

Frau Carina Gödecke
Präsidentin des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/190**

Alle Abg

17. Oktober 2012

**Anhörung Donnerstag, 25. Oktober 2012 zu
Gesetz zur Förderung des Mittelstandes in Nordrhein-Westfalen
(Mittelstandsförderungs-gesetz)
Gesetzentwurf der Landesregierung – Drucksache 16/126 (Neudruck) –**

Sehr geehrte Frau Gödecke,
sehr geehrte Damen und Herren,

für die Einladung zur Anhörung sowie die Möglichkeit zur Stellungnahme zu dem obigen Gesetzentwurf bedanken wir uns.

Unsere Stellungnahme zu dem Fragenkatalog haben wir als **Anlage 1** zu diesem Schreiben beigelegt.

Wegen verschiedener in dem Fragebogen nicht angeschnittener Themen möchten wir zu dem Gesetzentwurf Folgendes bemerken:

Aus der Sicht der ganz überwiegend mittelständisch strukturierten Bauindustrie begrüßen wir grundsätzlich Maßnahmen zur Förderung des Mittelstandes. Allerdings möchten wir darauf hinweisen, dass durch eine Förderung des Mittelstandes nicht die übrige Wirtschaft in NRW, einem Bundesland, in dem die Industrie über viele Jahrzehnte erfolgreich tätig war und Arbeitsplätze geschaffen hat, benachteiligt wird. Der Bestand von großen Bauunternehmen ist ebenso bedeutsam, um Großprojekte abwickeln zu können, die anderenfalls an ausländische Firmen mit deren Nachunternehmern vergeben würden. Für den

Baubereich möchten wir hier nur auszugsweise den Tunnel-, U-Bahn- und Brückenbau anführen.

Ein Mittelstandsförderungsgesetz ist im Übrigen dann positiv zu beurteilen, wenn tatsächlich etwas gefördert wird. Dies vermischen wir jedoch überwiegend in dem Gesetzesentwurf, der vergleichbar dem Mittelstandsgesetz einer früheren Regierung im Wesentlichen Programmsätze (s. § 2) enthält, dagegen aber keine konkreten Maßnahmen beinhaltet. Ob die in dem Gesetzesentwurf vorgesehene „Clearingstelle Mittelstand“ oder der Mittelstandsbeirat in der Lage sein werden, effektiv zur Mittelstandsförderung beizutragen, bleibt abzuwarten.

Im Einzelnen sind in Ergänzung unserer Ausführungen zum Fragebogen folgende Punkte kritisch zu sehen:

1. Die Regelung zur Vergabe öffentlicher Aufträge (§§17 – 19) tragen nicht zur Verbesserung des Vergabewesens bei. Das Vergaberecht ist zum Teil geregelt im GWB, für das die Länder keine Zuständigkeit besitzen, im Übrigen im Haushaltsrecht in Verbindung mit den Vergabeverordnungen wie VOB und VOL. In dieses bewährte System der Vergaberegeln ist bereits in völlig missglückter Weise durch das Tariftreue- und Vergabegesetz NRW (TVgG-NRW), das sich als wirtschafts- und mittelstandsfeindlich darstellt, eingegriffen worden. Der Hinweis in § 17 ändert daran nichts; er „zementiert“ vielmehr die Mittelstandsfeindlichkeit. Mit dieser Auffassung stehen wir keinesfalls allein da, wie den Stellungnahmen anlässlich der Anhörungen zum TVgG entnommen werden kann. Insoweit kann der Hinweis auf das TVgG nicht als ein Akt der Mittelstandsförderung angesehen werden.
2. Eine ebenso überflüssige sowie missglückte Regelung enthält § 18: Die Thematik bezüglich der Fachkunde bei der Vergabe von Bauleistungen ist in § 6 Abs. 3 VOB/A, Fassung 2012 hinreichend – und bundeseinheitlich – geregelt. Spezielle Hinweise auf die bundeseinheitlichen PQ-Verfahren sind ebenfalls in § 6 Abs. 3 Nr. 2 VOB/A zu finden.

Eine zusätzliche Regelung speziell für den Bereich des Handwerkes ist nicht erforderlich und diskriminiert vielmehr andere Ausbildungsgänge, die zum Teil sogar höherwertig sind, wie wir bereits ausführlich in verschiedenen Schreiben und Gesprächen dargelegt hatten. Daran ändert auch Abs. 2 des § 18 grundsätzlich nichts, dem wir lediglich im Hinblick auf den Beharrungswillen des damaligen Ministers zur Beibehaltung der Vorschrift im Gesetzentwurf zugestimmt haben. Die Übersichtlichkeit des Vergaberechtes wird so nicht gefördert, wenn nämlich Vergabefachleute (der öffentlichen Auftraggeber) nunmehr neben dem GWB, der VOB / VOL auch noch das TVgG-NRW und das Mittelstandsgesetz zu beachten haben.

3. Sinngemäß das gleiche gilt zu § 19 bezüglich der Aufteilung in Teil- und Fachlose. Hier ist allerdings erfreulich, dass keine zusätzliche Regelung getroffen wird, weshalb die Vorschrift aber auch wegfallen könnte und das Gesetz übersichtlicher und kürzer machte (Beitrag zur Entbürokratisierung).
4. Wenn die noch zu erlassende Rechtsverordnung Konkreteres zur so genannten Clearingstelle und zum Mittelstandsbeirat enthält und die avisierte Zusammenarbeit zu positiven Ergebnissen führt, würden wir dies sehr begrüßen.

Mit freundlichen Grüßen
Bauindustrieverband Nordrhein-Westfalen e.V.


(RA'in Prof. Beate Wiemann)

Hauptgeschäftsführerin


(RA Harald Kern)

Geschäftsführer

Anlage

1

**Gesetz zur Förderung des Mittelstandes in Nordrhein-Westfalen
(Mittelstandsförderungsgesetz - Gesetzentwurf Landesregierung Drucksache 16/126)
Zum Fragenkatalog anlässlich der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk am 25.10.2012**

Antworten zum Fragenkatalog

Zu Frage 1

Nach sorgfältiger Durchsicht des Gesetzentwurfes könnte man geneigt sein, diese Frage mit der Gegenfrage zu beantworten, ob es sich hier nicht um eine rhetorische Frage handle, denn es fällt außerordentlich schwer, in dem Gesetz konkrete Aussagen zu Maßnahmen der Mittelstandsförderung zu finden, die nicht auch ohne Erlass dieses Gesetzes umgesetzt werden könnten. So enthält das Gesetz zahlreiche programmatische Punkte, deren Zielsetzung sicherlich durchaus zu begrüßen ist, bei denen es aber an der Konkretisierung der Maßnahmen fehlt, wie dies beispielsweise bei den meisten Punkten des § 2 Abs. 2 der Fall ist.

Bei dem von einer früheren Landesregierung initiierten und anschließend wegen Wirkungslosigkeit aufgehobenen Mittelstandsgesetz hatten wir eine vergleichbare Feststellung treffen müssen, dass nämlich die Notwendigkeit des Gesetzes unter Berücksichtigung des allgemein gültigen Zieles der Entbürokratisierung durchaus in Frage gestellt werden darf, auch wenn generell gegen die Förderung des Mittelstandes selbstverständlich keine Einwendungen bestehen.

Möglicherweise können das so genannte Clearing-Verfahren (gibt es eigentlich kein deutsches Wort dafür?) und der Mittelstandsbeirat dazu beitragen, Verbände und Kammern bei mittelstandsrelevanten Gesetzgebungsverfahren rechtzeitig und noch vor der Kabinettsverfassung mit dem anliegenden Thema zu befassen und zu einer Verbesserung und Beschleunigung des Verfahrens führen.

Zu Frage 2 sowie Fragen 5 und 6

Bereits Artikel 28 der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen stellt klar, dass die Klein- und Mittelbetriebe in Landwirtschaft, Handwerk, Handel und Gewerbe und die freien Berufe zu fördern sind. Das Gesetzgebungsverfahren ist in den Artikeln 65 bis 71 der Verfassung geregelt. Es schließt die so genannte Clearingstelle nicht aus; das Gesetzgebungsverfahren selbst ist jedoch von Seiten der Verfassung vorgegeben. Inwieweit die vorgesehene Stelle eine Beschleunigung oder Verbesserung im Gesetzgebungsverfahren unter Berücksichtigung sämtlicher Interessen der Wirtschaft und Bürger mit sich bringen kann, lässt sich dem Gesetzentwurf nicht entnehmen. Mögli-

2

cherweise kann die nach § 6 Abs. 6 des Gesetzentwurfes vorgesehene Rechtsverordnung nützliche Konkretisierungen erkennen lassen. Im Übrigen könnte die so genannte Clearingstelle als nichtöffentliche Institution zwar durchaus beschleunigende und komprimierende Wirkung im Gesetzgebungsverfahren haben; andererseits besteht aber auch für den Bürger, die Wirtschaft und andere am Verfahren nicht Beteiligte die Gefahr, dass die notwendige Transparenz im Gesetzgebungsverfahren eingeengt und Vorentscheidungen getroffen werden, die aus verfassungsrechtlicher Sicht nicht unbedenklich sein können.

Im Übrigen ist die Einrichtung und Arbeitsweise der so genannten Clearingsstelle einerseits an verschiedene nicht konkretisierte Voraussetzungen gebunden, andererseits die Berücksichtigung von deren Ergebnissen aber ebenso wenig genau festgelegt, so dass es insgesamt sehr fraglich erscheint, ob eine solche Institution - auch unter den zuvor genannten verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten - als ein „weises Instrument“ angesehen werden kann.

Zu Frage 3

Die Dauerhaftigkeit der Einrichtung muss sicherlich nach einer gewissen Zeit überprüft und konstatiert werden. Ein eigenständiges Befassungs- und Klärungsrecht ist sicherlich erforderlich, um effizient arbeiten zu können.

Zu Frage 4

Es ist kein sachlicher Grund erkennbar, bereits bestehende Gesetze, die Beschwerden für den Mittelstand beinhalten, der Prüfungskompetenz der Stelle zu entziehen.

Zu Fragen 5 und 6

s. hierzu unsere Ausführungen zu Fragen 2 und 3.

Zu Frage 7

Da durch die Tätigkeit der so genannten Clearingstelle Informationen für das Gesetzgebungsverfahren gewonnen werden, ist sie letztlich dem Bereich der öffentlichen Hand zuzurechnen, so dass auch von deren Seite die Kosten zu tragen wären.

Zu Frage 8

Die Regelung enthält positive Zielsetzungen; mangels konkreter Aussagen können die Chancen / Risiken aber nicht abgeschätzt werden.

Zu Frage 9

Die in § 10 Abs. 6 gewählte Aufgabe „Diversity Management“ beinhaltet zum einen einen Begriff, der der deutschen Sprache fremd ist und der zum anderen begrifflich nicht sauber definiert ist. Als Beispiel dürfen wir hinweisen auf die vielfältigen Deutungen bei Wikipedia (Ausdruck als **Anlage** zu diesem Fragen- /Antwortkatalog beigefügt). Eine Konkretisierung dessen, was hier beabsichtigt wird, wäre begrüßenswert.

Zu Frage 10

Unter Bezug auf § 16 Abs. 3 ist nicht ohne Weiteres einsichtig, inwieweit in einem Mittelstandsförderungsgesetz Förderinstrumente entwickelt werden müssen und wie diese aussehen sollen.

Zu Frage 11

s. unsere Ausführungen zu Frage 1.

Zu Frage 12

Grundsätzlich müssten bei allen Gesetzesinitiativen und neuen Verordnungen die in § 2 des Gesetzentwurfes postulierten Ziele auch Gegenstand der Prüfung werden. Die enumerative Aufzählung von Programmsätzen ist sicherlich erheblich einfacher, als deren – auch nur teilweise - Umsetzung.

Zu Frage 13 und 14

Die vollkommen praxisuntauglichen Regelungen des Tariftreue- und Vergabegesetzes NRW und die damit verbundenen gravierenden Nachteile für mittelständische Unternehmen werden durch das geplante Mittelstandsförderungsgesetz in keiner Weise kompensiert oder auch nur an irgendeiner Stelle verbessert.

Während das Tariftreue- und Vergabegesetz Belastungen für jeden dort angesprochenen Unternehmer, der bei öffentlichen Auftraggebern anbieten will, enthält, fehlen im Mittelstandsförderungsgesetz auch nur vergleichbar konkrete Ansätze zur Verbesserung der Situation mittelständischer Unternehmen. Zunächst ist klarzustellen, dass die in den §§ 10 – 15 des Gesetzentwurfes formulierten Ziele keine ausreichenden Konkretisierungen enthalten, wie und wo eine – zusätzliche – „Förderung“ über die bestehenden Gesetze und Möglichkeiten hinaus stattfinden soll. Es bedarf zunächst einer nachvollziehbaren Analyse der zu fördernden Themen und Bereiche. In Anbetracht der in ihrer Förderbreite kaum fassbaren Förderziele (§ 10 Abs. 1 Ziff. 1 – 4) und der andererseits finanziell nur beschränkt zur Verfügung bestehenden Möglichkeiten, die zur Erreichung von Förderzielen regelmäßig in Anspruch genommen oder zumindest tangiert werden, bedarf es der schwerpunktmäßigen Festlegung.

4

Zu Frage 15

Hier ist auf die Antwort zu Frage 10 zu verweisen.

Zu Frage 16

Die Beantwortung dieser Frage hängt zusammen mit dem Begriff, wer zu „den Organisationen der gewerblichen Wirtschaft“ zu zählen ist (vgl. § 6 Abs. 1). Wer legt z. B. fest, welche Verbände etc. an den jeweiligen Verfahren zu beteiligen sind?

Zu Frage 17

Grundsätzlich dürfte auch das Wachstum im Interesse der betrieblichen Interessenvertretungen liegen.

Diversity Management

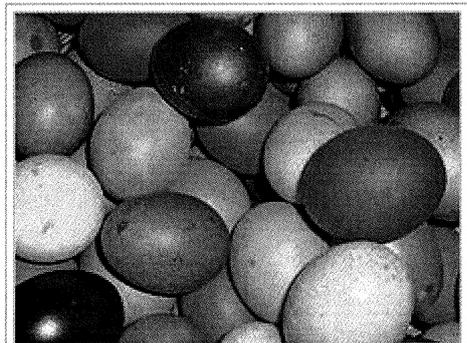
aus Wikipedia, der freien Enzyklopädie

Diversity Management (auch *Managing Diversity*) bzw. **Vielfaltsmanagement** wird meist im Sinne von „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“ verwendet. Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit (engl.: *diversity*) der Mitarbeiter, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor und versucht sie für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen. Die Ziele von Diversity Management sind es, eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeiter in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Bei den Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung sind, zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil.

Diversity Management ist Teil des Human-Resources-Managements.^[1]

Inhaltsverzeichnis

- 1 Definitionen
 - 1.1 Diversity
 - 1.2 Diversity Management
- 2 Entwicklungshintergrund
- 3 Ziele und Inhalte
 - 3.1 Personenbezogene Aspekte
 - 3.2 Verhaltensbezogene Diversität
- 4 Theoretischer Zugang
- 5 Empirisch-praktischer Zugang
 - 5.1 Discrimination-and-fairness-Paradigma
 - 5.2 Access-and-legitimacy-Paradigma
 - 5.3 Learning-and-effectiveness-Paradigma
- 6 Diversity Compliance
- 7 Kritik
- 8 Literatur
- 9 Weblinks
- 10 Siehe auch
- 11 Einzelnachweise



Farbliche Vielfalt

Definitionen

Diversity