

UNSERE PRIORITÄTEN

GEWERKSCHAFTEN UND KMU

Ein Bericht über die EGB-Tätigkeiten
zur Verbesserung
der Arbeitsbedingungen
in kleinen und mittleren Unternehmen

Diese Broschüre wurde von
Jean Lapeyre und Hugues Blassel zusammengestellt.

INHALTSVERZEICHNIS

Warum ein spezifischer Schwerpunkt auf KMU 5

Die sieben Seminare des EGB 6

FÜNF HANDLUNGSGRÜNDE 9

1. Annehmbare Unterschiede oder Ungleichheiten 11

2. Vollbeschäftigung in einem Wirtschaftssystem im Wandel 13

3. Der Kampf der Regionen 16

4. Die Frage der Bewerberländer 18

5. Die Fortschritte im europäischen Sozialdialog 19

AKTIVITÄTEN DER EGB-MITGLIEDER 21

I. SCHWERPUNKTTHEMEN 23

1. Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen 23

- Stärkung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung
- Entwicklung eines territorialen Modells zur Berücksichtigung von Gesundheitsfragen
- Durchführung von Aktions- und Informationskampagnen

2. Sicherung der Kompetenzentwicklung 31

- Ausbau der Konzertierung der Sozialpartner
- Entwicklung KMU-eigener Instrumente

3. Förderung der Beschäftigung und Entwicklung vor Ort 36

- Ein eigener Platz in der Dezentralisierung der Verwaltungsführung
- Teilhabe an einer lokalen Entwicklungspolitik

II. REAKTIONSWEISE	43
1. Handlungs- und Organisationsentscheidungen für...	43
• ... die Entwicklung der Gewerkschaftspräsenz in KMU	
• ... die Entwicklung der Aktionskapazitäten zugunsten der ArbeitnehmerInnen	
2. Entwicklung des sozialen Dialogs	48
• Informations- und Konsultationsmöglichkeiten für die ArbeitnehmerInnen	
• Anwendung der geltenden Vorschriften in kleinen Unternehmen	
• Dynamisierung des sozialen Dialogs vor dem Hintergrund der Dezentralisierung der Tarifverhandlungen	
• Schaffung von Zwischenebenen für die Tarifverhandlungen	
III. ZUKUNFTSAUSSICHTEN	58
Sozialdialog und KMU	
SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DEN EGB	63
ANHÄNGE	67
• Das wirtschaftliche und soziale Gewicht der KMU in der EU	69
• Die Politik der öffentlichen Hand gegenüber den KMU	72
• Die EU-Politik gegenüber den KMU	74
• Die Arbeitnehmervertretung in den KMU	78
• Die Arbeitsbeziehungen in den Bewerberländern	80
• Gemeinsame Erklärung UEAPME/EGB vom Mai 2001	82
<i>Bestellformular</i>	85

WARUM EIN SPEZIFISCHER SCHWERPUNKT AUF KMU

Zwischen 1996 und Sommer 2000 veranstalteten der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und seine Mitgliedsorganisationen sechs Seminare¹, deren gemeinsames Thema die Analyse und Diskussion der Gewerkschaftsaktionen für ArbeitnehmerInnen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) war.

Auch vor den Seminaren war die wirtschaftliche Bedeutung der KMU in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und die hohe Zahl von ArbeitnehmerInnen, die in KMU beschäftigt sind, in die Überlegungen und den Austausch innerhalb des EGB einbezogen worden. Der EGB hatte in diesem Zusammenhang bereits Mitte der 80er bis Anfang der 90er Jahre zusammen mit mehreren Mitgliedsverbänden beträchtliche Vorarbeit geleistet, um das Gewicht der KMU von Wirtschaftszweig zu Wirtschaftszweig besser bestimmen und die Fragen, die auf europäischer Ebene in Angriff genommen werden mussten, abgrenzen zu können. Die Arbeiten wurden auf einer Gewerkschaftskonferenz am 14. und 15. Mai 1992 abgeschlossen, deren Schlussfolgerungen als Grundlage für die späteren Aktivitäten des EGB gegenüber der Europäischen Kommission und den europäischen Arbeitgeberverbänden (UNICE und UEAPME) dienen.

Die 1996 begonnene Seminarreihe leitete indes aus mehreren Gründen eine neue Phase in der KMU-Arbeit des EGB ein. So wurde in den 90er Jahren auf Seiten der Mitgliedstaaten wie der EU die Bedeutung der KMU im europäischen Wirtschaftsgefüge und ihr Beitrag für die Beschäftigungsentwicklung im Kontext der Globalisierung und der wissensbasierten Wirtschaft wiederentdeckt. In den 90er Jahren stellten sich auch neue Herausforderungen für die Mitgliedsorganisationen des EGB, etwa ihre Präsenz in KMU oder ihre Fähigkeit, in einer Zeit, in der Tarifverhandlungen immer stärker dezentralisiert werden, auf die Bestimmung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen in den KMU Einfluss zu nehmen.

DIE SIEBEN KMU-SEMINARE DE EGB

JANUAR 1997 – BIERVILLE (FRANKREICH).

Das erste Seminar, das auf Initiative von CFDT und EGB organisiert wurde, hatte zum Ziel, die Bedeutung der KMU für die Beschäftigung in den EU-Mitgliedstaaten zu bestimmen, die Analysen der Besonderheiten der Beschäftigungs- und Arbeitssituation der ArbeitnehmerInnen in den KMU auf Seiten der Mitgliedsorganisationen gegenüberzustellen und innovative gewerkschaftliche Aktionen und Orientierungen für KMU zu entwickeln.

MÄRZ 1998 – PORTIMÃO (PORTUGAL).

Der Schwerpunkt des zweiten Seminars, das auf Wunsch italienischer (CISL, CGIL), spanischer (CCOO und UGT), portugiesischer und französischer Gewerkschaftsbünde und auf Initiative des EGB veranstaltet wurde, waren Fragen der Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen in KMU und die Organisation der Tarifverhandlungen als wirksames Instrument für den Umgang mit der Situation der ArbeitnehmerInnen in KMU.

DEZEMBER 1998 – PLOVDIV (BULGARIEN).

Das dritte Seminar, das auf Wunsch von Gewerkschaftsbünden in Bulgarien, Polen, Tschechien und Ungarn mit Unterstützung des EGB durchgeführt wurde, befasste sich mit zwei Fragen. Die erste Frage waren die Investitionen der EU-Mitgliedstaaten in KMU in den Bewerberländern. So sollte untersucht werden, inwieweit sie als Hebel sowohl zur Festigung des Wirtschaftsgefüges in den Bewerberländern als auch zur aktiven Herausbildung besser strukturierter Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen wirken können. Die zweite Frage war die Strukturierung der Arbeitsbeziehungen in den Bewerberländern. Es sollten Mittel und Wege gefunden werden, mit denen verhindert werden kann, dass die ArbeitnehmerInnen in KMU ganz oder teilweise von den geltenden Vorschriften ausgeschlossen werden.

MAI 1999 – ATHEN (GRIECHENLAND).

Thema des vierten Seminars, das auf Wunsch des griechischen Gewerkschaftsbunds GSEE in Athen abgehalten wurde, war die Organisation der beruflichen Weiterbildung für ArbeitnehmerInnen in KMU. In einigen Ländern ist nämlich

festzustellen, dass die ArbeitnehmerInnen (und sogar die Arbeitgeber) in KMU schwerer Zugang zu Möglichkeiten des lebenslangen Lernens haben als andere ArbeitnehmerInnen. Gerade die Kompetenzentwicklung ist aber eines der Mittel zur Stärkung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit von KMU und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen. Zugleich entstehen und entwickeln sich in anderen Ländern neue Praktiken.

APRIL 2000 – TURIN (ITALIEN).

Das fünfte Seminar, das auf Initiative des EGB organisiert wurde, galt den Aktionen der Gewerkschaftsverbände zur Sicherung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten in KMU. Durch die europäischen Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wurde zwar das Prinzip des gleichen Schutzes für alle ArbeitnehmerInnen unabhängig von der Größe des Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind, aufgestellt, die Verwirklichung des Prinzips setzt aber weit mehr voraus als nur die Umsetzung in einzelstaatliches Recht. Anhand der Erfahrungen, die schwedische, dänische, britische und italienische Gewerkschaftsorganisationen gesammelt hatten, konnten auf europäischer Ebene übertragbare Leitlinien ausgearbeitet werden.

MAI 2000 – MANCHESTER (VEREINIGTES KÖNIGREICH).

Im Mittelpunkt des letzten Seminars standen zwei Themen. Das erste Thema war die Raumordnung aus der Sicht des Kampfes gegen wirtschaftliche Verödung oder die Auswirkungen des Strukturwandels. Welche Rolle können die Gewerkschaften in diesem Umfeld spielen? Stellen die "Tripartismus-Pakte", etwa in Italien, Spanien oder Finnland, eine Handlungsalternative dar, um die wirtschaftliche Entwicklung und den Schutz der Arbeitnehmerrechte sicherzustellen? Das zweite Thema bildeten die Entwicklung der Organisationsformen von Großunternehmen zu "vernetzten Unternehmen", die Analyse ihrer Konsequenzen für die ArbeitnehmerInnen von Zuliefer-KMU an der Vernetzungsperipherie und die Möglichkeiten für Gewerkschaftsaktionen in diesem neuen Kontext.

MAI 2001 – BRÜSSEL (BELGIEN).

Bei diesem Seminar wurden die bisher durchgeführten Aktivitäten bewertet und der zusammenfassende Bericht vorgestellt.

1 Die Seminare wurden mit Unterstützung der Europäischen Kommission veranstaltet.

5 Handlungsgründe



"Angesichts der wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Herausforderungen, vor denen die KMU und ihre ArbeitnehmerInnen stehen, ist ein sozialer Dialog, der den Besonderheiten der jeweiligen Situation Rechnung trägt, unverzichtbar, um betriebsgerechte Lösungen zu finden. Es müssen gleiche Rechte gewährleistet und Ungleichheiten bekämpft werden, wobei aber eine Uniformisierung der Umsetzung vermieden, sondern vielmehr neue Praktiken einschließlich gewerkschaftlicher Praktiken entwickelt werden müssen, damit die Rechte der ArbeitnehmerInnen in den KMU wirksam sind und nicht virtuelle Rechte werden."

Emilio Gabaglio
Generalsekretär des EGB

Auf den sieben KMU-Seminaren konnten die Fragen, die sich im Laufe der Zeit teilweise entwickelt hatten, umrissen werden. Sie stellen sich nicht nur, weil sich das allgemeine wirtschaftliche Umfeld verändert hat, sondern auch, weil die Mitgliedstaaten und die EU ihre gezielt an KMU gerichtete Politik verstärkt haben. Der Austausch in den Seminaren hat eine Klärung der Fragen selbst ermöglicht und das Verständnis für das Umfeld in den einzelnen Ländern und die Handlungsweisen der EGB-Mitgliedsorganisationen geschärft. Die Dynamik des Austauschs und der Situation erklärt auch, warum einige Gründe für dieses Vorhaben vom ersten Seminar an präsent waren, andere hingegen erst im Verlauf des Austauschs oder bei der Seminarvorbereitung im Zuge der Gegenüberstellung der Analysen dazukamen.

Im Rückblick lassen sich sechs wesentliche Gründe dafür feststellen, dass KMU und ihren Beschäftigten eine besondere und kontinuierliche Aufmerksamkeit geschenkt wird. Die sechs Gründe haben indes nicht für alle Gewerkschaftsbünde Gültigkeit. Die Lage in den einzelnen Ländern weist eine Vielzahl von Unterschieden auf, sei es bei der Stellung, die kleine und mittlere Betriebe in der Wirtschaft einnehmen, beim gewerkschaftlichen Organisationsgrad der ArbeitnehmerInnen, den Tarifgepflogenheiten oder der Art und Weise, wie die öffentliche Hand ihre Politik definiert und realisiert. Dennoch gehen in jedem Land auf den einen oder anderen Grund besondere Praktiken und Innovationen in den Gewerkschaften zurück, die ArbeitnehmerInnen in KMU eine wirkliche Gleichbehandlung gegenüber Beschäftigten in Großunternehmen oder des öffentlichen Dienstes sichern sollen.

1. Annehmbare Unterschiede oder Ungleichheiten

Niedrigere Durchschnittslöhne, weniger soziale Leistungen, höhere Gesundheitsrisiken, instabilere Arbeitsverträge, weniger Möglichkeiten für lebenslanges Lernen... Sind dies die Merkmale der Situation von Beschäftigten in KMU, die sie von anderen ArbeitnehmerInnen unterscheiden? Die EGB-Mitgliedsorganisationen geben auf diese Frage durchaus nicht die gleiche Antwort.

Für die Länder im Norden Europas (skandinavische Länder, Deutschland, Österreich, Niederlande, Belgien) ist die Antwort eher nein, obgleich sich natürlich einige Nuancen in der Beschreibung ergeben. Wenn es Unterschiede in der Situation von Beschäftigten in KMU und anderen ArbeitnehmerInnen gibt, dann handelt es sich in der Hauptsache nicht um unannehbare Ungleichheiten. Für fast alle ArbeitnehmerInnen gilt ein gemeinsamer Grundstock von Rechten und Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. Die bestehenden Unterschiede gelten nicht als anormal, bedenkt

man beispielsweise die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der jeweiligen Branche oder Unternehmen oder dass neue Praktiken zur Sicherstellung der vollen Verwirklichung der Rechte entwickelt werden müssen.

In den Ländern Südeuropas, im Vereinigten Königreich und Irland fällt die Antwort auf die Frage positiv aus: ja, die Lage eines erheblichen Teils der Beschäftigten von KMU unterscheidet sich deutlich von der anderer ArbeitnehmerInnen. Natürlich finden sich in diesen Ländern stark gegensätzliche Situationen sowohl in Großunternehmen als auch in KMU, doch insgesamt sind Unterschiede festzustellen. Im Durchschnitt ist es viel schwerer, die kollektive Vertretung der ArbeitnehmerInnen in KMU zu organisieren als in großen Unternehmen. Im Durchschnitt sind die Löhne und sozialen Leistungen in ersteren schlechter als in letzteren.

Die Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten sind nicht einfach zu erklären. Die Bedeutung kleiner Betriebe in der Volkswirtschaft ist verschieden. Die dänische Wirtschaft besteht größtenteils aus KMU (nach der europäischen KMU-Definition). Dies gilt ebenso für Griechenland und Portugal und in geringerem Maße für Spanien und Italien. In Dänemark sind die ArbeitnehmerInnen einschließlich KMU-Beschäftigte gewerkschaftlich stark organisiert, in Spanien, Portugal und Griechenland ist dies nicht so sehr der Fall. Auch die Tarifverhandlungen sind in diesen Ländern nicht auf dieselbe Weise organisiert, obwohl sich Branchen- und betriebliche Tarifverträge finden. In einigen Ländern werden branchenweite Tarifverträge wirklich angewendet, in anderen kann die Praxis in den Betrieben erheblich von den Branchenregeln abweichen.

Die Unterschiede erklären auch, warum sich der Dialog zwischen den EGB-Mitgliedsbünden in der Frage der KMU so schwierig gestaltet. Für LO in Dänemark, die seit einem Jahrhundert vor allem KMU-ArbeitnehmerInnen umfasst, ist es nicht verständlich, inwiefern Beschäftigte von KMU eine besondere Fragestellung bilden könnten oder warum in Tarifverträgen Sonderklauseln für sie festgelegt werden sollten. Die spanischen, portugiesischen, italienischen oder französischen Gewerkschaften hingegen, historisch gesehen stärker in Großfirmen vertreten, stellen sich solche Fragen, ohne die Branchentarifverhandlungen schwächen zu wollen.

Andererseits erkennen die EGB-Mitglieder eher einstimmig an, dass die Beschäftigung in einem KMU für ArbeitnehmerInnen Vorteile aufweisen kann: einfachere und direkte Beziehungen mit dem Arbeitgeber, abwechslungsreiche Arbeit, die zur Kompetenzentwicklung beitragen kann, größere Verantwortlichkeit. Aber aufgrund der Vielseitigkeit der KMU sollte man sich vor Verallgemeinerungen hüten.

2. Vollbeschäftigung in einem Wirtschaftssystem im Wandel

In vielen EU-Mitgliedstaaten kam es Anfang der 90er Jahre zu einem dramatischen Anstieg der Zahl der Arbeitsuchenden. Seit drei oder vier Jahren ist eine allgemeine Lagebesserung in Europa festzustellen, die aber je nach Land sehr unterschiedlich ausfällt: während einige Mühe haben, die Arbeitslosenzahl zu senken, stehen andere bereits vor Arbeitskräftemangel.

Die Heftigkeit der Beschäftigungskrise und die Suche nach Abhilfemöglichkeiten hat überall in Europa wieder das Interesse für KMU erwecken lassen. Wirtschaftswissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass KMU weniger Arbeitsplätze verlieren als Großfirmen oder neue Arbeitsplätze schaffen, wenn andere weiter Stellen abbauen. Sie haben auch gezeigt, dass KMU eine wichtige Rolle in der Entwicklung neuer Sektoren spielen, insbesondere in der "New Economy" (Biotechnologie, Internet usw.). Die Studien haben viele Mitgliedstaaten und die EU zu Maßnahmen bewegt, die die Entstehung, Entwicklung oder Konsolidierung von KMU in Europa begünstigen sollen. Die Maßnahmen haben sich zwar positiv ausgewirkt, der Hauptfaktor bei der Erklärung der Entstehung und anschließenden Entwicklung der neuen Firmen ist und bleibt aber die Eigendynamik der Wirtschaft.

Die EGB-Mitgliedsorganisationen leugnen die Veränderungen im Zuge der neuen Technologien und die Entwicklung hin zur wissensbasierten Wirtschaft nicht. Der Austausch in den Seminaren hat indes deutlich gemacht, dass es gefährlich ist, das Thema KMU und ihren Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung in Europa nur darauf zu reduzieren. Aus den Seminararbeiten hat sich ergeben, dass zwei wesentliche Fragen bedacht werden müssen.

• Vom integrierten zum "vernetzten" Unternehmen

Die nationalen und europäischen Statistiken weisen zwar eine wachsende Zahl von KMU aus, es wäre aber gefährlich, daraus den Schluss zu ziehen, dies entspräche einer Nettoschaffung von Firmen und Arbeitsplätzen. Tatsächlich befindet sich die Organisation großer Unternehmen seit über zwanzig Jahren in einem tief greifenden Umformungsprozess. Sie besinnen sich wieder auf ihr Kerngeschäft und beschließen mehr oder weniger einschneidend, bislang intern ausgeführte Tätigkeiten auszugliedern. So entstehen zwar neue Unternehmen, in Wirklichkeit handelt es sich jedoch um die alten Tätigkeitsbereiche. Diese Entwicklung geht noch weiter. Großunternehmen organisieren nämlich Beziehungen zu Firmennetzen so, dass die für die Herstellung ihres Endprodukts erforderlichen Arbeiten von Zulieferern (Unterauftragnehmern), Zulieferern ihrer Zulieferer usw. durchgeführt werden.

Der Übergang vom integrierten zum "vernetzten" Unternehmen hat für die Beschäftigten zahlreiche Konsequenzen. Ein Teil von ihnen, der zuvor beim Stammunternehmen tätig war, ist heute bei den Zulieferern beschäftigt. Auf die Zulieferer wird verstärkt Druck ausgeübt: Kostenkontrolle, Einhaltung der Lieferfristen und Qualitätssicherung gehen vor allem zu ihren Lasten und damit zu Lasten der Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten. Zudem wird der Druck von den Zulieferern ersten Ranges an die Zulieferer zweiten Ranges weitergegeben. Je weiter sich die Firmen an der "Netzperipherie" befinden, desto stärker ist der Druck, der auf ihnen lastet, und desto belastender sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. In einigen Ländern gelten zwar dieselben Tarifvorschriften für große Unternehmen und Zulieferer ersten Ranges, je weiter man jedoch in der Zuliefererneckette nach unten geht, desto weniger Leistungen enthalten die Tarifverträge.

*"Die Flexibilität, die die Veränderungen der Produktions- und Nachfragebedingungen erforderlich machen, ist nicht nur mit der Umstrukturierung einer durchlässigeren Arbeitsorganisation verbunden. Durch die Entwicklung der Grauzone der Zulieferbeziehungen und der externen Flexibilität wird die Rechtsstellung der ArbeitnehmerInnen zersplittert. Meist ist sie prekär, bisweilen mit mehr oder minder legalen Beschäftigungsformen verbunden. Hinter der Auslagerung stehen unterschiedliche Beweggründe, von denen von geringer Verhandlungsmacht gekennzeichnete große Arbeitnehmergruppen betroffen zu sein scheinen. Die Folge ist eine allmähliche Fragmentierung, ja Dualisierung der Arbeitnehmerschaft."*²

Die Umformung der Produktionsorganisation ist in ganz Europa und in allen Branchen zu beobachten. Dabei stellt sich nicht die Frage nach den Rechten und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in KMU, sondern nach dem Erhalt der Rechte bei Tätigkeitsbereichen und ArbeitnehmerInnen, die durch die Wirtschaftsentwicklung aus einer Firma und einem Tarifvertrag herausgetrennt und in einen Grenzbereich geringerer Rechte abgedrängt werden.

Diese Entwicklung auszuloten ist besonders wichtig, wenn man bei der Erklärung der Entwicklung der KMU innerhalb der europäischen Wirtschaft keiner Täuschung erliegen und die Zielrichtung für gewerkschaftliches Handeln in Europa ermitteln will. So müssen angesichts der Umwälzungen in den Unternehmen und des Übergangs von der alten zur

² Der Wandel der allgemeinen Wirtschaftsorganisation und der großen Unternehmen wurde in seiner Studie des Forschungsbüros der UNSA (Amt für europäische Sozialforschung) eingehend untersucht: "Die sozialen Folgen von Ausgliederung und Zulieferbeziehungen" (2000). Die Studie wurde auf dem 6. KMU-Seminar des EGB (Manchester, Mai 2000) geprüft und diskutiert.

neuen Organisation der Wirtschaft ebenso neue Rechte und Praktiken für kleine Firmen entwickelt wie alte Rechte erhalten werden.

Auch im Zusammenhang mit dieser Entwicklung fallen die Analysen der EGB-Mitgliedsorganisationen verschieden aus, die Unterschiede sind jedoch nicht so stark wie beim ersten Thema. Alle Länder Europas stehen vor der Umformung des Wirtschaftssystems großer Unternehmen. Allerdings weichen die Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen je nach Land leicht voneinander ab. überall in Europa leiden die Beschäftigten in Firmen an der "Netzperipherie" (meist KMU) am stärksten unter dem wirtschaftlichen Druck und schlechten Arbeitsbedingungen. Dagegen nehmen die Tarifvertragsgarantien von Land zu Land eine andere Entwicklung: in einigen Ländern verlieren ArbeitnehmerInnen an der "Netzperipherie" die Garantien ihrer ursprünglichen Branche, in anderen Ländern ist dies nicht der Fall. Dennoch ist anscheinend in allen Ländern ein Rückgang der Zahl tariflich abgesicherter ArbeitnehmerInnen festzustellen.

• Auswirkungen der neuen Technologien

In den 90er Jahren hat sich die Entwicklung der Computertechnologien beschleunigt und der Rückstand Europas gegenüber den USA in diesen Bereichen vergrößert. Dabei fanden mehrere Entwicklungen statt.

Da ist zunächst das gesamte Gebiet des Entwurfs, der Erstellung und der Festlegung der Normen und Standards für die neuen technischen Systeme. Weltweit sind die USA in diesen Fragen führend (Intel, IBM, Microsoft, Oracle...), wengleich einige europäische Länder in Nischenbereichen stark sind (etwa Nokia und Ericson im Mobilfunk). Für Europa stellt sich angesichts dieser Entwicklung die Frage, wie die Dynamik der Erfindung, Entwicklung und anschließenden industriellen Fertigung der Erfindungen gefördert werden kann. Zu den Antworten, die auf europäischer Ebene darauf gegeben werden, gehört u.a., dass es den ErfinderInnen ermöglicht werden muss, von der Ausgangsidee zur industriellen Nutzung ihrer Projekte zu gelangen. Folglich muss eine Dynamik der Gründung kleiner Firmen gefördert und dann ein für ihre Entwicklung günstiges allgemeines Umfeld geschaffen werden. Alle EU-Länder haben in den 90er Jahren Schritte in dieser Richtung ergriffen. Auch die EU hat Maßnahmen getroffen, um diese Politik noch dynamischer zu gestalten.

Ein ganz anderes Problem ist die Verbreitung der neuen Technologien in den "alten" Wirtschaftszweigen. Große Unternehmen konnten zwar, wenn auch bisweilen unter einigen Schwierigkeiten, den Wandel bewältigen, die Schwierigkeiten, vor denen KMU stehen, bereiteten europäischen wie nationalen Stellen aber Sorge: Kosten der nötigen

Investitionen, hoher Aus- und Weiterbildungsaufwand für die Beschäftigten, verspäteter Übergang zur "neuen Wirtschaft". Dass es KMU traditioneller Branchen gelingt, den Übergang zu den neuen Informationstechnologien zu schaffen, ist somit eine wirtschaftliche Herausforderung.

Die technologischen Veränderungen und die von den Ländern oder der EU beschlossenen Maßnahmen blieben für die EGB-Mitgliedsorganisationen nicht ohne Folgen. Die wichtigste Konsequenz betrifft alle ArbeitnehmerInnen unabhängig von der Größe des Unternehmens, das sie beschäftigt: das Ziel, ihnen die Anpassung an die ihre Arbeit bestimmenden neuen Technologien zu ermöglichen. Die Fragen, die sich bei KMU stellen, sind indes komplexer.

So muss es zum einen in den bestehenden Firmen den Beschäftigten ermöglicht werden, ihre Kompetenzen an die neue technische Umgebung anzupassen. Zum anderen müssen in den neu gegründeten Firmen die häufig jungen Beschäftigten, die von den bislang ausgehandelten stark abweichende Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen als normal ansehen, gewerkschaftlich organisiert werden. "Start-ups", die zum Teil in kurzer Zeit zu bedeutenden Firmen werden, zunächst aber KMU sind, bereiten den Gewerkschaften in den meisten Ländern erhebliches "Kopferbrechen". Wie soll man in ihnen präsent sein? Welche Regeln soll man aushandeln, um sowohl die Dynamik erhalten als auch unverzichtbare kollektive Bezugspunkte setzen zu können? In der "neuen Ökonomie" ist eben nichts einfach.

Je stärker sich die Pläne der Mitgliedstaaten und der EU auf die Firmen der New Economy konzentrieren, desto stärker richten sich die Bedürfnisse und Forderungen der BürgerInnen auf "klassische" Dienstleistungen wie bessere Systeme der Kinderbetreuung während der Arbeit oder seniorengerechte Unterbringungs- und Pflegeeinrichtungen für ältere Menschen. Die Betonung auf die neuen Technologien und die Entwicklung zu einer wissensbasierten Wirtschaft verdecken zu oft die Realität, nämlich den Bedarf an kleinen Firmen oder Einrichtungen, die auf Dienstleistungen für Personen spezialisiert sind.

3. Der Kampf der Regionen

Europa setzt sich mit Hilfe besonderer Fonds, vor allem EFRE und ESF, in beträchtlichem Umfang für die Entwicklung seiner Regionen ein. Auf diese Weise sollen die Unterschiede in der Entwicklung und Basisinfrastruktur verringert und der wirtschaftlichen Umformung und Umstrukturierung, die zu einer wirtschaftlichen Verarmung von Regionen

und einem dramatischen Anstieg der Zahl der Arbeitslosen führt, entgegengewirkt werden. So unverzichtbar und positiv die Maßnahmen sind, stoßen sie auch an ihre Grenzen.

Die Dynamik der europäischen Wirtschaft schlägt sich zum Beispiel in einem starken Trend zur Konzentration auf privilegierte geographische Gebiete nieder ("blaue Banane"; Mittelmeer- und Ostseebogen). Die demographische Kraft dieser Regionen, aber auch eine gewisse Neigung zum Süden erklären zum Teil diesen grundlegenden Entwicklungsgang. Diese Situation und die Sorgen derer, die außerhalb der bevorzugten Entwicklungszonen der europäischen Wirtschaft leben und arbeiten, finden sich in allen EU-Mitgliedstaaten. Die Zukunft der jetzigen BewohnerInnen und auch der jungen Menschen in den zu Unrecht als Randgebiete bezeichneten Regionen zu sichern, ist ein Ziel, das aktive GewerkschafterInnen ebenso in Norwegen oder Finnland wie in Apulien, im Alentejo, in Extremadura, dem atlantischen Bogen oder den Bergregionen mobilisiert. Die Aktionen, die die "Anhänger der Regionen" durchführen, werfen eine Reihe von Fragen auf.

Die Entwicklung oder der Versuch der Wiederentwicklung eines Wirtschaftsgefüges in diesen Regionen setzt voraus, dass besondere Vorzüge, Know-how, Produkte und Fähigkeiten als Erfolgsfaktoren genutzt werden. Dabei müssen sich alle betroffenen lokalen Kräfte zusammenschließen, um das Besondere zu entdecken und die Mittel zu seiner Entwicklung, die richtigen Investitionen und die Organisationsformen der Projekte zu gestalten. Viele EGB-Mitgliedsorganisationen haben die Feststellung gemacht, dass es alles andere als einfach ist, Zutritt zu den Institutionen zu bekommen, die für die Erhaltung und Entwicklung der lokalen Wirtschaft zuständig sind. Die öffentliche Hand (auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene) neigt ebenso wie die Arbeitgeberverbände dazu, die Gewerkschaften nicht als gleichberechtigte Partner ihrer Maßnahmen zu betrachten. Das Zugeständnis, wie in Italien, einigen spanischen Regionen oder jüngst in Finnland geschehen, dass Gewerkschaften in allen derartigen Projekten mitarbeiten müssen, ist durchaus nicht selbstverständlich. In Frankreich oder im Vereinigten Königreich und sogar (was überraschen mag) in einigen nordeuropäischen Ländern ist es noch nicht völlig unbestritten, dass lokale Entwicklungsprogramme zusammen mit den Gewerkschaften ausgearbeitet werden müssen.

KMU sind ein wichtiger Bestandteil der Maßnahmen für eine gerechte Entwicklung der Wirtschaftstätigkeit, weil die BewohnerInnen der Regionen Dienstleistungen verlangen, aber auch weil neue oder modernisierte Aktivitäten gefunden werden müssen, die wettbewerbsfähig sind und große etablierte Konzerne nur selten anlocken, wenn die wirtschaftliche Dynamik aufrechterhalten und jungen Menschen attraktive Arbeitsplätze angeboten werden sollen.

Die Problematik der Regionen und ihres Wunsches nach Selbstbestätigung ist für den EGB nicht leicht zu lösen. Ländern mit geringer Fläche und hoher Bevölkerungsdichte stehen Flächenstaaten mit großen Unterschieden bei Bevölkerungsdichte, wirtschaftlicher Konzentration und der Stellung in Europa gegenüber. So ist Nordfrankreich eine wirtschaftsstarke Region, während Süditalien auch die Sonne nur wenig nutzt, weist das süddeutsche Bayern mit einer günstigen Lage in Europa viele Vorteile auf, während das norddeutsche Schleswig-Holstein mit einer gewissen Labilität zu kämpfen hat.

Zudem stellt sich die Frage nach der Rolle der Gewerkschaften und ihrer Betätigungsfelder. Die europäische Gewerkschaftstradition ist in erster Linie von der Organisation und den Tarifverhandlungen in den Branchen geprägt. Die Regionen kommen darin vor, meist aber nach Berufsgruppen geordnet, und stellen die Organisation gewerkschaftlichen Handelns vor Schwierigkeiten.

"Wir müssen auch die in meinen Augen irreführende Diskussion über den Gegensatz zwischen sektoralem und territorialem Ansatz beenden. Der sektorale Ansatz stellt die erste Kohärenzebene dar... Aber auch der territoriale Ansatz ist notwendig, weil KMU sich in Arbeitsmarktgebieten, in Industriezonen entwickeln und wir eine Vision für die lokale Entwicklung benötigen."

4. Die Frage der Bewerberländer

Seit 1990 arbeiten die Europäische Union, alle ihre Mitgliedstaaten, die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften an einem überaus wichtigen Vorhaben, das einen Wandel von beispielloser Tragweite fördern und es den Ländern im ehemaligen "anderen Europa" ermöglichen soll, Demokratien zu werden und unter bestmöglichen Bedingungen an ihre neuen Bedürfnisse und den internationalen Wirtschaftsverkehr angepasste Wirtschaften aufzubauen. Zu den Ergebnissen, die zumindest für den EGB erreicht werden sollen, gehört nicht bloß die Einführung einer Marktwirtschaft, sondern ebenso die Schaffung eines strukturierten und stabilen Systems der Arbeitsbeziehungen, das Regeln festlegt, die von Unternehmen jeder Größe eingehalten werden.

Bei diesem Ziel spielt die Dimension der KMU zwar eine wichtige Rolle, lässt sich aber nicht immer leicht erkennen, berücksichtigen und in konkretes Handeln umsetzen. Die Investitionspolitik der großen Konzerne der EU in den Bewerberländern lässt sich in etwa verfolgen. Die Arbeitnehmervertretungsorgane, die in den EU-Mitgliedstaaten vorhanden sind, ermöglichen dies. Überdies konnten durch die Einsetzung Europäischer Betriebsräte

Kontakte und Aktionen entwickelt werden, um die Konzerntöchter in die Unterrichts- und Anhörungspraxis und die Entwicklung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz einzubeziehen. Die Tochterunternehmen und ihre Betriebe tragen auf diese Weise zu einer Modernisierung der Arbeitsbeziehungen in den Bewerberländern bei.

Die Wirtschaft der Beitrittskandidaten ist aber auch sehr stark von KMU und einem sehr schnellen und abrupten Wechsel des Entstehens und Verschwindens kleiner oder mittlerer Firmen gekennzeichnet. Die EU-Länder investieren auch in diese Unternehmen und bemühen sich, geeignete Zulieferer oder "Brückenköpfe" für ihre spätere Entwicklung zu bilden. Dabei tritt eine Reihe von Schwierigkeiten auf.

Die europäischen Investitionen in KMU in den Bewerberländern sind kaum bekannt und führen nur selten zu einem Austausch zwischen Gewerkschaften auf beiden Seiten Europas. Die wirtschaftliche Verschachtelung, die über KMU vonstatten geht, ist Fortschritten in den Arbeitsbeziehungen eindeutig nicht förderlich.

In den Bewerberländern bleibt ein beträchtlicher Teil der KMU und damit ihrer Beschäftigten weitgehend von dem sozialen Aufbauwerk ausgeschlossen, das angestrebt wird. Diese Feststellung lässt sich durch mehrere Faktoren erklären: Misstrauen nach Erfahrungen der Vergangenheit, Schwierigkeiten der Firmen und ihrer Beschäftigten auf der Suche nach neuen Regeln, nur zögerliche Entstehung von Arbeitgeberverbänden. Für die ArbeitnehmerInnen dieser Firmen besteht damit die Gefahr, dass sie an einem Fortschritt im Werden nicht teilhaben können.

Auch die EU-Länder sind gegen neue und gefährliche Formen wirtschaftlicher Konkurrenz nicht gefeit. Unabhängig von den Lohnunterschieden können sich die KMU der Beitrittskandidaten in einigen Produktionsnischen als bedrohliche Konkurrenten erweisen, wenn sie sich auf geringe soziale Rechte und auf kritikwürdige Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen stützen.

5. Die Fortschritte des europäischen Sozialdialogs.

Der europäische Sozialdialog kommt auf verschiedene Weise voran: durch die Anerkennung der Rolle der europäischen Sozialpartner bei der Ausarbeitung von Vertragsnormen (europäische Tarifverträge) seit den Verträgen von Maastricht und Amsterdam, der bereits die ersten Vereinbarungen gefolgt sind; durch die weitere Einsetzung von Ausschüssen für den sozialen Dialog, an die sich eine regelmäßige und

ergebnisträchtiger Arbeit angeschlossen hat; durch die Einsetzung Europäischer Betriebsräte; und durch die Fortführung und Ausweitung der Information und Konsultation des EGB und seiner Mitgliedsverbände sowie von UNICE und UEAPME seitens der Kommission und ihrer Generaldirektionen.

Die Fortschritte dürfen aber die Schwierigkeiten nicht verdecken, insbesondere bei der Berücksichtigung der Lage der KMU und ihrer Beschäftigten in allen Gremien des sozialen Dialogs.

Die vom EGB durchgeführten Arbeiten haben einige Schwierigkeiten klar umrissen und zu deren Lösung beigetragen. Die Kommission hat Hilfestellung geleistet und ihre eigenen Ziele erörtert. UEAPME hat an mehreren Seminaren teilgenommen, um eigene Analysen und Forderungen zusammen mit jenen des EGB und seiner Mitgliedsverbände vorzustellen. Auch UNICE hat am siebten Seminar teilgenommen.

Die sektoralen Ausschüsse des sozialen Dialogs stoßen in vergleichbarer Weise immer wieder auf Schwierigkeiten, wenn für KMU heikle Themen angeschnitten werden. Ein gutes Beispiel dafür ist die Arbeitszeit im Fernlastverkehr.

Auch mit der Kommission ergeben sich Probleme aufgrund der Arbeitsteilung zwischen den Generaldirektionen. So verfügt die GD Unternehmen über ein Beobachtungsnetz für KMU in Europa und führt Programme zur Förderung der Gründung und Entwicklung neuer Firmen oder der Anpassung von KMU an die NIKT durch. Eine Trennung zwischen wirtschaftlichen und sozialen Fragen, die zu kritisieren ist, schlägt sich jedoch in einem nur schwach ausgeprägten Dialog zwischen der GD und dem EGB nieder, obwohl er eigentlich viel regelmäßiger und tief gehender sein müsste.

Aktivitäten der EGB Mitglieder



I. Schwerpunktthemen

II. Reaktionsweise

III. Zukunftsaussichten

I. SCHWERPUNKTTHEMEN

In den Seminaren kamen immer wieder bestimmte Themen der Gewerkschaftsaktionen im Zusammenhang mit KMU zur Sprache. Warum sind sie für die Gewerkschaften so wichtig ?

Zunächst einmal, weil sich KMU-Beschäftigte in diesen Bereichen oft in einer ungünstigeren Lage befinden als andere ArbeitnehmerInnen, und das in vielen Ländern. So sind sie häufiger Opfer von Arbeitsunfällen und kommen seltener in den Genuss von Weiterbildung. Mit diesen beiden Bereichen setzen sich die Gewerkschaften auch als Erstes auseinander, wenn es um die Wiederherstellung der Gleichbehandlung aller ArbeitnehmerInnen geht.

Die genannten Themen tauchen aber auch deshalb auf, weil sie die Suche nach einem Kompromiss zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ermöglichen, denn bei Verbesserungen können beide, ArbeitnehmerInnen und Unternehmen, nur gewinnen. Bessere Gesundheitsschutz- und Sicherheitsbedingungen, die Entwicklung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten oder auch die lokale Entwicklung sind Themen, bei denen die Interessen von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern nicht notwendigerweise entgegengesetzt sind, sobald erste Meinungsverschiedenheiten überwunden wurden.

Schließlich trägt auch die aktive Politik der EU in diesen Bereichen dazu bei, dass diese Themen zur Sprache kommen. Für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit wurde eine Reihe wichtiger Richtlinien erlassen und die Entwicklung der Fähigkeiten und Kenntnisse wird durch Gemeinschaftsprogramme unterstützt.

1. Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen

In den 80er und 90er Jahren nahm die EU eine Reihe wichtiger Richtlinien in diesem Bereich an, die eine Verbesserung des geltenden einzelstaatlichen Rechts bewirkt haben. In zwei Rahmenrichtlinien werden zum einen grundlegende Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz festgelegt und die jeweiligen Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers definiert und zum anderen der Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Gefahren durch die Exposition chemischer und biologischer Stoffe und physikalischer Einwirkungen gewährleistet. Zudem gilt eine Reihe von Einzelrichtlinien für bestimmte Berufs- oder gefährdete Gruppen.

Gegenwärtig besteht das Ziel darin, die geltenden Richtlinien unter Berücksichtigung neuer Gefahren und des wissenschaftlichen und technischen Fortschritts zu vereinfachen und zu konsolidieren. Doch auch die wirksame Anwendung der Vorschriften ist eine wesentliche Herausforderung. In den 90er Jahren wurde eine entsprechende Initiative für KMU ergriffen.

1995 wurde dem Rat ein Vorschlag für einen Beschluss über die Annahme eines Programms nicht legislativer Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz (SAFE) unterbreitet. Ziel des Programms SAFE ist die Finanzierung von Informations- und Beratungsmaßnahmen zur Förderung der korrekten Anwendung der Rechtsvorschriften, insbesondere in KMU. Der Vorschlag wurde 1997 nach Anhörung des Europäischen Parlaments umgeändert und wiederholt im Rat diskutiert, ohne dass bislang eine Einigung erzielt worden wäre.

Trotzdem wurde Finanzhilfe für eine Reihe von Vorbereitungsmaßnahmen und Pilotprojekten zur Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von KMU, zur Bestimmung empfehlenswerter Praktiken, die als Vorbild für die Schaffung einer gesunden Arbeitsumgebung dienen können, und für weitere Fortschritte bei der korrekten und wirksamen Anwendung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften gewährt.

Außerdem wurde eine Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eingerichtet. Die Agentur mit Sitz im nordspanischen Bilbao soll technische, wissenschaftliche und wirtschaftliche Informationen über die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sammeln und verbreiten. Sie arbeitet mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zusammenarbeiten.

Maßnahmen für KMU im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit sind umso sinnvoller, als in den meisten Ländern Unterschiede zwischen kleinen und großen Unternehmen festzustellen sind. So sind Arbeitsunfälle in kleinen Unternehmen viel häufiger und von größerer Schwere.

• **Stärkung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung**

In den meisten Ländern befassen sich Ausschüsse oder besondere Beauftragte ausschließlich mit Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, etwa der Ausschuss für Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen (CHSCT) in Frankreich. Die meisten dieser Ausschüsse sind paritätisch besetzt. In anderen Ländern, etwa in

Deutschland, ist der Betriebsrat zuständig. Oft setzt jedoch der Betriebsrat einen Fachausschuss für Gesundheitsschutz und Sicherheit oder Arbeitsbedingungen ein, wie dies bei den "Arbo"-Kommissionen in den Niederlanden der Fall ist.

Die Größe, ab der Unternehmen einen Arbeitssicherheitsbeauftragten oder -ausschuss einrichten müssen, ist niedrig angesetzt (10 oder 20 Beschäftigte). Die Schwelle liegt häufig unter der Grenze für die Arbeitnehmervertretung. So ist der Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzbeauftragte mitunter der einzige Arbeitnehmervertreter im Betrieb. Folglich ist die Behandlung dieses Thema eine wichtige Herausforderung für die Beschäftigung der Gewerkschaften mit KMU, wie die Beispiele Belgien und Vereinigtes Königreich zeigen.

BELGIEN

In Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten muss ein Ausschuss für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit eingesetzt werden, ein Betriebsrat hingegen erst bei über 100 Beschäftigten. In Firmen zwischen 50 und 100 Beschäftigten ist der Ausschuss somit häufig die einzige betriebliche Arbeitnehmervertretung. Ihm oder der Gewerkschaftssektion kommt dann die Aufgabe zu, die Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten. Der Ausschuss spielt in KMU eine wichtige Rolle. Er ermöglicht auch die Gewerkschaftspräsenz in kleinen Unternehmen.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Nach einem seit kurzem geltenden Gesetz müssen Unternehmen Gewerkschaften, die ihren Einfluss unter den ArbeitnehmerInnen nachweisen, als Gesprächspartner anerkennen. Die Arbeitnehmervertretung in Kleinunternehmen ist bedeutungslos. Dagegen sehen die Bestimmungen über Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit für kleine und große Firmen eine Konzertierung mit Arbeitssicherheitsbeauftragten vor. Für die britischen GewerkschafterInnen ist dies also insofern eine große Herausforderung, als die Arbeitssicherheitsbeauftragten oft die erste Form der betrieblichen Arbeitnehmervertretung darstellen.

Die Arbeitgeber erkennen die Kompetenz der Gewerkschaften im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz im Allgemeinen an. Dadurch öffnet sich eine Tür für die Gewerkschaftspräsenz in kleinen Unternehmen. Die Gewerkschaften stellen aber fest, dass nicht alle Unternehmen entsprechend ausgestattet sind, da sich Probleme bei der Information, Verfügbarkeit und Kompetenz der Beschäftigten ergeben, um diese Fragen im Betrieb zu behandeln.

In einigen Ländern haben die ArbeitnehmerInnen das Recht, Arbeitssicherheitsbeauftragte zu wählen, in anderen werden diese vom Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Betriebsrat ernannt. Einige Gewerkschaften erreichen Maßnahmen zur Verstärkung der Präsenz der Sicherheitsbeauftragten in KMU. Dies ist etwa, allerdings bei sehr unterschiedlicher Ausgangslage, der Fall in Österreich und Spanien.

SPANIEN

Durch das Gefahrenverhütungsgesetz von 1995 konnte die Präsenz von Präventionsbeauftragten in KMU verstärkt werden. Nach dem Gesetz ist der bei Gewerkschaftswahlen gewählte Belegschaftsvertreter automatisch auch der Präventionsbeauftragte. Da die Wahl eines Belegschaftsvertreters für Unternehmen mit mehr als 6 Beschäftigten vorgesehen ist, dürften auch in sehr kleinen Firmen nach und nach Präventionsbeauftragte eingesetzt werden, obwohl sich die Anwendung des Gesetzes in den ersten Jahren nach wie vor schwierig gestaltet.

ÖSTERREICH

Die Anwendung der europäischen Richtlinien 1994 hat zwei Veränderungen gebracht, die besonders für kleine Firmen interessant sind: zum einen die Einrichtung von Präventivdiensten für alle Unternehmen, zum anderen die Stärkung der Arbeitnehmervertretung im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in Betrieben mit über 10 Beschäftigten. Die Schaffung des Präventivdienstes war eine der umstrittensten Herausforderungen der Umsetzung der Rahmenrichtlinie. Die Arbeitgeber widersetzten sich jeder Absenkung der auf 250 Beschäftigte festgesetzten Schwelle. Schließlich kam ein Kompromiss dahin gehend zustande, das System schrittweise einzuführen: für Betriebe unter 10 Beschäftigte gilt es seit 1. Jänner 2000.

Die Stärkung der Arbeitnehmervertretung erfolgte im Wesentlichen durch eine Klärung der Rolle der "Sicherheitsfachkräfte", die vom Arbeitgeber bestellt werden. Ihre Rolle war zweideutig. Handelte es sich um Mitglieder des Personals, die einen Präventivdienst oder eine Arbeitnehmervertretung wahrnehmen? Die neue Rechtslage hat ihre Rolle als Arbeitnehmervertreter gestärkt. Diese Änderung ist für KMU umso wichtiger, als die Schwelle von 50 auf 10 Beschäftigte herabgesetzt wurde. Die Arbeitskammer leistet den Sicherheitsfachkräften Ausbildungs-, Informations- und Beratungsdienste. In zwei Jahren haben über 10.000 Sicherheitsfachkräfte ihr Amt angetreten. Darüber hinaus wurden die Zuständigkeiten des Betriebsrats für Sicherheit und Gesundheitsschutz erweitert. Auch hiervon sind KMU insofern betroffen, als sie für Unternehmen mit weniger als 5 Beschäftigten obligatorisch sind.

- **Entwicklung eines territorialen Modells zur Berücksichtigung von Gesundheitsfragen**

Eine Reihe von Ländern entwickelt einen territorialen Ansatz für die Berücksichtigung von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Das schwedische System setzt sich in diesem Sinne als Modell durch, das in Europa Schule macht.

SCHWEDEN

Die schwedischen Gewerkschaften verfügen mit Sicherheit über die höchste Dichte an ArbeitnehmervertreterInnen für Gesundheitsschutz bei der Arbeit. In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten muss ein Beauftragter vorhanden sein, der meist von den Gewerkschaften bestellt wird. Trotzdem erschien es notwendig, auch Gebietsbeauftragte für Kleinbetriebe einzusetzen, die keinen Arbeitssicherheitsausschuss (ab 50 Beschäftigten obligatorisch) besitzen. Entstanden ist dieses System in der Forst- und Bauwirtschaft. Es findet sich heute insbesondere im Bau, Transport und Handel. Ende der 90er Jahre gab es 2000 Gebietsbeauftragte, die ihre Aufgabe teilszeitmäßig wahrnehmen.

Die Gebietsbeauftragten werden für drei Jahre von der Gewerkschaft bestellt und zu zwei Dritteln vom Staat finanziert. Ihre Aufgaben umfassen teils Arbeitnehmervertretung, teils Kontrolle, wodurch sie in gewissem Maße den Arbeitsinspektionen verwandt sind. Um ihre Aufgaben erfolgreich versehen zu können, müssen die Beauftragten konkrete kurz- und langfristige quantitative und qualitative Ziele vorschlagen und auf ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber einwirken können. Ihre Arbeit wird von den Gewerkschaftsmitgliedern und -führerInnen und den zuständigen Behörden anhand eines Tätigkeitsberichts, den jeder Beauftragte erstellen muss, analysiert und bewertet. Der Staat legt die Gewährung von Zuschüssen und anderen Mitteln für die von den Sicherheitsbeauftragten erzielten Ergebnisse fest.

DIE ZIELE DER GEBIETSSICHERHEITSBEAUFTRAGTEN IN SCHWEDEN

- Sensibilisierung der ArbeitnehmerInnen und der Arbeitgeber für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Betrieb. Den Arbeitgebern sollen ihre Pflichten und ihre Verantwortung bewusst gemacht werden.
- Überwachung der Anwendung von Unfallverhütungsmaßnahmen, Teilnahme an Projekten zur Einrichtung von Arbeitsstätten.
- Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Information der ArbeitnehmerInnen und BelegschaftsvertreterInnen über die für die Arbeitsbedingungen geltenden Gesetze.
- Anregung der Bestellung von Gewerkschaftsbeauftragten vor Ort und am Arbeitsplatz und Unterstützung der Arbeit der vorhandenen Beauftragten.
- Aufbau eines Kontaktnetzes zwischen den Mitgliedern, lokalen Sicherheitsbeauftragten, Hauptsicherheitsbeauftragten und Arbeitgebern.
- Mitwirkung an der Ausbildung der MeisterInnen und lokalen Sicherheitsbeauftragten.
- Weitergabe der am Arbeitsplatz erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen auf Gewerkschafts- und Gewerkschaftsverbandsebene.

Dem schwedischen Modell sind die anderen skandinavischen Länder sowie Italien und vor kurzem Frankreich gefolgt. Dort wurden auf Gebietsebene mit Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit betraute Einrichtungen geschaffen. Im Vereinigten Königreich kämpfen die Gewerkschaften darum, dass ein ähnliches Projekt verwirklicht wird.

ITALIEN

Die Sozialpartner haben in den letzten Jahren im Rahmen interprofessioneller Vereinbarungen territoriale paritätische Organismen für Sicherheit und Gesundheitsschutz eingerichtet, die für die Koordinierung der Sensibilisierungs-, Ausbildungs- und Schlichtungsmaßnahmen zuständig sind. Derzeit arbeiten sie an der Aufstellung nationaler Vorschriften. Von den Sozialpartnern wurde in Abstimmung mit den zuständigen Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsinstitutionen eine Charta 2000 für Gesundheitsschutz bei der Arbeit erstellt. Im Dezember 1999 wurde vom Arbeitsministerium eine landesweite Konferenz veranstaltet, auf der man sich auf eine Liste gemeinsamer Prioritäten verständigen konnte. An den vorgesehenen Maßnahmen sind der tatsächliche Wille, die Arbeitnehmervertretung auszubauen, ein besonderes Augenmerk für die Lage kleiner Betriebe und ein territorialer Ansatz zu erkennen. Die konkrete Umsetzung der eingegangenen Verpflichtungen soll auf einem weiteren Forum erfolgen.

DIE PRIORITÄTEN DER REGIERUNG UND DER SOZIALPARTNER IN ITALIEN

- Abschluss der Umsetzung der europäischen Richtlinien unter Berücksichtigung der italienischen Besonderheit einer großen Zahl kleiner Betriebe.
- Durchführung von Informations-, Ausbildungs-, Unterstützungs- und Überwachungsmaßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch die Gebietspräventionsabteilung (nationaler Gesundheitsschutzplan 1998-2000). Auf landesweiter Ebene ist eine verstärkte Koordination zwischen den Verwaltungsbehörden und eine Reorganisation öffentlicher Zuständigkeiten vorgesehen.
- Fördermaßnahmen für Unternehmen und zur Ausbildung junger Menschen und der ArbeitnehmerInnen unter Anerkennung der Rolle der territorialen paritätischen Organismen bei allen Maßnahmen.
- Ausbau der Präsenz und Rolle der ArbeitnehmervertreterInnen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz. Kleinbetriebe werden durch territoriale ArbeitnehmervertreterInnen für diesen Bereich betreut.
- Verbesserung der Kontrollarbeit der Behörden durch ein stärker präventionsorientiertes Vorgehen.

FRANKREICH

Im Dezember 2000 wurde eine interprofessionelle Vereinbarung über Gesundheitsschutz bei der Arbeit unterzeichnet. Sie sieht die Bestellung eines/r in Gefahrenverhütung ausgebildeten Arbeitnehmers/in in Betrieben zwischen 11 und 50 Beschäftigten ohne BelegschaftsvertreterInnen sowie für Kleinbetriebe die Einsetzung lokaler paritätischer Kommissionen und regionaler Beobachtungsstellen vor.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Das "Institut für Beschäftigungsrechte" (Institute of Employment Rights) hat eine Studie über die Zweckmäßigkeit einer Revision der Vorschriften über Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit erstellt. Ein Lenkungsausschuss aus GewerkschafterInnen, JuristInnen und HochschullehrerInnen und Facharbeitsgruppen haben sechs vorrangige Ziele festgelegt, u.a. "die Ausweitung der Wirksamkeit und Reichweite der Arbeitnehmervertretung". Die Empfehlungen sehen die Schaffung eines allgemeinen rechtlichen Rahmens für die Arbeitnehmervertretung in Betrieben, in denen die Gewerkschaften nicht anerkannt sind, die Ausdehnung der Rechte der ArbeitnehmervertreterInnen und die Bildung beweglicher Beauftragten Gruppen für Sicherheit und Gesundheitsschutz, die kleine Betriebe aufsuchen, vor.

• Durchführung von Aktions- und Informationskampagnen

In einer Reihe von Ländern wurden Initiativen zur Gefahrenprävention ergriffen, von denen sich einige, auf der Basis von Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern, speziell an kleine Betriebe richten.

NIEDERLANDE

Angesichts der Feststellung, dass Arbeitsunfälle in kleinen Firmen häufiger auftreten als in großen, wurde 1994 eine erste Initiative ergriffen. Danach können Firmen externe Dienste zur Untersuchung der Arbeitsbedingungen in Anspruch nehmen, haben dies bislang aber nur wenig genutzt. Das Gesetz zur Vermeidung krankheitsbedingter Fehlzeiten bot den Sozialpartnern die Gelegenheit, sich auf mehrere Projekte zu verständigen. Der Verband des handwerklichen Handels hat Begleitsysteme für Betriebe bestimmter Branchen eingerichtet. Die "Sektorcode" genannten Systeme bieten detaillierte Kontrolllisten und Ratschläge an. In anderen Sektoren (Wäschereien, Kfz-Werkstätten, Reinigungsbetriebe) haben Arbeitgeber und Gewerkschaften die Initiative eines Informations- und Ausbildungsprogramms für beide Seiten ergriffen. Die Programminhalte umfassen ein Gefahreninventarisierungsmodell, eine Förderkampagne und die Organisation von Seminaren für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Die Gewerkschaften wirken an der Durchführung von Gefahrenverhütungsprogrammen mit. Sie beteiligen sich in Zusammenarbeit mit dem Amt für Sicherheit und Gesundheitsschutz an Kampagnen unter dem Motto "Eine gute Gesundheit ist ein gutes Geschäft". In vielen Orten wurden Seminare veranstaltet. Der TUC ist zudem eine Partnerschaft mit dem Privatunternehmens-Forum (einer Organisation, der ausschließlich LeiterInnen kleiner Firmen angehören) eingegangen, um einen gemeinsamen Leitfaden für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (Verhaltenskodex) zu erstellen. Die Erfahrung wurde vom TUC als sehr interessant bezeichnet.

ÖSTERREICH

Ein Ausschuss aus Gewerkschaften, Arbeitskammer, Handelskammer und BerufsvertreterInnen verwaltet ein Sonderprogramm für die Druckindustrie. Das Projekt Subprint hat zum Ziel, den Einsatz von Lösungsmitteln in der Druckbranche zu verringern.

2. Sicherung der Kompetenzentwicklung

Die Lage- und Chancengleichheit der Beschäftigten kleiner und großer Unternehmen ist nicht gewährleistet. In allen Ländern lassen sich Schwierigkeiten beim Zugang von ArbeitnehmerInnen kleiner Betriebe zur Aus- und Weiterbildung feststellen.

Ausbau der Konzertierung der Sozialpartner

Die Qualifikation der ArbeitnehmerInnen ist als entscheidendes Element sowohl zur Sicherung des Überlebens und der Entwicklung kleiner Unternehmen als auch zur Garantie der Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen selbst anerkannt. Die Ausbildung ist folglich ein Bereich, in dem sich die Interessen der Beschäftigten und der Arbeitgeber decken. Und sie ist ein Bereich, der sich besonders für die Entwicklung einer Politik auf der Grundlage der Konzertierung der Sozialpartner eignet.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Die Gewerkschaft Graphical Printing and Media Union (GPMU) verfolgt in Verbindung mit dem wichtigsten Branchenarbeitgeberverband in einem Sektor mit zahlreichen Kleinbetrieben eine sehr intensive Politik zur Entwicklung der Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen. Der Sektor hat die Tradition von Branchentarifverträgen bewahrt, in denen die wichtigsten Aspekte der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen behandelt werden, und bildet so eine Ausnahme in der britischen Arbeitsbeziehungslandschaft.

ITALIEN

Die bilateralen Organismen, die im Handwerk eingesetzt wurden, sollen insbesondere die Berufsbildung verwalten. Durch eine interprofessionelle Vereinbarung genießen sie den Status einer paritätischen Vereinigung und bearbeiten die Ausbildungsanträge der Unternehmen. Die Ausbildungen werden aus einem Fonds finanziert, in den die Betriebe einzahlen.

SCHWEDEN

Einerseits zögern Unternehmen, in Aus-/Fortbildungsmaßnahmen zu investieren, weil sie fürchten, dass die Investition verloren ist, wenn der/die ArbeitnehmerIn das Unternehmen verlässt. Andererseits sind die ArbeitnehmerInnen an Aus-/Fortbildungsmaßnahmen interessiert, wollen die diesbezüglichen Kosten jedoch nicht allein tragen. Die Lösung kann in der Einbeziehung eines "dritten Partners",

des Staates liegen. So kann zum Beispiel der Arbeitnehmer in einen individuellen Ausbildungsfonds investieren, während das Unternehmen durch staatliche Steuervorteile zu einem Beitrag angeregt wird. Ähnlich kann der Arbeitsplatzwechsel zwischen Unternehmen eine interessante Möglichkeit zur Kompetenzsteigerung der ArbeitnehmerInnen sein.

Das gemeinsame Interesse ist umso wichtiger, als entweder im Rahmen der nationalen staatlichen Politik oder mit europäischer Finanzhilfe Ausbildungsprogramme aufgelegt werden, die sich häufig an ManagerInnen und an ArbeitnehmerInnen zugleich richten. Dies gilt namentlich für ESF-finanzierte Projekte, von denen Betriebsleiter ausdrücklich nicht ausgeschlossen werden dürfen. Der dänische Gewerkschaftsbund LO hat sich einer nationalen Politik angeschlossen, die die Qualifikationen von KMU-ManagerInnen verbessern will (die Berufsbildung wird in Dänemark von einem dreigliedrigen Träger verwaltet).

DÄNEMARK

Das Amt für Handel und Industrie hat eine Initiative unter dem Motto "Für einen professionellen Vorstand" gestartet. Ziel ist es, die administrativen Kapazitäten des Unternehmens zu verstärken und sein Management zu verbessern. Außerdem soll die Stellung des Unternehmens auf dem Markt gestärkt werden, indem das Vertrauen der Partner und Kreditinstitute gewonnen und Kontakte mit neuen Kunden geknüpft werden. Das Amt hilft dem Unternehmen auch, fachkundige externe Verwalter zu finden. LO legt den Schwerpunkt dabei auf das Personalmanagement und unterstützt ein vom Nationalen Forschungsrat anerkanntes Forschungsprogramm.

• Entwicklung KMU-eigener Instrumente

Kleinunternehmen unterliegen besonderen Zwängen und haben besondere Bedürfnisse. Deshalb entwickeln die Sozialpartner in mehreren Ländern Programme und Einrichtungen speziell für KMU. In einigen Fällen umfasst auch die nationale Politik Maßnahmen für kleine Betriebe, beispielsweise in Irland im Rahmen eines dreigliedrigen Programms.

IRLAND

In der Berufsbildung, die von einem nationalen Amt verwaltet wird, spielt bekanntlich die öffentliche Hand eine herausragende Rolle. Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeber haben aber die Notwendigkeit besonderer Maßnahmen für Kleinbetriebe erkannt. Das Berufsbildungsamt bietet daher eine

Palette spezieller Ausbildungen an, bei denen den besonderen Zwängen (u.a. werden Abend- und Wochenendkurse veranstaltet) und den besonderen Bedürfnissen (eine Priorität ist die Managementausbildung) kleiner Firmen Rechnung getragen wird. Es hat sich zudem als notwendig erwiesen, ein dreigliedriges Programm unter Betonung auf die fundamentale Partnerschaft zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmervertretung aufzulegen. Es wurde eine Kommission mit Beteiligung der Sozialpartner für ein Sensibilisierungsprogramm über die Fachkenntnisbedürfnisse kleiner Firmen eingesetzt. Die öffentlichen Mittel des Programms sind an das finanzielle Engagement der Sozialpartner gebunden.

SPANIEN

Mit den interprofessionellen Vereinbarungen wurden positive Erfahrungen gesammelt. Für die Berufsbildung in kleinen und mittleren Firmen werden Gruppenausbildungspläne erstellt. Die Pläne werden der paritätischen Kommission der Branche zur Genehmigung vorgelegt.

PORTUGAL

Am 9. Februar 2001 wurde ein wichtiges Beschäftigungs- und Aus-/Fortbildungsabkommen unterzeichnet. Es zielt in erster Linie auf die Anhebung der beruflichen Aus- und Fortbildung sowie auf integrierte Beschäftigungspolitik ab. Das Abkommen sieht vor, dass ArbeitnehmerInnen im Jahr 2003 Anspruch auf 20 Stunden Bildungsurlaub haben und im Jahr 2006 sogar auf 35 Stunden. Für Kernfragen wie in KMU beschäftigte ArbeitnehmerInnen, Frauenarbeit, Teilzeitarbeit und unsichere Beschäftigungsverhältnisse werden prioritäre Politiken entwickelt. Gleichzeitig wurde bei Dreiparteiendiskussionen beschlossen, Bildungsmaßnahmen für die Manager von KMU zu fördern und Finanzhilfe zu leisten, damit KMU junge Akademiker einstellen können.

In anderen Ländern wurden besondere Gremien für kleine Firmen eingerichtet, bei denen die Einbeziehung der Sozialpartner jedoch unterschiedlich groß ist.

DEUTSCHLAND

Die Berufsbildung fällt in die Zuständigkeit der Betriebsräte. Technische Innovationen, vorausschauendes Beschäftigungsmanagement, berufliche Bildung und Mobilität der ArbeitnehmerInnen sind Gegenstand regelmäßiger Verhandlungen zwischen Firmenleitung und Betriebsrat, die eine "Koalition für Produktivität" bilden. Das Handwerk weist eine selbstständige Berufsbildungsstruktur auf. Die Handwerkskammer wird von den Arbeitgebern und den ArbeitnehmervertreterInnen geführt. In diesem Zusammenhang wurden

verschiedene Modernisierungsmaßnahmen für die Berufsbildung durchgeführt. So wurde in Aachen ein Ausbildungszentrum für die Bauwirtschaft eingerichtet.

ÖSTERREICH

In Anbetracht des Lehrstellenmangels in der Industrie und im Handel wurden neue Einrichtungen ins Leben gerufen. Eine der wichtigsten und innovativsten ist die Linz FAB, die von einer zur Gewerkschaftsstruktur gehörenden Organisation geleitet wird. Das Projekt führt Partnerfirmen der privaten Wirtschaft zusammen. Das Berufsbildungsprogramm umfasst drei Bereiche: praktische Ausbildung im Betrieb, technische Ausbildung in der Berufsschule, allgemeine Ausbildung im neuen Träger. Die Ausgebildeten soll hauptsächlich in Klein- und Mittelbetrieben eine Stelle finden.

BELGIUM

CEFORA wurde vor 10 Jahren eingerichtet, um ein Gegenseitigkeitsverhältnis für die Ausbildungskosten der 50.000 belgischen Unternehmen, die unter den paritätischen "Hilfsausschuss" fallen, zu schaffen. Es wurde tarifvertraglich vereinbart, dass die Unternehmen einen Beitrag von maximal 0,3 % ihrer Lohn- und Gehaltsabrechnungen leisten. CEFORA bietet Bildungsmaßnahmen für 300.000 Angestellte aus verschiedenen Sektoren an, von denen die meisten in kleinen Unternehmen beschäftigt sind (75 % zählen weniger als 10 ArbeitnehmerInnen, 60% weniger als 5).

1999 haben die Sozialpartner ein Abkommen zur Entwicklung der betrieblichen Bildungskultur unterzeichnet. Diesem Abkommen gemäß sind ArbeitnehmerInnen zu vier Bildungstagen in drei Jahren berechtigt, die während der Arbeitszeit belegt werden. Bei Nichterfüllung dieser Auflage werden diese vier Tage in einen Anspruch auf bezahlten Urlaub umgewandelt. Das Abkommen sieht auch finanzielle Anreize für Unternehmen vor, die Bildungspläne ausarbeiten, die gegebenenfalls mit den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften verhandelt werden müssen.

Dieses Abkommen ist jetzt seit anderthalb Jahren in Kraft und hat positive Ergebnisse erbracht: dank CEFORA wurden circa 35.000 (meist in KMU beschäftigte) ArbeitnehmerInnen direkt aus-/fortgebildet und haben 5.000 Unternehmen Bildungspläne ausgearbeitet (die nahezu die Hälfte der unter den paritätischen Ausschuss fallenden ArbeitnehmerInnen abdecken).

Man einigte sich auf eine Erneuerung des Abkommens im Jahr 2002-2003, mit einem Anspruch auf vier Bildungstage innerhalb von 2 anstatt 3 Jahren. Es finden noch Überlegungen statt, wie Anreize zur Einleitung von Bildungsmaßnahmen gesteigert werden können.

FRANKREICH

Französische Firmen sind verpflichtet, einen Teil ihrer Ausgaben für die Ausbildung der Beschäftigten aufzuwenden. Sie organisieren dafür entweder selbst Ausbildungskurse oder zahlen in staatlich anerkannte Ausbildungsträger ein. 1972 wurde auf Initiative der Sozialpartner ein eigener Ausbildungsträger für Kleinbetriebe gegründet, AGEFOS-PME. Heute zahlen 200.000 Firmen Beiträge für den regional aufgebauten Träger. Seine Aufgabe besteht nicht darin, Ausbildungen zu organisieren, sondern die Mittel der KMU zu vergenossenschaftlichen und ihren Zugang zu Ausbildung zu fördern. Er übernimmt die administrative und finanzielle Verwaltung der Ausbildungen und übt eine wichtige Beraterfunktion für die Betriebe aus. AGEFOS hat u.a. "AusbildungsberaterInnen" eingesetzt, die die Firmen aufsuchen und den BetriebsleiterInnen helfen, ihren Ausbildungsbedarf zu bestimmen und Projekte aufzulegen.

AGEFOS ist seit einigen Jahren auch in der lokalen Entwicklungsstrategie aktiv. Sie führt die zuständigen lokalen Akteure eines Gebiets (Behörden, Ausbildungsträger, Sozialpartner) zusammen, um bedarfsgerechte Antworten für KMU und ihre Beschäftigten zu finden. Dabei werden die Querschnittsbedarfe kleiner Unternehmen diagnostiziert und ein kohärenter mehrjähriger Aktionsplan für das Gebiet aufgestellt. Die Initiativen stützen sich insbesondere auf den Europäischen Sozialfonds (ESF). AGEFOS-PME erzielt zwar gute Ergebnisse, hat aber Schwierigkeiten bei der Ausbildungsentwicklung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten.

Die Ausbildung übt auch in der Politik zur Förderung der Gründung und Entwicklung von Unternehmen eine wichtige Hebelwirkung aus. Sie fügt sich dabei vollständig in die Präventionspolitik im Beschäftigungsbereich und die Politik zur Gestaltung der Berufspfade der Beschäftigten ein und spielt oft eine zentrale Rolle in der lokalen Entwicklungspolitik.

DEUTSCHLAND

Nordrhein-Westfalen hat ein vom Land und der EU finanziertes Projekt zur Entwicklung der Berufsbildung als begleitender Hebel für den Struktur- und Managementwandel in KMU aufgelegt. Es geht davon aus, dass die Betriebsräte eine aktive Rolle im Umbau des Unternehmensmanagements spielen und deshalb die Entwicklung von Ausbildungsangeboten unterstützen müssen, die dem Unternehmen beim Wandel helfen. Zwei Jahre lang wird den Betriebsratsmitgliedern von ExpertInnen Hilfestellung bei der Planung und Einführung der Berufsbildung im Betrieb geleistet.

3. Förderung der Beschäftigung und Entwicklung vor Ort

Die geographischen Gefüge in der Europäischen Union sind sehr verschieden. Das politische und soziale Leben wird je nach Land auf anderen Ebenen gestaltet. Schon bei den Begriffen ist eine Verständigung nicht leicht. In jedem Land wird unter Region, Provinz, Gemeinde oft etwas ganz anderes verstanden. Trotzdem zeichnet sich eine europaweite Konvergenz ab, werden auf territorialer Ebene Maßnahmen zur Förderung von Entwicklung und Beschäftigung getroffen. Dieser Entwicklung kommt bei der Berücksichtigung kleiner Betriebe durch die Gewerkschaften eine entscheidende Bedeutung zu. Die europäischen Länder haben in diesem Zusammenhang zwei Wege eingeschlagen.

In einigen Ländern findet im Wesentlichen eine Dezentralisierung der Verwaltung des Arbeitsmarktes und der Wirtschaftsentwicklung statt (Frankreich, Finnland, Irland, Vereinigtes Königreich, aber grundsätzlich auch Österreich und die Niederlande). Dies gilt ebenso für Länder mit dezentraler Verwaltungstradition wie für Länder mit einer globalen Politik der Dezentralisierung der Prärogativen des Staates (Frankreich, Finnland, Vereinigtes Königreich). Die Dezentralisierung ist von einer mehr oder minder starken Einbindung der Sozialpartner in die Verwaltungsführung begleitet, oft in engem Zusammenhang mit der Tradition des Landes, aber auch entsprechend der Mobilisierung der Gewerkschaften.

In anderen Ländern entstehen in erster Linie lokale Projekte (Italien, Portugal, Spanien und grundsätzlich auch Griechenland und Belgien), häufig in Verbindung mit der Unterstützung der EU (territoriale Beschäftigungspakte, ESF...). Diese Dynamik ist also weniger an eine auf nationaler Ebene vorgegebene Politik gebunden (in Italien zum Beispiel wird durch landesweite Entscheidungen eine Bewegung lediglich bestätigt, die diese nicht ausgelöst haben). Die Sozialpartner spielen hierbei oft eine wichtige Rolle.

- **Ein eigener Platz in der Dezentralisierung der Verwaltungsführung**

Der Anstieg der Arbeitslosenzahlen hat zur Auseinandersetzung mit der Rolle von Kleinbetrieben bei der Beschäftigungsdynamik und der Bedeutung der lokalen und regionalen Dimension für die Bewältigung der Arbeitslosigkeit geführt.

In Belgien und Italien vollzog sich die Dezentralisierung der Arbeitsmarktverwaltung als Transfer der öffentlichen Dienstleistung auf die regionalen Behörden, ohne dass dadurch der Platz der Sozialpartner neu definiert worden wäre. In anderen Ländern wirkt sich die Dezentralisierung

der Arbeitsmarktverwaltung jedoch direkt auf die Gewerkschaften aus. Dies ist bei den Ländern mit Mitbestimmungstradition der Fall. In den Niederlanden, Österreich und den skandinavischen Ländern wurde die Arbeitsmarktverwaltung auf dreigliedrige regionale Gremien übertragen. In Deutschland wurden die Initiativkapazitäten der territorialen Träger verstärkt.

DEUTSCHLAND

Die Initiativkapazitäten der Arbeitsämter wurden verstärkt. Die Arbeitsämter können bis zu 10% ihres Etats für nicht im Gesetz vorgesehene Maßnahmen einsetzen und damit Projekte unterstützen. So kann ein neuartiger sozialer Dialog auf örtlicher Ebene eingeleitet werden. Es liegt an den beteiligten Akteuren, Phantasie zu zeigen und neue Interventions-, Förder- und Hilfsmodelle zu entwerfen.

Diese Entwicklung ist umso spürbarer, als sie auch in Ländern ohne Tradition einer paritätischen Arbeitsmarktverwaltung stattfindet. In Irland etwa haben sich die Sozialpartner auf einen völlig neuen Prozess eingelassen.

IRLAND

Die Sozialpartner haben in der konzertierten Strategie zur Modernisierung, Diversifizierung und Internationalisierung der Volkswirtschaft eine wichtige Rolle gespielt. Ihr Engagement fand seinen Niederschlag in vier nationalen Sozialpakten in den Jahren nach 1987. Ihre Beteiligung wurde seit 1991 aber auch auf örtlicher Ebene durch "partnerships" formell ausgestaltet. Die Partnerschaften haben den Status unabhängiger Unternehmen, in denen die Sozialpartner neben den VertreterInnen der Behörden und der lokalen Vereinigungen ein Drittel der Vorstandsmitglieder stellen. Sie nehmen eine Vielzahl von (im Area Action Plan festgelegten) Aufgaben wahr: Hilfe bei der Unternehmensgründung und -entwicklung, Leitung von Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen, berufliche Eingliederung junger Menschen usw. Die Leistungsfähigkeit ihrer Struktur beruht darauf, dass die Partner zusammenkommen, nicht weil sie bestimmte Einrichtungen vertreten, sondern weil sie gemeinsam ein Projekt realisieren wollen.

In einer Reihe von Ländern (auf den ersten Blick die am stärksten zentralisierten) ist überdies eine Neuorganisation der Verwaltung der lokalen Entwicklung zu beobachten. In diesem Fall müssen sich die Sozialpartner ihren Platz noch erobern.

FRANKREICH

Die Dezentralisierung der staatlichen Gewalt, die wesentlich weniger Tradition hat als in Italien, wurde 1982 begonnen. Die französischen Regionen besitzen

Zuständigkeiten im Bereich der Wirtschaftsentwicklung und treffen Entscheidungen bei der Entwicklung der Verkehrsinfrastruktur oder Berufsbildungspolitik im Rahmen von zusammen mit dem Zentralstaat erstellten Mehrjahresplänen. Auf institutioneller Ebene wirken die Akteure des wirtschaftlichen und sozialen Lebens (Arbeitgeber, Gewerkschaften, VertreterInnen der Landwirtschaft ...) in einem regionalen Wirtschafts- und Sozialrat (CESR) mit, der dem Regionalrat, der Versammlung der gewählten VolksvertreterInnen in der Region, Vorschläge unterbreitet. Die neuen Institutionen schränken die Rolle spezialisierter Einrichtungen wie der Industrie- und Handels- oder der Handwerkskammern keineswegs ein. In den zurückliegenden zwanzig Jahren der Erfahrungen mit der Dezentralisierung hat sich eine Reihe von Schwierigkeiten ergeben: die Zentralverwaltungen akzeptieren nur schwer die regionale Autonomie; die regionalen VolksvertreterInnen richten sich nicht unbedingt nach den Vorschlägen des CESR; die Konzertierung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im CESR ist schwierig. Trotz der institutionellen Anerkennung der Gewerkschaften führte ihr häufiges Fehlen in den operativen Strukturen dazu, dass sie nur schwer Einfluss auf die territoriale Wirtschaftsentwicklungspolitik nehmen können.

FINNLAND

Die Organisation der staatlichen Gewalt in Regionen hat mit dem Inkrafttreten eines neuen Gesetzes 1994 beträchtliche Umschichtungen erfahren. Die Verantwortung für die regionale Entwicklung ging von regionalen Stellen der zentralstaatlichen Verwaltung auf Regionalräte mit VertreterInnen der Kommunen über. Die Regionalräte haben seit 1995 Ausschüsse eingesetzt, die für die Durchführung der mit den europäischen Strukturfonds verbundenen Programme zuständig sind. Die Sozialpartner mussten ihren Platz gegenüber VolksvertreterInnen und VertreterInnen der Verwaltung erst behaupten, was sie jedoch zur Verstärkung ihrer Zusammenarbeit veranlasst hat. Die Entscheidung brachte schließlich ein neues Gesetz, in dem die Zusammensetzung der Ausschüsse festgelegt wurde: ein Drittel der Sitze sind für die Sozialpartner, ein Drittel für die VolksvertreterInnen und ein Drittel für BeamtInnen der Zentren für Wirtschaftsentwicklung und Beschäftigung bestimmt. Die Gewerkschaften merken an, dass es für die Behörden schwierig ist, von der Verwaltung der Regionalentwicklungshilfe auf die Verwaltung von Entwicklungsprojekten umzustellen, an denen die Sozialpartner mitwirken.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Seit 1997 nimmt auch im Vereinigten Königreich die territoriale Organisation der staatlichen Gewalt eine wichtige Neuentwicklung. So wurden etwa Zuständigkeiten an Schottland und Wales zurückgegeben (wozu noch der laufende

Friedensprozess in Nordirland hinzugerechnet werden muss). Parallel dazu vollzieht sich eine wichtige administrative Entwicklung. So wurden Verbindungsbüros, um eine regionale Koordinierungsebene der staatlichen Verwaltung zu schaffen, Regionalentwicklungszentralen, die insbesondere eine leitende Rolle beim Einsatz europäischer Mittel spielen sollen, und "Regionalkammern", auf Freiwilligenarbeit beruhende Versammlungen mit VertreterInnen der örtlichen Behörden und der lokalen Akteure, u.a. der Gewerkschaften, eingerichtet. Die Regionalkammern bemühen sich, in gutem Einvernehmen mit den Regionalentwicklungszentralen zu arbeiten. Die Einbeziehung der Gewerkschaften in die öffentliche Politik beruht nicht auf gesetzlichen Bestimmungen, sondern erfolgt erst, wenn sie ihre Interventionsfähigkeit bei Fragen, die zur lokalen Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beitragen, unter Beweis stellen. Ihre Stellung in den Regionalkammern ist noch nicht völlig gefestigt.

• Teilhabe an der lokalen Entwicklungspolitik

Die italienischen Bezirke sind als besonders dynamisches und interessantes Modell einer Tripartismusaktion für die lokale Entwicklung anerkannt. Man muss dabei bedenken, dass sie sich auf eine alte soziale, wirtschaftliche und territoriale Realität stützen, bei den Gebieten Norditaliens (Biella, Prato, Valdarno, Como) könnte man sogar sagen, auf eine sehr alte, da es sie dort bereits seit fast einem Jahrhundert gibt, auf eine relativ alte bei einigen Regionen etwas südlich des Po (Toskana, Emilia-Romagna, Marken und Venetien), in denen seit Anfang der 50er Jahre mittlerweile sehr wichtige Industriebezirke entstanden sind und sich konsolidiert haben. Zu den interessantesten für eine neuere Untersuchung zählen die Initiativen in Süditalien, da sie aktueller sind und sich die zugrunde liegenden Verfahren und Antriebskräfte dort besser in Echtzeit beobachten lassen.

ITALIEN

Die Initiativen haben die Form von "Pakten" angenommen, in denen die lokalen Behörden, die Arbeitgeber und die Gewerkschaften Engagements eingehen. Aus operativer Sicht sind aber noch weitere Akteure beteiligt: sofern vorhanden werden Industrie- und Handelskammern und Hochschulen ebenso mobilisiert wie Forschungszentren, Labors, gemeinnützige Vereine oder Ausbildungsstätten. Die Herausforderung liegt darin, alle Kräfte und Ressourcen, die im Gebiet vorhanden sind, in einer Dynamik und einem Projektkomplex zusammenzufassen. Die "Pakte" sind mit der Einsetzung eines Ad-hoc-Gremiums verbunden, das eine doppelte Aufgabenstellung hat: Umsetzung der praktischen Mittel, um Hilfestellung für die

Entwicklung wirtschaftlicher Tätigkeiten anbieten zu können, und Auswahl der Projekte, die auf den geplanten Entwicklungsachsen liegen.

Die EU spielt bei der Entstehung lokaler Partnerschaften eine maßgebliche Rolle. Sie hat dieses Konzept zunächst durch die europäischen Strukturfonds, insbesondere für Gebiete mit Entwicklungsrückstand, gefördert. In diesen Zusammenhang fällt zum Beispiel das Projekt, das zwischen 1994 und 1999 in Portugal für Kleinunternehmen "Unterstützung für KMU-Ausbildung" durchgeführt und nach Ziel 1 des Strukturfonds finanziert wurde. Die Sozialpartner waren an den Projekten in vielfältiger Weise beteiligt.

PORTUGAL

Von den Regionalbehörden, den Sozialpartnern und lokalen Institutionen wurden gemeinsam regionale Initiativen für Entwicklung und Schaffung von Arbeitsplätzen ergriffen: die regionalen Netze für Qualifikation und Beschäftigung, die im Rahmen der Strukturfonds der Gemeinschaft ausgearbeitet und finanziert werden.

Die Unterstützung der Bildung lokaler Partnerschaften hat mit der Entwicklung der EU-Beschäftigungspolitik eine neue Dimension erreicht. Der Europäische Rat von Essen verabschiedete 1994 auf der Linie des Weißbuchs der Kommission einen Aktionsplan für Beschäftigung, der bereits Bezug auf die lokale Ebene nahm. Eine der fünf Prioritäten war die Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Förderung "lokaler Initiativen". Der europäische Vertrauenspakt für Beschäftigung setzte die Verpflichtungen der Regierungen konkret um und gab dem lokalen Ansatz durch die Förderung territorialer Beschäftigungsbündnisse einen realen Schub. Es wurde vorgeschlagen, den Spielraum der Strukturfonds (noch nicht gebundene Mittel) in den laufenden Programmen so zu nutzen, dass die Mittel in beschäftigungsfördernde Initiativen umgelenkt werden, die von lokalen Akteuren eingebracht werden, die in Partnerschaften engagiert sind.

Die Politik auf der Grundlage der Partnerschaft und der Entwicklung von unten nach oben ("Bottom-up"-Ansatz) wird heute umfangreich gefördert. In November 1999 wurde eine Verbreitungskonferenz der Pakte organisiert, zu der über 800 TeilnehmerInnen kamen. Auch ein Leitfaden für territoriale Beschäftigungspakte 2000-2006 wurde herausgegeben. 200 Pakte sollen im Zeitraum 2000-2006 geschlossen werden. Der Europäische Sozialfonds ist zum Finanzinstrument der europäischen Beschäftigungspolitik, die territorialen Bündnisse für Arbeit zum Träger des ertragreichen Einsatzes der Mittel geworden. Die Sozialpartner spielen dabei einen unterschiedlich wichtigen Part. Dies führt entweder zur Einsetzung sich selbst verwaltender Gremien oder zur Bildung eher informeller Partnerschaften zu den Projekten.

SPANIEN

Mit europäischem Anstoß wurden in Katalonien territoriale Beschäftigungspakte auf Tripartismusbasis geschlossen. Der Landkreis Vallès Occidental wurde aufgrund der Arbeitsplatzkonzentration (260.000) und der guten Verankerung der Sozialpartner als Pilotregion ausgewählt. Im März 1997 unterzeichneten die katalanische Regierung (Generalitat), der Kreisrat des Vallès Occidental und die Sozialpartner (CC.OO., UGT, CIESC und CECOT) einen Pakt (Rahmenvereinbarung). Im Januar 1998 erstellten und unterzeichneten die Partner den 1. Aktionsplan des Pakts, der 18 beschäftigungsfördernde Maßnahmen und die Mitwirkung verschiedener Akteure vorsah.

Der Gewerkschaftsverband CC.OO. führte insbesondere eine Aktion zur Förderung der Arbeitsplatzstabilität und eines vorausschauenden Personalmanagements in den Betrieben durch. Es wurde eine Expertengruppe aus ArbeitsrechtsprofessorInnen, ArbeitsinspektorInnen und Arbeitgeber- und GewerkschaftsvertreterInnen unter Vorsitz des katalanischen Arbeitsministers gebildet. Es wurde Material erstellt und an 350 Betriebe verteilt: Leitfaden über die Maßnahmen zur Förderung stabiler Arbeitsverträge, Leitfaden über bewährte Praktiken usw. Es wurden Begegnungen mit der Leitung oder den ArbeitnehmervertreterInnen von 150 Betrieben organisiert. 19 Firmen nahmen einen Verhandlungsprozess auf, 12 von ihnen hatten bis Oktober 2000 eine Vereinbarung zwischen Geschäftsführung und ArbeitnehmervertreterInnen geschlossen. Der 1. Aktionsplan des Beschäftigungsbündnisses für den Landkreis Vallès Occidental hat insgesamt gute Ergebnisse erbracht: er hat das Vertrauen zwischen allen Wirtschafts- und Sozialakteuren gefestigt und konkrete Aktionen im Gebiet ermöglicht. Die Partner haben einen 2. Aktionsplan für den Zeitraum 2000-2003 aufgestellt.

ÖSTERREICH

Die Gewerkschaft nimmt in Partnerschaft mit der Arbeitskammer und der Handelskammer an einem Projekt in einem ehemaligen Eisen- und Stahlgebiet teil. Ziel der Eisenstraße Initiative ist die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation und der Lebensqualität in der Region.

DEUTSCHLAND

Die Einbindung der Gewerkschaften in die "Partnerschaften" unterscheidet sich deutlich vom traditionellen sozialen Dialog. Das nordrhein-westfälische Wirtschaftsministerium startete 1995 die Initiative GO! als Begleitaktion für den Strukturwandel im Zuge des Rückgangs der Stahl- und Kohleindustrie. Die Initiative im Rahmen des EFRE soll die Entwicklung von Unternehmen und Arbeitsplätzen in

der Region fördern. Der DGB ist einer der Partner und gehört dem Vorstand an. Für die verschiedenen Einsatzbereiche wurden Arbeitsgruppen gebildet. Der DGB ist der Koordinator für den Bereich "Unternehmensübergang". Durch entsprechende Aktionen wurden BetriebsleiterInnen, die ihren Betrieb aus Altersgründen abgeben wollen, mit InteressentInnen in Kontakt gebracht. Um die Aktionen lebendiger zu gestalten, wurden unter der Koordination der Industrie- und Handelskammer 30 "regionale Netze" gespannt. Sie stehen in direktem Kontakt mit den Firmen und geben "maßgeschneiderte" Antworten auf ihre Bedürfnisse.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Es gibt Initiativen auf lokaler Ebene, die insbesondere von den Industrie- und Handelskammern und den Ausschüssen für Unternehmen und Ausbildung getragen werden. Oft wird versucht, zentrale Anlaufstellen zu schaffen, bei denen Firmen alle Verwaltungsformalitäten erledigen, in Kontakt mit Fachleuten treten oder Zugang zu einer Vielzahl von Informationen erhalten können. Der Platz der Gewerkschaften in diesen Initiativen ist noch nicht vollständig geklärt. Angesichts ihres Willens, insbesondere für Beschäftigung und die Entwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen aktiv zu werden, könnte sich ihre Stellung in Zukunft jedoch festigen.

Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen auf Seiten der Sozialpartner vollzieht sich schrittweise. Einige Gewerkschaften zögern angesichts der neuen Kompetenzen, die über die Verteidigung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen hinausgehen. Zudem muss die Anerkennung der Legitimität der Auseinandersetzung der Gewerkschaften mit diesen Fragen häufig erst noch gegenüber den Arbeitgeberverbänden, aber auch gegenüber VolksvertreterInnen und Behörden erstritten werden.

DIE EUROPÄISCHEN STRUKTURFONDS 2000–2006

Ziel 1:

Regionen mit Entwicklungsrückstand

Ziel 2:

Wirtschaftliche und soziale Umstellung strukturschwacher Regionen

Ziel 3:

Anpassung und Modernisierung der Beschäftigungs-, Bildungs- und Ausbildungspolitik und -systeme für nicht unter Ziel 1 fallende Regionen

II. REAKTIONSWEISE

Die Initiativen, die im vorigen Teil vorgestellt wurden, machen deutlich, dass sich die Auseinandersetzung mit den Problemen der ArbeitnehmerInnen in KMU in einer Vielzahl von Aktionsformen äußert. Die Gewerkschaften versuchen zwar bei einer Reihe von Problemen Änderungen der tarifvertraglichen oder gesetzlichen Regelungen zu erreichen, in den meisten Fällen liegt die Herausforderung für sie jedoch in der Schaffung und Entwicklung von Praktiken zusammen mit den ArbeitnehmerInnen und den Betrieben selbst.

Aus dem Austausch in den Seminaren hat sich ergeben, dass die Gewerkschaften in den einzelnen Ländern nicht vor der gleichen Situation stehen. Für einige Gewerkschaften ist eine engere Beziehung zu den ArbeitnehmerInnen in KMU die wichtigste Frage, weil unverzichtbar, um dann an der Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse arbeiten zu können. In dieser Situation besteht die erste Etappe einer neuen Aktionsweise darin, die Entwicklung in den KMU zur Priorität der Gewerkschaft zu erheben und die erforderlichen Human- und Finanzressourcen für die Verwirklichung der Priorität einzusetzen.

Für andere Gewerkschaften, die auf eine längere Tradition in KMU zurückblicken können, ist die wichtigste Frage die Anpassung der praktischen Arbeit, d.h. die Fähigkeit, zusammen mit den Beschäftigten und Betrieben realistische und wirksame Mittel für eine effektive Umsetzung der Rechte zu finden.

Die Verschiedenheit der Situationen bringt die Gewerkschaften indes in keinen Gegensatz, sondern führt lediglich dazu, dass sie ihre aktuellen Prioritäten hierarchisch anders ordnen. Im übrigen müssen sich Gewerkschaften, die zunächst ihre interne Arbeit zu organisieren versuchen, ebenfalls um die Innovation und Anpassung ihrer praktischen Arbeit bemühen, während die betrieblich etablierten Gewerkschaften zur Sicherung ihrer Präsenz ihre Organisation erhalten und verbessern müssen.

1. Handlungs- und Organisationsentscheidungen für...

• ... die Entwicklung der Gewerkschaftspräsenz in KMU

Die Entwicklung der Gewerkschaftspräsenz in kleinen Betrieben wird in unterschiedlichem Maße als Priorität begriffen. Die nationalen Unterschiede hängen stark vom Grad der Gewerkschaftsorganisation in den einzelnen Ländern ab. Die Gewerkschaften gehen bei ihrem Willen zur Berücksichtigung von Kleinbetrieben und damit zur

Mitgliedergewinnung unter deren Beschäftigten nicht alle von demselben Ausgangspunkt aus. Angesichts eines Gewerkschaftsorganisationsgrads, der von über 80% bis unter 10% reicht, kann alles andere als von einer einheitlichen Situation in Europa gesprochen werden. In Ländern mit hohem Gewerkschaftsorganisationsgrad geht es darum, die Mitgliederzahl in sehr kleinen Firmen (unter 10 oder gar unter 5 Beschäftigte) zu erhöhen, wohingegen in Ländern mit niedrigerem Organisationsgrad das Ziel eher darin besteht, in Betriebe mit unter 50 oder gar unter 100 Beschäftigten vorzudringen.

Trotz der Unterschiede in Maßstab und Zielen stehen die Gewerkschaften der verschiedenen Länder vor einer gemeinsamen Herausforderung: ihrer Präsenz bzw. dem Erhalt ihrer Präsenz in kleinen und großen Unternehmen. Während die skandinavischen Länder und Belgien dem nahe kommen, müssen in den anderen Ländern noch erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um dorthin zu gelangen.

Das erste Ziel, das sich die Gewerkschaften setzen, besteht darin, die Gewerkschaftsarbeit bekannt zu machen und die ArbeitnehmerInnen kleiner und mittlerer Unternehmen für Gewerkschaftsaktionen und die Ergebnisse, die sie einbringen, zu "sensibilisieren". Dieses Ziel erscheint umso bedeutungsvoller, als die ArbeitnehmerInnen in KMU oft Vorurteile oder Befürchtungen gegenüber der Gewerkschaftsarbeit hegen und ihnen der Platz, den sie dort einnehmen könnten, nicht ersichtlich ist.

ÖSTERREICH

Die Gewerkschaften haben Aktionen entwickelt, um die ArbeitnehmerInnen mit der Gewerkschaftsarbeit vertraut zu machen, und insbesondere Seminare unter dem Motto "Seid nicht blöd" für Personen veranstaltet, die sich nicht an Gewerkschaftsaktivitäten beteiligen. Auf den Seminaren wurden Konzepte mit Betonung auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft in den Betrieben erarbeitet, die den Bedürfnissen von KMU-Beschäftigten gerecht wird und sich vom gewohnten Bild des Gewerkschaftsvertreters in Großunternehmen abhebt. Zur Überwindung der Vorbehalte organisieren die Gewerkschaften informelle Diskussionsgruppen mit ArbeitnehmerInnen sehr kleiner Betriebe (zum Beispiel Friseursalons). Die moderierten Begegnungen zur Erleichterung des Austauschs boten zunächst die Gelegenheit, ein Gruppenbewusstsein bei den Beschäftigten zu schaffen, was eine Voraussetzung für ihre Beteiligung an der Wahrung gemeinsamer ArbeitnehmerInneninteressen ist. Die Initiative hat eine erste Gewerkschaftsvertretung ermöglicht.

Auch andere Gewerkschaften haben sich zum direkten Kontakt mit ArbeitnehmerInnen kleiner Firmen entschlossen, um ihre Präsenz dort auszubauen. Dafür

müssen jedoch mehrere Hindernisse bei den erforderlichen Gewerkschaftsressourcen überwunden werden. Deutschland und Spanien bieten zwei Beispiele für die Vergenossenschaftung der Mittel zur Durchführung einer Aktion für KMU-Beschäftigte.

DEUTSCHLAND

Die Verstärkung der Verankerung in den Betrieben ist eine ebenso alte wie regelmäßig wahrgenommene Aufgabe der Gewerkschaften. Dies geschieht meist dadurch, dass die nichtgewerkschaftlichen Betriebsratsmitglieder insbesondere durch das Beratungs- und Bildungsangebot eingebunden werden. Um in Kleinfirmen Fuß zu fassen, muss die Strategie allerdings oft angepasst werden. Die ArbeitnehmerInnen können zwar in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten einen Betriebsrat einrichten, doch es ist nicht immer leicht, die Initiative zur Beantragung der Wahl zu ergreifen. Eine Reihe von DGB-Mitgliedsverbänden hat deswegen eine Politik der Betriebsratsgründung eingeleitet. So hat die IG Metall ihre regionalen Aktionen ausgeweitet, um ArbeitnehmerInnen zur Einsetzung eines Betriebsrats in ihrer Firma zu ermuntern. Sie wendet sich dabei vor allem an pensionierte Mitglieder, die als "Tutor" fungieren. Die Tutoren geben ihre Erfahrungen mit der Arbeitsweise eines Betriebsrats und dem Dialog mit der Geschäftsführung an die Beschäftigten weiter, die ihre ersten gewerkschaftlichen Gehversuche machen.

SPANIEN

Die Entwicklung der Gewerkschaftspräsenz ist für CC.OO. eine wichtige Zielsetzung zur Erhöhung ihrer Repräsentativität und Handlungsfähigkeit. Seit über 10 Jahren steigt die Zahl ihrer Mitglieder kontinuierlich an. Sie stützt sich in diesem Zusammenhang auf ihre gewerkschaftlichen Strukturen (territoriale Verbände und Gewerkschaften), um ihre Kontakte mit den KMU-Beschäftigten zu intensivieren und sie für ihre Aktionen zu sensibilisieren. So hat sie insbesondere territoriale und/oder multisektorale Teams aus "KMU-Beschäftigten-BeraterInnen" gebildet, die sich systematisch in die unter ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Klein- und Mittelbetriebe begeben. CC.OO. musste dafür eine Reihe von Problemen mit Personal- und Finanzressourcen überwinden. Auf personeller Ebene hat CC.OO. GewerkschaftsvertreterInnen-Stunden in großen Unternehmen für die Entwicklung der KMU-Arbeit freigestellt, auf finanzieller Ebene einen Entwicklungsfonds ins Leben gerufen. Die in dieser ersten Phase erzielten Ergebnisse werden nach Branchen und dem Umfang der vorherigen Gewerkschaftspräsenz aufgeschlüsselt miteinander verglichen.

Der Einsatz gewerkschaftlicher Ressourcen für ArbeitnehmerInnen kleiner Betriebe ist häufig von der Entwicklung neuer Praktiken begleitet. In den beiden angeführten

Beispielen wurde den KMU-Beschäftigten ein Ansprechpartner gegeben, der ihnen nach dem ersten Kontakt vorrangig zur Verfügung steht. Ein weiteres Beispiel aus Deutschland macht zudem deutlich, dass originelle Organisationsformen gefunden werden müssen, wenn die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen kleiner Firmen befriedigt werden sollen.

DEUTSCHLAND

Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff hat im Handwerk Netze für zwei Regionen aufgebaut. Die Netze bestehen aus ExpertInnen, die zuvor in der Beratung und Hilfestellung von KMU-ArbeitnehmerInnen geschult wurden. Die ExpertInnen können von den Beschäftigten und Betriebsratsmitgliedern außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert werden. Um den Service bekannt zu machen, wurden Broschüren erstellt und an die Beschäftigten verteilt. Das ExpertInnen-Netz ist nicht nur effizient (wie die Wertschätzung seiner Dienstleistungen zeigt), sondern ermöglicht auch, für die Beschäftigten wichtige Fragen an die Gewerkschaftsbünde weiterzuleiten. Zu den Fragen, die am häufigsten aufgeworfen werden, gehören Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.

Das Angebot arbeitnehmernaher Serviceleistungen ist ein wichtiger Bestandteil der neu entwickelten Methoden zur Sensibilisierung der ArbeitnehmerInnen und Verstärkung des gewerkschaftlichen Einflusses in kleinen Unternehmen.

NIEDERLANDE

Die Schaffung stärker individuell ausgerichteter Dienstleistungen für alle Mitglieder hat sich auf die Gewerkschaftsorganisation in kleinen Firmen positiv ausgewirkt. Darüber hinaus wurden zahlreiche Aktionen durchgeführt, um den ArbeitnehmerInnen und Mitgliedern die Tarifverträge bekannt zu machen. Im Hotel- und Gaststättengewerbe haben sich die Gewerkschaften für einen "fahrenden Gewerkschaftsraum" entschieden, d.h. einen Bus, dessen Eintreffen auf dem Marktplatz in der Tagespresse angekündigt wird und in dem ArbeitnehmerInnen Gewerkschaftsmitglieder treffen und überprüfen können, ob ihre Rechte respektiert werden (besonders nachgefragt wird die Überprüfung des Lohns).

• ... die Entwicklung der Aktionskapazitäten zugunsten der ArbeitnehmerInnen

In vielen europäischen Ländern fällt es der Gewerkschaftsbewegung, die häufig in großen Unternehmen entstanden und nach wie vor hauptsächlich in dieser Unternehmenskategorie vertreten ist, bisweilen schwer, die Lage der ArbeitnehmerInnen in KMU zu erfassen. Auch ihre

Sprache, die Art und Weise ihrer Organisation und die Gepflogenheiten, die sie entwickelt, werden von diesen ArbeitnehmerInnen nicht immer leicht verstanden. Auf der einen Seite die Arbeitsplatzsituation und die Erwartungen von KMU-Beschäftigten besser kennen zu lernen und zu verstehen und auf der anderen Seite bei der Präsentation der Gewerkschaftsarbeit die richtigen Worte zu finden, gilt oft als Voraussetzung für die Entwicklung der Gewerkschaften in KMU.

BELGIEN

In Branchen, die sich größtenteils aus KMU zusammensetzen, wurde eine Reihe von Studien durchgeführt, so bei Kfz-Werkstätten, im Karosseriebau und bei Bäckereien (CSC). Die Studien zeigen, dass die Praxis der informellen Konzertierung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen diese insgesamt zufrieden stellt, wenn auch einige Probleme auf diese Weise nur schlecht gelöst werden können (Überstunden, Entschädigungen, Verbesserung von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit). Die Studien haben weiter ergeben, dass die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen in hohem Maße nicht eingehalten werden, wie etwa Wochenarbeitszeiten über 44 Stunden bei fast der Hälfte der Beschäftigten im Bäckerhandwerk zeigen.

SPANIEN

Das technische Büro von CC.OO. hat mehrere Studien über die Arbeitsbedingungen und über die Wahrnehmung der Gewerkschaften bei KMU-Beschäftigten und deren Beziehungen durchgeführt. Aus den Untersuchungen ergaben sich vier wichtige, zum Teil mit Reibungen verbundene Aspekte. Erstens sehen sich Beschäftigte von KMU als ArbeitnehmerInnen in der zweiten Reihe. Sie haben den Eindruck, dass sich weder die Gewerkschaften noch die Medien mit ihrer Situation wirklich auseinander setzen. Zweitens kennen KMU-Beschäftigte nur selten ihre Rechte und haben, wenn sie sie kennen, aufgrund des informellen Charakters ihrer Arbeitsbeziehungen Angst, sie einzufordern. Drittens wollen KMU-Beschäftigte, wenn die Gewerkschaften ihre Belange vertreten sollen, dass die Kontakte außerhalb des Betriebs organisiert werden. Und viertens wünschen sie vorrangig bessere Informationen, gewerkschaftliche und berufliche Bildung und Rechtsbeistand bei Gericht. Die Studien dienen in den Jahren ab 1990 als Grundlage für die Erstellung eines "KMU-Serviceplans". Das Arbeitsprogramm, das dem zentralen Organisationssekretariat untersteht, wurde von den Verbands- und territorialen Gliederungen in die Praxis umgesetzt. Anhand der Lehren, die aus den Studien gezogen werden konnten, ließen sich auch die Kenntnisse der mit der KMU-Betreuung betrauten Mitglieder erweitern.

Die Entwicklung ihrer Aktionen in kleinen Unternehmen führt einige Gewerkschaften dazu, ihre Organisationsweise zu überdenken. Dabei stellt sich die Frage nach der Teilhabe der

Mitglieder am gewerkschaftlichen Leben, wenn sie sich aufgrund der Größe der Betriebe in einer Situation der Isolation befinden. Die Lage ist in diesem Zusammenhang von Land zu Land relativ verschieden, da die Gewerkschaften auch relativ unterschiedlich organisiert sind. Generell stehen die Gewerkschaften, die in Kleinbetrieben Fuß zu fassen beginnen, in einer Phase der Suche und der Experimente, um die richtigen Organisationsformen zu finden.

BELGIEN

Am Brüsseler Flughafen Zaventem wurde ein "Ad-hoc"-Ausschuss gebildet, dem Gewerkschaftsfunktionäre und -mitglieder angehören. Im Bereich des Flughafens sind 24.000 ArbeitnehmerInnen in 229 Firmen beschäftigt, von denen viele Kleinbetriebe sind. Der Ausschuss ist eine Austausch- und Informationsplattform zur Unterstützung von KMU-Beschäftigten. So konnten am Flughafen Aktionen wie die Veröffentlichung eines Leitfadens für alle ArbeitnehmerInnen oder die Veranstaltung von Arbeitstagungen für alle Gewerkschaftsmitglieder durchgeführt werden. Zudem konnte ein gemeinnütziger sozialer Verein für alle ArbeitnehmerInnen im Flughafen gegründet werden.

FRANKREICH

CFDT experimentiert mit verschiedenen Organisationsformen, um den Besonderheiten bestimmter Wirtschaftszweige, zum Beispiel des Weinbaus, Rechnung zu tragen. Aus Gründen der Tradition, der Betriebsorganisation und der Bedeutung der Lagen sind im Weinbau die Gewerkschaftsmitglieder nach geographischen Zonen entsprechend den Anbaugebieten organisiert.

SCHWEDEN

Die Gründung einer betrieblichen Gewerkschaftssektion erfolgt nicht automatisch. Ist die Zahl der Beschäftigten zu gering, wird dieses Verfahren durch die Bestellung eines "Ansprechpartners" im Betrieb ersetzt.

2. Entwicklung des sozialen Dialogs

In vielen Ländern sind die Gewerkschaften mit zwei Feststellungen konfrontiert: dem schwachen Sozialdialog in Kleinbetrieben, was zu einer nachteiligen Situation für die Beschäftigten führt, und der Gefahr einer Verschärfung dieses Ungleichgewichts im Zuge der Dezentralisierung der Tarifverhandlungen. Dies hat sie veranlasst, nach Möglichkeiten zur Dynamisierung des sozialen Dialogs in KMU zu suchen. Eines der Themen, das, mitunter sogar in ein und demselben Land, Gegenstand von Diskussionen ist, ist die Frage, ob

besondere Regelungen für KMU vorgeschlagen werden müssen oder nicht. In diesem Zusammenhang finden sich in Europa relativ unterschiedliche Positionen und Gepflogenheiten. Einige Gewerkschaften sind kategorisch gegen Sonderregelungen, andere unterscheiden zwischen Themenbereichen, bei denen ein derartiger Ansatz möglich ist, und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist. Dennoch zeichnet sich eine Einigung dahin gehend ab, dass den verfolgten Ergebnissen Vorrang eingeräumt werden muss:

Es geht nicht darum, weniger oder weniger gute Normen für KMU aufzustellen, sondern anders vorzugehen, um zu denselben Resultaten zu kommen.

• Informations- und Konsultationsmöglichkeiten für die ArbeitnehmerInnen

Die Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen als Grundprinzip des europäischen Gesellschaftsmodells äußert sich in der EU in einer großen Vielfalt von Situationen, nicht nur bei den Mindestbelegschaftsschwellen, sondern auch bei den Organisationen und Rechten der kollektiven Vertretung. Die Unterschiede erklären sich durch gegensätzliche Haltungen. Einige Gewerkschaftsbünde sehen in der Festlegung niedrigerer Schwellen die Möglichkeit zur Stärkung der Rechte der ArbeitnehmerInnen kleiner Betriebe.

BELGIEN

Die Gewerkschaften fordern eine Senkung der derzeit bei 100 Beschäftigten liegenden Schwelle für die Einsetzung eines Betriebsrats (die im Vergleich zu anderen europäischen Ländern hoch ist). Die Forderung wird von den Arbeitgebern aber rundweg abgelehnt.

DEUTSCHLAND

Derzeit wird an einer Reform des Betriebsverfassungsgesetzes gearbeitet, durch die ohne Zweifel die Zuständigkeiten der Betriebsräte ausgeweitet und die Schwelle, ab der ArbeitnehmervertreterInnen von ihren beruflichen Pflichten freigestellt werden können, gesenkt werden soll. Die Errichtung eines Betriebsrates ist bislang ab einer Belegschaft von 6 Beschäftigten möglich, daran wird sich auch in Zukunft nichts ändern.

Die Einführung von Regelungen, die an die Zahl der Beschäftigten angepasst sind, wie dies in mehreren Ländern der Fall ist (Italien, Spanien, Niederlande, Frankreich, Luxemburg, Belgien), kann eine interessante Alternative bieten, da das Hauptziel garantiert

ist. In den Niederlanden wird eine pragmatische Anpassung der Regelungen bei Betrieben zwischen 10 und 50 Beschäftigten praktiziert.

NIEDERLANDE

Es gelten zwei Schwellen für die Konsultation der ArbeitnehmerInnen. Durch ein Gesetz vom Ende der 90er Jahre wurden die Rechte der Betriebsräte auf Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten ausgedehnt. Bei über 10 Beschäftigten müssen die Unternehmen zweimal im Jahr eine Versammlung aller ArbeitnehmerInnen organisieren. Dabei können alle Fragen zur Geschäftsführung der Firma aufgeworfen werden. Bei über 50 Beschäftigten müssen die Unternehmen einen Betriebsrat einsetzen.

Neben der Änderung des rechtlichen Rahmens suchen die Gewerkschaften nach neuen Möglichkeiten, die Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten kleiner Betriebe effizienter zu gestalten. So hat es in Belgien ein Branchentarifvertrag erlaubt, innovative Bedingungen für die Information von KMU-Beschäftigten zu schaffen.

BELGIEN

Im unabhängigen Einzelhandel wurde eine originelle Erfahrung realisiert. Der Sektor, der aus Einzelhandelsfirmen mit weniger als 50 Beschäftigten besteht, beschäftigt insgesamt 80.000 ArbeitnehmerInnen. Die Sozialpartner schlossen 1997 einen Branchentarifvertrag ab, der die Einsetzung regionaler Konzertierungsorgane (OC) vorsieht, die eine Vermittlerfunktion zwischen Betrieben und Branchenvertretung ausüben. Das OC ist für die Information der ArbeitnehmerInnen und der Arbeitgeber über die Arbeitsbedingungen, die Anwendung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und die Organisation der Arbeitszeit zuständig. Die OC sind paritätisch mit 14 VertreterInnen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften besetzt. Die Verbreitung der Informationen kann durch Aushänge in den Betrieben geschehen. Die Information muss sachlich und nach Benachrichtigung des Arbeitgebers erfolgen. Zur Verhinderung oder Lösung von Konflikten können auch Gewerkschaftsmitglieder mit dem Arbeitgeber und den Beschäftigten in Kontakt treten. Für die Gewerkschaften handelt es sich hierbei um einen innovativen Kompromiss. Die Gewerkschaftsarbeit wird ebenso anerkannt wie eine normale Beziehung KMU-Gewerkschaft.

• Anwendung der geltenden Vorschriften in kleinen Unternehmen

Die meisten Gewerkschaften stellen Ungleichheiten zwischen den Beschäftigten großer und mittlerer Unternehmen und denen kleiner Unternehmen fest. Die Ungleichheiten rühren vor allem von der fehlenden Anwendung gesetzlicher oder tarifvertraglicher Bestimmungen in KMU her.

NIEDERLANDE

Der Prozess der Ausweitung der Tarifverträge auf Branchen, die keine Tarifverhandlungen führen können, bietet theoretisch auch allen Beschäftigten kleiner Betriebe Schutz. Ein Gewerkschaftsinstitut veröffentlichte 1997 einen Bericht über die Einhaltung der Tarifverträge. Darin wird auf die Nichtachtung der Tarifverträge in einer Reihe von Branchen, insbesondere mit hohem KMU-Anteil, hingewiesen. In einigen Sektoren (Taxis, Busse, Reinigung) wurde eine speziell von den Arbeitgebern und den Gewerkschaften gemeinsam gegründete und geführte Stiftung mit der Überwachung der Einhaltung der Tarifverträge beauftragt. Die Überprüfung wird von InspektorInnen besorgt, die von den Stiftungen bezahlt und je nach Fall bei Beschwerden oder anderweitig aktiv werden. Die Tarifverträge werden auch überarbeitet, um sie verständlicher zu fassen und auf den neuesten Stand zu bringen.

Die Anwendung der Regelungen in kleinen Firmen kann ebenso durch Vereinfachung von Bestimmungen und Flexibilisierung sichergestellt werden. Wird in manchen Ländern die Festlegung spezieller Regelungen für KMU von den Gewerkschaften mit Ungleichbehandlung gleichgestellt und daher komplett abgelehnt, sehen Vereinbarungen in anderen Ländern differenziertere Klauseln vor.

FRANKREICH

Das Gesetz zur Arbeitszeitverkürzung hatte eine Differenzierung für Firmen mit mehr und weniger als 20 Beschäftigten zur Folge. Im Gesetz wird namentlich der Zeitpunkt des Übergangs zur 35-Stunden-Woche für die beiden Betriebskategorien unterschieden. Die Unterscheidung wurde zudem in einige Branchentarifverträge übernommen, die kleine Firmen von den Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung ausnehmen und dafür ein Verfahren zur direkten Anwendung der im Branchentarifvertrag festgelegten Vorschriften für die Arbeitszeitorganisation vorsehen.

PORTUGAL

Im Gesetz und in den Branchentarifverträgen sind ebenfalls nach der Betriebsgröße differenzierte Regelungen enthalten. Im Gesetz wird für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten eine Ausgleichsruhezeit festgelegt (überstundenausgleich durch Ruhezeiten statt durch Vergütung). In einer Vereinbarung für den Handel in der Region Lissabon wurden Kleinstbetriebe in diesem Zusammenhang besonders berücksichtigt. Danach gilt dieses Recht für alle Betriebe unabhängig von ihrer Größe, wird aber flexibler angewandt, um den Managementzwängen kleiner Firmen Rechnung zu tragen.

SPANIEN

In einer Reihe nationaler Branchentarifverträge werden Besonderheiten nach der Größe der Unternehmen berücksichtigt. Der Manteltarifvertrag des Handels zum Beispiel sieht eine Berufsklassifizierung vor, die zum Teil davon abhängt, ob ein Betrieb mehr als 50 Beschäftigte hat oder weniger. Für kleine Firmen umfasst die Klassifikation weniger Berufsgruppen, wodurch die Anwendung vereinfacht wird.

• **Dynamisierung des sozialen Dialogs vor dem Hintergrund der Dezentralisierung der Tarifverhandlungen**

Die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen ist in den meisten Mitgliedstaaten eine aktuelle Entwicklung, die aber je nach Land bereits unterschiedlich lang andauert und auch deutlich verschiedene Formen annimmt. Während sie im Vereinigten Königreich oder in Frankreich und Italien weit entwickelt ist, ist sie in den Niederlanden oder den skandinavischen Ländern noch relativ neu. In einigen Ländern ist klar definiert, welche Fragen in branchenweiten Tarifverträgen geregelt und ggfs. durch betriebliche Tarifverhandlungen angepasst werden. In anderen Ländern sind die beiden Tarifverhandlungsebenen nicht so eindeutig miteinander "verschränkt".

Diese Entwicklung wirft oft Fragen nach der Berücksichtigung der Beschäftigten kleiner Firmen auf. Tarifverträge gelten zwar nicht immer für alle ArbeitnehmerInnen, bieten aber innerhalb einer Branche eine kollektive Garantie unabhängig von der Größe der Betriebe. Mit der Zunahme betrieblicher Tarifverträge stellt sich die Frage nach der Garantie der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten kleiner Betriebe. Gerade für Arbeitnehmer in Kleinunternehmen sind betriebliche Vereinbarungen selten, was eine nachteilige Situation für sie zur Folge hat.

NIEDERLANDE

Auch für die Arbeitsbedingungen werden Rahmentarifverträge entwickelt. Die Vertragszusätze, die die Betriebe einbringen können, müssen allerdings dem Betriebsrat zur Konsultation vorgelegt werden, was den ArbeitnehmerInnen eine gewisse Sicherheit bietet. Kleine Firmen genießen mehr Freiraum, sind im Gegenzug jedoch für das Wohl ihrer Beschäftigten verantwortlich, insbesondere in den Bereichen soziale Sicherung, krankheitsbedingte Fehlzeiten und Arbeitsbedingungen. Trotz der Absicherung machen sich die Gewerkschaften Gedanken über die Folgen dieser Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen in Kleinstbetrieben. Eine Lösung, mit der Gewerkschaften experimentiert haben, sind Verhandlungen mit den Arbeitgebern über neue Bedingungen des sozialen Dialogs.

DEUTSCHLAND

Die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten ist der Ansicht, dass die gesetzlich festgelegte Stellung der ArbeitnehmervertreterInnen und Betriebsräte auch durch Verhandlungen mit den Arbeitgebern über diese Frage abgestützt werden muss. Sie hat deshalb Branchentarifverträge zur Einsetzung entsprechender Vertretungen ausgehandelt.

FRANKREICH

In einer Reihe von Branchentarifverträgen wurde überdies die Frage der Vertretungsformen für ArbeitnehmerInnen kleiner Firmen behandelt. Im Bauhandwerk wurde tarifvertraglich ein paritätischer Verein zur Finanzierung der Tarifverhandlungen in Handwerksbetrieben gegründet. Ein Beitrag in Höhe von 0,05% der Löhne wird zur Begleichung der Tarifverhandlungskosten beider Seiten aufgewendet.

ITALIEN

Im Handwerk wurden die bestehenden bilateralen territorialen Organismen durch "Arbeitsmarktgebiets-VertreterInnen" ergänzt. Die Tätigkeit der VertreterInnen wird durch einen vom bilateralen Organismus verwalteten Fonds finanziert. Die GewerkschafterInnen sehen in der Schaffung dieser innovativen Funktion die Entstehung eines neuen Klimas bei den Arbeitsbeziehungen im Handwerk.

FRANKREICH

1995 wurde eine nationale interprofessionelle Vereinbarung insbesondere für Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung geschlossen. Dabei sollte mit zwei Instrumenten experimentiert werden:

- Vereinbarungen mit nicht gewerkschaftlichen gewählten VertreterInnen, sofern eine paritätische Berufskommission die Vereinbarung bestätigt;
- "Beauftragung" eines oder mehrere Betriebsangehöriger durch eine Gewerkschaft mit der Aushandlung eines Betriebstarifvertrags.

Die Klauseln waren Gegenstand heftiger Diskussionen, vor allem unter den Gewerkschaften. Die Beauftragung hat indes im Rahmen der Durchführung der Arbeitszeitverkürzung eine nicht unerhebliche Entwicklung genommen. Da nach dem Gesetz der Abschluss eines Betriebstarifvertrags obligatorisch ist, um Anreizbeihilfen für die Arbeitszeitverkürzung in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten beantragen zu können, haben viele Firmen ihren ersten betrieblichen Tarifvertrag geschlossen. Die Beauftragung erschien dabei als geeignetes Instrument für kleine Betriebe. Die Gewerkschaften wollen aber abwarten, ob die ersten Verhandlungen zur Einleitung eines wirklichen sozialen Dialogs in den Unternehmen führen.

• Schaffung von Zwischenebenen für die Tarifverhandlungen

Die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen und die Bemühung um gangbare Lösungen für kleine Betriebe ist in einigen Ländern von der Entstehung einer Zwischenverhandlungsebene, d.h. zwischen nationaler und betrieblicher Ebene, begleitet. Einerseits sollen damit die Tarifverhandlungen näher an die betroffenen ArbeitnehmerInnen und Firmen herangeführt, andererseits aber nicht alles auf die Betriebsebene verwiesen werden.

Die Einrichtung einer Verhandlungsebene zwischen Branche und Betrieb kann kleinen Unternehmen eine interessante Alternative eröffnen. Italien und Schweden bieten besonders lehrreiche Beispiele für die Schaffung einer Zwischenverhandlungsebene nach einem territorialen Modell.

ITALIEN

Versuchslabor für die Einrichtung einer Verhandlungsebene auf territorialer Grundlage ist das Handwerk³. Im Handwerk wurden von den Sozialpartnern bilaterale territoriale Organismen gegründet. Sie sollen besondere Lösungen für KMU in den Bereichen Vorsorge, Vertretung, Schlichtung von Streitigkeiten und Ausbildung einbringen. Der Organismus setzt sich aus den Gründungsmitgliedern (drei Gewerkschaftsbünde und

³ Es sei darauf hingewiesen, dass das Handwerk in Italien über 3 Millionen ArbeitnehmerInnen zählt (Stand 1994). Die Definition des Handwerksbetriebs beruht im Wesentlichen auf der Größe des Betriebs, nicht auf dem Handwerk, wie dies in anderen europäischen Ländern der Fall ist. Die maximale Größe eines Handwerksbetriebs hängt von seinem Tätigkeitsfeld ab (sie reicht von 40 für künstlerische oder traditionelle Tätigkeiten bis 8 für Transporttätigkeiten). Dies führt dazu, dass ein Grossteil der sehr kleinen Betriebe unter die Definition fällt.

vier Handwerksvertreterverbände) und den ordentlichen Mitgliedern, d.h. den Betrieben, zusammen, die ihm gegen Zahlung eines Beitrags beitreten können. Zu seiner Organisationsstruktur gehören ein Präsidium, eine Versammlung aus HandwerksvertreterInnen und Gewerkschaften, ein Verwaltungsausschuss (der/die Vorsitzende vertritt die HandwerkerInnen, der/die stellvertretende Vorsitzende die Gewerkschaften) und ein Abschlussprüferkollegium. Der bilaterale Ansatz ist somit auf allen Ebenen verwirklicht. Der Organismus verwaltet mehrere Fonds, etwa den Fonds für Gewerkschaftsbeziehungen, den Fonds für Ersatzeinkommen, den Fonds für theoretische Ausbildung oder den Sicherheitsfonds.

Drei Aspekte werden von den italienischen Gewerkschaften hervorgehoben. Erstens hat sich die Notwendigkeit eines interprofessionellen Ansatzes in den Tarifverhandlungen ergeben. Ihm liegt die Einrichtung der bilateralen Organismen zugrunde. Zweitens werden die vom bilateralen Organismus verwalteten Fonds vollständig durch die Unternehmensbeiträge gespeist, die auf einer jährlichen Quote je Beschäftigten beruhen. Der Arbeitnehmer zahlt nichts. Drittens stellen die bilateralen Organismen einen neuen Kanal zur Sensibilisierung von KMU-Beschäftigten für die Gewerkschaftsarbeit dar.

Das Beispiel des Handwerks ließe sich auf andere Branchen übertragen. Die Tarifverhandlungen in Italien, die zuerst auf dem Abschluss von Manteltarifverträgen auf nationaler Branchenebene und dem anschließenden Abschluss entweder von Betriebstarifverträgen (für große Unternehmen) oder von territorialen Tarifverträgen (für kleine Unternehmen) beruhen, eröffnen hier interessante Perspektiven.

SCHWEDEN

Über so genannte "Clubs" wurde eine Arbeitnehmervertretung für kleine Unternehmen aufgebaut. Den "Clubs" gehören (mindestens 10) von den Beschäftigten der in der Region ansässigen Unternehmen gewählte GewerkschaftsvertreterInnen an. Sie werden je zur Hälfte vom Betrieb und von der Gewerkschaft beschäftigt. Unter Betreuung eines Regionalbüros dürfen die "Clubs" Tarifverträge mit KMU und Großunternehmen aushandeln. Die "Club"-Mitglieder suchen die Betriebe auf und knüpfen so ein Netz direkter Kontakte mit den KMU-Beschäftigten.

SPANIEN

Durch ein Gesetz von 1991, das für Kleinbetriebe gilt, wurden dreigliedrige Kommissionen mit Provinzzuständigkeit ins Leben gerufen, die durch Kontrolle der Arbeitsverträge die Einhaltung der Einstellungsbestimmungen überwachen sollen.

Auch andere Länder haben über Branchenvereinbarungen Zwischenverhandlungsebenen entwickelt. Diese Systeme betreffen häufig einen bestimmten Verhandlungsbereich wie die Beilegung von Streitigkeiten in Belgien oder die Arbeitszeitverwaltung in Österreich.

BELGIEN

Durch Branchenvereinbarungen wurden lokale paritätische Kommissionen für Streitigkeiten in Betrieben ohne Gewerkschaftsvertretung in der Holz- und Textilindustrie eingerichtet. Im Zeitarbeitssektor wurde ferner ein externes Schlichtungsgremium eingesetzt. Im Einzelhandel haben auch die regionalen Konzertierungsorgane die Aufgabe, Meinungsverschiedenheiten und individuelle oder kollektive Streitigkeiten beizulegen.

ÖSTERREICH

Der Gewerkschaftsverband Nordösterreich und die Arbeitskammer haben ein Arbeitszeitmanagementsystem entwickelt, das den Unternehmen mehr Flexibilität bietet und die Vorteile, die damit erzielt werden, auf ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber verteilt.

Ein weiterer möglicher Weg ist die Durchsetzung von "Verhaltenskodexen" in großen Konzernen in Bezug auf ihre Zulieferer, vor allem wenn es sich um KMU handelt. Die Gewerkschaften stoßen bei der Suche nach passenden strategischen Antworten auf den Übergang zum Modell des "vernetzten Unternehmens" auf Schwierigkeiten. Zu oft gelingt es ihnen erst dann, Garantien auszuhandeln, wenn große Unternehmen gerade Ausgliederungen vornehmen. Zudem werden, wenn die Zulieferer in geographischer Nähe zum Auftraggeber angesiedelt sind, vielfältige Verbindungen zwischen den ArbeitnehmerInnen der einzelnen Firmen geknüpft. Sind die Zulieferer aber weiter entfernt und KMU, bedarf es oft erst eines Streiks bei einem von ihnen, damit die Gewerkschaften des Auftraggebers überhaupt merken, dass es sie gibt und Kontakte herstellen.

FRANKREICH

Manche Gewerkschaftsbünde bemühen sich, Patenschaften zwischen Gewerkschaften des Auftraggebers und den Beschäftigten der Zulieferer zu vermitteln, um so ein Informationssystem aufzubauen, das die Verhandlungsstärke bei den Zulieferern erhöht.

DEUTSCHLAND

Die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten hat eine Initiative gestartet, um sämtliche Tochterfirmen von Großunternehmen besser zu berücksichtigen. Die NGG hat sich an der Einsetzung von Betriebsräten in großen Bäckereiketten beteiligt. Erstes Ziel war die Information der ArbeitnehmerInnen über das Lohntarifsystem. Es

wurden insbesondere Kampagnen bei Filialen durchgeführt, die sich nicht an die Tariflöhne halten. Außerdem wurde eine Hotline eingerichtet, um für die ArbeitnehmerInnen erreichbar zu sein. Und es wurden Begegnungen organisiert, die Mitgliedern wie Nichtmitgliedern offen standen.

PORTUGAL

Während der Vorbereitungen für die Weltausstellung 1998 in Lissabon - einem der größten öffentlichen Bauvorhaben in den 90er Jahren - haben UGTP und ihre Mitglieder ein Abkommen mit den Organisatoren geschlossen, in dem für alle am Großprojekt teilnehmenden Unternehmen sowie ihre Zulieferer Beschäftigungs- sowie Sicherheit- und Gesundheitsschutzregeln definiert wurden. Das Abkommen erörtert auch Sonderbestimmungen für die Anwendung dieser Regeln, insbesondere in Bezug auf das Arbeitsaufsichtsamt. Es wurde eine besondere Arbeitsvermittlung eingerichtet, um Unternehmen bei der Personalanwerbung zu helfen, die Berufsbildung zu fördern und die Arbeiter nach Abschluss der Bauarbeiten zu unterstützen. Die Bewertung des Abkommens fiel positiv aus: es hat weniger Unfälle, weniger Schwarzarbeit und einen besseren Dialog zwischen Unternehmen und Gewerkschaften gegeben.

III. ZUKUNFTSAUSSICHTEN

Interventionen beim Seminar am 7.–8. Mai 2001 in Brüssel

Erkki LIIKANEN,

Mitglied der Europäischen Kommission, zuständig für Arbeits- und Unternehmenspolitik und Informationsgesellschaft

Ihre Konferenz ist ein vielversprechendes Zeichen für die Zukunft. Die Lage der KMU variiert stark innerhalb der Europäischen Union. Ihre Bemühungen zur Klarstellung Ihres Ansatzes belegen, dass Sie sich dem Fortschritt verschrieben haben, wie alle Partner, die ein Interesse an der wirtschaftlichen Entwicklung Europas haben.

• Ein strategisches Ziel

Vor einem Jahr hat der Lissabonner Gipfel ein strategisches Ziel für die Europäische Union festgelegt: "die Entwicklung zur konkurrenzfähigsten und dynamischsten Zone in der Welt, die sich auf eine wissensbasierte Wirtschaft stützt und zu nachhaltiger Entwicklung, einem höheren und hochwertigeren Beschäftigungsniveau und einem ausgeprägterem sozialen Zusammenhalt in der Lage ist". Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Fortschritte in drei Bereichen – dem wirtschaftlichen, sozialen und Umweltbereich – erzielt werden.

Der Lissabonner Gipfel hat die Bedeutung der sozialen Dimension unterstrichen und auf die Notwendigkeit der Modernisierung des europäischen Sozialmodells, der Investition in die Humanressourcen und der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung hingewiesen. Er hat auch den Nachdruck darauf gelegt, dass unsere Sozialschutzsysteme einen der Trümpfe für die erfolgreiche Bewältigung des Wandels darstellen.

Kürzlich wurde bei dem Gipfel in Stockholm die Rolle der Sozialpartner unterstrichen, und die Kommission fördert die Einrichtung einer Beobachtungsstelle für den sozialen Wandel im Rahmen der Dubliner Stiftung.

Überdies befürworten Wirtschaftswissenschaftler zunehmend die Vorteile des Konzepts der sozialen Verantwortung der Unternehmen. Dieses Konzept regt die Unternehmen dazu an, einen Dialog mit allen betriebsexternen Partnern aufzunehmen. Diese Haltung sollte unternehmerische Einstellungen fördern und so zur Entwicklung der Geschäftstätigkeit und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen.

• Nachhaltige Entwicklung

Heute stimmen wir alle darin überein, dass KMU eine bedeutende Rolle in der Wirtschaft spielen: sie schaffen die meisten neuen Arbeitsplätze, nicht nur für Facharbeiter, sondern auch für ArbeitnehmerInnen ohne offizielle Qualifikationen. Folglich spielen sie eine ausschlaggebende Rolle bei der Bekämpfung der Ausgrenzung und tragen sie maßgeblich zu informellen Ausbildungen bei. Schließlich sind KMU innovativ, flexibel und sie wissen sich Marktänderungen anzupassen. Diese Fähigkeiten werden in der neuen Wirtschaft immer wichtiger.

Nachhaltiges Wachstum lässt sich nur durch die Schaffung der optimalen Bedingungen für die Gründung und dynamische Entwicklung von kleinen Unternehmen erzielen. Diese politische Orientierung löst oft Vorbehalte oder Ängste aus, aber wir müssen sie ausbauen.

• Die Stellung von ArbeitnehmernInnen in einer wissensbasierten Gesellschaft

Alle Unternehmen müssen ungeachtet ihrer Größenordnung zunehmend über ihr wertvollstes Kapital, d. h. ihre Humanressourcen, wachen. Eine Wirtschaft, in der Wissen und Ideen immer mehr an Bedeutung gewinnen, erfordert ein anderes Management als in der Vergangenheit. Außerdem wird der Anteil der Personen, die in KMU arbeiten und ihr eigenes Unternehmen gründen, in den kommenden zehn Jahren ansteigen. Besoldete Beschäftigung wird den Menschen erlauben, die erforderlichen Kompetenzen zu erwerben und neue Unternehmen zu gründen.

Die Gewerkschaftsverbände werden zweifelsohne mit neuen Forderungen der ArbeitnehmerInnen als Antwort auf derartige Fragen, die die Förderung von unternehmerischen Haltungen beinhalten werden, konfrontiert sein. Eine vor kurzem durchgeführte Eurobarometer-Erhebung belegt, dass Südeuropäer mehr als Nordeuropäer zur Gründung ihres eigenen Unternehmens neigen. Die dazu erforderlichen Schritte variieren je nach Land.

• Förderung des Unternehmertums.

Das Unternehmertum muss vom Schulalter an und zwar durch die Erleichterung der Unternehmensgründung gefördert werden. Die Kommission und die Mitgliedstaaten befassen sich gemeinsam mit diesem Thema, und das neue Mehrjahresprogramm enthält ein neues Element für diese Politik. Es gibt bereits eine Reihe von Indikatoren für die Bewertung der Leistung der einzelnen Mitgliedstaaten in diesem Bereich. Es wurden auch schon mehrere Bereiche ermittelt, in denen Leistungsverbesserungen möglich sind: Fortbildungsmaßnahmen für Unternehmer, Vereinfachung der Prozeduren für die Unternehmensgründung, Unterstützung bei der Entwicklung des e-Commerce für KMU usw.

Aber die Folgen der Aktionen der Kommission und der Mitgliedstaaten wird begrenzt sein, wenn Unternehmen, Unternehmer und ArbeitnehmerInnen nicht in diese Initiativen einbezogen werden. Dies erklärt die wichtige Rolle der Sozialpartner.

• **Gewerkschaften in einer wissensbasierten Gesellschaft**

Die Beziehungen zwischen KMU und Gewerkschaftsorganisationen variieren von einem Mitgliedstaat zum anderen. Sie waren in den vergangenen Jahren manchmal sehr gespannt, und dies ist in einigen Sektoren noch immer der Fall. Der Sozialdialog zwischen Gewerkschaftsorganisationen und Großunternehmen hat sich leichter einrichten lassen.

Das gegenseitige Verständnis der Gewerkschaftsorganisationen und KMU bedarf der Verbesserung. Dies setzt zweifelsohne ein besseres Verständnis des Lebenszyklus von KMU, die Notwendigkeit von mehr Toleranz bei ehrlichem Misserfolg und die Bereitswilligkeit zur Gewährung einer zweiten Chance voraus. Durch die Anwendung eines neuen Ansatzes auf diese Unternehmen können die Gewerkschaftsorganisationen zum Vorschlag nützlicher Lösungen beitragen, sogar für Unternehmer. Es gibt bereits zahlreiche Beispiele von gemeinsamen Aktionen in Bereichen wie der beruflichen Fortbildung oder noch der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Der Dialog, der aufgrund von Informationsaustausch und effizienten Verhandlungen eingerichtet wurde, ist der Beweis, dass derartige Aktionen zahlreiche Probleme lösen können.

Abschließend vertreten die Kommission und die Mitgliedstaaten die Ansicht, dass die Gewerkschaftsorganisationen eine wichtige Rolle in der gegenwärtigen Wirtschaftsentwicklung zu spielen haben und dass eine wissensbasierte Wirtschaft ohne aktive Einbeziehung der Sozialpartner nicht auf soliden Fundamenten aufgebaut werden kann.

Thérèse DE LIEDEKERKE

Leiterin der sozialen Angelegenheiten bei UNICE

Hinsichtlich der europäischen Beschäftigungspolitik darf man nicht das Prinzip der Anhörung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen mit dem europäischen Sozialdialog verwechseln. UNICE und UEAPME einerseits und der EGB andererseits werden getrennt zur Politik der Kommission angehört. Derartige Anhörungen sind normal und nützlich, aber sie haben nichts mit dem sozialen Dialog zu tun, der getrennt stattfindet.

Der soziale Dialog findet auf zwei Ebenen statt:

Einerseits gibt es den Dialog zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen innerhalb des Unternehmens. In kleinen Unternehmen wird dieser Dialog nicht unbedingt durch Gewerkschaftsorganisationen geführt, aber diese Tatsache stellt ihr Bestehen nicht in Frage.

Andererseits gibt es ein anderes Verhandlungsniveau zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, das auf Rahmenabkommen für die Beschäftigungsbedingungen abzielt. In Bezug auf kleine Unternehmen vertritt UNICE den Standpunkt, dass diese Bedingungen ausnahmslos für alle Unternehmen gelten müssen. Wir sind gegen die Einführung von Schwellenwerten, die einen gewissen Prozentsatz von Unternehmen ausschließen, auch wenn dies in einigen Fällen die einzige Lösung ist.

Auch die Frage, was der Sozialdialog auf europäischer Ebene kleinen Unternehmen bringen kann, muss angegangen werden. Diesbezüglich haben wir mehrmals das Problem des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit in kleinen Unternehmen aufgeworfen. Wäre es keine gute Idee, gemeinsam einen praktischen Leitfaden für kleine Unternehmen zu diesem Thema auszuarbeiten?

Werner MÜLLER

UEAPME Generalsekretär.

• Warum wollte UEAPME am Sozialdialog auf europäischer Ebene teilnehmen ?

Wir sind dem Sozialdialog auf europäischer Ebene relativ spät beigetreten. Aus historischer Sicht war die Großindustrie seit den ersten Gründungsverträgen der Europäischen Union am Aufbauwerk beteiligt. Daher hat sie stets die Bedeutung europäischer Überlegungen anerkannt, während die Gewerkschaften immer eine internationale Berufung gehabt haben.

Kleine Unternehmen und das Handwerk wurden sich etwas später der Notwendigkeit einer europäischen Dimension bewusst.

Jetzt kann man die Frage stellen, was uns von UNICE unterscheidet. Auf der Grundlage der europäischen Definition eines kleinen Unternehmens (weniger als 200 ArbeitnehmerInnen) erkennen wir an, dass UNICE kleine Unternehmen vertritt. Aber in allen europäischen Ländern gibt es auch Organisationen, die die Arbeitgeber in kleinen Unternehmen und Handwerksbetrieben vereinen. Im Schnitt beschäftigen diese Unternehmen in den nordeuropäischen Ländern 8 bis 20 ArbeitnehmerInnen, während es in

Südeuropa nur 2 bis 4 sind. Genau diese Unternehmen vertreten wir. Mehrere Jahre lang hat es gewisse Spannungen zwischen UNICE und UEAPME gegeben, aber 1998 haben wir eine zufriedenstellende Verständigung erreicht.

- **Wie stellen wir uns unsere Teilnahme am europäischen Sozialdialog vor?**

Wir müssen in der Tat deutlich zwischen der Anhörung der Sozialpartner und dem Sozialdialog unterscheiden. Das Konzept des Sozialdialogs ist für die öffentliche Meinung und sogar für einige Fachorganisationen eher vage. Die Tatsache, dass der Sozialdialog verbindende Kraft hat, ist völlig unbekannt. Aber als unsere Organisation sich der Reichweite des Sozialdialogs bewusst wurde, schien es uns unerlässlich, daran teilzunehmen. Dazu mussten wir als amtlicher "Sozialpartner" anerkannt werden.

- **Der Sozialdialog in kleinen Unternehmen**

In diesem Bereich gibt es noch viel zu tun. Wir haben den Eindruck, eine stille Sozialpolitik zu betreiben. In kleinen Unternehmen herrscht ein eigenes, ganz besonderes soziales Klima. Wir wissen zu schätzen, dass das Dokument dieses Seminars die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in KMU hervorhebt.

Andererseits haben wir bezüglich der Gewerkschaftsvertretung festgestellt, dass die nationalen Systeme stark variieren und mehr oder wenig schwierig sind. Italien kann die fortschrittlichsten Systeme in diesem Bereich vorweisen.

UEAMPE ist bereit, auf europäischer Ebene zu Arbeiten zu Themen wie dem Gesundheitsschutz und der Sicherheit am Arbeitsplatz beizutragen. Die in Zusammenarbeit mit der Kommission durchgeführten SAFE-Arbeiten haben belegt, dass europäische Richtlinien sich positiv in kleinen Unternehmen auswirken. Auch im Bereich der Aus-/Fortbildung würden wir gern mit Ihnen zusammenarbeiten. Unsere einzige Vorbedingung für die Einleitung eines Dialogs zu diesen Themen ist die Anerkennung der Eigenheiten von KMU durch die Gewerkschaften.

Schlussfolgerungen Für den EGB



Jean LAPEYRE

stellvertretender EGB-Generalsekretär

Wir haben uns Zeit genommen, um Informationen, Standpunkte, Erfahrungen und Praktiken auszutauschen. Wir verfügen über gutes Material, auch wenn dieses noch verbessert werden könnte. Jetzt müssen wir uns einige einfache Ziele stecken.

- **Zuerst müssen wir unsere Kenntnis der kleinen Unternehmen verbessern.**

Dazu müssen wir die Dubliner Stiftung nutzen, aber wir möchten auch im Leitungsausschuss der Beobachtungsstelle für kleine Unternehmen vertreten sein, wenn UEAPME nichts dagegen einzuwenden hat.

Mehrere Redner haben die Frage von Selbständigen, aber "falschen Selbständigen" aufgeworfen. Der EGB schenkt diesem Punkt große Beachtung und wird am 5. und 6. Oktober 2001 in Rom ein Seminar zu diesem Thema organisieren.

- **Zwecks Entwicklung des europäischen Sozialdialogs müssen wir uns auf konkrete Themen konzentrieren. Hinsichtlich der kleinen Unternehmen gibt es zwei dringende Themen: Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz einerseits und Aus-/Fortbildung andererseits.**

Daher befürworte ich den Vorschlag von UNICE zur Erstellung eines Leitfadens, der kleinen Unternehmen das Verständnis der Rahmenrichtlinie über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz erleichtert. Überdies hätte der EGB es im Rahmen des außergewöhnlichen Haushalts (5 Millionen Euro), den das Europäische Parlament für die Einrichtung der Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao und ihre auf KMU ausgerichteten Arbeiten gebilligt hat, begrüßt, wenn die Sozialpartner ein gemeinsames Budget vorgeschlagen hätten. Dies ist noch nicht geschehen, aber die Erstellung eines gemeinsamen Leitfadens könnte sich in diesen Rahmen einfügen.

Auch in Bezug auf die Aus-/Fortbildung in kleinen Unternehmen muss ein Dialog in die Wege geleitet werden. Werner Müller unterstrich, dass die Humanressourcen das größte Reichum von KMU sind. Folglich müssen wir die Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen ausbauen, damit sie mit dem Wandel Schritt halten können. Wir müssen zusammenarbeiten und zusammen mit Bildungsexperten überlegen, wie in diesem Bereich Fortschritte erzielt werden können. Im Rahmen des Sozialdialogs wurde bereits eine Ad-hoc-Arbeitsgruppe zur Bewertung des lebenslangen Lernens eingerichtet. Vielleicht sollten wir sie im Hinblick auf einen spezifischen Ansatz für kleine Unternehmen ausdehnen, der den allgemeinen Rahmen, den wir zur Zeit ausarbeiten, ergänzen würde.

- **Schließlich müssen wir im EGB den Vorbereitungsbericht für diese Konferenz überarbeiten und alle zusätzlichen Informationen, die Sie uns liefern können, darin einfließen lassen.**

Die Veröffentlichung des EGB-Berichts über Gewerkschaftsaktionen in KMU wird ein positives Element sein. Sie hilft uns, die oft weitverbreitete Idee zu korrigieren, dass Gewerkschaften nicht in KMU vertreten sind und nichts für diese tun. Wir müssen vor allem deutlich vor Augen führen, dass wir etwas tun und die Qualität unserer Aktionen verbessern wollen.

Dieser Bericht, der vor Jahresende veröffentlicht werden wird, könnte auch zu einer EGB-Entschießung und somit einer politischen Entscheidung des Exekutiv Ausschusses für Gewerkschaftsaktionen zugunsten der ArbeitnehmerInnen in kleinen Unternehmen führen.



Anhänge

- Das wirtschaftliche und soziale Gewicht der KMU in der EU
- Die Politik der öffentlichen Hand gegenüber den KMU
- Die EU-Politik gegenüber den KMU
- Die Arbeitnehmervertretung in den KMU
- Die Arbeitsbeziehungen in den Bewerberländern
- Gemeinsame Erklärung UEAPME/EGB vom Mai 2001

DAS WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE GEWICHT DER KMU IN DER EU

KMU beschäftigen zwei Drittel aller europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hinter dem bequemen Kürzel KMU verbergen sich jedoch überaus heterogene wirtschaftliche Realitäten. Es ist also sinnvoll, KMU weiter nach ihrer Größe zu unterscheiden.

KLEINSTUNTERNEHMEN	KLEINE UNTERNEHMEN	MITTLERE UNTERNEHMEN
Zahl der Beschäftigten : < 10	< 50	< 250
Umsatz oder Bilanzsumme : ...	< 7 Mio. € < 5 Mio. €	< 40 Mio. € < 27 Mio. €
Unabhängigkeit des Kapitals oder der Stimmanteile ...	< 25% werden von (einem) Unternehmen gehalten, die (das) kein KMU sind (ist).	

Die Gemeinschaftstabelle ergänzt die harmonisierte KMU-Definition, die in einer Empfehlung der Kommission gegeben wird. Mit ihrer Hilfe lassen sich europäische Statistiken über das Gewicht der KMU im Beschäftigungsbereich erstellen.

UNTERNEHMEN IN DER EUROPÄISCHEN UNION: DATEN VON 1998 ⁴

	Zahl der Unternehmen (in Tausend)	Zahl der Beschäftigten (in Tausend)	Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten je Unternehmen	Wertschöpfung je Beschäftigten (in Tausend Euro)
Kleinstunternehmen (0-10 Beschäftigte)	18 040	38 360	2	30
Kleine Unternehmen (10-49 Beschäftigte)	1 130	21 320	20	50
Mittlere Unternehmen (50-249 Beschäftigte)	160	14 870	90	95
Große Unternehmen (über 250 Beschäftigte)	38	38 680	1 010	90

⁴ Quelle: 6. Bericht des Europäischen Beobachtungsnetzes für KMU, 2000 (Daten von 1998).

**UNTERNEHMEN IN DER EUROPÄISCHEN UNION:
DATEN VON 1997 IN PROZENT ⁵**

	Zahl der Unternehmen	Gesamt Beschäftigte	Umsatz
Einmannunternehmen (0 Beschäftigte)	49,0 %	9,8 %	3,8 %
Kleinstunternehmen (0-10 Beschäftigte)	41,1 %	24,4 %	14,0 %
Kleine Unternehmen (10-49 Beschäftigte)	5,9 %	18,8 %	17,1 %
Mittlere Unternehmen (50-249 Beschäftigte)	0,8 %	13,0 %	18,0 %
Große Unternehmen (über 250 Beschäftigte)	0,2 %	34,0 %	47,1 %

In allen Ländern beschäftigen Kleinstunternehmen mindestens 20% der ArbeitnehmerInnen. In Deutschland, Irland, Luxemburg und Österreich ist das Gewicht dieser Unternehmen am geringsten. In den südeuropäischen Ländern und Belgien liegt der prozentuale Anteil der Kleinstunternehmen am Beschäftigungsaufkommen dagegen über dem Durchschnitt. Meist handelt es sich um selbständige Handwerker, vor allem in der Bauwirtschaft, oder kleine Familienbetriebe im Handel oder Hotel- und Gaststättengewerbe. Mikrounternehmen operieren aber auch im tertiären Sektor (Immobilien, Personendienstleistungen usw.).

Unternehmen mit 10-49 Beschäftigten haben in allen EU-Ländern ein in etwa vergleichbares Gewicht. Kleinunternehmen dominieren besonders in Industriesektoren wie Metallarbeiten, Herstellung nicht metallischer Produkte, Holzarbeiten oder Bekleidungs- und Lederindustrie. Außerdem sind sie in Dienstleistungsbereichen wie dem Großhandel stark vertreten.

Mittlere Unternehmen mit 50-250 Beschäftigten weisen in Ländern wie Dänemark, Irland und Luxemburg ein über dem Gemeinschaftsdurchschnitt liegendes Gewicht in der Beschäftigung auf. Sie sind in der Industrie stark vertreten, zum Beispiel in der Textil-, Kautschuk-, Papier- und Maschinenbauindustrie. In Ländern wie Luxemburg oder den Niederlanden sind sie auch in Dienstleistungssektoren wie der EDV sehr aktiv.⁶

⁵ KOM (2001) 98 endg. "Ein unternehmerisches Europa schaffen. Die Aktivitäten der Union zur Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)" (Daten von 1997).

⁶ Eurostat, Statistik kurzgefasst 3/1999 (Daten von 1995).

BESCHÄFTIGUNGSANTEIL VON KMU NACH SEKTOREN ⁷

Industrie und Energie	54,6 %
Bauwesen	88,8 %
Handel und Hotel- und Gaststättengewerbe	76,6 %
Verkehr und Kommunikation	47,5 %
Finanzvermittlung	26,8 %
Unternehmensdienstleistungen	63,6 %
Sonstige Dienstleistungen	77,3 %
Summe aller Sektoren	66,0 %

⁷ KOM (2001) 98 endg. "Ein unternehmerisches Europa schaffen. Die Aktivitäten der Union zur Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)" (Daten von 1997).

DIE KMU-POLITIK DER ÖFFENTLICHEN HAND IN DEN MITGLIEDSTAATEN

Die Regierungen der europäischen Länder haben sich in den 90er Jahren mit ihrer Politik verstärkt für KMU engagiert. Ihre KMU-Politik ist eine Anerkennung der wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung der KMU und die Entscheidung für eine spezifische Behandlung. Diese für einige Staaten neue Sichtweise ist die Konsequenz einer zweifachen Feststellung.

Angesichts der wirtschaftlichen Bedeutung von KMU im jeweiligen Land bemühen sich die Regierungen, die Anpassung und Modernisierung ihrer KMU-Landschaft zu unterstützen. Beschäftigungsschwierigkeiten im Allgemeinen und der Rückgang der Beschäftigten in großen Unternehmen im Besonderen führen außerdem dazu, dass die öffentlichen Hände der Gründung und Entwicklung von KMU einen größeren Stellenwert einräumen.

In den meisten Ländern ist die Modernisierung der Verwaltung einer der Schlüsselbausteine bei der Förderung der KMU-Entwicklung. Aus diesem Grund werden Maßnahmen ergriffen, um die administrative Belastung im steuerlichen, sozialen und statistischen Bereich zu vermindern und die Formalitäten bei der Gründung und Expansion von Unternehmen zu vereinfachen. Zu diesem Prozess gehören ferner Maßnahmen zur Dezentralisierung und Rationalisierung des Verwaltungsapparats und zur Einrichtung zentraler Anlaufstellen für Unternehmensdienstleistungen.

Angesichts der Schwierigkeiten, auf die KMU beim Zugang zu den Finanzmärkten stoßen, werden Existenzgründungen und Kapitalerhöhungen bestehender Firmen durch den Einsatz von Finanzinstrumenten (Risiko- oder Wagniskapital, Startkapital usw.) und steuerlichen Anreizen gezielt politisch gefördert.

Die Internationalisierung von KMU wird mit spezifischen Maßnahmen im Bereich der Informations- und Hilfestellungsdienstleistungen bei Marktstudien, der Beihilfen und Unterstützung bei der Produkt- und Unternehmensförderung und der Suche nach ausländischen Partnern und Auslandsinvestitionen flankiert, die in der Regel von Fachstellen angeboten werden.

Obwohl die Programme auf dem Gebiet der Forschung und Innovation nicht speziell für kleine Unternehmen konzipiert sind, stehen Anregungsinstrumente für die Gründung innovativer KMU (Finanzinstrumente und "Inkubatoren") und direkte (Beihilfen)

oder indirekte (Kooperations- und Technologietransferprogramme, Belebung nationaler Innovationssysteme) Anreize zur Verfügung. Zu erwähnen sind ferner zahlreiche Anstrengungen, parallel zu Entscheidungen zur Senkung der Arbeitskosten die Qualität des Humankapitals zu erhöhen.

Um die Gründung und Wettbewerbsfähigkeit kleiner Betriebe zu verstärken, bemühen sich viele Länder, das Wissen über Unternehmen im Bildungssystem zu fördern, und unterstützen Existenzgründungen durch besonders von Ausgrenzung bedrohte soziale Gruppen (junge Menschen, Frauen, Arbeitslose).⁸

Des différences assez sensibles se font jour entre les pays dans la manière de mettre en oeuvre ces politiques. Les syndicats sont notamment associés ou écartés de la définition des politiques publiques, selon les pays.

Trotzdem sind zwischen den Ländern deutliche Unterschiede darin festzustellen, wie die KMU-Förderpolitik umgesetzt wird. So werden insbesondere je nach Land die Gewerkschaften in die Definition der öffentlichen Politik einbezogen oder von ihrer ausgeschlossen.

Manche Länder leisten ihre KMU-Hilfe nach dem Tripartismusprinzip. Damit haben auch die Gewerkschaften durch ein dreigliedriges Bündnis oder Konzertierungsabkommen an der Definition der Maßnahmen teil. In anderen Ländern sind die Gewerkschaften von der Entscheidungsfindung ausgeklammert, da keine besondere Konzertierung der Gewerkschaften vorgesehen ist.

Je nach Land nehmen auch die Gewerkschaften selbst eine andere Haltung ein. Einige unterstützen oder schlagen sogar KMU-Fördermaßnahmen vor, während andere sich in ihren Vorschlägen nur auf soziale Fragen, die die ArbeitnehmerInnen betreffen, konzentrieren.

Die Mitwirkung der Gewerkschaften an der Suche nach einer besseren Entwicklung von KMU ist deswegen von Land zu Land verschieden, weil ihnen die Regierungen nicht den gleichen Stellenwert einräumen und weil ihre eigene Strategie anders ist.

8 6. Bericht des Europäischen Beobachtungsnetzes für KMU, 2000.

DIE KMU-POLITIK DER EU

Der Vertrag von Rom (1957) enthielt keine Bestimmung zur Definition und Umsetzung einer europäischen Unternehmenspolitik. Fast 45 Jahre später umfasst die Europäische Kommission auch eine Generaldirektion Unternehmen (die frühere GD XIII), für die derzeit das finnische Kommissionsmitglied Erkki Liikanen verantwortlich zeichnet. Die GD Unternehmen ist für aufgrund ihrer Ziele und des zur Verfügung stehenden Finanzierungsaufkommens bedeutsame Programme zuständig. Vor allem hat aber Europa selbst durch die Zielsetzung, bis 2010 zur wichtigsten "wissensbasierten Wirtschaft" in der Welt zu werden und gleichzeitig seinen sozialen Zusammenhalt zu verstärken und Vollbeschäftigung zu erreichen, seine unternehmerischen Ambitionen unterstrichen.

Zur GD Unternehmen gehört eine Direktion "Förderung des Unternehmergeistes und der KMU", die für die integrierten europäischen Aktionen zur KMU-Förderung zuständig ist. Der Direktion arbeitet eine besondere Einrichtung zu, das Europäische Beobachtungsnetz für KMU. Die Direktion stellt sicher, dass die besonderen Anforderungen der KMU in alle europäischen Programme einbezogen werden, und führt selbst KMU-spezifische Maßnahmen durch.

Unternehmen sind heute also ein wichtiger Aspekt der Entwicklung Europas und KMU genießen aufgrund ihres Beitrags zur Beschäftigung, technischen Innovation und wirtschaftlichen Entwicklung eine besondere Anerkennung.

• 1985 – 1993 : die ersten Etappen des Bewusstwerdungsprozesses

Das Bewusstsein für die Frage der KMU und ihre Rolle in der europäischen Wirtschaftsdynamik gewann erst in den Jahren nach 1985-1986 mit Beschlüssen der Europäischen Räte von Brüssel und Luxemburg an Profil. Ausgelöst hatte den Bewusstwerdungsprozess für die Bedeutung der KMU eine beunruhigende Feststellung: in allen Ländern, die sich auf den "Binnenmarkt" vorzubereiten hatten (Entscheidungen von 1986, die 1992 verwirklicht sein sollten), waren kleine und mittlere Unternehmen unzureichend über die Fristsetzung und ihre praktischen Konsequenzen für sie selbst informiert. Somit bestand die Gefahr, dass die durch diese wichtige Etappe im europäischen Aufbauwerk erwartete wirtschaftliche Dynamik nicht eintreten könnte.

Die 1986 gefassten Beschlüsse sahen vor, einem Kommissar die Verantwortung für diesen Bereich zu übertragen und eine Task-Force einzusetzen, die sich mit sämtlichen Schwierigkeiten, denen sich KMU bei ihrer erfolgreichen Eingliederung in den Binnenmarkt

gegenübersehen würden, und mit dem Entwurf europäischer Programme zu ihrer Beseitigung zu befassen hatte. Die Beschlüsse führten zu einem ersten Mehrjahresprogramm speziell für KMU, dessen Hauptziel die Verstärkung der Informationsanstrengungen war.

In einem Umfeld relativen wirtschaftlichen Aufschwungs und mit dem Ziel, den Aufschwung zu festigen, beschloss der Europäische Rat 1989, eine neuartige Aktion durchzuführen "über die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Unternehmen... und die Förderung ihrer Entwicklung" ⁹. Die Aktion sah eine Vielzahl von Maßnahmen (Verwaltungsvereinfachung, Verbesserung der Unternehmensförderungsverfahren usw.) zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung in Europa wie in den Mitgliedstaaten vor. Der Beschluss brachte eine bedeutsame Veränderung in der Organisation der Europäischen Kommission mit sich, denn er führte zur Gründung der GD XIII (heute GD Unternehmen). Und er enthielt ein Zukunftsversprechen, hieß es doch im offiziellen Titel der Entscheidung des Rates, die Aktionen gälten für Unternehmen, "insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen". Durch diese Formulierung wurden KMU zu einem besonderen Baustein der europäischen Unternehmenspolitik, dem eine besondere Aufmerksamkeit gelten sollte. Sie führte insbesondere zur Einrichtung des Europäischen Beobachtungsnetzes für KMU.

Aufgabe des Beobachtungsnetzes ist es, alle relevanten Informationen zur Einschätzung der KMU und ihres Beitrags zur europäischen Wirtschaft zu sammeln und die wichtigsten Fragen, die sich ihnen stellen, aufzuzeigen, um die Definition und anschließende Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung ihrer Dynamik zu erleichtern. Das Beobachtungsnetz legt jedes Jahr einen Bericht vor, dessen sechste Fassung (2000) soeben erschienen ist. ¹⁰

Das 1993 angenommene zweite Mehrjahresprogramm für Unternehmen blieb auf der Linie des Vorgängerprogramms. Hauptziel war nach wie vor die Schaffung eines für Unternehmen, insbesondere KMU, günstigen Verwaltungsumfelds.

• 1993 – 1997 : KMU als zentrale Frage der EU-Politik

In den Jahren zwischen 1993 und 1996 änderte sich die Stellung der KMU in den europäischen Überlegungen und Aktionsprogrammen von Grund auf. Hintergrund der Änderung war die Beschäftigungskrise Anfang der 90er Jahre. Im Weißbuch der

9 AB1. L 239, 16.8.1989, S.33

10 http://www.europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/analysis/observatory.htm

Europäischen Kommission "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung" (1993) wurde auf das Potential hingewiesen, das kleine und mittlere Unternehmen für die Entwicklung der Beschäftigung und die Förderung der Anpassung der europäischen Wirtschaft an die neuen Gegebenheiten der Weltwirtschaft darstellen. In einer Reihe von Arbeiten wurden die Vorteile, die KMU für Europa bieten, aber auch die Schwierigkeiten, vor denen sie stehen, die Hemmnisse und Hindernisse für ihre Entwicklung und vor allem ihre Schwierigkeiten beim Zugang zu europäischen Programmen und Maßnahmen genauer untersucht. Mehrere Mitteilungen der Kommission mündeten in Beschlüsse des Europäischen Rats. Die wichtigsten traf der Europäische Rat von Madrid (Dezember 1995).¹¹

Auf dem Gipfel in Madrid beschloss die EU, dass KMU künftig als solche eine Frage von europäischer Dimension darstellen, die einen integrierten europäischen Ansatz erfordert. Das vom Rat gesetzte Ziel umfasste zwei Aspekte:

- Die EU muss sich zusammen mit den Mitgliedstaaten und Regionen darum bemühen, dass auf allen Ebenen Maßnahmen zur Förderung der Entstehung, Entwicklung und Übertragung von KMU getroffen und umgesetzt werden.
- Die Kommission muss geeignete Maßnahmen ergreifen, damit das Ziel der Förderung der Gründung und Entwicklung von KMU in jedem ihrer Programme berücksichtigt und allen KMU, die dies wünschen, der Zugang zu den europäischen Maßnahmen und Programmen ermöglicht wird.

Die Beschlüsse des Europäischen Rats führten zu einem neuen "integrierten Programm" speziell zur KMU-Förderung für den Zeitraum 1997-2001.

• 1997 – 2001 : die offizielle Anerkennung

Mit dem integrierten Programm im Anschluss an die Beschlüsse des Europäischen Rats von Madrid (1995) soll die Arbeit der Kommission mit den Mitgliedstaaten und Regionen strukturell geordnet werden. Ziel ist es, die Lage der KMU in Europa in drei Bereichen zu verbessern: **1.** Vereinfachung des administrativen Unternehmensumfelds, **2.** Durchführung wirksamer Unterstützungsmaßnahmen, **3.** Entwicklung von Qualitätsdienstleistungen für KMU. In jedem dieser Bereiche müssen reale Fortschritte für Unternehmen in der Gründungs- und in der Aufbauphase erzielt werden. Besonders

¹¹ Die Beschlüsse beruhen auf dem Bericht der Kommission "KMU: Motor für Beschäftigung, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit in der Europäischen Union", Brüssel, Europäische Kommission, GD XIII, 1995.

Augenmerk gilt dabei der Frage der Übertragung von KMU. Die Leitlinien werden in neun Schwerpunktbereichen konkretisiert, zu denen Foren und Seminare organisiert werden:

- Verbesserung des Zugangs von KMU zu Finanzierung und zu den Kapitalmärkten;
- Verwaltungszusammenarbeit, insbesondere im Rahmen des Binnenmarkts;
- Unternehmensdienstleistungen (einschließlich im Bereich der Innovation);
- Aktionen für KMU im Forschungsbereich;
- Zugang von KMU zur Informationsgesellschaft;
- Anpassung der Ausbildung an die Bedürfnisse von KMU;
- Förderung des Unternehmergeistes;
- Handwerk und Kleinunternehmen;
- Handel.

Über alle durchgeführten Arbeiten wird von der Kommission regelmäßig Bilanz gezogen. Dies gilt sowohl für die Maßnahmen der Kommission selbst als auch für die Maßnahmen der Mitgliedstaaten und Regionen.

Der Europäische Rat von Lissabon (März 2000) bot die Gelegenheit einer Bewertung der erreichten Fortschritte und der Bestätigung der Bedeutung, die die EU den kleinen und mittleren Unternehmen und der Entwicklung des "Unternehmergeistes" beimisst. Konkreten Ausdruck fand die Bestätigung in dem Mehrjahresprogramm für Unternehmen und Unternehmergeist, das für den Zeitraum 2001-2005 angenommen wurde. Eher symbolischen Charakter hatte der Wunsch des Rats von Lissabon, eine europäische Charta für kleine Unternehmen auszuarbeiten und auf dem Gipfel von Feira (Juni 2000) anzunehmen.¹²

Im Sinne der 1995 festgelegten Grundsätze findet die Berücksichtigung von KMU bei den Aktionen der Kommission ihren Niederschlag in einer Reihe von Maßnahmen zur Förderung von Investitionen in neue Technologien, etwa um die Entwicklung des E-Commerce und den Zugang von KMU zum Internet und den neuen Informationstechnologien zu unterstützen (Initiative "e-Europe").

¹² Die Europäische Charta für Kleinunternehmen ist im Anhang beigefügt

DIE ARBEITNEHMERVERTRETUNG

Die kollektive Arbeitnehmervertretung in der Europäischen Union ist von einer großen Vielfalt geprägt.¹³ Sie erfolgt in allen europäischen Ländern mit Ausnahme Portugals und Luxemburgs, wo sie nur auf Unternehmensebene stattfindet, in den Betrieben. Der erste Unterschied ist die Mindestschwelle, ab der das Anrecht oder die Verpflichtung zur Einrichtung einer Arbeitnehmervertretung besteht. Die Angaben sind in der Tabelle auf der nächsten Seite zusammengefasst. In der ersten Spalte sind die Mindestzahl der Beschäftigten und die jeweilige Bezugsgröße aufgeführt.

In einigen Fällen gelten mehrere Mindestschwellen, je nachdem, ob entsprechend der Größe des Unternehmens unterschiedliche Vertretungsformen vorgesehen sind. In anderen Fällen ist keine Schwelle festgesetzt, d.h., das Recht oder die Verpflichtung zu einer Arbeitnehmervertretung gilt für die Unternehmen unabhängig von ihrer Größe. In den europäischen Richtlinien über Massenentlassungen und Unternehmensübergänge wurde die Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen ab 20 Beschäftigten festgelegt.

Die Vielfalt der nationalen Systeme äußert sich aber auch in den Rechten der Gremien. In der zweiten Spalte werden die Länder nach folgender Typologie unterteilt:

Einheitliche Vertretung: die Gewerkschaften sind der privilegierte Gesprächspartner des Arbeitgebers:

- (1) die Gewerkschaften nehmen die gesamte Vertretung wahr;
- (2) die dominierende Stellung der Gewerkschaften wird durch ein einheitliches oder gemischtes Organ ergänzt;

Duale Vertretung: ein gewähltes Gremium vertritt neben den Gewerkschaften die ArbeitnehmerInnen:

- (3) das Gremium setzt sich nur aus ArbeitnehmerInnen zusammen;
- (4) das Gremium ist gemischt und/oder der Arbeitgeber führt den Vorsitz.

In der letzten Spalte ist der durchschnittliche Gewerkschaftsorganisationsgrad des Landes aufgeführt. Er vermittelt ein ergänzendes Bild der Lage. Die Resultate geben aber nur Trends wieder und dürfen nicht streng verglichen werden. So wird etwa der landwirtschaftliche oder öffentliche Sektor nicht einheitlich berücksichtigt.

13 Weitere Informationen in "Die betriebliche Arbeitnehmervertretung in Europa", herausgegeben 1998 vom EGB, und "Arbeitsbeziehungen in Europa" herausgegeben 2000 von der Europäische Kommission.

**Gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen
der Einrichtung eines Vertretungsgremiums**

	Zahl der Beschäftigten und Bezugsgröße	Typologie	Grad der Gewerkschafts- organisation
Irland	~	"einheitliche Vertretung" (1)	50-55 %
Vereinigtes Königreich	~	"einheitliche Vertretung" (1)	35-40 %
Schweden	~	"einheitliche Vertretung" (1)	plus de 80 %
Finnland	30 (Unternehmen)	"einheitliche Vertretung" (2)	plus de 80 %
Dänemark	35 (Unternehmen) + tarifvertragliche Bestimmungen	"einheitliche Vertretung" (2)	plus de 80 %
Italien	5/15 (Betrieb)	"einheitliche Vertretung" (2)	40-45 %
Portugal	~	"duale Vertretung" (3)	20-30 %
Deutschland	5 (Betrieb)	"duale Vertretung" (3)	35-40 %
Österreich	5 (Betrieb)	"duale Vertretung" (3)	60 %
Spanien	6/50 (Betrieb)	"duale Vertretung" (3)	moins de 15 %
Niederlande	10/50 (Betrieb)	"duale Vertretung" (3)	25-30 %
Griechenland	50 (Betrieb)	"duale Vertretung" (3)	15-20 %
Frankreich	11/50 (Betrieb)	"duale Vertretung" (4)	moins de 15 %
Luxemburg	15 (Betrieb) /150 (Unternehmen)	"duale Vertretung" (4)	50-55 %
Belgien	50/100 (Betrieb)	"duale Vertretung" (4)	50-55 %

DIE ARBEITSBEZIEHUNGEN IN DEN BEWERBERLÄNDERN

Das 1998 in Plovdiv organisierte EGB-Seminar bot Gelegenheit, die Lage in vier Bewerberländern (Bulgarien, Polen, Tschechien und Ungarn) zu untersuchen. Die Bilanz erscheint in punkto Arbeitsbeziehungen zwar "negativ", es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass sich die Verhältnisse sehr schnell weiterentwickeln und die Gewerkschaften ja auch in der EU vor Schwierigkeiten stehen.

Die sozialrechtlichen Grundlagen können nur dann stärker auf Gleichberechtigung und Teilhabe ausgerichtet werden, wenn die Sozialpartner in der Lage sind, besondere Vorschläge zur Anpassung der Regelungssysteme an die KMU zu unterbreiten.

Bulgarien Am weitesten verbreitet ist in der Praxis der Abschluss eines Branchentarifvertrags, der durch betriebliche Vereinbarungen ergänzt wird. In Kleinbetrieben finden meist jedoch keine Tarifverhandlungen statt.

Ungarn Auf nationaler interprofessioneller Ebene werden Tarifverhandlungen geführt, in denen insbesondere der Mindestlohn festgesetzt wird. In den Branchen gilt für 80% der ArbeitnehmerInnen ein landesweiter Tarifvertrag. Außerdem gibt es betriebliche Tarifverträge. Zentrales Thema der Tarifverhandlungen sind allerdings die Löhne und Gehälter.

Polen Haupttarifverhandlungsebene sind die Unternehmen. Es können aber auch auf Konzern- oder lokaler Ebene Tarifverträge abgeschlossen werden. Bei Kleinunternehmen finden die Verhandlungen in der Regel im Betrieb statt.

Tschechien Es gibt drei Tarifverhandlungsebenen: die interprofessionelle Ebene im Rahmen des Wirtschafts- und Sozialrats, die nationale Branchenebene und die betriebliche Ebene. Die Branchentarifverträge gelten allerdings nur für 20% der ArbeitnehmerInnen und nur 35% der ArbeitnehmerInnen sind durch einen betrieblichen Tarifvertrag abgedeckt.

Unabhängig von den Rechten und der Art der Vertretung der ArbeitnehmerInnen ist die Gewerkschaftspräsenz in der Praxis schwach und die Arbeitgeber halten sich nur wenig an die allgemeinen Gesetze und Regelungen. Die VertreterInnen der mitteleuropäischen Länder betonen die Rolle, die der Staat spielen sollte. Sie bedauern die schwache arbeitsrechtliche Regelung in diesem Bereich und die geringe Überwachung der Anwendung der geltenden Vorschriften.

Bulgarien

Nach dem Gesetz ist eine betriebliche Arbeitnehmervertretung unabhängig von der Beschäftigtenzahl möglich. Ebenso kann in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten ein Ausschuss für Sicherheit und Gesundheitsschutz eingerichtet werden. Trotzdem stellen die ArbeitnehmervertreterInnen Verletzungen der sozialen Rechte und Garantien, insbesondere bei den Arbeitnehmervertretungs- und Gewerkschaftsrechten, fest.

Ungarn

Die Vertretung der Arbeitnehmerrechte wird von den Betriebsräten oder den ArbeitnehmervertreterInnen wahrgenommen. Betriebsräte werden nur in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten gewählt. Obwohl eine Arbeitnehmervertretung ab 15 Beschäftigten verpflichtend ist, fehlt sie in kleinen Betrieben fast völlig.

Polen

Ein Arbeitgeber mit mehr als 5 Beschäftigten muss eine Regelung für ArbeitnehmerInnen, Arbeitsvorschriften und soziale Leistungen festlegen. Bei Gewerkschaftspräsenz muss der Arbeitgeber mit der Gewerkschaft einen Konsens finden oder mit den ArbeitnehmervertreterInnen eine Vereinbarung treffen. In der Praxis halten die Arbeitgeber diese Verpflichtungen nicht ein, in kleinen Firmen werden die arbeitsrechtlichen Regelungen üblicherweise umgangen.

Tschechien

Die ArbeitnehmerInnen werden von den Gewerkschaften vertreten, die allein befugt sind, im Namen der Firmenbeschäftigten aufzutreten und zu verhandeln. In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten haben die Gewerkschaften Schwierigkeiten, die ArbeitnehmerInnen zu vertreten, ihre Rechte werden sehr oft kaum respektiert. In Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten ist die Lage besser.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG VON EGB/UEAPMA ÜBER KLEINE UNTERNEHMEN MAI 2001

"Der soziale Dialog als ein Instrument zur Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen kleiner Unternehmen"

1. EGB und UEAPME erklären ihre volle Unterstützung für die Ziele des Europäischen Rates von Lissabon, die Koordinierung und die Synergien zwischen dem Luxemburg-, Cardiff- und Köln-Prozess zu stärken, um durch eine gut koordinierte Wirtschaftspolitik und einen besser funktionierenden Arbeitsmarkt das Wachstum zu verbessern und Vollbeschäftigung zu schaffen.
2. Auf dem Lissabonner Gipfel wurde die Rolle der KMU für den neuen Beschäftigungsschub der Europäischen Union und einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsraum, der auf Innovation, Wissen, sozialem Zusammenhalt und regionaler Entwicklung beruht, unterstrichen. Die "Europäische Charta für kleine Unternehmen" in der Anlage zu den Schlussfolgerungen des Europäischen Rats von Santa Maria da Feira geht unter Bezugnahme auf diese Rolle auf die besonderen Bedürfnisse kleiner Unternehmen ein.
3. UEAPME und EGB appellieren an die staatlichen Stellen und politischen Entscheidungsträger auf allen Ebenen, administrative, steuerliche, soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die die Gründung, Überlebensfähigkeit und das Wachstum kleiner Unternehmen und ihrer Arbeitsplätze fördern.
4. EGB und UEAPME sind bereit, in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich zur erfolgreichen Verwirklichung dieser Ziele beizutragen, und betonen die Wichtigkeit eines sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und repräsentativen Gewerkschaften als wesentlicher Faktor im neuen Lissabonner Kontext und in der Arbeit im Nachfeld der KMU-Charta. Der soziale Dialog muss als Voraussetzung für ein Gleichgewicht zwischen dem Bedürfnis nach Flexibilität, die für die Schaffung von Arbeitsplätzen und wirtschaftliches Wachstum erforderlich ist, und dem Bedürfnis nach Sicherheit in einem guten Arbeitsumfeld, sowie bei der Organisation der erforderlichen Veränderungen gesehen werden.

5. UEAPME und EGB unterstreichen, dass den besonderen Merkmalen des Handwerks und der kleiner Unternehmen und der besonderen Situation, in der sie arbeiten und sich entwickeln, Rechnung getragen werden muss, um geeignete Wege der Entstehung guter Beschäftigungsbedingungen, insbesondere in den Bereichen Berufsbildung, Qualifikationen, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation, zu finden und die Voraussetzungen für die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer/innen wie der Unternehmen zu schaffen.
6. Aus dem sozialen Dialog können maßgeschneiderte Antworten für kleine Unternehmen entstehen. Die Wirtschafts-, Bildungs- und Sozialentwicklung kleiner Unternehmen kann durch den Ausbau von Netzen, Zusammenarbeit und gemeinsamen Maßnahmen auf branchenübergreifender, branchenspezifischer, regionaler/lokaler und betrieblicher Ebene, zum Beispiel für mehr Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, aber auch für Berufsbildung und Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, gefördert werden.
7. Dabei unterstreichen UEAPME und EGB die Rolle und den Vorteil des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern and Arbeitnehmer/innen und ihrer Vertretungen auf allen Ebenen bei der Modernisierung der Arbeitsorganisation. EGB und UEAPME anerkennen gemeinsam die Besonderheit und Qualität des Arbeitsklimas und der Arbeitsbeziehungen, die in kleinen Unternehmen besteht und anerkennen die Auswirkungen dieser Charakteristik auf die Organisation und Struktur der Arbeitnehmervertretung.
8. Die beiden Organisationen sind gemeinsam bereit, zur Qualität des sozialen Dialogs zwischen UNICE/UEAPME, CEEP und ETUC beizutragen, und hoffen darüber hinaus, durch die Entwicklung des durch das UEAPME-Projekt Futurisme und EGB Initiativen eingeleiteten Dialogs über spezifische Fragen, die kleine Unternehmen und ihre Arbeitnehmer/innen betreffen, mehrwertschaffend wirken zu können. Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, daß durch Kooperation und gemeinsame Aktionen auf verschiedenen Ebenen die Anpassungsfähigkeit der Arbeitsbeziehungen in kleinen Unternehmen verbessert werden kann, inclusive der Antworten auf die Herausforderungen der Erweiterung.
9. UEAPME und EGB laden ihre Mitglieder ein, eine derartige Zusammenarbeit in den Mitgliedstaaten zu verbessern und weiterzuentwickeln.

BESTELLFORMULAR

Name :

Organisation :

Adresse :

Stadt : Postleitzahl :

Land :

Tel :

Fax :

E-mail :



Ich möchte die folgende(n) Publikation(en) bestellen :
“Den sozialen Dialog in den KMU entwickeln”.

Date
Signature

Bitte senden Sie das Formular an :

Antonio Moreira - EGB
Bld du Roi Albert II, 5 • B-1210 Bruxelles
Fax : 00 32 2 224 04 54
E-mail : amoreira@etuc.org

