LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/710

A18, A07

HANDWERK.NRW

Stellungnahme
zur Anhörung des Ausschusses für Wirtschaft, Energie und Landesplanung am 4. Juli 2018

zum Antrag der Fraktionen von CDU und FDP „Mittelstand und Handwerk stärken – Arbeitsplätze sichern: Unternehmensnachfolge in Nordrhein-Westfalen unterstützen", Drucksacke 17/2159

1. Ausgangslage

Mittelständisches Unternehmertum ist eine unverzichtbare Säule für wirtschaftlichen Erfolg und soziale Aufstiegsperspektiven. Auch innerhalb Nordrhein-Westfalens zeigt sich bei Vergleich zwischen den einzelnen Regionen, dass ein starkes mittel ständisches Unternehmertum mit hoher Wachstumsdynamik, hohem Beschäftigungsgrad, leistungsfähigen Qualifizierungsstrukturen (v.a. durch Berufsbildung) und hoher Innovationskraft korreliert. Eine Region wie das Ruhrgebiet, die aus historischen und politischen Gründen weniger stark durch mittelständisches Unternehmertum geprägt ist, weist deutlich schlechtere Bilanzen hinsichtlich Wachstumsdynamik oder Beschäftigung aus als das Münsterland oder Ostwestfalen-Lippe. Aus Sicht des Handwerks ist die Stärkung mittelständischer, dezentraler Strukturen eine ganz grundlegende Strategie der ökonomischen Entwicklung des Landes und seiner Regionen (dazu aktuell das Positionspapier der Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften in der Region Ruhr: „Mittelstandsmetropole Ruhr!").

Es ist deshalb richtig und sinnvoll, seitens der Landespolitik Unternehmensgründungen und Unternehmensnachfolgen als Teil einer Gesamtstrategie für Wachstum, Innovation und Beschäftigung in den Blick zu nehmen. Es ist überhaupt sehr zu begrüßen, dass nach unserer Beobachtung alle Fraktionen des Landtages diese und andere mittelstands- und handwerkspolitische Fragen verstärkt aufgreifen und damit nicht zuletzt die Impulse aus der Enquetekommission VI zur Zukunft von Handwerk und Mittelstand der letzten Wahlperiode umsetzen und weiterentwickeln.

Die Sicherung der Unternehmensnachfolge ist eine der wichtigsten Herausforderungen für die Betriebe und somit für die Handwerksorganisation. Die Fachkräftelücke wird über kurz oder lang auch die Chefbüros im Handwerk erreichen. Schon jetzt besteht ein Überangebot an Betrieben, bei denen der Generationswechsel innerhalb der nächsten Jahre stattfinden müsste, gegenüber geeigneten Bewerbern.

Im Einzelnen sind für die Situation im Handwerk folgende Befunde zu nennen:

- Die Zahl der Existenzgründungen im Handwerk schwankt in NRW seit 2006 etwa um 17.000 bis 18.000 bei ca. 50.000 Existenzgründungen insgesamt. 2015 lag der Anteil des Handwerks an allen Existenzgründungen insgesamt in NRW bei 15% (bundesweit 14,7%). Dabei ist entgegen der landläufigen Wahrnehmung im Handwerk der Anteil von Vollerwerbsgründungen höher und der Anteil von Gründungen in Soloselbständigkeit geringer als in der Gesamtwirtschaft. Einzelunternehmen mit voller Haftung spielen im Handwerk eine noch größere Rolle als in der Gesamtwirtschaft.

- Das Gründungsgeschehen ist stark von den nicht zulassungspflichtigen Handwerken und dem handwerksähnlichen Gewerbe geprägt, dort auch mit einem hohen Anteil migrantischer Gründungen (ca. 2500 von 9600 Zugängen im zulassungsfreien Handwerk durch EU-Ausländer in NRW 2017).

- Existenzgründungen im Handwerk erfolgen überwiegend – und besonders ausgeprägt im nicht zulassungspflichtigen Handwerk – durch Neugründungen. 2009 machten Übernahmen bundesweit knapp 20% aller Existenzgründungen aus. Aktuelle Zahlen sind dazu nur für einzelne Kammern verfügbar. Die Gründungsdynamik ist v.a. in Gewerken mit geringem Kapitalbedarf hoch (z.B. Kosmetiker, Friseure, Raumausstatter), während in Gewerken mit hohem Kapitalbedarf die Übernahmen eine größere Rolle spielen (z.B. Bäcker, Tiefbauer).

- Aus Umfragen des Zentralverbands des deutschen Handwerks und aus Auswertungen von Rollendaten ergibt sich, dass etwa jeder fünfte Betriebsinhaber über 60 Jahre alt ist. Das betrifft in NRW also etwa 40.000 von 190.000 Betrieben, bei denen sich mittelfristig die Frage nach Übergabe oder Schließung stellt. Ein Potential von 10.000 übergabefähigen Betrieben landesweit ist realistisch kalkuliert, wenn man zugrunde legt, dass bei der Hälfte der Betriebe eine Übernahme angestrebt wird.

- Die Relevanz von Instrumenten zur Übernahmefinanzierung ergibt sich daraus, dass z.B. nach aktuellen Zahlen der Bürgschaftsbank NRW von 210 Gründungsbürgschaften 132 auf Übernahmefälle entfielen.

2. Beratungsstrukturen

Im Beratungswesen bei den Handwerkskammern und handwerklichen Fachverbänden ist die Unternehmensnachfolge von jeher eines der Schwerpunktthemen. Durch die langjährige Förderung der Informations- und Beratungsleistungen durch den Bund und die meisten Länder sowie die Eigenleistungen der Handwerksorganisation (Eigenmittel und organisatorische Vernetzung) konnte ein System von hochqualifizierten, mit den spezifischen Besonderheiten des Handwerks vertrauten und bei der Zielgruppe bekannten Fachleuten etabliert werden. Dieses Expertennetz steht (auch dank der Förderung) uneingeschränkt auch den Existenzgründern zur Verfügung. Landesweit sind derzeit knapp 100 Stellen für diverse Beratungsthemen eingerichtet.

Die Betriebsberaterinnen und Betriebsberater verfügen über sehr umfangreiches Know-how und Material für die Sensibilisierung und die Begleitung von Betriebsinhabern und Nachfolgern. Ihre Stärke liegt in der Moderation des gesamten Prozesses für beide Seiten. Bei den beratenen Betrieben und bei Partnern sind sie für diese Aktivitäten hoch angesehen.

3. Trends und Erfahrungen aus der Beratungspraxis

Aus der Beratungspraxis ergeben sich folgende Beobachtungen:

- Die abgebende Generation wird tendenziell älter.

- Die Gründungsneigung ist seit Jahren rückläufig. Die Bereitschaft zur Gründung ist bei Menschen mit Zuwanderungserfahrung bzw. –hintergrund unabhängig von der Qualifikation höher als bei Inländern.

- In der Beratungspraxis wird erkennbar, dass die Schere zwischen den Vorstellungen der Übergeber und der Übernehmer größer wird. Dies betrifft die Einschätzungen zum Wert und zur Attraktivität des Übernahmeobjekts oder auch die Erwartungen in Bezug auf die Altersvorsorge des Übergebenden und stellt höhere Anforderungen an den Beratungsprozess.

- Der vieldiskutierte Fachkräftemangel bedingt Führungskräftemangel, da dieser sich überwiegend aus den beruflich Qualifizierten rekrutiert. Da die berufliche Bildung langfristig rückläufig ist, tut sich eine demographische Lücke nicht nur bei der Nachbesetzung von Fachkräftestellen, sondern auch bei der Nachfolge von Unternehmern auf.

- Der Erfolg von Neugründungen und Übernahmen hängt eng mit der Qualifikation des Inhabers zusammen. Von vielen kurzlebigen und nicht qualifizierten Gründungen ist kein nennenswerter Beitrag zur Ausbildung und Fachkräftesicherung zu erwarten. Bei der Förderung von Existenzgründungen muss bei allem Bemühen um ein Mehr an Gründungen der Blick auf die Qualität gerichtet bleiben.

- Aktuelle Herausforderungen durch Digitalisierung stellen sich auf allen betrieblichen Ebenen, so dass bei Übernahmen oft auch erhebliche Innovationsanstrengungen erforderlich sind, um den Betrieb langfristig erfolgreich zu positionieren. Das hohe Tempo der Neuerungen verlangt vom Übernehmer strategische, über mehrere Jahre tragfähige Überlegungen zur Neuausrichtung des Unternehmens.

- Familieninterne Nachfolgen sind weniger selbstverständlich, der Anteil von externen Übernahmen nimmt zu. Daraus ergeben sich andere Anforderungen an einen erfolgreichen Übergabeprozess. In der Beratungspraxis wird die Unterstützung bei der Nachfolgersuche und –auswahl wichtiger.

- Ebenso wie familieninterne Übergaben geht auch der Anteil mithelfender oder mitarbeitender Familienangehöriger zurück. Die Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen sich für junge Existenzgründer sowohl bei Neugründung als auch bei Übernahme in besonderem Maße. Die Belange von Selbständigen werden jedoch in den familienpolitischen Angeboten und Leistungen, die in den letzten Jahren mit vorrangigem Blick auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte oder Erwerbslose stark ausgebaut wurden, nur unzureichend berücksichtigt. Dies mindert, nicht mehr nur aus Sicht von Frauen, die Attraktivität des Unternehmertums.

- Die Gründungs- und Übergabekultur im Handwerk unterscheidet sich der sogenannten „Startup-Kultur“, da sie sich durch Langfristigkeit und Solidität auszeichnet. Viele Instrumente zur Innovationsförderung oder zur Erlangung von Wagniskapital zielen an der Realität des handwerklichen Gründungs- und Übernahmegeschehens vorbei. Eine nennenswerte Ausnahme davon ist das Sonderprogramm Handwerk der Kapitalbeteiligungsgesellschaft NRW in den Varianten „Nachfolge“ und „Zukunft“.

4. Das Kernproblem der Unternehmensnachfolge

Das wirkliche Problem der Zukunft ist der Mangel an geeigneten Gründungs- und Nachfolgewilligen. Aus den Ausführungen wird deutlich, dass der demographische Wandel dabei nicht der einzige Faktor ist. Die weiter abnehmende Selbstverständlichkeit von familien- und betriebsinternen Stabwechseln sowie ein merklicher Wandel bei den Kriterien für die persönliche Lebensplanung der jungen Erwachsenengeneration werden die Führungskräftelücke im Handwerk verstärken. Daraus erwächst ein höherer Unterstützungsbedarf für Betriebe bei der Nachfolgersuche. Wenn die Nachfolgersuche nicht erfolgreich ist, werden auch solide und rentable Betriebe geschlossen oder gehen in größeren, überregional agierenden Unternehmenseinheiten auf.

Die konkrete Herausforderung ist, geeignete Nachwuchsführungskräfte zu identifizieren und zu erreichen, um sie an die Perspektive Unternehmertum im Handwerk heranzuführen. Es muss Basisarbeit in der Erschließung neuen Potentials an Führungskräften geleistet werden. In diese Arbeit sind auch die jungen Menschen einzubeziehen, die sich zunächst für ein Studium entschieden haben. In Deutschland gibt es derzeit so viele Studenten wie nie zuvor. Das bleibt nicht ohne Einfluss auf die Perspektiven von Absolventen. Genau hier könnte das Handwerk punkten. Daher suchen wir nach zusätzlichen Wegen, junge Menschen mit Führungspotenzial anzuwerben.

5. Zu den Empfehlungen des Antrags im Einzelnen

Unternehmensnachfolge

Es ist richtig, dass für das Thema Unternehmensnachfolge weiter sensibilisiert werden muss und dazu auch Unterstützungskonzepte weiterentwickelt werden müssen. Die Sensibilisierung und Begleitung der Betriebe läuft bereits sehr gut. Die Moderation zwischen Übergeber und Unternehmer sind bereits Kernbestandteil der Existenzgründungsberatung und erweist sich in den allermeisten Fällen als wichtige und zum Teil auch aufwendige Unterstützung.

Mehr Unterstützung ist dagegen bei der Aufschließung von Nachfolgerpotential erforderlich. Entsprechend notwendige Aktivitäten sind durch die aktuellen Beratungs- und Förderstrukturen nicht gedeckt. Es fehlen Kapazitäten und Finanzierungsmöglichkeiten im Rahmen der vorhandenen Instrumente der Gewerbeförderung, um durch eine strukturierte Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit in

Betrieben, in Fach- und Meisterschulen, in Hochschulen und Universitäten Nachwuchskräfte für den Karriereweg als selbständiger Unternehmer zu interessieren. Zielführend wären Maßnahmen wie z.B. die Beratung von Nachwuchskräften über Karriereperspektiven durch Unternehmensnachfolge die Begleitung von Kompetenzentwicklung über gezielte Karriere- und Weiterbildungsschritte, die Beratung größerer Handwerksbetriebe zum Führungskräfte-Recruitment auch in Hochschulen.

Gründerpreis

Es ist sinnvoll, im Rahmen des Gründerpreises auch eine Kategorie für gelungene Nachfolgeprozesse auszuloben. Bei der Zahl und Dotierung der Preise sollte unbedingt auf die Gleichwertigkeit von Neugründungen und Übernahmen geachtet werden. Entgegen der landläufigen Vermutung können auch Übernahmeprozesse ausgesprochen innovativ sein und Beschäftigungsimpulse setzen. Die Sicherung und Neuausrichtung bestehender Unternehmen steht der Etablierung neuer Unternehmen nicht nach.

Beratungsprogramm Wirtschaft

Es ist richtig, innerhalb des Beratungsprogramms Wirtschaft auch das beratungsintensive Thema Unternehmensnachfolgen angemessen zu berücksichtigen und etwaige Änderungen des Beratungsbedarfs dort auch abgebildet werden

RWP-Richtlinie

Es ist sinnvoll, auch die Übernahme einer aus Altersgründen von Stilllegung bedrohten Betriebsstätte in der neuen RWP-Richtlinie vorzusehen. Da der Übernehmer z.B. gemäß § 613a BGB umfangreiche arbeits- und sozialpolitische Pflichten zu übernehmen hat, die eine Übergabe gefährden können, kann so im Einzelfall eine Übergabe unterstützt und zur Stabilisierung von Beschäftigung beigetragen werden.

Mitarbeiterbeteiligung

Im Handwerk spielt Mitarbeiterbeteiligung bisher keine besondere Rolle und ist wegen der überwiegend kleinen Betriebsgrößen auch nur sehr eingeschränkt geeignet. Typischer ist hier der Eintritt eines Mitarbeiters als Gesellschafter, um eine spätere vollständige Übernahme einzuleiten. Es spricht also nichts dagegen, ggfs. vorhandene Hemmnisse für Mitarbeiterbeteiligungen zu beseitigen. Dies wird aber in der Praxis nur von überschaubarer Relevanz bleiben.

6. Weitergehende Empfehlungen

Eine Verbesserung der Gründungskultur sollte über die im Antrag genannten Maßnahmen hinaus noch weitere Strategien und Handlungsfelder umfassen:

Positives Unternehmerbild
Grundlegend für die Gewinnung von mehr Unternehmernachwuchs ist ein positives und attraktives Unternehmerbild. Dies betrifft nicht nur die Darstellung des Unternehmertums durch Wirtschaftsorganisationen und politische Akteure, z.B. mit Blick auf die höheren Verdienstperspektiven durch Aufstieg in Selbständigkeit. Dies ist insbesondere eine Anforderung an die schulische Bildung. Das geplante Schulfach „Wirtschaft" könnte dazu ein Ansatzpunkt sein.

Berufsorientierung und Berufsvorbereitung
Trotz der Einführung von „KAoA" gibt es noch erheblichen Bedarf, an allen Schulformen eine breite und ergebnisoffene Berufsorientierung und Berufsvorbereitung zu etablieren, in deren Zusammenhang durch Praxiskontakte auch die Arbeitswelt in mittelständischen Unternehmen und die Option zur Selbständigkeit vermittelt werden. Auch die Angebote der Ganztagsbetreuung könnten in diesem Sinne stärker auf Berufs- und Arbeitswelt ausgerichtet werden.

Für Unternehmernachwuchs in Handwerk und Mittelstand sind neben beruflich Qualifizierten auch akademische Qualifizierte wie Betriebswirte und Ingenieure eine wichtige Rekrutierungsquelle. Deshalb muss an den Hochschulen mit einschlägigen Studiengängen systematischer als bisher Unternehmernachwuchs geworben und ggfs. durch ergänzende Qualifikationen an die unternehmerische Selbständigkeit herangeführt werden. Auch der weitere Ausbau dualer und trialer Studiengänge böte Chancen.

Keine Privilegierung der „Plattformökonomie" in der Gründungsförderung
So wichtig und vielversprechend die Unterstützung digital getriebener Geschäftsmodelle auch ist, sollten entsprechende Fördermaßnahmen oder bürokratische Erleichterungen nicht zu einer Privilegierung bestimmter Geschäftsmodelle und Gründungsvorhaben führen, sondern diskriminierungsfrei und generell auf die Erleichterung von Gründungen und Übernahmen abzielen. Innovationsförderung darf nicht mögliche Ergebnisse von Innovationsprozessen politisch vorwegnehmen wollen, sondern muss Rahmenbedingungen für eine ergebnisoffene Innovationskultur setzen. Deswegen sollte auch in der politischen Kommunikation die Gleichwertigkeit von Gründungen und Übernahmen ebenso herausgestellt werden wie die Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Branchen.

Letztlich sind auch die sogenannte „Plattformökonomie" oder andere Geschäftsmodelle der Digitalwirtschaft auf innovative Gründungen, Übernahmen und Transformationsprozesse im gesamten Mittelstand angewiesen. Digitalisierung und andere Innovationen lassen sich nicht auf die „Digitalwirtschaft" beschränken, sondern erfassen die gesamte Wirtschaft und werden von der Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen in ganz unterschiedlichen Zusammenhängen vorangetrieben.

Verbesserung allgemeiner wirtschaftspolitischer Rahmenbedingungen

Konkrete Beratungs- oder Finanzierungsinstrumente der Gewerbeförderung sind ein wichtiges Element der Wirtschaftspolitik, sie können aber nur wirksam werden in einem Kontext allgemeiner und verlässlicher Rahmenbedingungen, unter denen Unternehmen gegründet, übernommen und geführt werden können. Aus mittelstandspolitischer Sicht besteht derzeit in verschiedener Hinsicht Handlungsbedarf:

- Steuerrecht: z.B. Einkommensteuer (Thesaurierungsrücklage, Progression, Gewerbesteuer, Grundsteuer, Grunderwerbssteuer)
- Bau- und Planungsrecht: Verfügbarkeit von geeigneten Gewerbeflächen
- wirtschaftsfreundliche Mobilitätskonzepte vs. Diesel-Fahrverbote
- Eindämmung und Vermeidung von kumulativen Bürokratiebelastungen (aktuell z.B. Gebührenbelastungen bei Lebensmittelkontrollen, Datenschutz-Grundverordnung, Gewerbeabfallverordnung)
- Eindämmung von wirtschaftlicher Betätigung der öffentlichen Märkten in Konkurrenz zur mittelständischen Privatwirtschaft (aktueller Fall z.B.: Stadt Wuppertal)

Vereinbarkeit von Familie und Selbständigkeit

Als echtes Gründungshemmnis hat sich die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Selbständigkeit entwickelt. Es ist enorm wichtig, Unternehmerinnen und Unternehmer, besonders in KMU, nicht nur bei der Familienorientierung für ihre Mitarbeiter zu unterstützen, sondern sie selbst in ihrer Rolle als Eltern oder pflegende Angehörige wahrzunehmen und mit geeigneten Maßnahmen zu unterstützen. Daraus entwickelt sich zum einen mehr Verständnis und Bereitschaft für die Belange der Mitarbeiter, zum anderen dürfte es auch positive Auswirkungen auf die Gründungsbereitschaft junger Menschen haben.

Für selbständige Frauen ist bereits die Schwangerschaft ein existentielles Betriebsrisiko, da es keine ausreichenden Absicherungsmöglichkeiten gibt. Das Elterngeld gibt es zwar inzwischen auch für Selbständige. In der Praxis stößt es bei Unternehmerinnen und Unternehmern auf Zurückhaltung, weil es bedeutend komplizierter in der Beantragung ist als für Arbeitnehmer. Die Höhe des Zuschusses ist vom Unternehmenserfolg abhängig und somit nicht verlässlich planbar. Hinzu kommen Vorgaben und Nachweispflichten über die eingesetzte Arbeitszeit. Besser geeignet wäre eine unbürokratische Regelung in Form einer verlässlichen Pauschale.

Umsetzung Enquetekommission VI (Drs. 16/14200)

Zu den vorgenannten Punkten sind zum Teil auch in der Enquetekommission VI zielführende Empfehlungen formuliert worden. Einige einschlägige Punkte wie engere Abstimmung von Fördereinrichtungen mit den Wirtschaftsorganisationen bei Programmgestaltung (Nr. 51), medienbruchfreie Gewerbeanmeldung (Nr. 67) oder Entbürokratisierung der Gewerbeförderung (Nr. 66, bzgl. Meistergründungsprämie) sind bereits angegangen worden. Weitere Punkte sind noch in Bearbeitung oder offen:

- Anwendung des Standards der „Arbeitsgemeinschaft der Wert ermittelnden Berater im Handwerk" als branchenübliches Verfahren zur Wertermittlung von Handwerksunternehmen durch die Finanzverwaltung des Landes (Nr. 26)

- Umstellung von einzelnen Instrumenten der Gewerbeförderung auf landeseigene Mittel anstelle von Kofinanzierungsstrukturen mit entsprechender Bürokratieentlastung für Betriebe und Projektträger (Nr. 27, vgl. auch Koalitionsvertrag 2017)

- Abbau von hemmenden Faktoren im Steuerrecht (Wagniskapital, Thesaurierungsrücklage, Abschreibungsregeln für geringwertige Wirtschaftsgüter, Negativfolgen der Finanzmarktregulierung auf Mittelstandsfinanzierung) (Nr. 30)

- Abbau von Bürokratiebelastung (Nr. 40, s.u.)

- Förderung eines positiven Unternehmerbildes (Nr. 63)
- Beratung und Qualifizierung mit Fokus auf migrantische Gründungen (Nr. 71)

Düsseldorf, den 26. Juni 2018

Dipl.-Volkswirt Josef Zipfel
Hauptgeschäftsführer HANDWERK.NRW