

„Mittelstandspolitik – arbeitsorientiert und innovativ Für ein soziales Europa“

2. Mittelstandspolitische Konferenz der IG Metall 13. / 14. September 2006 in Berlin

Die Geschäftspolitik kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) scheint oft nicht spektakulär. Sie wird in der Öffentlichkeit weniger beachtet, als die Aktivitäten der großen und überregional bekannten Konzerne. Doch prägen die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der kleinen und mittleren Unternehmen die Lebenswirklichkeit von rund 70 Prozent der Bevölkerung. Industriepolitisch haben sie als fester Bestandteil von Wertschöpfungsketten eine wichtige Funktion. Im Organisationsbereich der IG Metall kommt den KMU damit eine wachsende Bedeutung zu.

Die Konferenz ist Teil der von IG Metall Vorstand beschlossenen mittelstandspolitischen Initiative. Sie soll dazu beitragen, eine arbeitsorientierte und innovative Mittelstandspolitik für ein soziales Europa voranzutreiben, in unserer eigenen Organisation ebenso wie in Wissenschaft und Politik.

Mit der jetzigen Konferenz mit ca. 250 Teilnehmer/Innen will die IG Metall:

- die Positionsfindung mittelstandspolitischer Themen voranbringen,
- gute Praxisbeispiele im Sinne von Handlungsmöglichkeiten verallgemeinern,
- eine geeignete Plattform für KMU-Akteure herstellen,
- einen europäischen Kontext reflektieren und
- eine Auseinandersetzung mit der Politik organisieren.

Die Konkretisierung der vorgenannten Zielvorstellungen wird in den Foren bearbeitet. Hierzu wurden die folgenden Thesen entwickelt. Sie sind Grundlage für das Konferenzergebnis und eine mittelstandspolitische Standortbestimmung der IG Metall.



„Wir wollen unsere Konzepte als Antwort auf den Strukturwandel einer mittelständischen Wirtschaft und auf die Veränderungen in der Arbeitswelt von KMU's weiterentwickeln“, so Wolfgang Rhode, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. „Innovative Konzepte für den Mittelstand müssen jedoch immer die Arbeitnehmer mit im Blick haben. Ihre Leistungsbereitschaft und Qualifikation sind die entscheidenden Träger für wirtschaftliche Ertragskraft. Wer Politik für den Mittelstand machen will“, so Rhode, „der muss zugleich Politik für die betroffenen Arbeitnehmer machen.“

Die Foren im Überblick

1. Schmutzkonzurrenz statt Innovationswettbewerb?
2. Steuerreform – gute Aussichten für KMU?
3. Mitbestimmung im Mittelstand - Hemmschuh oder Beschleuniger?
4. Vorausschauende Personalplanung und Qualifizierung – möglich in KMU?
5. Kleine und mittlere Unternehmen – ein Innovationsfaktor?

Forum 1: Schmutzkonzurrenz statt Innovationswettbewerb?

Forenbeschreibung

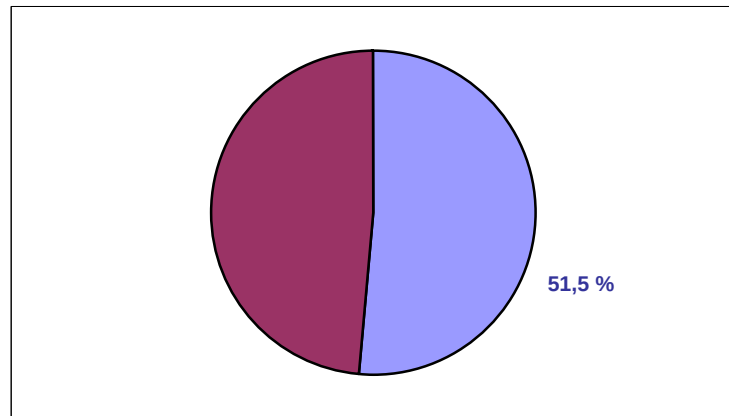
Die neoliberale Deregulierungsdebatte hat in den letzten Jahren erheblichen Flurschaden angerichtet und die gesellschaftliche Akzeptanz für die Sicherung tarifvertraglicher Mindeststandards nachhaltig geschädigt. Dieser Prozess wird von der europäischen und nationalen Politik mit immer neuen Initiativen und Maßnahmen vorangetrieben. Die EU-Dienstleistungs-richtlinie ist ein weiteres, aktuelles Beispiel dazu.

Gleichzeitig werden durch Outsourcing und Leiharbeit immer größere Teile der Belegschaften ausgehebelt und dem wachsenden Druck der Dienstleistungsmärkte und prekärer Beschäftigungsverhältnisse ausgesetzt. Die Folge: Dumpingwettbewerb und Schmutzkonzurrenz breiten sich aus.

Erfahrungen und Erkenntnisse zu dieser gesellschaftlich und ökonomisch schädlichen Entwicklung sind ebenso wie gewerkschaftliche Handlungsansätze und politische Anforderungen Diskussions- und Arbeitsgegenstand dieses Forums.

Thesen

1. Viele KMU's reagieren auf den Wettbewerb zunehmend mit wachsendem Druck auf Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen. Auch Outsourcing, Leiharbeit und Werkvertragsarbeit werden zunehmend genutzt, um Stammbeschaftungen abzubauen und Kosten einzusparen. Diese Perversion des Wettbewerbgedankens schadet nicht nur den unmittelbar betroffenen Arbeitnehmern. Sie führt zugleich zu ökonomischen Fehlsteuerungen und gesellschaftlichen Fehlentwicklungen.
2. Die Öffnung der Dienstleistungsmärkte in Europa setzt in Verbindung mit der Deregulierungspolitik der EU einen erheblichen Dumpingwettbewerb frei. Betroffen sind nicht nur Montagebereiche und Handwerk, sondern auch die industriellen Sektoren im Organisationsbereich der IG Metall. Die Sicherung tariflicher Standards für grenzüberschreitende Dienstleistungsarbeit (Arbeitnehmerentsendung; Leiharbeit; Scheinselbstständigkeit) ist deshalb dringend geboten.
3. In vielen europäischen Ländern gibt es weitaus bessere



Der Mittelstand tätigt 51,5 Prozent der Bruttoinvestitionen aller Unternehmen.

- gesetzliche Regelungen zur Sicherung tariflicher Standards als in der Bundesrepublik. Deutschland als größte und außenwirtschaftlich erfolgreichste Volkswirtschaft in Europa darf nicht zum Einfallstor für Dumping- und Schmutzkonzurrenz in Europa werden.
4. Der Anwendungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes ist auf den gesamten Organisationsbereich der IG Metall auszuweiten. Tarifliche Standards sind als Mindestnormen auch für entsandte Arbeitnehmer und Leiharbeiter aus anderen europäischen Ländern zu sichern.
5. KMU-Beschäftigte sind zumindest ebenso schutzbedürftig wie andere Arbeitnehmer. Nicht die Abschaffung oder Einschränkung sondern die Stärkung und erforderlichenfalls KMU-bezogene Flankierung des Arbeitnehmerschutzes ist Aufgabe der Politik.
6. Betriebsräten kommt bei der Bekämpfung der Dumpingspirale sowohl im nationalen als auch grenzüberschreitenden europäischen Wettbewerb eine wachsende Bedeutung zu. Formen branchenbezogener gewerkschaftlicher Zusammenarbeit können dabei wertvolle Unterstützung leisten. Bestehende Rechtsmittel und die Chancen solidarischen Handelns gilt es zu nutzen um der Dumpingspirale entgegenzuwirken und statt dessen Innovation zu fördern.

Forum 2: Steuerreform - gute Aussichten für KMU?

Forenbeschreibung

Die Unternehmenssteuerreform 2008 steht vor der Tür. Die Forderungen von Arbeitgeberseite nach Steuerentlastungen ebbten nicht ab.

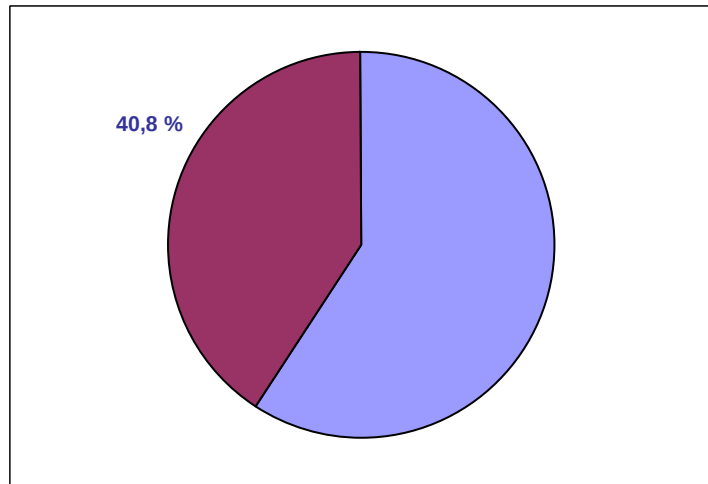
Ist die Steuerlast ein drückendes Problem der KMU? Brauchen Mittelständler Steuergeschenke? Was sieht das Regierungskonzept vor? Was wollen die Gewerkschaften? Welche Auswirkungen haben die unterschiedlichen Steuerreformkonzepte für das Wachstum?

Auf diese Fragen gibt das Forum Steuern Antworten. Betriebsräten sollen Kernkompetenzen in Steuerfragen vermittelt werden, um dem Trommelfeuer der Arbeitgeberverbände begegnen zu können.

Thesen

1. Dass KMU von der Steuerlast erdrückt werden und Steuer-senkungen zur Sicherung der Wettbewerbskraft nötig sind, ist nichts als eine ungesicherte Behauptung. Zwar vergeht kaum ein Tag, ohne dass in den Medien die exorbitante Steuerbelastung der Wirtschaft beklagt wird. Quer durch die Wirtschaft seien tausende Arbeitsplätzen bedroht, wenn die Unternehmenssteuern nicht endlich gesenkt werden würden. Ob es tatsächlich so ist - keiner weiß es. Denn was die wenigsten wissen ist, dass Zahlen über die wirkliche Steuerbelastung von kleinen und mittleren Unternehmen fehlen! Die tatsächliche Steuerbelastung im Mittelstand ist eine Blackbox. Alles was vorliegt, sind Modellrechnungen. Und diese zeigen keinesfalls in die gleiche Richtung.

2. Was Deutschland braucht, ist mehr **Steuergerechtigkeit**. Unternehmen werden in Deutschland schon lange nicht mehr nach ihrer Leistungsfähigkeit besteuert. Derjenige, der clever ist, trickst selber bei der Steuer herum oder engagiert jemand, der das für ihn macht. Unternehmen mit Auslandsengagement rechnen Gewinne klein, indem sie Gelder zwischen dem In- und Ausland hin und her schieben. In



Der Mittelstand erwirtschaftet 40,8% aller steuerpflichtigen Umsätze.

einkommenssteuerpflichtigen KMU werden Privatausgaben über das Firmenkonto abgerechnet und auf diese Weise die Steuerbelastung reduziert. Die Höhe der Steuerbelastung und die tatsächliche Leistungsfähigkeit klaffen daher auseinander. Deshalb müssen Steuerschlupflöcher geschlossen werden.

3. Wie viel Steuern jemand zahlt, muss sich nach der Leistungsfähigkeit richten. Wer mehr verdient, zahlt auch mehr. Der linear progressiv ansteigende Steuersatz hat keinesfalls ausgedient. Wer weniger verdient als zur Sicherung der Existenz nötig ist, zahlt gar nichts. Dass stellt der Grundfreibetrag sicher. Das Konzept der Solidarischen Einfachsteuer (SES)

der Gewerkschaften wird dem gerecht.

4. KMU brauchen Steuern, denn Steuern sichern die Ausgabenbereitschaft der größten öffentlichen Investoren - der Städte und Kommunen. Zwar hat es sich noch nicht herumgesprochen, aber tatsächlich sind es die Gewerkschaften, die heute Politik für KMU machen, nicht die Kammern und Handwerksverbände und schon gar nicht die Industrieverbände. Denn das Hauptproblem von KMU ist die fehlende Inlandsnachfrage. Gewerkschaften sind eine der wenigen, die fordern, dass der Staat Einnahmen bekommt, um seine Ausgaben für öffentliche Investitionen zu verstetigen. Das ist die richtige Zukunftspolitik - auch wenn das viele nicht hören wollen.

Forum 3: Mitbestimmung im Mittelstand - Hemmschuh oder Beschleuniger?

Forenbeschreibung

Erstmals wurde nach dem 1. Weltkrieg, parallel zum konfliktbeladenen Aufbau einer parlamentarischen Demokratie (Weimarer Republik), 1920 der Gedanke einer Mitwirkung durch Betriebsräte durchgesetzt. Nach dem zweiten Weltkrieg musste von den Gewerkschaften hart um die Unternehmens- und Betriebsratsmitbestimmung gerungen werden. Ging es doch nach dem Machtverlust des Kapitals darum, die Betriebsräte in den 50er Jahren gegen die Gewerkschaften in Stellung zu bringen.

Seither ist die Mitbestimmung mit ihren Reformschritten 1972 und 2001 zu einer relativen „Erfolgsgeschichte“ geworden. Aber die Mitbestimmung ist unter Druck. Aktuell wird unser Mitbestimmungssystem von weiten Teilen der Unternehmen und ihrer Verbände bekämpft. Tagtäglich muss sie von den ca. 12.000 KMU-Betriebsräten (ca. 46.000 Betriebsratsmitglieder) im Organisationsbereich der IG Metall gesichert werden.

In diesem Forum werden praktische Erfahrungen ausgetauscht, Erkenntnisse zum Stand der KMU-Betriebsratsarbeit und Perspektiven der Arbeitnehmerbeteiligung diskutiert.

Thesen

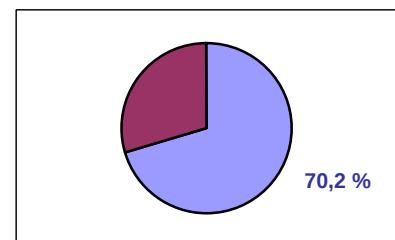
1. Viele KMU-Arbeitgeber und ihre Mittelstandsverbände diffamieren die Mitbestimmung als Irrweg. Sie sei bürokratisch, teuer, wettbewerbschädlich und zudem ein Sonderweg in der EU. Im Gegensatz zu den meisten Großbetrieben, hat der Mittelstand keinen wirklichen Frieden mit der Teilhabe der Arbeitnehmer und der partiellen Einschränkung des unternehmerischen Direktionsrechtes gemacht. Es ist deshalb notwendig, dass die IG Metall mit ihrer Politik beharrlich auf die Stärkung der Demokratiefähigkeit des Mittelstands hinarbeitet. Von der systematischen Erschließung „weißer Flecken“ bis hin zur Skandalisierung mitbestimmungsförderlicher Aktivitäten reicht dieses wichtige Arbeitsfeld.
2. KMU-Betriebsräte verfügen über eine „schlanke Organisation“ und sind in ihrer Aufgabenstellung „Generalisten“. Sie sind die „gute Seele“ des Betriebes. Ohne sie wären viele KMU's nicht in der Lage für Betrieb und Beschäftigte

wirtschaftlichen Erfolg zu sichern.

3. Die fortschreitende Europäisierung betrifft auch die Rechte und Sozialstandards von Arbeitnehmern. Gerade im Mittelstand wird der Nachholbedarf Deutschlands deutlich. Die Beteiligungs- und Mitbestimmungspraxis in anderen EU-Ländern ist z.T. weitreichender und wirkungsvoller. Dies reicht vom Zugangsrecht und Arbeitsmöglichkeiten der Gewerkschaften im Betrieb bis hin zu unkomplizierten, praktischen Konfliktlösungen.
4. Die Idee der Partizipation der Arbeitnehmer hat sich in der Praxis bewährt. Wo Firmeninhaber aufgeschlossen agieren, lassen sich wichtige Zukunftsfragen, auch mit Blick auf den wirtschaftlichen Nutzen erfolgreich bearbeiten. Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck lassen sich mit Innovation, guter Arbeit, fairen Tarifen, qualifizierten Beschäftigten in Einklang bringen. Gleichwohl bestätigt die Erfahrung, dass viele KMU-Betriebsräte in ihrem Engagement an die Grenzen des jetzigen Betriebsverfassungs-

gesetzes geraten. Deshalb bedarf es einer Reforminitiative, welche die einseitige wirtschaftliche und soziale „Vormachtstellung“ der Unternehmen begrenzt und die Aktionsmöglichkeiten der Betriebsräte zur Zukunftssicherung der Betriebe und entsprechender Beschäftigungsperspektiven verbessert.

5. Nur wer seine Rechte kennt, Strategien beherrscht und bereit ist sie offensiv zu nutzen, kann gleichberechtigtes Handeln und Durchsetzungsfähigkeit auf gleicher Augenhöhe erreichen. Nur wer sich qualifiziert und argumentativ befähigt, kann gegenüber den Arbeitgebern, aber vor allem auch gegenüber den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb überzeugen.



Der Mittelstand beschäftigt 70,2 % aller Arbeitnehmer/innen.

Forum 4: Vorausschauende Personalplanung und Qualifizierung - möglich in KMU?

Forenbeschreibung

KMU-Beschäftigte wollen Zugang zu Weiterbildung und beruflichem Fortkommen. Auch die kleinen und mittleren Unternehmen benötigen gut ausgebildetes Personal, um sich auf dem Markt zu behaupten. Dennoch wird eine gezielte betriebliche Qualifizierungsbedarfsermittlung und die Bereitstellung von Personal als nicht finanzierbar beklagt.

Erfahrungen mit regionalen Verbundlösungen und die Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrages Baden-Württemberg werden vorgestellt. Ansätze der europäischen Politik und Beispiele aus verschiedenen Ländern geben Hinweise auf Handlungsmöglichkeiten.

Thesen

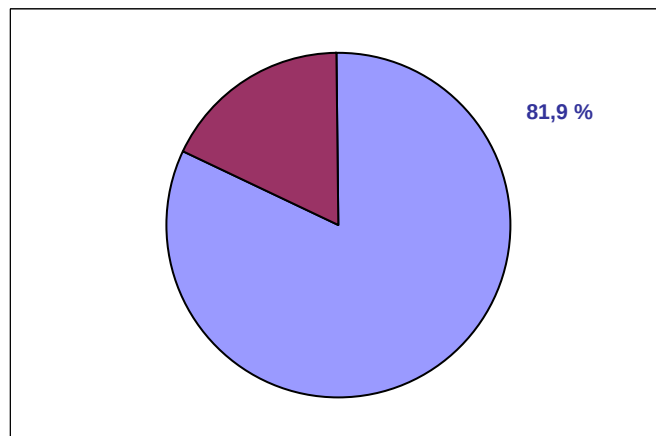
1. Der bisherige Ansatz des eigenverantwortlichen lebenslangen Lernens des Einzelnen reicht nicht aus, um den Arbeitsplatz zu erhalten, oder den beruflichen Aufstieg sicher zu stellen.
2. Wenn kleine und mittlere Unternehmen ein breites Qualifizierungs-Know-how von ihren Beschäftigten einfordern, müssen sie dafür auch Verantwortung übernehmen. Das setzt eine gezielte Personal- und Weiterqualifizierungsbedarfsermittlung voraus, die sowohl die persönlichen Interessen der Beschäftigten, als auch die des Unternehmens einbezieht.
3. Eine Reduzierung lebenslangen Lernens auf eine reine berufliche Anpassungsqualifizierung führt zu größerer Abhängigkeit gegenüber den Arbeitgebern und verringert die Arbeitsplatzsicherheit. Statt dessen muss die berufliche Weiterbildung den Beschäftigten weiterführende Bildungschancen eröffnen.
4. Eine gezielte Personal- und Qualifikationsbedarfsermittlung wird insbesondere in den kleinen und mittleren Unternehmen als Finanzierungsproblem erachtet. Der posi-

ve Nutzen wird dabei nicht erkannt. Deshalb müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Freistellung und Finanzierung für alle Beschäftigten durch den Arbeitgeber gewährleisten.

5. Weiterbildungsnetzwerke können dabei unterstützen und helfen, die Finanzierungsproblematik zu reduzieren. Zudem stellen sie Know-how und Infrastruktur zur Verfügung, indem sie beratend tätig werden, Bedarfsermittlungen durchführen und den Wissensaustausch organisieren.
6. Systematische betriebliche Personalpolitik und qualifizierte Arbeitnehmerbeteiligung in KMU's sind auch im europäischen Vergleich schwach

ausgeprägt. Der europäische Austausch über vorhandene Weiterbildungskonzepte einzelner Länder kann hier wichtige Anregungen geben und wechselseitiges Lernen fördern. Die im EMB vereinbarte tarifpolitische Zielsetzung, Qualifizierung bis 2009 in den Tarifverträgen zu verankern, macht die berufliche Weiterbildung zu einem zentralen gewerkschaftlichen Handlungsbereich und schafft neue Instrumente für die Arbeit der Betriebsräte.

7. Durch die Anerkennung von Bildungsabschlüssen und Zertifizierungen auf europäischer und internationaler Ebene sollten die Voraussetzungen für einen europäischen Arbeitsmarkt verbessert werden.



Der Mittelstand bietet rund 81,9 % der Ausbildungsplätze an.

Forum 5: Kleine und mittlere Unternehmen - ein Innovationsfaktor?

Forenbeschreibung

In diesem Forum werden die Stärken und Schwächen des Mittelstandes im Themenfeld Innovation diskutiert. Dabei wird nicht nur der Begriff geklärt, sondern auch die Bedingungen dargestellt, unter denen in mittelständischen Unternehmen innovationsfördernde- und innovationshemmende Prozesse stattfinden.

Anhand von Beispielen aus der Beratungspraxis werden diese Prozesse dargestellt und untersucht. In einem weiteren Schritt werden Ansätze für Betriebsräte entwickelt, wie auf Innovationsprozesse, mit dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung, Einfluss genommen werden kann.

Thesen

1. KMU haben hohes Innovationspotenzial. Mit 3,2 Millionen Unternehmen und rund 70 Prozent aller in der privaten Wirtschaft Beschäftigten sind KMU ein großer Teil der deutschen Wirtschaft. Sie nehmen wesentlichen Einfluß auf die Beschäftigungsentwicklung und haben deshalb bei der Schaffung von Arbeitsplätzen einen wichtigen Beitrag zu leisten. Dies gilt ebenso für die Entwicklung und Anwendung von Innovationen.
2. Trotz hohem Potenzial sind die Innovationsaktivitäten rückläufig. Während in anderen Staaten die Bedeutung der KMU für die gesamtwirtschaftliche Innovationstätigkeit zunimmt, kann Deutschland diesem Trend nicht folgen. Seit Mitte der neunziger Jahre ist die Innovationsaktivität von KMU in Deutschland rückläufig. Vor allem die nur sporadisch Forschung und Entwicklung betreibenden KMU ziehen sich aus dem Innovationsgeschehen zurück. Originäre Unternehmensneugründungen als Quelle von Innovationen sind seit einigen Jahren stark rückläufig.
3. Menschen machen Innovationen. Die Innovationskraft eines Wirtschaftsstandortes hängt in einer globalisierten und hochgradig vernetzten Welt nicht in erster Linie von der nationalen Verfügbarkeit innovativer Technologien ab. Technik und Informationen kann man kaufen - Wissen, Erfahrungen und Kreativität nicht! Entscheidend ist das Potenzial an Innovatoren, also innovationsfähigen und innovationsbereiten Menschen. Menschen sind keine Kostenfaktoren, sondern das wichtigste Potenzial der Unternehmen. Je mehr Mitarbeiter mitgenommen werden und sich mit ihren Fähigkeiten und ihrer Kreativität einbringen können, desto besser wird das Ergebnis sein.
4. „Humane“ Arbeitsbedingungen sind innovationsfördernde Bedingungen. Bildung und Qualifizierung sind notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzungen für Innovation. Um ihre Kreativität zu entfalten, brauchen Menschen entsprechende Arbeitsbedingungen. Menschen handeln innovativ, wenn Fähigkeiten und Motivation stimmen und Kommunikation, Beteiligung und Freiräume möglich sind. Stress macht nicht nur krank, er blockiert auch Innovation. Auch die demografische Entwicklung zwingt zum Umdenken. Die Praxis zeigt: Altersgemischte Teams sind besonders innovativ!
5. Gewerkschaften sind Partner für Innovation. Mit der Initiative „Besser statt billiger“, startete der IG Metall-Bezirk NRW eine Offensive, die auf Innovation und innovationsfördernde Bedingungen zur Erhaltung des Standortes setzt. Nicht Lohndumping ist die Lösung in der globalisierten Unternehmenskonkurrenz, sondern Investitionen in Forschung, Entwicklung und Qualifizierung sind der Weg. Diesen Weg mit Belegschaften und den Betrieben gemeinsam zu beschreiten, ist Ziel und Wille der IG Metall. Sie bietet gerade kleineren Betrieben ihre Expertise an, die Produktivität zu steigern und innovationsfördernde Bedingungen zu schaffen. Dass dieser Weg erfolgreich ist, zeigen gute Praxisbeispiele in NRW und anderen Bezirken.

Bisher erschienen:

- 01 / 01-2003 Mittelstandspolitische Initiative „pro mittelstand“ der Bundesregierung; Clement-Initiative
- 02 / 06-2003 Basel II; Turbo für Bankenprofite, Bremse für die Kreditfinanzierung mittelständischer Unternehmen
- 03 / 05-2004 Aspekte der Schwarzarbeit
- 04 / 12-2005 Mittelständische M+E-Branchen: Arbeitsplatzabbau trotz Wachstum
- 05 / 01-2006 Demokratie im Betrieb; Mitbestimmung – eine Erfolgsgeschichte
- 06 / 06-2006 Bürokratieabbau: kein Fahrschein für Wachstum!
- 07 / 07-2006 Unternehmenssteuerreform 2008: Anforderungen von KMU