LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN
18. Wahlperiode

Drucksache **18/21627**

06.10.2026

Antrag

der Fraktion der FDP

Unternehmensnachfolge sichern – wirtschaftliche Substanz in Nordrhein-Westfalen erhalten

I. Ausgangslage

Familien- und inhabergeführte Unternehmen bilden das Rückgrat der deutschen Wirtschaftsstruktur. Ganze 88 Prozent der privaten Unternehmen in Deutschland sind familienkontrolliert und beschäftigen insgesamt rund 18,3 Millionen Menschen und damit 58 Prozent aller privatwirtschaftlich Beschäftigten. Gerade als Arbeitgeber, Ausbildungsbetriebe und langfristig an ihren Standorten verwurzelte Unternehmen sind sie von zentraler Bedeutung für die Stabilität unseres Wirtschaftsstandortes.[1] Unternehmensnachfolge entscheidet darüber, ob Arbeitsplätze, Ausbildungsplätze, Wertschöpfung und unternehmerisches Know-how in Nordrhein-Westfalen erhalten bleiben. Eine starke Wirtschaft braucht nicht nur neue Gründungen, sondern auch erfolgreiche Übergaben bestehender Betriebe in die nächste Generation.

Viele dieser Unternehmen stehen in den kommenden Jahren vor einem Generationenwechsel. Die mittelständische Unternehmerschaft wird immer älter: 57 Prozent der Inhaberinnen und Inhaber sind inzwischen mindestens 55 Jahre alt, rund zwei Jahrzehnte zuvor waren es erst etwa 20 Prozent.[2] Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn rechnet allein zwischen 2026 und 2030 mit rund 186.000 Unternehmensübergaben in Deutschland. Rund 38.300 davon entfallen auf Nordrhein-Westfalen.[3] Dieser wachsenden Zahl abgabewilliger Unternehmerinnen und Unternehmer stehen jedoch zu wenige potenzielle Nachfolger gegenüber. Im Jahr 2024 ließen sich bei den deutschen Industrie- und Handelskammern fast 10.000 Unternehmen zur Nachfolge beraten, aber nur 4.016 Übernahmeinteressierte. Diese Lücke zwischen angebotenen Unternehmen und potenziellen Nachfolgern hat sich seit 2019 nahezu verdoppelt. Besonders besorgniserregend ist, dass ganze 27 Prozent der beratenen Unternehmen inzwischen eine Schließung erwägen. Nach den Beratungserfahrungen der IHKs ist bei 92 Prozent der

[1] ZEW Mannheim: Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Familienunternehmen, 2025, abgerufen unter: https://www.familienunternehmen.de/media/pages/publikationen/die-volkswirtschaftliche-bedeutung-der-familienunternehmen-2025/673824dd63-1785516350/die-volkswirtschaftliche-bedeutung-der-familienunternehmen_7-auflage.pdf (letzter Zugriff: 21.09.2026).
[2] KfW Research, Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2025, Januar 2026, abgerufen unter: https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2026/Fokus-Nr.-526-Januar-2026-Nachfolge-Monitoring.pdf (letzter Zugriff: 21.09.2026).
[3] IfM Bonn: Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2026 bis 2030, November 2025, abgerufen unter: https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/publikationen/daten_und_fakten/dokumente/Daten-und-Fakten-37_2025.pdf (letzter Zugriff: 21.09.2026).

Datum des Originals: 06.10.2026/Ausgegeben: 06.10.2026

Unternehmen mit Schließungsabsicht die erfolglose Nachfolgersuche ein Grund für die erwogene Betriebsaufgabe. Gleichzeitig wollen 72 Prozent der Alt-Inhaber ihr Unternehmen vor allem aus Altersgründen abgeben.[4] Auch im Handwerk verschärft sich die Lage. Eine familieninterne Nachfolge kommt aktuell nur noch für 50,5 Prozent der befragten Betriebe infrage, gegenüber 55 Prozent im Jahr 2018. Zugleich ist der Anteil der Betriebe, die eine Stilllegung erwägen, im gleichen Zeitraum von 12 auf 16,8 Prozent gestiegen.[5]

Jede dieser ungelösten Unternehmensnachfolgen kann dazu führen, dass wirtschaftliche Strukturen, Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie über Jahre aufgebautes Know-how verloren gehen. Zugleich können sich ungeklärte Nachfolgen bereits vor einer möglichen Schließung negativ auswirken: Die KfW stellt fest, dass bei unklarer Nachfolge Investitionen häufiger ausbleiben. Ist eine kurzfristig anstehende Nachfolge dagegen geklärt, liegt das durchschnittliche Investitionsvolumen deutlich höher. Das aktuelle Nachfolge-Monitoring der KfW veranschaulicht die Dimension dieser demographischen und wirtschaftspolitischen Herausforderung: Bis Ende 2029 werden jährlich rund 109.000 mittelständische Unternehmen eine Nachfolgelösung anstreben. Gleichzeitig planen jährlich rund 114.000 Unternehmen, nach dem Ausscheiden der bisherigen Inhaber ohne Nachfolge stillgelegt zu werden.[6] Damit droht Deutschland zunehmend wirtschaftliche Substanz nicht allein aufgrund mangelnder Wettbewerbsfähigkeit zu verlieren, sondern weil Unternehmen nicht in die nächste Generation geführt werden können. Die gesamtdeutschen Entwicklungen zeigen sich auch konkret in Nordrhein-Westfalen. Entsprechend dem IHK-Nachfolgereport NRW aus dem Jahr 2024 stehen in den kommenden zehn Jahren rund 305.000 Unternehmen mit etwa 1,8 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vor einer Übergabe. Bei rund 196.000 Unternehmen mit 1,2 Mio. Beschäftigten ist die Nachfolge bereits besonders akut, weil die Inhaber mindestens 60 Jahre alt sind. Zudem haben 80 Prozent Schwierigkeiten, externe Nachfolgende zu finden.[7]

Die Ursachen dieser Entwicklung sind vielfältig. Neben dem demografischen Wandel und Schwierigkeiten bei der Feststellung geeigneter Verkaufspreise für Unternehmen belasten vor allem die allgemeinen Rahmenbedingungen für unternehmerisches Handeln die Nachfolge. Nach dem DIHK-Report nennen 49 Prozent der IHKs gestiegene Kosten und 47 Prozent die Unsicherheit über die wirtschaftliche Entwicklung als Gründe für Schließungsüberlegungen ihrer Mitgliedsunternehmen. 40 Prozent sehen komplizierte Regelungen und Bürokratie als ursächlich an. Hohe Energie- und Arbeitskosten, eine schwache wirtschaftliche Entwicklung und zunehmende Regulierung wirken damit nicht nur auf bestehende Unternehmen, sondern beeinflussen auch die Bereitschaft potenzieller Nachfolger, unternehmerische Verantwortung zu übernehmen.[8]

Hinzu kommen spezifische Hürden im eigentlichen Übergabeprozess. Im Handwerk nennen 55,1 Prozent der befragten Betriebe den bürokratischen Aufwand als Nachfolgeproblem, 37,4 Prozent die Suche nach einem geeigneten Nachfolger und 36,2 Prozent die Feststellung des Unternehmens- oder Verkaufswertes. Ein fehlendes Beratungsangebot wird hingegen nur von 14,3 Prozent als Problem genannt. Auch die Finanzierung bleibt eine Herausforderung:

[4] DIHK: Zeit zu handeln – Unternehmensnachfolgen einfacher machen!, Juli 2025, abgerufen unter: https://www.dihk.de/resource/blob/163344/195174566635ef655907ea91b0ec327a/dihk-report-unternehmensnachfolge-2025-data.pdf (letzter Zugriff: 21.09.2026).
[5] Creditreform: Wirtschaftslage und Finanzierung im Handwerk 2025/26, 05.03.2026, abgerufen unter: https://www.creditreform.de/muenchen/aktuelles-wissen/pressemeldungen-fachbeitraege/news-details/show/wirtschaftslage-und-finanzierung-im-handwerk-2025-26 (letzter Zugriff: 21.09.2026).
[6] Siehe 2.
[7] IHK NRW: IHK-Nachfolgereport NRW, Dezember 2024, abgerufen unter: https://www.ihk-nrw.de/blueprint/servlet/resource/blob/6368556/f7ca927f755f67dc287b75fd5f692134/nachfolgereport-2024-data.pdf (letzter Zugriff: 21.09.2026).
[8] Siehe 4.

Fast vier von zehn Übernahmeinteressierten berichten den IHKs von Finanzierungsproblemen. Bei einer Betriebsübernahme treffen zudem unterschiedliche Genehmigungen, Nachweispflichten und Verwaltungsverfahren aufeinander, die den Übergang zusätzlich erschweren können.[9]

Der demografische Wandel verschärft diese Situation noch zusätzlich. Immer mehr Unternehmer erreichen das Ruhestandsalter, während ihnen kleinere Jahrgänge potenzieller Nachfolger gegenüberstehen. Gleichzeitig konkurriert die Selbstständigkeit mit abhängiger Beschäftigung, die häufig weniger persönliches und finanzielles Risiko mit sich bringt. Die Nachfolgefrage hängt deshalb auch davon ab, ob junge Menschen Unternehmertum überhaupt als attraktive berufliche Perspektive wahrnehmen. Der DIHK sieht in einer stärkeren Vermittlung von Wirtschaftswissen und Unternehmertum in Schulen einen Ansatz, um mehr junge Menschen frühzeitig mit dieser beruflichen Option vertraut zu machen.

Dass hier Nachholbedarf besteht, zeigt eine 2024 veröffentlichte Untersuchung von 40 Schulbüchern aus wirtschafts- und gesellschaftswissenschaftlichen Fächern. Nach den Ergebnissen der Studie wird ökonomisches Denken nur begrenzt vermittelt, gleichzeitig tritt unternehmerische Initiative als Treiber gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungen häufig in den Hintergrund. Unternehmertum und Gründung werden zwar behandelt, praktische Zugänge etwa über Schülerfirmen oder Gründungswettbewerbe spielen jedoch kaum eine handlungsleitende Rolle. Auch weibliche wirtschaftliche Vorbilder sind in den untersuchten Schulbüchern unterrepräsentiert und Frauen häufig auf überholte Stereotype beschränkt.[10]

Ein bislang nicht ausgeschöpftes Potenzial liegt zudem bei weiblichen Nachfolgerinnen. Noch immer ist es wahrscheinlicher, dass in einem Familienunternehmen ein Sohn statt einer Tochter die Nachfolge antritt. Eine Literaturauswertung und qualitative Befragung von 22 Nachfolgerinnen durch die WHU benennt neben traditionellen Geschlechterrollen und stereotypen Vorstellungen von Führung insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Unternehmertum als Herausforderung. Fehlende flexible Betreuungsangebote, infrastrukturelle Defizite an häufig ländlichen Unternehmensstandorten und zusätzliche bürokratische Belastungen können die Übernahme eines Familienunternehmens erschweren.[11] Zudem braucht es auch in Bezug auf Unternehmensnachfolge mehr weibliche Vorbilder und entsprechende Netzwerke. Wenn Nachfolgerinnen präsent für alle Altersgruppen in der Öffentlichkeit auftreten, können überholte Stereotype verblassen.

Diesen Entwicklungen darf Nordrhein-Westfalen nicht tatenlos zusehen. Nordrhein-Westfalen kann es sich nicht leisten, wirtschaftlich gesunde Betriebe zu verlieren, nur weil Nachfolger fehlen oder staatliche Rahmenbedingungen eine Übernahme unnötig erschweren. Denn jeder übergebene Betrieb sichert Arbeits- und Ausbildungsplätze vor Ort und damit eine starke Wirtschaft für alle. Daher gilt es, bestehende Unternehmen erfolgreich in die nächste Generation zu führen, unnötige Hürden bei der Übergabe abzubauen und mehr Menschen für die Übernahme unternehmerischer Verantwortung zu gewinnen. Dafür müssen die Rahmenbedingungen für Unternehmensnachfolgen sowie unternehmerische Tätigkeit im Allgemeinen gezielt verbessert und vorhandene Potenziale besser genutzt werden.

---

[9] Siehe 4 & 5.

[10] Nils Goldschmidt, Romina Kron und Marco Rehm: Marktwirtschaft und Unternehmertum in Schulbüchern – Eine Analyse der ökonomischen Inhalte in deutschen Schulbüchern, Februar 2024, abgerufen unter: https://www.freiheit.org/sites/default/files/2024-02/analyse_marktwirtschaft-und-unternehmertum-in-schulbuechern.pdf (letzter Zugriff: 21.09.2026).

[11] Nadine Kammerlander und Rolf Wilmes: Nachfolgerinnen in Familienunternehmen - Untersuchung zu den Chancen und Herausforderungen für Nachfolgerinnen, Februar 2024, abgerufen unter: https://shop.freiheit.org/#!/Publikation/1650 (letzter Zugriff: 21.09.2026).

II. Beschlussfassung

Der Landtag stellt fest:

- Angesichts einer alternden Unternehmerschaft und einer wachsenden Nachfolgelücke drohen Nordrhein-Westfalen wertvolle wirtschaftliche Substanz, Arbeits- und Ausbildungsplätze, Investitionen sowie über Jahrzehnte aufgebautes Know-how verloren zu gehen.

- Überbordende Bürokratie, komplizierte Verwaltungsverfahren, Finanzierungshürden sowie nicht wettbewerbsfähige Standortbedingungen erschweren die Übergabe wirtschaftlich tragfähiger Unternehmen.

- Nordrhein-Westfalen braucht mehr Menschen, die unternehmerische Verantwortung übernehmen wollen und können, weshalb Unternehmertum früher vermittelt, Vorbilder sichtbarer und insbesondere mehr Frauen für Unternehmensnachfolgen gewonnen werden müssen.

Der Landtag beauftragt die Landesregierung,

- gemeinsam mit den Kammern und Verbänden eine Initiative zur Unternehmensnachfolge als zentrale wirtschaftspolitische Herausforderung zu starten, indem sie
    - Unternehmensnachfolgen strategisch gleichrangig mit Neugründungen behandelt und als durchgängigen Prozess begleitet,
    - sicherstellt, dass eine systematische Frühansprache von Unternehmerinnen und Unternehmern anhand geeigneter Alters- und Unternehmensdaten etabliert wird, um frühzeitig für die Unternehmensnachfolge zu sensibilisieren und gebündelt über bestehende Beratungs-, Vermittlungs- und Finanzierungsmöglichkeiten zu informieren,
    - bestehende Nachfolgescouts, Nachfolgemoderatoren, Nachfolge-Pools, Unternehmensbörsen und weitere Matching-Angebote stärkt, besser miteinander verzahnt und ihre Bekanntheit erhöht, um abgabewillige Unternehmen und geeignete Nachfolgeinteressierte gezielter zusammenzubringen,
    - die bestehenden Angebote der Gründungs-, Mittelstands- und Wirtschaftsförderung konsequent auch auf Unternehmensübernahmen ausrichtet, regionale Nachfolgebedarfe stärker berücksichtigt und bei der Erfolgskontrolle neben Neugründungen auch die Fortführung bestehender Unternehmen sowie die Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen berücksichtigt.

- die Rahmenbedingungen für unternehmerisches Handeln und erfolgreiche Unternehmensnachfolgen zu verbessern, indem sie
    - Berichtspflichten, Dokumentationspflichten und sonstigen bürokratischen Erfüllungsaufwand für Unternehmen auf das absolut notwendige Minimum reduziert,
    - einen digitalen One-Stop-Shop für Unternehmensnachfolgen schafft, über den Betriebsübergänge zentral abgewickelt werden können und notwendige Angaben nach dem Once-Only-Prinzip nur einmal gegenüber der Verwaltung gemacht werden müssen,
    - sicherstellt, dass bestehende Genehmigungen, Zulassungen und Nachweise bei einer Unternehmensübernahme grundsätzlich fortgelten, und für neu übernommene Unternehmen ein bürokratiefreies erstes Jahr einführt, in dem neue beziehungsweise zusätzliche regulatorische Anforderungen soweit rechtlich möglich ausgesetzt werden,

- die bestehenden Finanzierungsinstrumente von NRW.BANK, Bürgschaftsbank und Beteiligungskapital auf die besonderen Anforderungen von Unternehmensübernahmen ausrichtet und bestehende Finanzierungslücken schließt,
- sich auf Bundesebene für die Abschaffung der Erbschaftsteuer und eine rechtsformunabhängige Steuerbelastung unternehmerischer Einkünfte von maximal 20 Prozent einsetzt,
- sich für wettbewerbsfähige Energiekosten, eine bedarfsgerechte und leistungsfähige Infrastruktur sowie eine ausreichende Fachkräftebasis einsetzt,
- sich auf europäischer Ebene für eine grundlegende Entschlackung und Vereinfachung der Datenschutz-Grundverordnung einsetzt, landeseigene datenschutzrechtliche Vorgaben weitestmöglich abschafft und dabei insbesondere darauf hinwirkt, dass bei Unternehmensübernahmen bestehende Kunden- und Geschäftsdaten rechtssicher und unbürokratisch weitergeführt werden können.

- das öffentliche Unternehmerbild positiver zu besetzen, inklusiver zu gestalten und in der schulischen Bildung stärker sichtbar zu machen, indem sie
  - Wirtschaftswissen, Unternehmertum und Selbstständigkeit stärker in der schulischen Bildung verankert und als berufliche Perspektive und Weg in die Selbstständigkeit vermittelt,
  - Schülerinnen und Schüler stärker praktisch mit Unternehmertum in Kontakt bringt, insbesondere durch Schülerfirmen, Gründungswettbewerbe, Unternehmensbesuche, Begegnungen mit Unternehmerinnen und Unternehmern sowie weitere praxisorientierte Angebote, und entsprechende Ansätze auch an Hochschulen und Ausbildungsstätten stärkt,
  - darauf hinwirkt, dass Unternehmerinnen und Unternehmer und ihre Bedeutung für Innovation, Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie wirtschaftlichen Wandel in Unterrichtsmaterialien und Berufsorientierung stärker und ausgewogener sichtbar werden und dabei insbesondere auch Unternehmerinnen als Vorbilder abgebildet werden,
  - regionale Netzwerke und Austauschformate für Unternehmerinnen und potenzielle Nachfolgerinnen unterstützt und erfolgreiche weibliche Unternehmensnachfolgen stärker sichtbar macht,
  - die Vereinbarkeit von Unternehmertum und Familie durch verlässliche und flexible Kinderbetreuungsangebote verbessert und bürokratische Hürden für betriebliche Kinderbetreuungsangebote abbaut,
  - Frauen im Rahmen bestehender Beratungs-, Informations- und Nachfolgeangebote gezielter als potenzielle Übernehmerinnen anspricht und damit bislang ungenutzte Potenziale für die Unternehmensnachfolge stärker erschließt.

Henning Höne
Marcel Hafke
Dietmar Brockes
Franziska Müller-Rech
Susanne Schneider

und Fraktion