Stellungnahme

Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg

Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg

zum Entwurf der Neufassung des Mittelstandsförderungsgesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Entwurf der Neufassung des Mittelstandsförderungsgesetzes nimmt der Deutsche Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg (DGB BW) wie folgt Stellung:

19. September 2025

Kontaktperson:

Gerri Kannenberg
Abteilungsleiter
Klimaschutz, Wirtschafts- und Industriepolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB-Bezirk Baden-Württemberg
Willi-Bleicher-Straße 20
70174 Stuttgart
Telefon: 0711-2028-229
Mobil: 01515 7631203

gerri.kannenberg@dgb.de
www.bw.dgb.de

Gute Arbeit braucht klare Regeln – auch in der Mittelstandsförderung

Die mittelständische Wirtschaft ist neben Großbetrieben ein wichtiger Pfeiler des Wirtschaftsstandorts Baden-Württemberg. Hierbei haben ausdrücklich auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) einen hohen Stellenwert für Beschäftigung, Ausbildung und Innovation.

Der deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt deshalb die Novelle des Mittelstandsfördergesetzes als Maßnahme zur Stärkung der heimischen Wirtschaft und Umsetzung der Vereinbarung des Koalitionsvertrages und Empfehlung der Mittelstandsstrategie.

Gleichzeitig gilt: Die Neufassung des Mittelstandsförderungsgesetzes (MFG) greift zu kurz. Sie setzt nahezu ausschließlich auf betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit – soziale Standards, Tarifbindung und Mitbestimmung bleiben außen vor. Wichtige Gelingensfaktoren von Innovation und wirtschaftlichem Erfolg bleiben somit unbetrachtet. Auch die angestrebte Neufassung des Gesetzes zur Mittelstandsförderung schließt diese Lücke nicht. Das ist aus gewerkschaftlicher Sicht nicht zukunftsfähig.

Fokus auf Arbeitsproduktivität und Innovationen

Das größte Hemmnis für die wirtschaftliche Dynamik des Mittelstandes im Land sind verschleppte öffentliche und private Investitionen, die zur Gefahr für Wirtschaft und Arbeitsplätze geworden sind. Wichtig ist deshalb eine verstärkte Betrachtung der Faktoren Arbeitsproduktivität und Innovationen. Hierzu hält auch der Masterplan Mittelstand der Landesregierung fest, dass die Arbeitsproduktivität der KMU auf den bundesweiten Durchschnitt zurückfällt. Dies kann nicht der Anspruch Baden-Württembergs sein und spiegelt auch nicht den Anspruch der DGB-Gewerkschaften im Land.

Stark in Arbeit.

Schon im entsprechenden Abschnitt 4.2.2 unter dem Titel „Arbeitskräfte mobilisierten und Produktivität steigern“ fehlen entsprechende Maßnahmen, die dieses Ziel ausreichend hinterlegen. Dieser Umstand muss bei der Novelle des MFG stärkere Beachtung finden.

Kooperation fördern – Einzelkonkurrenz überwinden

Auch in Zukunft markterfolgreiche Innovation in Einzelkonkurrenz des Mittelstandes zu realisieren, wird für Teile des Mittelstands schwierig, besonders für die kleinen Unternehmen. Dies ist teilweise im Masterplan Mittelstand analysiert, verdient jedoch unter dem Blickpunkt der hierfür notwendigen zum Teil beträchtlichen Investitionssummen und ihren Finanzierungen eine verstärkte Betrachtung. Zudem sollten Kooperationen, zum Beispiel von Start-ups mit etablierten Unternehmen, sowie Joint Ventures in den Fokus gerückt werden (→§15 Kooperation).

Verknüpfung der Förderung mit Tarifbindung und Arbeitsstandards (§§5 und 22)

Ob ein Unternehmen tarifgebunden ist, mitbestimmte Strukturen hat oder seinen Beschäftigten faire Arbeitsbedingungen bietet, spielt auch in der Neufassung keine Rolle – weder bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (§ 22) noch in den Fördergrundsätzen (§5) oder den Förderungen im Bereich Ausbildung oder Innovation. Das ignoriert zentrale Kriterien guter Arbeit.

Unsere Haltung: Wer öffentliche Mittel erhält, muss auch Verantwortung übernehmen – für faire Löhne, Mitbestimmung und soziale Standards. Die entsprechende Ausgestaltung auch des Mittelstandsförderungsgesetzes muss ein Baustein der Bemühungen der Landesregierung zur Stärkung der Tarifbindung sein.

Fehlstelle bei Förderung der Mitbestimmung und ihrer Rolle für die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft des Mittelstandes.

Im Mittelstand ist die durchschnittliche Rendite geringer als in der Industrie, während gleichzeitig die Tarifbindung im Mittelstand ebenfalls unterdurchschnittlich gegenüber der Gesamtwirtschaft ist. Zudem weisen auch Zahlen zur Behinderung von Betriebsratsgründungen auf eine verminderte Akzeptanz der Mitbestimmung im Mittelstand und die weitgehende Unterschätzung der positiven Rolle von Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften als Ressource für betriebliche Innovation und Produktivität hin. Hier ist ein Sinneswandel zu einem modernen sozialpartnerschaftlichen Verständnis von Mitbestimmung und Wissen der Beschäftigten als positive Gestaltungsfaktoren vonnöten, den das Land zusammen mit den Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Kammern stärker unterstützen sollte.

Das Gesetz enthält im Gegensatz hierzu bislang keine Instrumente zur Stärkung betrieblicher Mitbestimmung, z. B. bei Unternehmenskooperationen, Betriebsnachfolgen oder in geförderten Innovationsprojekten. Weder Gewerkschaften noch Kammern sind als beteiligte Akteure in der Förderstruktur verankert – hier besteht Reformbedarf. Dabei ist Mitbestimmung ein Schlüssel für nachhaltige Transformation und langfristige Wettbewerbsfähigkeit. In diesem Sinne bleibt die Neufassung unvollständig in Bezug auf einen wesentlichen Erfolgsfaktor unserer Wirtschaft und dessen Weiterentwicklung.

Einzelbegründung und Änderungsvorschläge

Im Folgenden gehen wir auf einzelne Artikel der Neufassung ein und schlagen konkrete Änderungen vor:

1. Generalklausel Mittelstandsfreundlichkeit (§§ 2 und 23)

Der neu eingeführte § 2 agiert mit einer Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe, die keiner klaren Auslegung und Definition unterliegen. Gleiches gilt für die ebenfalls unbestimmten “Belange des Mittelstands” in § 23 Absatz 2. Sie fungieren somit als Generalklauseln mit großer Zielunschärfe und konterkarieren die Bestrebungen der Neufassung um Präzisierung und Vereinfachung sowie der Herstellung von Klarheit über beabsichtigtes exekutives Handeln auf Grundlage dieses Gesetzes.

Unklar bleibt beispielsweise, weshalb Bürokratievermeidung eine spezifische Anforderung für den Mittelstand ist oder welche Rechtsvorschriften und Normen konkret betrachtet werden sollen. Ferner sollte die Ausnahme von Berichts-, Statistik- und Dokumentationspflichten differenzierter betrachtet werden. Auch aus gewerkschaftlicher Sicht sind nicht alle bestehenden Regelungen erhaltenswert, jedoch ist in Hinsicht auf Zielerreichung und Evaluation unbedingt zu vermeiden Kenntnisse und Befunde über die vielfältige Landschaft des heimischen Mittelstands und insbesondere der geförderten Unternehmen zu erschweren.

Positiv beurteilt der DGB den in Absatz 2 aufgenommenen Aspekt des Erhalts und der Schaffung von Arbeitsplätzen.

2. Soziale Kriterien in die Fördergrundsätze aufnehmen (§ 5 Absatz 1oder neu § 5a)

Unternehmen, die sich für gelebte Sozialpartnerschaft einsetzen und sie betrieblich mit leben füllen, sollen für diesen Beitrag Zugang zu besseren Förderbedingungen erhalten. Soziale Kriterien sollten deshalb mit dieser Formulierung in die Fördergrundsätze der Neufassung aufgenommen werden:

„Unternehmen, die tarifgebunden sind, sich für betriebliche Mitbestimmung einsetzen und Kriterien guter Arbeit erfüllen, erhalten regelmäßig Zugang zu einer erhöhten Förderung im Rahmen der Förderungen auf Grundlage dieses Gesetzes.“

3. Tariftreue und faire Bedingungen in der öffentlichen Auftragsvergabe verankern (§ 23 Absatz 1)

Auch in der Mittelstandsförderung müssen weiterhin faire Vergabekriterien Bestandteil der Maßgaben gemäß den Mittelstandsförderungsgesetzes sein. Wir schlagen als § 23 Absatz 1 Satz 3 folgende Ergänzung vor:

„Hierbei sind die Kriterien Tarifbindung, Mitbestimmung, Aus- und Weiterbildung sowie Maßnahmen zur Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen."

Als Klarstellung zu §23 muss ferner festgehalten werden, dass auch bei Teilung von öffentlichen Aufträgen zur Beurteilung der einschlägigen Schwellenwerte der gesamte öffentliche Auftrag zu betrachten ist. (vgl. https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/tariftreue/seiten/faq/standard-titel/#c98008, „Die Aufteilung eines logisch zusammenhängenden Beschaffungsvorganges kann das Erreichen der einschlägigen Schwellenwerte nicht verhindern, da diese ebenfalls als Gesamtheit betrachtet werden müssen.") Hier ist außerdem ein Verweis auf die Anwendung des Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes (LTMG) wichtig.

In diesem Zusammenhang sind insbesondere die in der Gesetzesbegründung erneut aufgeführten hohen Schwellenwerte für Direktaufträge in der 2024 geänderten Verwaltungsvorschriften über die Vergabe öffentlicher Aufträge (VwV Beschaffung und VergabeVwV des Innenministeriums) im Zusammenhang mit Tariftreue und Vergabe nach qualitativen Kriterien zu kritisieren. Sie führen dazu, dass eine Vielzahl der Aufträge von Normen zur Vermeidung unfairer Konkurrenz durch Lohndumping nicht erfasst werden und können begünstigen, dass die öffentliche Hand nicht die beste verfügbare fachliche, ökologische und soziale Qualität ihrer Vergaben erhält.

Der DGB betont, dass es ungehindert dessen weiterhin im öffentlichen Interesse liegt, das die öffentliche Hand Regelungen zu Tariftreue und Tarifbindung bestimmen kann. Der Deutsche Gewerkschaftsbund regt diesbezüglich ein Monitoring an.

4. Mitbestimmung fördern (neu § 16 Absatz 3)

Sie Stärkung der Mitbestimmung - als Gelingensfaktor wirtschaftlichen Erfolgs - sollte im Gesetz als Förderziel verankert werden:

„Das Land fördert die Zusammenarbeit von Unternehmen mit Interessenvertretungen der Beschäftigten im Rahmen betrieblicher Veränderungsprozesse, insbesondere bei Digitalisierung, Dekarbonisierung und Qualifizierung."

5. Mittelstandsbericht um soziale Indikatoren erweitern (§ 25, Abs. 1)

Der Fokus des Mittelstandsberichts sollte wie folgt erweitert werden:

„Der Bericht enthält Angaben zur Tarifbindung, Mitbestimmungsstruktur und Ausbildungsquote der geförderten Unternehmen. Dies dient der Verbesserung der Datenbasis in diesem Bereich."

Wir regen ferner eine Konkretisierung des Turnus der Berichterstattung nach Absatz 1 durch unabhängige und nicht mit der heimischen Wirtschaft verflochtene Akteure an. Angesichts der umfangreichen Zwecke und Ziel des Gesetzes ist es aus gewerkschaftlicher Sicht angezeigt Transparenz über deren Priorisierung, die für die einzelnen Fördertatbestände vorgesehen und verwendeten Mittel sowie deren Zielerreichung herzustellen.

Der DGB begrüßt die geplante Verankerung einer regelmäßigen Evaluation der Effizienz und Wirksamkeit der Förderprogramme im Rahmen des MFG (§ 25 Absatz 2 ergänzt dies sinnvoll). Wir weisen jedoch darauf hin, dass dies auch angesichts der oben kritisierten Zielunschärfe des Gesetzes nur anhand *a priori* festgelegter Ziele und Indikatoren möglich ist.

6. Auszubildendenwohnen und sozialpädagogische Begleitung (§ 9 neu ergänzen)

Ergänzend zu § 9 sollte das Land die Schaffung, Sanierung und den Betrieb von Wohnheimen für Auszubildende unterstützen – insbesondere in Regionen mit angespanntem Wohnungsmarkt oder langer Anfahrt zur Ausbildungsstätte. Gefördert werden sollen insbesondere Träger, die eine sozialpädagogische Begleitung für minderjährige Auszubildende in diesen Einrichtungen sicherstellen.

7. Überbetriebliche Ausbildung und Bildungsstätten gezielt fördern (§ 10)

Außerbetriebliche Bildungsstätten substituieren fehlende Ausbildungskapazitäten der Wirtschaft, wenn diese nicht genug Ausbildungsplätze anbietet oder die breite berufliche Ausbildung aufgrund betrieblicher Gegebenheiten nicht dargestellt werden kann. Ebenso wird die überbetriebliche Ausbildung zur Sicherstellung einer breiten Ausbildungspraxis gefördert. Das Land sollte nach § 10 gezielt überbetriebliche Bildungsstätten unterstützen, bspw. zur Stärkung tarifgebundener Ausbildungsnetzwerke, sozialpartnerschaftlicher Trägerstrukturen und innovativer Ausbildungskonzepte für neue Berufsbilder. Insbesondere im Handwerk sind überbetriebliche Ausbildungsstätten unerlässlich für die Fachkräftesicherung.

8. Stärkung arbeitszentrierter Forschung und ihres Transfers

Gerade im Mittelstand stellen sich Herausforderungen im Umgang mit dem Wandel der Arbeitsbeziehungen und des wirtschaftlichen Umfeldes (New Work, VUCA-Welt, ..) in besonderer Weise. Deshalb sollten neben der wirtschaftsnahen Forschung ebenso arbeitszentrierte Ansätze und ihr Transfer in die betriebliche Praxis in die Förderung nach § 13 Absatz 1 aufgenommen werden.

Fazit

Das Mittelstandsförderungsgesetz braucht ein Update: Es muss ökonomische Leistungsfähigkeit und soziale Verantwortung zusammendenken. Eine moderne Mittelstandsförderung muss die Rolle der Arbeitsproduktivität in den Mittelpunkt stellen und gleichzeitig zur Sicherung guter Arbeit beitragen –mit verbindlichen Standards, mitbestimmt und einer aktiven Rolle der Sozialpartner. Baden-Württemberg braucht starke Unternehmen und starke Beschäftigte – beides zusammen ergibt Zukunftsfähigkeit und sichert den wirtschaftlichen Erfolg des Mittelstandes und den Wohlstand in Baden-Württemberg.

Für Rückfragen und weiterführende Gespräche steht der DGB Baden-Württemberg jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Gerri Kannenberg

Abteilungsleiter Klimaschutz, Wirtschafts- und Industriepolitik

DGB Baden-Württemberg