

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17721

A18, A07

28.06.2018

STELLUNGNAHME

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

Mittelstand und Handwerk stärken | Arbeitsplätze sichern: Unternehmensnachfolge in NRW unterstützen

Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der FDP, Drs 17/2159

I. Grundsätzliche Bewertung

Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind in Nordrhein-Westfalen beheimatet. KMU bieten gut 54 Prozent aller in Nordrhein-Westfalen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten einen Arbeitsplatz und erwirtschaften 37 Prozent des Gesamtumsatzes der Wirtschaft in unserem Bundesland. 82 Prozent aller Auszubildenden sind in KMU tätig. Sie sind das Rückgrat der nordrhein-westfälischen Wirtschaft.

Die Herausforderungen der Unternehmensnachfolge in KMU sind vielfältig. Häufig fallen Eigentum und Lenkung zusammen. Mit dem Ausscheiden des Firmengründers ist neben der Frage der Lenkung daher regelmäßig auch die Frage des Eigentums zu klären. KMU sind zudem eng mit ihrem Standort verbunden. Die enge Verflechtung der regionalen Wertschöpfungsketten ist charakteristisch für die hiesige Industrie. Scheiden Unternehmen aus diesem Verbund aus, hat das Auswirkungen auf vor- und nachgelagerte Wertschöpfungsstufen.

Der Verlust von Arbeitsplätzen würde besonders im ländlichen Raum einen mittelbaren Verlust von Kaufkraft bedeuten und damit das Land gegenüber der Stadt als Wirtschaftsstandort weiter schwächen. Ziel der Politik sollte es daher sein, die Wirtschafts- und Industriepolitik unternehmerfreundlich zu gestalten sowie Förderinstrumente bereitzustellen.

Wichtige Themen im Übergabeprozess sind Steuer- und Erbrecht, Vertragsgestaltung sowie die Bewertung des Unternehmens. Daraus ergeben sich für die Politik konkrete Handlungsfelder, deren Ausgestaltung im Sinne des Unternehmertums erfolgen sollte. Dazu gehören:

- Wir brauchen ein positives Grundempfinden für Wirtschaft und Industrie. Denn gleich ob Neugründung oder Nachfolge, junge Generationen sollten dafür begeistert werden Verantwortung zu übernehmen.
- Unternehmensnachfolge sollte ebenso exponiert wie eine Neugründung in der Wahrnehmung verankert werden.
- Dabei sollten Übernehmern die gleichen Unterstützungen gewährt werden wie Neugründern.
- Verwaltungen und Behörden sollten die Übergabeprozesse von Beginn an unterstützen.
- E-Government sollte dazu beitragen, effiziente Verwaltungsabläufe zu gewährleisten.
- Eine eindeutige Erbschaftssteuer schafft Handlungsklarheit und verringert die Transaktionskosten bei Unternehmensübergaben.
- Die Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung sollte weitestgehend harmonisiert und klar gegenüber der betrieblichen Altersvorsorge abgegrenzt werden.

II. Bedeutung der Unternehmensnachfolge in Nordrhein-Westfalen

Laut Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) wird das erfolgreiche Management der Unternehmensnachfolge eine der ganz zentralen Herausforderung für den Mittelstand. In den kommenden zwei Jahren planen 236.000 Inhaber von KMU ihren Rückzug aus dem Unternehmen. In den kommenden fünf Jahren sollen ca. 511.000 oder 13,7 Prozent aller KMU von der Herausforderung Unternehmensnachfolge betroffen sein. Jeder siebte Inhaber plant eine Stilllegung des Unternehmens. Würden alle KMU-Inhaber die eine Stilllegung bevorzugen, diese in den nächsten fünf Jahren auch durchführen, würde das ein Wegfall von 331.000 KMU bedeuten.

Alleine in Nordrhein-Westfalen stehen laut Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM) von 2018 bis 2022 32.300 Unternehmen zur Übergabe an und damit so viele wie nirgendwo sonst in Deutschland. 32.300 Unternehmen, die Arbeitsplätze für mehr als 550.000 Beschäftigte bieten. Obwohl der Anteil der Unternehmen des Produzierenden Gewerbes an der Gesamtwirtschaft 20 Prozent beträgt, stehen 30,7 Prozent der Unternehmensnachfolge in diesem Wirtschaftszweig in den nächsten Jahren an. Damit ist insbesondere die Industrie, Garant für Arbeit und Wohlstand, mit den Herausforderungen der Unternehmensnachfolge konfrontiert.

Neben demografischen Faktoren sorgt eine veränderte Lebenseinstellung (Work-Life-Balance) für zusätzliche Herausforderungen der Unternehmensnachfolge. 1,4

Mio. Inhaber sind 55 Jahre und älter. Dabei scheint sich der demografische Wandel in der Inhaberschaft der KMU im Vergleich zu Deutschland rascher vollzogen zu haben. Jeder zehnte Inhaber ist bereits 77 Jahre alt. In Nordrhein-Westfalen sind 37 Prozent der KMU-Inhaber bereits 55 Jahre und älter.

Laut Ifm wird gut die Hälfte der zur Übergabe stehenden Familienunternehmen von Familienmitgliedern übernommen. 18 Prozent der Familienunternehmen werden von Mitarbeitern (Management Buy-Out) übernommen und 29 Prozent werden an Externe verkauft. Während familieninterne Nachfolgeregelungen keine Wettbewerbskomponente aufweisen, obliegt der Wettbewerb um attraktive Käufer den Gesetzen des Marktes. Nordrhein-Westfalen konkurriert dabei nicht nur mit anderen Bundesländern, sondern auch mit seinen europäischen Nachbarstaaten. Potentielle Nachfolger (und selbstredend auch Gründer) wählen sorgfältig aus, wo sie die besten wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen bzw. Standortfaktoren vorfinden. Eine Untersuchung der Beratungsgesellschaft EY zeigt, dass Nordrhein-Westfalen insbesondere für asiatische Investoren ein attraktives Zielland darstellt.

Unzureichende Informationen zu Übergabe- oder Übernahmeabsichten hemmen das Zusammenkommen von Käufer und Verkäufer. Eine ineffiziente Vermittlung ohne qualifizierte neutrale Berater verhindert das Zusammenkommen von Verkäufer und Käufer. Der Nachfolgeprozess muss daher weiterhin durch qualifizierte Berater gezielt unterstützt und gefördert werden.

Eine mangelhafte oder nicht stattfindende Nachfolgeregelung hat unmittelbare Auswirkungen auf das Rating der Unternehmen. Für ein gutes Rating ist ein gewissenhaftes Controlling hinsichtlich Ertrags- und Liquiditätsplanung für den gesamten Planungsprozess die Grundvoraussetzung. Die Finanzierung der Unternehmenskäufe ist ohne Unterstützung durch Förderinstitute oft nicht darstellbar.

III. Regionalförderung

Die Frage der Unternehmensnachfolge hat konkrete Auswirkungen auf die Investitionstätigkeit in den Jahren vor der geplanten Übergabe / Stilllegung. Je näher die geplante Übergabe rückt, desto weniger wird laut IfM investiert. Grund dafür dürfte das Zusammenspiel zwischen dem bevorstehenden Generationenwechsel und dem relativ hohen Alter des Inhabers sein. Die Alteigentümer von KMU sind verunsichert, ob ein potenzieller Nachfolger den künftigen Ertrag einer Investition gleich hoch bewertet wie er selbst ¹ und dies entsprechend im Kaufpreis berücksichtigt. Blickt man auf die Art der geplanten Übergabe zeigt sich, dass die Investitionstätigkeit bei einer geplanten familieninternen Lösung höher liegt als bei einem externen Käufer oder einer Mitarbeiterübernahme. Wichtig ist es, den Zeitraum der Unsicherheit bezüglich der Unternehmensnachfolge möglichst kurz zu gestalten, wenngleich bei der rechtlichen Ausgestaltung Gründlichkeit der Schnelligkeit vorzuziehen ist. Ausbleibende Investitionen haben insbesondere im ländlichen Raum einen hohen negativen Wirkungsgrad. Damit einhergehenden strukturelle Veränderungen sollten seitens der Politik entgegengewirkt werden. Eine ein-

fache und transparente Ausgestaltung der Förderinstrumente erübrigt kostenintensiven Beratungsaufwand und schafft Freiräume für die wirklich wichtigen Entscheidungen.

IV. Unternehmensnachfolge als Gründung

Mit der Übernahme eines bestehenden und funktionierenden Unternehmens überspringt man die Phase der Marktetablierung, die Stakeholder Beziehungen sind zumeist erprobt und belastbar, ein fester Kundenstamm sorgt für planbaren Cash-Flow und die Benutzung bestehender Strukturen ermöglichen es dem neuen Eigentümer die zukunftsweisenden Entscheidungen angehen zu können. Die Einarbeitungsphase kann für die Übergangszeit nach Belieben gestaltet werden und ermöglicht so eine nachhaltige Übergabe. Damit bietet die Übernahme eines bestehenden Unternehmens im Vergleich zu einer Neugründung viele Vorteile. Welche Form der Existenzgründung für den einzelnen Jungunternehmer die vorteilhafteste ist, bleibt jedoch eine Einzelfallentscheidung.

Drei Viertel der Existenzgründer geben laut KfW an, lieber neu zu gründen anstatt bestehende Strukturen zu übernehmen. Wichtig für die Wirtschaft ist es daher, dass die Unternehmensnachfolge, als Form der Existenzgründung, nicht hinter einer Neugründung in der Wahrnehmung zurückfällt. Dem allgegenwärtigen Begriff Start-Up sollte eine ebenso exponierte Bedeutung der Unternehmensnachfolge entgegengesetzt werden. Aufgabe der Politik sollte es daher sein, neben der Unterstützung von Unternehmensgründungen auch die Unternehmensnachfolge im Blick zu haben. Ein wichtiger Aspekt sollte die positive Besetzung des Begriffs von Unternehmertum sein. Hier gilt es den Ordnungsrahmen unternehmerfreundlich auszugestalten und damit potentiellen Nachfolgern den Einstieg zu erleichtern. Darüber hinaus sollten Nachfolgern dieselben Förderleistungen zugedacht werden wie Gründern. Der Zugang zum notwendigen Beteiligungskapital sollte weiterhin erleichtert werden. Zwar wurden Erleichterungen beim Verlustvortrag und ein breiteres Angebot der KfW bereits erreicht, aber wichtige Punkte müssen noch angegangen werden. Bisher muss das übernommene Unternehmen sein Geschäftsmodell beibehalten bis seine Verluste durch Gewinne ausgeglichen wurden. Das steht unternehmerischen Realität mit immer schnelleren Produktlebenszyklen und veränderten Marktanforderungen konträr gegenüber. Letztlich sollten mehr Gründungsinteressierte für eine Übernahme als Gründungsform sensibilisiert werden.

V. Unternehmensnachfolge durch Mitarbeiterbeteiligungen

Eine Unternehmensfortführung im Rahmen von Mitarbeiterbeteiligungen stellt eine weitere mögliche Form der Übergabe dar. Mitarbeiterbeteiligungen sind zu begrüßen, wenn die Eigenkapitalstruktur des Unternehmens gestärkt wird und ein nachhaltig stabiles Beteiligungsmodell gewählt wird. Bisher wenden 4.200 Unternehmen in Deutschland Mitarbeiterkapitalbeteiligungen an. Häufigste Ausprägung ist dabei die Belegschaftsaktie.

Jedoch besteht auch hier weiter Handlungsbedarf. Aufgrund unterschiedlicher Vorgaben im Steuer-, Arbeits-, Kapitalmarkt- und Gesellschaftsrecht ist die grenzüberschreitende Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen äußerst komplex. Dies führt dazu, dass oftmals, wenn überhaupt, lediglich die Mitarbeiter im Sitzland des Unternehmens in den Genuss einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung kommen. Wichtig sind daher internationale, mindestens aber EU-weite Harmonisierungen, die eine grenzüberschreitende Beteiligung der Mitarbeiter eines Unternehmens erleichtern.

Die Politik sollte durch eine verbesserte Förderung die notwendigen Anreize setzen, damit sich die Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch in Deutschland als wichtiges Instrument der Personalpolitik, des langfristigen Vermögensaufbaus sowie der Vorbereitung einer etwaigen Unternehmensnachfolge etabliert. Dabei ist zu beachten, dass die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital ihres eigenen Unternehmens eine sinnvolle Ergänzung und keine Alternative zur der biometrische Risiken absichernden betrieblichen Altersversorgung ist. Wichtig ist daher, dass die Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht zu Lasten der betrieblichen Altersvorsorge geht, deren weitere Verbreitung nicht ausgebremst werden darf. Anders als die betriebliche Altersversorgung ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowohl zum Zeitpunkt der Einzahlung als auch bei der späteren Entnahme steuerfrei. Diese besondere steuerliche Begünstigung kann dazu führen, dass das Arbeitsentgelt vorrangig für Mitarbeiterkapitalbeteiligung statt für betriebliche Altersvorsorge verwendet wird.

VI. Weitere Aspekte der Unternehmensnachfolge

i. Erbschaftssteuer

Laut einer Befragung des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) beabsichtigen insgesamt zwei Drittel der Umfrageteilnehmer, das Unternehmen teilweise oder vollständig ohne Entgelt zu übertragen. Die Neuregelung der Erbschaft- und Schenkungsteuer betrifft viele Familienunternehmen daher unmittelbar. Das Gesetz zur Anpassung des Erbschaftsteuer- und Schenkungssteuergesetzes an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, wurde am 9. November 2016 im Bundesgesetzblatt Nr. 52 (BGBl. I 2016, S. 2464) veröffentlicht und trat rückwirkend zum 1. Juli 2016 in Kraft. Die Verfassungsrichter sahen es als unverhältnismäßig an, dass nach der alten Regelung unproduktives Verwaltungsvermögen bis zu einer Höhe von 50 Prozent des Wertes des Betriebsvermögens steuerfrei übergehen konnte. Der Gesetzgeber hat deshalb im neuen Erbschaftsteuerrecht einen Systemwechsel vollzogen. Damit ist das Verwaltungsvermögen grundsätzlich nicht mehr begünstigt und muss versteuert werden. Für unternehmerisches Vermögen mit einem Wert von über 26 Mio. Euro pro Erwerber bedeutet die Erbschaftsteuerreform sogar eine vollständige Neuausrichtung der Nachfolgeplanung. Experten äußern sich dahingehend, dass sich mit der Reform die erbschaftsteuerlichen Rahmenbedingungen in ihrer Belastungswirkung verschärft. Zudem haben die Regelungen zu einer Komplexitätserhöhung geführt, sodass ein Generationenwechsel ohne steuerliche Beratung und Gestaltung nicht mehr zu empfehlen ist.

Die zahlreichen Neuregelungen und Nachjustierungen des Erbschaftsteuerrechts werfen zahlreiche Fragen zur Auslegung und Anwendung auf. Eine Konkretisierung und Fortentwicklung im Wege von Erlassen ist daher dringend geboten. Im Wesentlichen sollte das begünstigte Vermögen sachgerecht abgegrenzt werden. Auch weil das nicht begünstigte Betriebsvermögen als Privatvermögen behandelt wird und auf das sog. Privatvermögen bei der Frage, ob ein Unternehmen einer Verschonung bedarf, zurückgegriffen wird. Sicherzustellen ist hierbei auch, dass die notwendige Unternehmensliquidität nicht übermäßig von der Verschonung ausgenommen wird. Die Defizite zur Anerkennung der Familienunternehmen anhand der β Qualitativen Merkmale¹ müssten beseitigt werden. Die Überbewertung von eigentümer- und familiengeführten Unternehmen muss flächendeckend gesetzgeberisch behoben werden durch marktgerechte Berücksichtigung von Kapital- und Gesellschafterbindungen. Die steuerliche Erleichterung der Unternehmensnachfolge sollte auch zukünftig sichergestellt werden, denn eine Verschonung des Betriebsvermögens gegenüber anderen Vermögensarten ist international üblich und aufgrund der Stellung der Unternehmen als Garant von Arbeitsplätzen gerechtfertigt. Letztlich sind in Deutschland die Steuersätze zu hoch, so dass Verschonungen dringend geboten sind. Wichtig für die Wirtschaft ist daher, die Überbewertung von familiengeführten Unternehmen zu beheben, zinslose Stundung einführen und Verwaltungsanweisung zur Erbschaftsteuer für mehr Rechtssicherheit maßvoll gestalten.

ii. Bürokratieabbau

Laut Befragung des Statistischen Bundesamtes äußerten sich die involvierten Personen eines Unternehmensnachfolgeprozesses zur Fragestellung β Wahrnehmung von bürokratischen Belastungen durch Unternehmen in ausgewählten Situationen¹ wie folgt:

Stärken: Unbestechlichkeit, Diskriminierungsfreiheit, Räumliche Erreichbarkeit.

Schwächen: Verständlichkeit des Rechts, Verständlichkeit der Formulare und Anträge, Informationen über den weiteren Ablauf.

Die deutsche Industrie ist auf einen effizienten und kostengünstigen Rechtsrahmen angewiesen. Bürokratische Hürden kosten Zeit und Geld, hemmen Investitionen und Innovationen und stellen damit einen Nachteil im internationalen Standortwettbewerb dar. Insbesondere KMU haben aufgrund begrenzter finanzieller und sachlicher Ressourcen einen erheblichen Nachteil durch staatliche Überregulierung. Ein Abbau überflüssiger Bürokratie verringert die Kosten für alle Mitglieder der Gesellschaft und verschafft dem Unternehmergeist Raum zur Entfaltung.

iii. Digitalisierung

Der Megatrend Digitalisierung konkretisiert sich für die Unternehmen im Begriff Industrie 4.0. Die Notwendigkeit der Digitalisierung eines Unternehmens wird als

umso wichtiger angesehen, je jünger der Firmeninhaber ist. Während scheidende Eigentümer möglicherweise eine defensive Digitalisierungsstrategie verfolgten, sind es die jüngeren, die eine Digitaloffensive forcieren. Dazu benötigen sie zuerst eine technische Infrastruktur. Es gilt nun, den Masterplan Gigabit rasch und effizient umzusetzen. Auch muss an den Schnittstellen zwischen Behörden und Unternehmen Kompatibilität bestehen.

Die wichtigsten Behördenkontakte im Übergabeprozess sind laut einer Befragung des Statistischen Bundesamtes: Arbeitsgericht (Verhandlungspflicht und Einigung bei Klage des Betriebsrates aufgrund möglicher Entlassungen), Agentur für Arbeit, Finanzverwaltung (Anzeige der Betriebsaufgabe zur Einstellung von Steuervorauszahlungen), Gewerbeamt (Anzeige der Betriebsaufgabe), Amtsgericht (Löschung oder Änderung des Eintrags im elektronischen Handelsregister).

Die Möglichkeiten der digitalen Verwaltung (E-Government) müssen in NRW noch besser genutzt werden. Denn sie bieten vielfältige Vorteile: Zum einen kann ein leistungsstarkes E-Government die Digitalisierung in NRW unterstützen und vorantreiben. Zum anderen kann E-Government zum Bürokratieabbau beitragen und Verwaltungsverfahren vereinfachen und beschleunigen. Beides ist wichtig für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes NRW.

Die derzeitigen analogen Verfahren sind unnötig langwierig und steigern in Folge dessen die Projektkosten. Mit dem E-GovG-NRW ist eine wichtige Grundlage für den Ausbau des E-Governments in NRW gelegt worden. Hohe Priorität bei der Umsetzung muss die Nutzerfreundlichkeit der E-Government-Angebote haben, um die Akzeptanz bei den Nutzern – insbesondere KMU – zu sichern. Hierzu gehören vor allem einheitliche Standards sowie eine niederschwellige Umsetzung und Handhabbarkeit. Die von der Landesregierung eingeleiteten Schritte gehen dabei bereits in die richtige Richtung. Wichtig ist zudem auch, die Mitarbeiter in den Behörden entsprechend zu schulen und die Unternehmen – insbesondere auch KMU – sachgerecht über die neuen Möglichkeiten und Chancen zu informieren.