unterliegt wie andere Körperschaften der Körperschaft- und Gewerbesteuer. Ausschüttungen der operativen Gesellschaft werden – soweit nicht durch Beteiligungsprivilegien entlastet – steuerlich erfasst. Viele Einbringungssachverhalte (z.B. Übertragung von Mitunternehmeranteilen) sind nur eingeschränkt mit Buchwertfortführung möglich oder lösen über §34a EStG-E Nachversteuerungsmechanismen aus. Ohne Klarstellung besteht die Gefahr, dass genau der Formwechsel oder die Einbringung, die eine Belegschaftsübernahme ermöglichen, steuerlich blockiert wird.

Auf Ebene der Mitglieder:

Weitergeleitete Erträge können als Kapitalerträge, als Sondervergütungen oder – aufgrund der Nähe zum Arbeitsverhältnis – als Arbeitslohn qualifiziert werden. Letzteres führt zum progressiven Tarif, ggf. zur vollen Beitragspflicht in der Sozialversicherung und damit zu einer höheren Gesamtbelastung als bei klassischen Dividenden. Politisch erwünschte Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand läuft so Gefahr, steuerlich wie „zusätzlicher Lohn“ behandelt zu werden.

3.3 Hemmnisse im Körperschaftssteuerrecht (KStG)

Genossenschaften werden im KStG im Grundsatz wie Kapitalgesellschaften behandelt. Besonderheiten genossenschaftlicher Rückvergütungen werden durch §22 KStG erfasst, greifen aber bei Mitarbeiterbeteiligungsmodellen nur begrenzt: Erträge aus Beteiligungen, die zweckgebunden zur Finanzierung des Anteilserwerbs oder zur Vermögensbildung der Mitglieder verwendet werden, werden vielfach voll erfasst. Beim schrittweisen Erwerb von Unternehmensanteilen aus bereits belasteten Ausschüttungen entsteht eine „Doppelbesteuerungsbremse“, die die Buy-out-Geschwindigkeit zulasten der Belegschaft reduziert.

Für GenoESOP-Strukturen ist daher entscheidend, dass das KStG Beteiligungserträge aus der operativen Gesellschaft, soweit sie nachweisbar zur Finanzierung des Anteilserwerbs verwendet werden, nicht genauso behandelt wie freie, ausschüttungsfähige Gewinne.

4. Erbschaft- und schenkungssteuerliche Aspekte (ErbStG)

Unternehmensnachfolge durch Verkauf unter Verkehrswert an Angehörige oder Dritte führt regelmäßig zur Prüfung, ob ein schenkungsteuerpflichtiger Vorgang vorliegt. Für die Übertragung an eine Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft gilt nichts anderes. Wird der Kaufpreis aus Rücksicht auf Tragfähigkeit und Beschäftigung bewusst niedriger angesetzt, droht die Qualifikation als teilweise unentgeltliche Zuwendung.

Das ErbStG enthält zwar Verschonungsregelungen für Betriebsvermögen (§§13a ff. ErbStG), diese knüpfen jedoch an unentgeltliche oder teilweise unentgeltliche Übertragungen auf natürliche Personen oder klassische Nachfolgestrukturen an. Eine genossenschaftliche Belegschaftsübernahme mit institutionalisierter Eigentumsstruktur wird nicht ausdrücklich adressiert.

Damit entsteht ein Wertungswiderspruch:

- Politisch erwünscht ist, dass Eigentümerinnen und Eigentümer ihr Unternehmen zu nachfolgefremden Konditionen an die Belegschaft übergeben.
- Steuerlich riskieren sie aber, dass gerade der „Rabatt zugunsten der Beschäftigten“ eine zusätzliche Steuerbelastung auslöst.

- Für die Praxis ist dies ein zentrales Hemmnis, insbesondere in Fällen, in denen die abgebende Generation bewusst auf einen Teil des potenziell erzielbaren Kaufpreises verzichtet, um Arbeitsplätze, Standort und Wertschöpfung zu sichern.

5. Spezifische Hürden und Chancen für GenoESOP

In Summe liegen demnach folgende Hürden für GenoESOP vor:

- fehlende ausdrückliche Verankerung der Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft im GenG,
- steuerliche Unsicherheiten bei Einbringung, Veräußerung, laufenden Erträgen und Mitarbeitererträgen,
- Risiko der erbschaftsteuerlichen Belastung bei unterwertigen Übertragungen,
- eingeschränkter Zugang zu Förder- und Beteiligungsinstrumenten (KfW, KfW Capital, Landesbeteiligungsgesellschaften), die Genossenschaften häufig nicht oder nur am Rand adressieren,
- fehlende spezifische Sicherungs- und Haftungsinstrumente für Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaften.

Auf der Chancen- und Rechtfertigungsseite ist hervorzuheben:

- Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaften übernehmen nicht nur die Funktion eines neuen Eigentümers, sondern tragen die Verantwortung für Beschäftigung, Ausbildung, regionale Zulieferketten, lokale Steuereinnahmen und Wertschöpfung am Standort.
- Funktionen, die andernfalls mit erheblichem Mitteleinsatz über Arbeitsmarkt-, Regional- und Strukturpolitik abgesichert werden müssten, werden in eine privat getragene, lokal verankerte Struktur verlagert.
- Anders als institutionelle Investoren können Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaften Verluste nicht über diversifizierte Portfolios abfedern oder Risiken durch schnelle Exits verlagern; für die Mitglieder ist das Schicksal „ihres“ Unternehmens eng mit ihrer Erwerbsbiografie und Zufriedenheit verbunden.

Vor diesem Hintergrund ist es ordnungs-, steuer- und strukturpolitisch sachgerecht, diese Strukturen nicht wie jede beliebige Beteiligungsholding zu behandeln, sondern zielgerichtet zu entlasten und institutionell abzusichern.

6. Konkrete Anpassungs- und Prüfoptionen

6.1 Genossenschaftsgesetz (GenG)

a. Einführung der Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft (§1 GenG)

Wir empfehlen die Ergänzung eines Absatzes, der die Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft als Sonderform durch folgende Elemente definiert: Erwerb, Halten und Verwalten von Anteilen an einem verbundenen Unternehmen zum Zwecke der Förderung der dort beschäftigten Mitglieder; überwiegender Anteil von Beschäftigtenmitgliedern; Finanzierung des Anteilserwerbs im Wesentlichen aus Unternehmensausschüttungen.

b. Musterstatut (§8a GenG)

Wir empfehlen die Erweiterung der Verordnungsermächtigung um die Möglichkeit, ein Musterstatut für Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaften (GenoESOP) festzulegen. Ziel: Standardisierung, Kostensenkung, Klarheit zu Mitgliederkreis, Organen, Verwendung von Ausschüttungen und Schutzmechanismen bei Strukturentscheidungen.

c. Haftungs- und Sicherungsfonds (§54a GenG)

Wir empfehlen die Prüfung einer gesetzlichen Grundlage für eine Sicherungseinrichtung, in der Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaften Pflichtmitglied sind. Die Aufgabe: temporäre Unterstützung bei der Erfüllung von Übernahmekrediten und Liquiditätssicherung in Krisen, in enger Verzahnung mit genossenschaftlicher Pflichtprüfung und unter Einbindung von Interessenausgleichs- und Mitbestimmungsverfahren.

6.2 Einkommensteuergesetz (EStG) – inkl. Investitionssofortprogramm

a. Einbringungsvorgänge (§6 Abs. 5 EStG-E)

Klarstellung, dass die Einbringung eines Betriebs oder Mitunternehmeranteils in eine Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft nach §1 GenG als begünstigte Einbringung mit Buchwertfortführung möglich ist, ohne zusätzliche, für Nachfolgen hinderliche Sperrfristen. Wünschenswert ist folgender Prüfauftrag: Formulierung einer Ergänzung, die Nachfolgemaßnahmen von missbräuchlichen Gestaltungen abgrenzt.

b. Thesaurierungsbegünstigung (§34a EStG-E)

Ergänzung, wonach Einbringung oder Formwechsel im Rahmen einer genossenschaftlichen Nachfolgelösung nicht automatisch die Nachversteuerung thesaurierter Gewinne auslöst, sofern Fortführung, dauerhaft verfolgte Mitarbeitermehrheit und Standortbindung erfüllt sind. Dies verhindert Liquiditätsschocks im Übergang.

c. Veräußerungsgewinne und Nachfolgeanreize (§6b EStG)

Prüfung eines zusätzlichen Absatzes, der Veräußerungsgewinne bei Verkauf an eine Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft unter klaren Voraussetzungen (Voll- oder Mehrheitsübernahme, Fortführung, dauerhafte Mitarbeitermehrheit, Inlandsbezug) begünstigt, etwa über Teilfreistellung oder gestreckte Besteuerung.

d. Erträge der Mitglieder (Freibetrag/Begünstigung für Mitarbeiterbeteiligung)

Weiterentwicklung der bestehenden Freibeträge für Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit ausdrücklicher Einbeziehung von Erträgen aus Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaften. Ziel: moderate, breit verteilte Beteiligungserträge bis zu einem jährlichen Höchstbetrag steuerlich begünstigen und gleichzeitig durch Strukturvorgaben Missbrauch ausschließen.

6.3 Körperschaftsteuergesetz (KStG)

Prüfung eines eigenständigen Entlastungsmechanismus für (Mitarbeiterbeteiligungs-) Genossenschaften, soweit Ausschüttungen der operativen Gesellschaft nachweisbar zur Finanzierung des schrittweisen Anteilserwerbs verwendet werden. Dies könnte in einem speziellen Tatbestand angelegt werden, der der Logik des Schachtelprivilegs folgt, aber auf den Zweck des Erwerbs und die Mitarbeitermehrheit abstellt.

6.4 Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuerrecht (ErbStG)

Erweiterung der Verschonungsregelungen um einen Tatbestand „unterwertige Übertragung an eine Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft“, sofern bestimmte Bedingungen (Voll- oder Mehrheitsübernahme, Fortführung, Mitarbeitermehrheit, Fristen) erfüllt sind. Ziel: Akzeptanz nachfolgefreundlicher Kaufpreise ohne schenkungsteuerliche Sanktion und zugleich klare Begrenzung auf echte Belegschaftsmodelle.

6.5 Förder- und Beteiligungsrecht (KfW, Landesbeteiligungsgesellschaften)

Anpassung der Rechtsgrundlagen und Richtlinien von KfW, KfW Capital und Landesbeteiligungsgesellschaften dahingehend, dass die eingetragene Genossenschaft – insbesondere Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaften – ausdrücklich als zulässige Zielgesellschaften aufgenommen werden. Ergänzend bietet sich die Prüfung spezifischer Programmlinien für genossenschaftliche Unternehmensnachfolgen an (Kombination von Beteiligungskapital und Nachrangdarlehen).

7. Fazit

GenoESOP-Strukturen können einen eigenständigen Beitrag zur Sicherung von Arbeitsplätzen, Fachkräftebasis, Steueraufkommen und regionaler Wertschöpfung leisten. Sie verbinden Unternehmensnachfolge, Mitarbeiterbeteiligung und Standortpolitik in einer Form, die auf private Initiative, langfristige Stabilität und regionalwirtschaftliche Verankerung setzt, statt auf kurzfristige Subventionen.

Damit dieses Potenzial gehoben werden kann, bedarf es einer klaren rechtlichen Verankerung der Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft im GenG, einer steuerlichen Behandlung, die nachfolgefremde Gestaltungen nicht sanktioniert, sowie einer gleichberechtigten Einbindung in Förder- und Beteiligungsinstrumente. Die Kombination aus GenG-Novelle, steuerlichem Investitionssofortprogramm und gezielten Ergänzungen in EStG, KStG und ErbStG bietet hierfür ein geeignetes Instrumentarium mit passendem Zeitfenster.

Die Bundesregierung kann mit vergleichsweise begrenzten, gut abgrenzbaren Änderungen einen Rechtsrahmen schaffen, der genossenschaftliche Unternehmensnachfolge von einem selten genutzten Spezialfall zu einem regulären, praxistauglichen Baustein der Mittelstands- und Strukturpolitik weiterentwickelt.

8. Über uns

Das Institut für Unternehmensdemokratie e.V. (IfU) mit Sitz in Frankfurt am Main wurde 2025 gegründet und entwickelt zusammen mit interessierten Eigentümer:innen, Beschäftigten und der Zivilgesellschaft ein deutsches ESOP-Modell zur Unternehmensnachfolge an die Belegschaft. Mit einer breiten inhaltlichen Aufstellung verfügen seine Gründungsmitglieder über jahrelange internationale Erfahrung in der Begleitung und Beratung von Unternehmensnachfolgen und Gründungen sowie der Forschung zu ESOPs, Genossenschaften und deren Führung.

Für weitere Fragen und Angebote stehen wir Ihnen gern zur Verfügung!

Herzlichst
Dr. Jerome Warren
Dr. Hannes Kuch
Claudia Henke
Paul Jerchel