

DGB Bezirk NRW · Postfach 10 19 55 · 40010 Düsseldorf

An die
Präsidentin des Landtags NRW
Frau Carina Gödecke
Landtag Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/215**

Alle Abg

Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf

Telefon: (0211) 3683-0
Telefax: (0211) 3683-159

Durchwahl /-145

Mobil: (0170) 57 05 328

<http://www.nrw.dgb.de>

E-Mail: Achim.Vanselow@dgb.de

Per Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

Abteilung
Wirtschafts-, Struktur- und
Technologiepolitik
Achim Vanselow

Unsere Zeichen
Van/BI

Datum
24.10.12

**Gesetz zur Förderung des Mittelstandes in NRW
(Mittelstandsförderungsgesetz) - Gesetzentwurf der
Landesregierung, Drucksache 16/126 (Neudruck)**

**Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Wirtschaft,
Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk
am 25. Oktober 2012**

Sehr geehrte Frau Gödecke,

wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 01. Oktober 2012.

Beigefügt erhalten Sie die Stellungnahme des DGB Bezirk NRW zum o.g.
Betreff.

Mit freundlichen Grüßen



Achim Vanselow

Anlage

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Nordrhein-Westfalen**

**Stellungnahme
des DGB Bezirk NRW**

**Gesetz zur Förderung des Mittelstandes in NRW
(Mittelstandsförderungsgesetz)
Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 16/126 (Neudruck) –**

**Öffentliche Anhörung des Ausschusses für
Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und
Handwerk am 25. Oktober 2012**

Düsseldorf, den 24.10.12



Vorbemerkung

Fast 80% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in NRW, darunter viele Gewerkschaftsmitglieder, arbeiten bei kleinen und mittelständischen Unternehmen. Der aktuelle Wirtschaftsbericht des Landes NRW weist einen Anteil am Unternehmensbestand von 99,5 % aus.

Diese wenigen Zahlen belegen eindrucksvoll die Bedeutung des Mittelstandes für die Wirtschaftskraft und den Arbeitsmarkt unseres Landes. Die Gewerkschaften begrüßen deshalb grundsätzlich den Ansatz der Landesregierung, die Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstandes und die Attraktivität des Standortes NRW auch durch ein eher programmatisches Mittelstandsförderungsgesetz zu stärken.

Die Entscheidung der Landesregierung, bei der Erarbeitung des Gesetzentwurfes neue Wege zu gehen und frühzeitig einen breiten Akteurskreis zu beteiligen – darunter auch den DGB NRW – hat sich aus unserer Sicht ausgesprochen bewährt.

Im Folgenden nehmen wir zu den Fragen 10, 15 und 17 Stellung.

Zu Frage 10: Berücksichtigt der Gesetzentwurf in angemessener Weise die Mitverantwortung der betrieblichen Interessenvertretungen für die gedeihliche Entwicklung von Unternehmen?

§ 16 Absatz 1 des Entwurfes beschreibt die Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen gemäß § 2 Absatz 1

BetrVG und geht insofern nicht über geltendes Recht hinaus.

Viel bedeutsamer ist aus unserer Sicht, dass der Entwurf als erstes Mittelstandsgesetz eines Bundeslandes die positive Rolle der betrieblichen Interessenvertretung für den wirtschaftlichen Erfolg von mittelständischen Unternehmen hervorhebt.

Gerade in der jüngsten Krise haben Betriebsräte vielfach unter Beweis gestellt, dass sie einen Beitrag zur Sicherung des nachhaltigen unternehmerischen Erfolges liefern können. Dieser Beitrag zielt auf die arbeitnehmerorientierte Mitgestaltung eines sozialverträglichen Strukturwandels und ist insofern nicht auf Krisenzeiten beschränkt.

Die positiven Erfahrungen aus der Praxis werden inzwischen vielfach von der Wissenschaft bestätigt, nicht zuletzt von der Innovationsforschung. Eine vertrauensvolle Kooperation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hilft, brachliegende Potenziale zu heben. Kooperation und Mitbestimmung wirken in diesem Sinne als Investition in das Sozialkapital von Unternehmen, mit denen sich Leistungspotentiale für das Unternehmen heben lassen. Günstige Auswirkungen der Mitbestimmung z.B. auf das Betriebsklima, die innerbetriebliche Weiterbildung und betriebliche Reorganisationsmaßnahmen sind vielfach empirisch belegt.

Zu Frage 15: Gem. § 16 Mittelstandsförderungsgesetz sollen Förderinstrumente für die betriebliche Interessenvertretung entwickelt werden. Bestehen Ihrer Einschätzung nach solche Defizite bei der betrieblichen Interessensvertretung, dass diese durch Förderpro-

gramme im Rahmen des Mittelstandsförderungsgesetzes ausgeglichen werden müssen? Wenn ja, welche Defizite sind dies und wie sollen diese ausgeglichen werden?

Nach unserem Verständnis zielt § 16 nicht darauf ab, Defizite der betrieblichen Interessenvertretung zu beseitigen. Es geht vielmehr darum, die Potenziale, die zweifelsfrei in der Interessenvertretung zur Stärkung des Unternehmens liegen, zu entwickeln. Die Rolle des modernen Betriebsrates ist heute viel komplexer als vor zwanzig Jahren, die Anforderungen und Herausforderungen extrem vielfältig. An dieser Stelle muss ein kurzer Verweis auf die gravierenden Veränderungen der wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen genügen wie die Globalisierung, die Informatisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt (z.B. Industrie 4.0), den demografischen Wandel, die Sicherung der Innovationsfähigkeit und die Ausrichtung auf eine ökologischere Wirtschaftsweise, um nur einige Beispiele zu nennen. Unter diesen Bedingungen wird die Wandlungsfähigkeit von Unternehmen überlebenswichtig. Um diese herzustellen, benötigen Unternehmen motivierte, engagierte und gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die solche Veränderungsprozesse rasch und zuverlässig umsetzen können. Hier kommt den Trägern der Mitbestimmung eine wichtige Rolle zu.

Eine Studie des Instituts für Angewandte Innovationsforschung an der Ruhr-Universität Bochum belegt eindrucksvoll, dass Betriebsräte dazu beitragen, Innovationen mit Bestimmung für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung voranzutreiben und betriebliche Innovationsfähigkeit auf

Dauer zu stellen.¹ Aktuelle Betriebsrätebefragungen der IG Metall NRW ergaben ähnliche Resultate.

Diese positive Wirkung stellt sich aber nicht automatisch ein. Die Existenz eines Betriebsrates allein ist ein notwendiger, aber noch kein hinreichender Grund. Die fördernden Faktoren sind inzwischen gut belegt. Neben den individuellen Fähigkeiten und der Motivation der Betriebsräte spielen die Rahmenbedingungen eine große Rolle, u. a. die Professionalisierung der Betriebsratsarbeit. Hier gibt es je nach Handlungsfeld unterschiedliche Ansatzpunkte.

Zu Frage 17: Ist Wachstum ein geeignetes Ziel, um es den betrieblichen Interessenvertretungen aufzuerlegen?

Wir haben die Formulierung in § 16 nicht so verstanden, dass der betrieblichen Interessenvertretung Wachstum als Ziel auferlegt wurde. Dies wäre auch nicht sinnvoll (vgl. die Ausführungen zu Frage 15).

Aus unserer Sicht kann es nur darum gehen, die *Bedingungen* für Wachstum zu verbessern. Vertrauen auf der Arbeitnehmerseite in einem langen Lernprozess zu erzeugen und aufrechtzuerhalten ist *eine* der Bedingungen für Wachstum. Als »Institution des Vertrauens« – so der Industriesoziologe Horst Kern – wirkt die Mitbestimmung.

¹ Bernd Kriegesmann, Thomas Kley, 2012: Mitbestimmung als Innovations-treiber. Bestandsaufnahme, Konzepte und Handlungsperspektiven für Betriebsräte. Berlin.