

## Bericht an den Nationalrat

### A. Vorbemerkungen

Vom 2. bis 18. Juni 1998 fand in Genf die 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz statt, an der wie alljährlich auch Österreich mit einer vollständigen, aus Vertretern der Regierung sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammengesetzten Delegation teilgenommen hat. Auf dieser Tagung wurde die folgende internationale Urkunde angenommen:

#### Empfehlung (Nr. 189)

betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen.

Der amtliche deutsche Wortlaut der angeführten internationalen Urkunde ist in der Anlage beigegeben.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist nach Artikel 19 der Verfassung der Organisation, BGBl Nr. 223/1949 i.d.g.F., nach den Ausführungen des Verwaltungsrates des Internationalen Arbeitsamtes in seinem Memorandum über die rechtliche Bedeutung der Vorlagepflicht sowie nach den maßgeblichen Bestimmungen der Österreichischen Bundesverfassung verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Instrumente den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen binnen 18 Monaten nach Abschluß der Tagung der Konferenz vorzulegen. Für Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation ist eine Ratifikation nicht vorgesehen. Zur Erfüllung der Vorlagepflicht genügt es daher, dem Nationalrat einen Bericht zur Kenntnis zu bringen, in dem die gegenwärtige Rechtslage – allenfalls auch ihre künftige Gestaltung – auf dem im internationalen

Instrument geregelten Gebiet mit Beziehung auf die im Instrument enthaltenen Vorschläge dargestellt wird.

Die verspätete Vorlage der gegenständlichen internationalen Urkunde erklärt sich daraus, dass im Jahr 1998 keine deutsche Übersetzungskonferenz stattfand und daher die betreffende Empfehlung Nr. 189 erst gemeinsam mit den bei der 87. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (Genf, 1999) beschlossenen internationalen Urkunden Ende 1999 übersetzt wurde.

### B. Die internationale Urkunde

Die Empfehlung gilt für alle Wirtschaftszweige und alle Arten von kleinen und mittleren Unternehmen, ungeachtet der Form des Eigentums. Sie enthält zur Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen Vorschläge für grundsatzpolitische und rechtliche Rahmenbedingungen, wie die Verfolgung einer geeigneten Steuer-, Geld- und Beschäftigungspolitik, die Erlassung und Anwendung geeigneter Rechtsvorschriften sowie die Verbesserung der Attraktivität des Unternehmertums. Gerechte Bedingungen für alle Unternehmen ungeachtet ihrer Größe sollten geschaffen und Hindernisse für die Entwicklung und für das Wachstum von kleinen und mittleren Unternehmen beseitigt werden. In Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten sollten kleine und mittlere Unternehmen wirksam unterstützt werden.

Zur Förderung der Gründung von Unternehmen, der Produktivität, des Umweltbewusstseins, der Qualität, guter Arbeitsbedingungen sowie angemessener und gerechter sozialer Praktiken sollte eine Unternehmenskultur geschaffen und weiterentwickelt werden. Weiters sollte zur Erhöhung des Wachstums, des Potenzials zur Schaffung von Arbeitsplätzen und der Wettbewerbsfähigkeit der kleinen und mittleren Unternehmen eine wirksame Dienstleistungsstruktur geschaffen werden. Den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollte bei der Verwirklichung all dieser Vorschläge eine besondere Rolle zukommen. Schließlich sollte insbesondere zum Zwecke des Informationsaustausches eine geeignete internationale Zusammenarbeit gefördert werden.

### C. Rechtslage und Folgerungen

Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber erachten, dass es in Österreich ein reichhaltiges Programm an Förderungsmöglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen gebe, allerdings noch nicht alle sich aus der Empfehlung ergebenden Maßnahmen gezielt gerade zur Förderung von Klein- und Mittelbetrieben angewendet werden. Die Schaffung einer Unternehmenskultur zur Unterstützung bei der Gründung von Unternehmen werde besonders begrüßt.

Nach Ansicht der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer dürfe der „Nationale Aktionsplan für die Beschäftigung“ (NAP) nicht in Frage gestellt werden. Die Verbesserung der Qualität der Arbeitsverhältnisse stelle ein besonderes Anliegen dar. Das ambivalente Verhältnis in Kleinunternehmen, das sowohl zu günstigen, flexiblen Arbeitsbedingungen als auch zu einer Ausbeutung der Arbeitnehmer führen könne, mache die Schaffung genereller Regelungen in diesem Bereich schwierig. Wesentliche Maßnahmen im Sinne der Empfehlung seien die Errichtung eines Lehrlingsfonds, die Stärkung der Berufschancen älterer Arbeitnehmer durch Bereitstellung altersgerechter Arbeitsplätze, Wiedereinstiegsbeihilfen, Verbesserung der Gesundheitsvorsorge, ein besserer Kündigungsschutz sowie eine der ständigen Weiterbildung entsprechende Bildungsfreistellung.

Aus den Stellungnahmen der von der gegenständlichen Materie betroffenen Regierungsstellen ist zu ersehen, dass einem Großteil der Vorschläge bereits Rechnung getragen wird.

Auch die eingelangten Stellungnahmen der Landesregierungen lassen erkennen, dass im Wirkungsbereich der Länder bereits eine Vielzahl an Maßnahmen zur Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen getroffen wurde.

Eine Gegenüberstellung der Vorschläge und Anregungen der Empfehlung mit den einschlägigen österreichischen Vorschriften hat ergeben:

Absatz 1 fordert die Mitglieder auf, kleine und mittlere Unternehmen nach für die innerstaatlichen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse geeigneten Kriterien zu definieren. Die Mitglieder sollten allerdings nicht daran gehindert sein, zu gemeinsam vereinbarten Definitionen für Zwecke der Datenerhebung und -analyse zu gelangen.

Hier scheint eine eigenständige innerstaatliche Definition nicht erforderlich zu sein, da die Definition der Klein- und Mittelbetriebe bereits entsprechend den Kriterien des EU-Wettbewerbsrechtes vorzunehmen ist.

Die Absätze 2 und 3 nennen den Zweck der Empfehlung. Die grundlegende Rolle der kleinen und mittleren Unternehmen in vielfachen Bereichen sollte anerkannt und gefördert werden. Diesem Zweck steht die österreichische Rechtsordnung grundsätzlich nicht entgegen. So wurde unter anderem 1996 das Bundesgesetz über Förderungen von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU-Förderungsgesetz, BGBl. Nr. 432/1996) geschaffen, das – mit dem Ziel, durch eine verstärkte Förderung der Klein- und Mittelbetriebe das Beschäftigungsvolumen, die Innovationskraft und die Dynamik der Wirtschaft zu erhöhen – der Sicherung oder Hebung der Ertragsfähigkeit (Strukturverbesserung) von bestehenden Klein- und Mittelbetrieben durch Erleichterung von Marktanpassungsmaßnahmen und von Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sowie der Gründung von wettbewerbsfähigen Klein- und Mittelbetrieben dienen soll (§ 1 Abs. 2 KMU-Förderungsgesetz).

Absatz 4 der Empfehlung erstreckt den Geltungsbereich auf alle Wirtschaftszweige und alle Arten von kleinen und mittleren Unternehmen, ungeachtet der Form des Eigentums.

Dem entspricht das österreichische Handels- und Gesellschaftsrecht, da es nur punktuell auf die Größe eines Unternehmens Bezug nimmt – etwa bei den Mindestkapitalvoraussetzungen für eine Aktiengesellschaft oder eine GmbH, oder im Rechnungslegungsrecht für Kapitalgesellschaften (§§ 221, 246 Handelsgesetzbuch) -, grundsätzlich werden aber keine größenabhängige Sonderregelungen getroffen.

Teil II (Absätze 5 bis 9) behandelt grundsatzpolitische und rechtliche Rahmenbedingungen.

Absatz 5 fordert die Schaffung eines den kleinen und mittleren Betrieben förderlichen Umfeldes. Im Bereich des Geld- und Steuerrechts entspricht die österreichische Rechtslage im Großen und Ganzen den Bestimmungen der Empfehlung. Österreich verfügt im Wesentlichen bereits über eine Steuer- und Geldpolitik, die geeignet ist, zur Förderung des Wachstums und der Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen ein optimales wirtschaftliches Umfeld zu bieten. Hinsichtlich der Verfolgung einer „geeigneten Beschäftigungspolitik“ bzw. einer „Politik, die produktive und dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten bereitstellt,“ wird allgemein auf das Rundschreiben des Verfassungsdienstes des Bundeskanzleramtes vom 29.12.1999, GZ 600.824/0-4/2/99, verwiesen, wonach im Vorblatt zu Regierungsvorlagen sowie zu Verordnungen für die jeweiligen Ressortbereiche zu prüfen und darzustellen ist, „welche Auswirkungen auf Grund der in Aussicht genommenen Maßnahmen auf die Beschäftigung in den direkt bzw. indirekt betroffenen Betrieben bzw. Branchen zu erwarten sind“, sowie „allfällige administrative, preis- und kostenmäßige Be- oder Entlastungen für Unternehmen“ anzugeben sind.

Im Bereich des Urheberrechts sieht das Regierungsprogramm eine umfangreiche Reform mit einer Anpassung an die neuen technischen Rahmenbedingungen vor. Besondere Berücksichtigung wird hier die geplante Richtlinie der EG über das Urheberrecht in der Informationsgesellschaft, die auf Expertenebene in der Ratsgruppe bereits abgeschlossen ist, finden. Diese Richtlinie, die aufgrund der starken Präsenz von kleinen und mittleren Unternehmen im sehr schnelllebigen und extrem dynamischen Bereich des E-Business diese besonders betrifft, soll folgenden Inhalt umfassen:

- Qualifizierung der Nutzung urheberrechtlich geschützter Werke im Internet als dem Ausschließungsrecht des Urhebers unterliegende öffentliche Wiedergabe,
- Beschränkung der Haftung von Internet-Providern für Urheberrechtsverletzungen,
- abschließende Auflistung von Ausnahmen, die die Mitgliedstaaten von urheberrechtlichen Verwertungsrechten vorsehen dürfen,

- neuer Rechtsschutz für technische Schutzmaßnahmen der Urheber sowie Informationen, die der Wahrnehmung von Urheberrechten dienen.

Hinsichtlich Rechtsvorschriften zur Förderung der Ansiedlung von Betrieben wurden von den Ländern die Raumordnungsgesetze entsprechend gestaltet und Begleitmaßnahmen gesetzt.

Der Verbesserung der Attraktivität des Unternehmertums dient unter anderem die in § 2 KMU-Förderungsgesetz erwähnten Maßnahmen: Annuitäten-, Zinsen, Kreditkostenzuschüsse, sonstige Geldzuwendungen, sonstige geldwertige Leistungen (Beratungen, Serviceleistungen), sowie die Übernahme von Haftungen.

Absatz 6 sieht dem Ziel des Absatzes 5 entsprechende ergänzende Maßnahmen vor, wobei die gleiche Behandlung aller Unternehmen ungeachtet von ihrer Größe und Art gewährleistet sein soll.

Dementsprechend spielt etwa für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen nach dem Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 i.d.g.F.) die Unternehmensgröße keine Rolle.

Betreffend die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen auf dem Gebiet der Kinderarbeit durch kleine und mittlere Unternehmen wird festgestellt, dass durch das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG) i.d.F BGBl I Nr. 126/1997 Kinderarbeit grundsätzlich ohne Rücksicht der Größe des Unternehmens verboten ist.

Gemäß § 5 a KJBG dürfen Kinder ab Vollendung des 12. Lebensjahres unter großen Einschränkungen mit vereinzelt leichten Arbeiten mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters außerhalb der Schulbesuchszeit nur beschäftigt werden

1. mit Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind und sofern es sich hierbei um Kinder handelt, die mit dem Betriebsinhaber bis zum 3. Grad verwandt sind oder zu ihm im Verhältnis eines Stief- oder Wahlkindes stehen sowie mit ihm im gleichen Haushalt leben; Kinder, die mit dem Betriebsinhaber im 3. Grad verwandt sind, dürfen nur dann beschäftigt werden, wenn ihr gesetzlicher Vertreter mit der Beschäftigung einverstanden ist.
2. mit Arbeiten in einem Privathaushalt.

3. mit Botengängen und Handreichungen auf Sport- und Spielplätzen, mit dem Sammeln von Blumen, Kräutern, Pilzen und Früchten sowie mit den diesen Arbeiten im Einzelnen jeweils gleichwertigen Tätigkeiten, sofern es sich hierbei um leichte und vereinzelt Tätigkeiten handelt und die Arbeiten weder in einem Betrieb gewerblicher Art geleistet werden noch ein Dienstverhältnis vorliegt.

Ferner gibt es Ausnahmen für öffentliche Schaustellungen (Musik- und Theateraufführungen, Foto-, Film-, Fernseh- und Tonaufnahmen). Die Beschäftigung dieser Kinder ist aber nur nach einer Genehmigung in jedem einzelnen Fall durch den Landeshauptmann erlaubt.

Im Übrigen dürfen Jugendliche erst ab Vollendung des 15. Lebensjahres oder der späteren Vollendung der Schulpflicht beschäftigt werden.

Unterabsatz 2 verlangt die Beseitigung der Hindernisse für die Entwicklung und das Wachstum von kleinen und mittleren Unternehmen. In diesem Bereich wurde insbesondere auch von den Ländern eine Vielzahl an Maßnahmen gesetzt, wie die Schaffung von speziellen Bildungseinrichtungen (Berufsschulen, Höhere Technische Lehranstalten, Fachhochschulen zur Verbesserung der fachlichen Qualifikation), die Erweiterung der Beratungs- und Bildungsangebotsprogramme, das Zurverfügungstellen sonstiger Förderungen (Investitionsförderung, finanzielle und strategische Beratung von Unternehmen, die sich in vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden) oder der Ausbau der Telekommunikationsinfrastruktur.

Durch die Novelle BGBl. I Nr. 12/1999 zum ASchG wurde für Klein- und Mittelbetriebe eine kostenlose arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung eingerichtet. Arbeitgeber haben seit Jänner 1999 die Möglichkeit, ihrer Verpflichtung zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern dadurch nachzukommen, dass sie die sogenannten Präventionszentren der Unfallversicherungsträger unentgeltlich in Anspruch nehmen. Diese Serviceleistung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft wegen der in Österreich vorherrschenden Wirtschaftsstruktur den Großteil der Arbeitgeber. Sie wird im Wesentlichen von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) zur Verfügung gestellt, dem für die Arbeitgeber, die dem ASchG unterliegen, praktisch ausschließlich zuständigen Träger der Unfallversicherung.

Das neue Betreuungsmodell der ASchG-Novelle sieht für Klein- und Mittelbetriebe keine fixen Einsatzzeiten der Präventivdienste mehr vor, sondern geht von

regelmäßigen bzw. anlassbezogenen Begehungen durch Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte aus.

So sind Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmern mindestens einmal in zwei Kalenderjahren, Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Arbeitnehmern mindestens einmal in einem Kalenderjahr zu begehen. Anlassbezogene Begehungen sind vom Arbeitgeber zu veranlassen, z.B. nach Arbeitsunfällen, oder wenn neue Arbeitsstoffe eingesetzt werden.

Die Rechtsvorschriften betreffend die rechtliche Organisation der Arbeitnehmerschaft, die Voraussetzung für die Errichtung der Belegschaftsorgane, die Geschäftsführung dieser Organe sowie die Mitwirkungsbefugnisse der Belegschaft und die Rechtsstellung der Mitglieder der Belegschaftsorgane sind unter dem Titel „Betriebsverfassung“ im II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) zusammengefasst.

Träger der betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse der Arbeitnehmer ist nach der Konzeption des ArbVG somit die Arbeitnehmerschaft des Betriebes. Betriebsverfassungsrechtlich tätig werden kann diese allerdings nur durch Organe. In diesem Zusammenhang bestimmt § 40 Abs. 1 ArbVG, dass in jedem Betrieb, in dem dauernd wenigstens fünf stimmberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, Organe der Arbeitnehmerschaft zu bilden sind. Auf diese Mindestanzahl von fünf Beschäftigten sind nicht anzurechnen:

- Beschäftigte, die nicht Arbeitnehmer im Sinne des § 36 ArbVG sind (z.B. leitende Angestellte);
- Beschäftigte, die in der Betriebsversammlung nicht stimmberechtigt sind (das sind Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben);
- Heimarbeiter;
- Familienangehörige des Betriebsinhabers, die vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossen sind.

Der Geltungsbereich der gesetzlichen Betriebsverfassung erfährt somit durch diesen sogenannten Aspekt der Belegschaftsstärke eine im Zusammenhang mit der Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten in kleinen Unternehmen wesentliche Einschränkung.

Zu berücksichtigen ist auch, dass der Geltungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes mit dem der Betriebsverfassung zusammenfällt. Für Beschäftigte in Betrieben mit weniger als fünf stimmberechtigten Arbeitnehmern gilt

der allgemeine Kündigungsschutz der §§ 105 ff ArbVG somit nicht. Diese Arbeitnehmer können Kündigungen jedoch gemäß § 879 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) wegen Sittenwidrigkeit anfechten.

Eine weitere Differenzierung nach der Zahl der im Betrieb Beschäftigten ist im Zusammenhang mit den Mitwirkungsbefugnissen des Betriebsrates bei Betriebsänderungen (§ 109 ArbVG) normiert. Als Betriebsänderungen gelten vor allem die Einschränkung oder die Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen, die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz (BGBl. Nr. 31/1969 i.d.g.F.) auslöst (sogenannte „Massenkündigung“), die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen, der Zusammenschluss mit anderen Betrieben, Änderungen des Betriebszweckes oder der Betriebsorganisation, die Einführung neuer Arbeitsmethoden oder von Rationalisierungsmaßnahmen.

Neben Informations- und Beratungsrechten hat der Betriebsrat gemäß § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG auch das Recht zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung betreffend Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt (sogenannter Sozialplan). Kommt es zu keiner Betriebsvereinbarung, so entscheidet darüber auf Antrag die Schlichtungsstelle. Voraussetzung für den Abschluss ist jedoch, dass in dem betreffenden Betrieb dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind (§§ 97 Abs. 3, 109 Abs. 3 ArbVG).

Im Übrigen bestehen keine gesetzlichen Regelungen, die Differenzierungen der Arbeitnehmerrechte in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens bzw. der Zahl der Beschäftigten normieren.

Im Hinblick auf Absatz 7, der eine innerstaatliche Erhebung der Auswirkungen der beschlossenen Gesetze und Maßnahmen für kleine und mittlere Unternehmen und deren Arbeitnehmer fordert, werden neben den Erhebungen des Österreichischen Statistischen Zentralamtes auch von den Ländern und den Sozialpartnern regelmäßig Daten eingeholt und veröffentlicht. Im Übrigen darf auf die Ausführungen zu Absatz 6 verwiesen werden.

Auch bezüglich Absatz 8 – betreffend eine besondere Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen sowie deren Arbeitnehmern in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – spielen die Länder eine bedeutende Rolle. Reichhaltige Programme wie die Möglichkeit einer Erarbeitung eines gemeinsamen Konzeptes mit den Gläubigerbanken oder sonstige finanzielle und strategische Beratung werden zur Verfügung gestellt.

Absatz 9 empfiehlt, bei der Formulierung dieser Politik neben den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden auch andere beteiligte und zuständige Parteien mit einzubeziehen. In Österreich ist dies in weiten Bereichen bereits verwirklicht.

Absatz 10 ist der Entwicklung einer Unternehmenskultur gewidmet. Sowohl vom Bund als auch von den Ländern wurden zahlreiche Maßnahmen zur Erleichterung bzw. Stärkung der Gründung von Unternehmen, der Produktivität, des Umweltbewusstseins, der Qualität, guter Arbeitsbeziehungen sowie angemessener und gerechter sozialer Praktiken ergriffen. Auch die Notwendigkeit der Förderung eines Prozesses des lebenslangen Lernens wurde bereits erkannt und laufend werden entsprechende Programme gestaltet und intensiviert.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei Konflikten mit dem Arbeitgeber vom zuständigen Betriebsrat, der zuständigen Gewerkschaft oder seiner gesetzlichen Interessenvertretung unterstützen und beraten zu lassen.

Gemäß § 7 Arbeiterkammergesetz (AKG, BGBl. Nr. 626/1991) haben die Arbeiterkammern kammerzugehörige Arbeitnehmer in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten zu beraten und ihnen Rechtsschutz durch gerichtliche Vertretung nach Maßgabe des Rahmen-Regulativs der Bundesarbeitskammer sowie der Rechtsschutz-Regulative der einzelnen Arbeiterkammern zu gewähren.

Das Arbeitsverfassungsgesetz enthält mehrere Bestimmungen, die auf eine Verbesserung der Berücksichtigung besonderer Interessen von Frauen im Rahmen ihrer betrieblichen Beschäftigung abzielen:

So sieht es Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Hinsichtlich dieser Maßnahmen, insbesondere betreffend die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer

bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, bestehen Beratungs- und Vorschlagsrechte des Betriebsrates. Darüber hinaus können Maßnahmen auch Gegenstand einer fakultativen Betriebsvereinbarung sein.

Weiters enthält das Arbeitsverfassungsgesetz Sollvorschriften für eine angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Erstellung von Wahlvorschlägen und für eine Vertretung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern nach ihrem zahlenmäßigen Verhältnis in den Organen der betrieblichen Interessenvertretung.

Im gegebenen Zusammenhang ist auch auf das im Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (GBG, BGBl. 108/1979) enthaltene Gleichbehandlungsgebot (§ 2 GBG) hinzuweisen. Gemäß diesem darf in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen niemand aufgrund des Geschlechts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Das Gleichbehandlungsgebot gilt insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Gegen Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots stehen die Befassung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, die Anrufung der Gleichbehandlungskommission sowie die Klagseinbringung beim Arbeits- und Sozialgericht offen.

Der Teil IV (Absätze 11 – 16) der Empfehlung befasst sich mit dem Aufbau einer wirksamen Dienstleistungsinfrastruktur.

Die in Absatz 11 vorgeschlagenen Unterstützungsdienste für kleine und mittlere Unternehmen sowie deren Arbeitnehmer sind praktisch zur Gänze durch öffentliche oder durch private Dienstleistungsanbieter bereits vorhanden. Von den Ländern werden zahlreiche wirtschaftspolitische Maßnahmen – häufig in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern – geplant und umgesetzt. In den einzelnen Ländern wurden und werden unter anderem regionale Betriebs- und Gründerzentren errichtet, die Beratungsangebote (hinsichtlich wirtschaftlicher oder organisatorischer Fragen, der Standortauswahl, der Betriebsgründung, neuer Technologien oder der Möglichkeiten des Eintritts in neue Märkte) erweitert, Maßnahmen für einen leichteren Zugang zu

den Kapitalmärkten geschaffen sowie Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen forciert.

Zu der in Absatz 12 genannten Sicherstellung der optimalen Zweckdienlichkeit und Effizienz ist neben Verbesserungen auf Beratungs- und Errichtungsebene die Schaffung von „one-stop-shops“ geplant, wodurch die Behördenwege auf das Notwendigste reduziert werden sollen.

Alle oben genannten Maßnahmen dienen dem in Absatz 13 genannten Zweck, die Produktivität zu steigern, die Effizienz zu fördern und kleine und mittlere Unternehmen zu unterstützen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und gleichzeitig ihre Arbeitspraktiken und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene wurden Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs von kleinen und mittleren Unternehmen zu Kapital und Krediten (Absatz 14) getroffen. Diese reichen von der Bereitstellung kostengünstigen Risikokapitals, über Zinsenzuschüsse zu Bankdarlehen, Einmalzuschüsse bis zur Übernahme von Haftungen.

Absatz 15 schlägt eine geeignete Politik zur Verbesserung aller Aspekte der Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen durch Einhaltung der diskriminierungsfreien Anwendung der arbeits- und sozialrechtlichen Schutzvorschriften vor. In diesem Sinne gelten etwa im Bereich des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 i.d.F. BGBl. I Nr. 126/1997 sowie des Mutterschutzgesetzes 1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 6/2000 die Schutzvorschriften für Arbeitnehmer ungeachtet der Unternehmensgröße. Für kleine und mittlere Unternehmen wurden im Mutterschutzgesetz sogar unter Berücksichtigung der Größe der Unternehmen längere Übergangsfristen für die Arbeitsplatzevaluierung geschaffen.

Neben dem schon oben zu Absatz 10 dargestellten Gleichbehandlungsgebot des § 2 GBG finden sich im Arbeitsverfassungsgesetz konkrete Benachteiligungsverbote, die spezielle Ausprägungen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes darstellen:

So stellt das betriebsverfassungsrechtliche Benachteiligungsverbot klar, dass die Ausübung betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse niemals sachliches Kriterium für eine Benachteiligung sein kann (§ 37 ArbVG). Ein besonderes Benachteiligungsverbot für Betriebsratsmitglieder bestimmt, dass diese in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung, nicht benachteiligt werden dürfen (§ 115 Abs. 3 ArbVG).

Insgesamt ist die Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften in kleinen und mittleren Unternehmen nur durch den Geltungsbereich der gesetzlichen Betriebsverfassung (§ 40 Abs. 1 ArbVG; Aspekt der Belegschaftsstärke) eingeschränkt. Allerdings kommt auch Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten ein annähernd gleichwertiger Schutz zu (Kündigungsanfechtung gemäß § 879 ABGB; rechtliche Beratung und gerichtliche Vertretung durch Gewerkschaften und gesetzliche Interessenvertretungen).

Ferner ist die Zahl der von der Arbeitsinspektion durchgeführten Informations- und Beratungstätigkeiten laufend gestiegen. Durch die gezielten Beratungsgespräche konnte die Akzeptanz der Arbeitnehmerschutzvorschriften bei den Arbeitgebern deutlich erhöht werden.

Absatz 16 sieht Maßnahmen der Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen zu deren Förderung in unterschiedlichen Bereichen vor. Insbesondere durch Regelungen auf Landesebene wird diesen Erfordernissen Rechnung getragen. Im Rahmen der Berufsorientierungsangebote mit dem Ziel der dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt wird in Österreich auch stets die Alternative der Unterstützung des Weges in die Selbständigkeit mittels einer Reihe von Beratungs- und Begleiteinrichtungen gefördert. Zum Teil sind diese Beratungsangebote speziell auf die Bedürfnisse von Frauen als Hilfestellung zur Unternehmensgründung ausgelegt.

Die Absätze 17 und 18 wenden sich an die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und schlagen die Stärkung ihrer Rolle hinsichtlich der Interessen der kleinen und mittleren Unternehmen vor. Auch die Arbeitnehmer von kleinen und

mittleren Unternehmen sollten unter voller Achtung der Vereinigungsfreiheit angemessen vertreten sein.

Das österreichische Berufsverbandsrecht nimmt die nähere Umschreibung sowohl der gesetzlichen Interessenvertretungen als auch der freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in engem Zusammenhang mit der Regelung der Kollektivvertragsfähigkeit vor. Eine der Voraussetzungen der Kollektivvertragsfähigkeit ist, dass die Willensbildung der Berufsvereinigung bzw. Interessenvertretung in der Vertretung der Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberinteressen gegenüber der jeweils anderen Seite unabhängig ist (Grundsatz der Gegnerunabhängigkeit). Daraus folgt, dass die Einbeziehung von Unternehmen ausschließlich durch die zuständigen Verbände der Arbeitgeber zu erfolgen hat.

Im Teil VI (Absätze 19 und 20) werden die Mitglieder aufgefordert, die internationale Zusammenarbeit im gegenständlichen Bereich zu verstärken sowie den Inhalt dieser Empfehlung bei anderen internationalen Gremien zu fördern.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom ..... 2000 beschlossen, dem Bericht über die Empfehlung (Nr. 189) betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen zuzustimmen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Gebiet die Anregungen der vorliegenden Empfehlung soweit wie möglich zu berücksichtigen, und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zu übermitteln.

Die Bundesregierung schlägt daher vor, der Nationalrat möge den Bericht über die Empfehlung (Nr. 189) betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen zur Kenntnis nehmen.

## INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 189EMPFEHLUNG BETREFFEND ALLGEMEINE VORAUSSETZUNGEN  
FÜR DIE FÖRDERUNG DER SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN  
IN KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN

- Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 1998 zu ihrer sechsendachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, anerkennt, daß es notwendig ist, nach dem wirtschaftlichen, sozialen und geistigen Wohl und der wirtschaftlichen, sozialen und geistigen Entwicklung von Einzelpersonen, Familien, Gemeinschaften und Nationen zu streben, ist sich der Bedeutung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen bewußt, erinnert an die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 72. Tagung im Jahr 1986 angenommene EntschlieÙung über die Förderung von Klein- und Mittelbetrieben sowie an die Schlußfolgerungen, die in der von der Konferenz auf ihrer 83. Tagung ins Jahr 1996 angenommenen EntschlieÙung über Beschäftigungspolitik in einem globalen Zusammenhang enthalten sind, stellt fest, daß kleine und mittlere Unternehmen als entscheidender Faktor des Wirtschaftswachstums und der wirtschaftlichen Entwicklung zunehmend für die Schaffung der Mehrzahl der Arbeitsplätze in der Welt verantwortlich sind und zur Schaffung eines für Innovation und Unternehmertum günstigen Umfelds beitragen können, ist sich des besonderen Wertes produktiver, dauerhafter und qualitativ guter Arbeitsplätze bewußt, erkennt an, daß kleine und mittlere Unternehmen Frauen und anderen traditionell benachteiligten Gruppen die Möglichkeit bieten, unter besseren Voraussetzungen Zugang zu produktiven, dauerhaften und qualitativ guten Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten, ist überzeugt, daß die Förderung der Einhaltung des Übereinkommens über Zwangsarbeit, 1930, des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, des Übereinkommens über die Gleichheit des Entgelts, 1951, des Übereinkommens über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, und des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, die Schaffung qualitativ guter Beschäftigungsmöglichkeiten in kleinen und mittleren Unternehmen verbessern, und insbesondere, daß die Förderung der Einhaltung des Übereinkommens und der Empfehlung über das Mindestalter, 1973, den Mitgliedern bei ihren Bemühungen um die Abschaffung der Kinderarbeit helfen wird, ist ferner überzeugt, daß die Annahme neuer Bestimmungen über die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, die zusammen mit:
- a) den einschlägigen Bestimmungen anderer internationaler Arbeitsübereinkommen

und -empfehlungen, wie des Übereinkommens und der Empfehlung über die Beschäftigungspolitik, 1964, und der Empfehlung betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, der Empfehlung betreffend die Genossenschaften (Entwicklungsländer), 1966, des Übereinkommens und der Empfehlung über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, und des Übereinkommens und der Empfehlung über den Arbeitsschutz, 1981, und

- b) anderen bewährten IAO-Initiativen zur Förderung der Rolle von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Schaffung dauerhafter Arbeitsplätze und zur Förderung einer angemessenen und gemeinsamen Verwirklichung des sozialen Schutzes, einschließlich des Programmes „Start and Improve Your Business“ und anderer Programme sowie der Arbeit des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung,

zu berücksichtigen sind, den Mitgliedern eine wertvolle Anleitung bei der Planung und Durchführung einer Politik zur Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen bieten wird,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 17. Juni 1998, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998, bezeichnet wird.

## I. BEGRIFFSBESTIMMUNG, ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

1. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer kleine und mittlere Unternehmen unter Bezugnahme auf die Kriterien definieren, die unter Berücksichtigung der innerstaatlichen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse als geeignet angesehen werden, wobei davon ausgegangen wird, daß diese Flexibilität die Mitglieder nicht daran hindern sollte, zu gemeinsam vereinbarten Definitionen für Zwecke der Datenerhebung und -analyse zu gelangen.

2. Die Mitglieder sollten den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßte und der innerstaatlichen Praxis entsprechende Maßnahmen treffen, um die grundlegende Rolle anzuerkennen und zu fördern, die kleine und mittlere Unternehmen spielen können für:

- a) die Förderung der vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung;
- b) die Vermehrung der Erwerbsmöglichkeiten und die Schaffung von Wohlstand, was zu produktiver und dauerhafter Beschäftigung führt;
- c) dauerhaftes Wirtschaftswachstum und die Fähigkeit, flexibel auf Veränderungen zu reagieren;
- d) eine verstärkte wirtschaftliche Beteiligung benachteiligter und marginalisierter Gruppen der Gesellschaft;
- e) eine verstärkte inländische Spar- und Investitionstätigkeit;
- f) die Aus- und Fortbildung der Humanressourcen;
- g) eine ausgewogene regionale und lokale Entwicklung;
- h) die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen, die den Bedürfnissen der lokalen Märkte besser angepaßt sind;

- i) den Zugang zu besserer Arbeitsqualität und zu besseren Arbeitsbedingungen, was zu einer besseren Lebensqualität beitragen und einer großen Anzahl von Menschen helfen kann, Zugang zu sozialem Schutz zu erhalten;
- j) die Förderung der Innovation, des Unternehmertums, der technologischen Entwicklung und der Forschung;
- k) den Zugang zu nationalen und internationalen Märkten; und
- l) die Förderung guter Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

3. Um die in Absatz 2 erwähnte grundlegende Rolle der kleinen und mittleren Unternehmen zu fördern, sollten die Mitglieder Maßnahmen und Durchsetzungsmechanismen annehmen, die geeignet sind, die Interessen der Arbeitnehmer in solchen Unternehmen zu wahren, indem sie ihnen den aufgrund anderer einschlägiger Urkunden verfügbaren grundlegenden Schutz bieten.

4. Die Bestimmungen dieser Empfehlung gelten für alle Wirtschaftszweige und alle Arten von kleinen und mittleren Unternehmen, ungeachtet der Form des Eigentums (beispielsweise private und öffentliche Unternehmen, Genossenschaften, Personengesellschaften, Familienbetriebe und Einzelfirmen).

## II. GRUNDSATZPOLITISCHE UND RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

5. Um ein Umfeld zu schaffen, das dem Wachstum und der Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen förderlich ist, sollten die Mitglieder:

- a) eine geeignete Steuer-, Geld- und Beschäftigungspolitik annehmen und verfolgen, um ein optimales wirtschaftliches Umfeld zu fördern (insbesondere in bezug auf Inflationsraten, Zinssätze, Wechselkurse, Besteuerung, Beschäftigung und soziale Stabilität);
- b) geeignete Rechtsvorschriften erlassen und anwenden, insbesondere in bezug auf die Eigentumsrechte, einschließlich des geistigen Eigentums, die Ansiedlung von Betrieben, die Durchsetzung von Verträgen und auf lauterem Wettbewerb, sowie eine angemessene Sozial- und Arbeitsgesetzgebung;
- c) die Attraktivität des Unternehmertums verbessern, indem sie grundsatzpolitische und rechtliche Maßnahmen vermeiden, die diejenigen benachteiligen, die sich unternehmerisch betätigen möchten.

6. Die in Absatz 5 erwähnten Maßnahmen sollten durch eine Politik zur Förderung leistungs- und wettbewerbsfähiger kleiner und mittlerer Unternehmen ergänzt werden, die in der Lage sind, produktive und dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten unter angemessenen sozialen Bedingungen bereitzustellen. Zu diesem Zweck sollten die Mitglieder eine Politik in Erwägung ziehen, welche:

(1) Bedingungen schafft, die:

- a) allen Unternehmen ungeachtet ihrer Größe und Art:
  - i) Chancengleichheit insbesondere in bezug auf den Zugang zu Krediten, Devisen und importierten Einsatzgütern; und
  - ii) eine gerechte Besteuerung gewährleisten;
- b) die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung ohne Diskriminierung sicherstellt, um die Qualität der Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen zu heben;

- c) die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen auf dem Gebiet der Kinderarbeit durch kleine und mittlere Unternehmen fördert;

(2) Hindernisse für die Entwicklung und das Wachstum von kleinen und mittleren Unternehmen beseitigt, die insbesondere zurückzuführen sind auf:

- a) Schwierigkeiten beim Zugang zu Krediten und Kapitalmärkten;
- b) das niedrige Niveau der technischen Fähigkeiten und der Führungsqualifikationen;
- c) unzureichende Information;
- d) geringe Produktivität und Qualität;
- e) unzureichenden Zugang zu Märkten;
- f) Schwierigkeiten beim Zugang zu neuen Technologien;
- g) fehlende Verkehrs- und Kommunikationsinfrastruktur;
- h) unzureichende, unangemessene oder übermäßige Registrierungs-, Zulassungs-, Berichterstattungs- und sonstige Verwaltungsanforderungen, einschließlich solcher, die sich hemmend auf die Einstellung von Personal auswirken, ohne das Niveau der Beschäftigungsbedingungen, die Wirksamkeit der Arbeitsaufsicht oder das System der Überwachung der Arbeitsbedingungen und verwandter Fragen zu beeinträchtigen;
- i) unzureichende Unterstützung von Forschung und Entwicklung;
- j) Schwierigkeiten beim Zugang zu den Möglichkeiten des öffentlichen und privaten Beschaffungswesens;

(3) spezifische Maßnahmen und Anreize umfaßt, die auf eine Unterstützung und Modernisierung des informellen Sektors abzielen, damit er Teil des organisierten Sektors wird.

7. Im Hinblick auf die Formulierung einer solchen Politik sollten die Mitglieder gegebenenfalls:

(1) innerstaatliche Daten über den Sektor der kleinen und mittleren Unternehmen erheben, die u.a. die quantitativen und qualitativen Aspekte der Beschäftigung erfassen, wobei sichergestellt werden sollte, daß dies nicht zu einer übermäßigen administrativen Belastung für die kleinen und mittleren Unternehmen führt;

(2) eine umfassende Überprüfung der Auswirkungen der bestehenden Politik und bestehender Vorschriften auf dem Gebiet der kleinen und mittleren Unternehmen durchführen, wobei den Auswirkungen von Strukturanpassungsprogrammen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte;

(3) in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Arbeits- und Sozialgesetzgebung überprüfen, um festzustellen, ob:

- a) diese Gesetzgebung den Bedürfnissen von kleinen und mittleren Unternehmen gerecht wird und gleichzeitig ihren Arbeitnehmern einen angemessenen Schutz und angemessene Arbeitsbedingungen gewährleistet;
- b) zusätzliche Maßnahmen im Bereich des sozialen Schutzes erforderlich sind, wie beispielsweise freiwillige Systeme, genossenschaftliche Initiativen oder dergleichen;
- c) ein solcher sozialer Schutz den Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen zugute kommt und ausreichende Vorkehrungen bestehen, um sicherzustellen, daß die Vorschriften über die Soziale Sicherheit eingehalten werden in Bereichen wie ärztliche Betreuung, Krankengeld, Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Alter, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und Mutterschaft sowie Familienleistungen und Leistungen bei Invalidität und an Hinterbliebene.

8. In Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten sollten die Regierungen sich bemühen, kleinen und mittleren Unternehmen und ihren Arbeitnehmern starke und wirksame Unterstützung zu leisten.

9. Bei der Formulierung dieser Politik:

(1) können die Mitglieder außer den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auch andere beteiligte und zuständige Parteien anhören, soweit sie dies für angebracht halten;

(2) sollten die Mitglieder eine andere Politik in Bereichen wie steuer- und geldpolitische Angelegenheiten, Handel und Industrie, Beschäftigung, Arbeit, sozialer Schutz, Gleichheit der Geschlechter, Arbeitsschutz und Aufbau von Kapazität durch Bildung und Ausbildung berücksichtigen;

(3) sollten die Mitglieder Mechanismen einrichten, um diese Politik in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu überprüfen und sie zu aktualisieren.

### III. ENTWICKLUNG EINER UNTERNEHMENSKULTUR

10. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Maßnahmen treffen, um eine Unternehmenskultur zu schaffen und zu stärken, die Initiativen, die Gründung von Unternehmen, die Produktivität, das Umweltbewußtsein, die Qualität, gute Arbeitsbeziehungen sowie angemessene und gerechte soziale Praktiken fördert. Zu diesem Zweck sollten die Mitglieder folgendes in Erwägung ziehen:

(1) die Förderung der Entwicklung unternehmerischer Einstellungen durch das System und die Programme der Bildung, des Unternehmertums und der Ausbildung, die auf die Anforderungen der Arbeitsplätze und das Erreichen von wirtschaftlichem Wachstum und wirtschaftlicher Entwicklung ausgerichtet sind, wobei das Schwergewicht auf der Bedeutung guter Arbeitsbeziehungen und der von kleinen und mittleren Unternehmen benötigten vielfältigen beruflichen Fertigkeiten und Führungsfähigkeiten liegen sollte;

(2) das Bemühen, durch geeignete Mittel eine positivere Einstellung gegenüber dem Eingehen von Risiken und unternehmerischen Mißerfolgen zu fördern, indem ihr Wert als Lernerfahrung und gleichzeitig ihre Auswirkungen sowohl auf die Unternehmer als auch auf die Arbeitnehmer anerkannt werden;

(3) die Förderung eines Prozesses des lebenslangen Lernens für alle Gruppen von Arbeitnehmern und Unternehmern;

(4) die Planung und Durchführung von Sensibilisierungskampagnen unter voller Beteiligung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, um folgendes zu fördern:

- a) die Achtung des Rechtsstaatsprinzips und der Arbeitnehmerrechte, bessere Arbeitsbedingungen, höhere Produktivität und eine bessere Qualität der Güter und Dienstleistungen;
- b) unternehmerische Rollenmodelle und Auszeichnungssysteme, wobei den besonderen Bedürfnissen von Frauen sowie von benachteiligten und marginalisierten Gruppen Rechnung getragen werden sollte.

### IV. AUFBAU EINER WIRKSAMEN DIENSTLEISTUNGSINFRASTRUKTUR

11. Um das Wachstum, das Potential zur Schaffung von Arbeitsplätzen und die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen zu erhöhen, sollten die Verfügbarkeit und Zugänglichkeit einer Reihe mittelbarer und unmittelbarer Unterstützungsdienste für sie und ihre Arbeitnehmer in Erwägung gezogen werden, einschließlich der folgenden:

- a) Unterstützung vor und bei der Unternehmensgründung und bei der Unternehmensentwicklung;
- b) Entwicklung von Geschäftsplänen und Folgemaßnahmen;
- c) Gründerzentren;
- d) Informationsdienste, einschließlich Beratung über staatliche Politik;
- e) Beratungs- und Forschungsdienste;
- f) Verbesserung der Führungsfähigkeiten und beruflichen Fertigkeiten;
- g) Förderung und Entwicklung der betrieblichen Ausbildung;
- h) Unterstützung bei der Ausbildung im Bereich des Arbeitsschutzes;
- i) Unterstützung bei der Verbesserung der Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten, der Computerkenntnisse und des Grundbildungsniveaus von Führungskräften und Arbeitnehmern;
- j) Zugang, unmittelbar oder durch Einschaltung des privaten Sektors, zu Energie, Telekommunikation und Infrastruktureinrichtungen wie Wasser- und Elektrizitätsversorgung, Räumlichkeiten, Transport und Straßen;
- k) Unterstützung beim Verständnis und bei der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung, einschließlich der Bestimmungen über Arbeitnehmerrechte, sowie bei der Entwicklung der Humanressourcen und der Förderung der Gleichheit der Geschlechter;
- l) juristische, buchhaltungstechnische und finanzielle Dienstleistungen;
- m) Unterstützung bei der Innovation und Modernisierung;
- n) Technologieberatung;
- o) Beratung über die wirksame Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien im Betrieb;
- p) Zugang zu Kapitalmärkten, Krediten und Darlehensgarantien;
- q) Beratung auf dem Gebiet des Finanz-, Kredit- und Schuldenmanagements;
- r) Exportförderung und Handelsmöglichkeiten auf nationalen und internationalen Märkten;
- s) Marktforschung und Unterstützung beim Marketing;
- t) Unterstützung bei der Konzeption, Entwicklung und Präsentation von Produkten;
- u) Qualitätsmanagement, einschließlich Qualitätsprüfung und -messung;
- v) Verpackungsdienste;
- w) Umweltmanagementdienste.

12. Die in Absatz 11 genannten Unterstützungsdienste sollten so geplant und bereitgestellt werden, daß optimale Zweckdienlichkeit und Effizienz sichergestellt werden, und zwar insbesondere durch:

- a) Anpassung der Dienste und ihrer Bereitstellung an die spezifischen Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen, wobei die jeweils vorherrschenden wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Gegebenheiten und Unterschiede in bezug auf Größe, Sektor und Entwicklungsstufe berücksichtigt werden sollten;
- b) Sicherstellung einer aktiven Mitwirkung der kleinen und mittleren Unternehmen und der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an der Auswahl der anzubietenden Dienste;
- c) Beteiligung des öffentlichen und privaten Sektors an der Bereitstellung solcher Dienste, beispielsweise durch Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, halböffentliche Organisationen, private Berater, Technologieparks, Gründerzentren und kleine und mittlere Unternehmen selbst;
- d) Dezentralisierung der Bereitstellung der Dienste, so daß sie so nahe wie möglich bei den kleinen und mittleren Unternehmen angesiedelt werden;
- e) Förderung eines leichten Zugangs zu einer integrierten Palette von effektiven Dienstleistungen, „aus einer Hand“ oder durch Informationsdienste;
- f) Verfolgung des Ziels der finanziellen Eigenständigkeit der Dienstleister durch die Übernahme eines angemessenen Teils der Kosten durch die kleinen und mittleren Unternehmen und andere Quellen, damit Marktverzerrungen für solche Dienstleistungen vermieden werden und das Potential der kleinen und mittleren Unternehmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen erhöht wird;
- g) Sicherstellung von Professionalismus und Rechenschaftspflicht bei der Verwaltung der geleisteten Dienste;
- h) Einrichtung von Mechanismen für die fortlaufende Überwachung, Evaluierung und Aktualisierung der Dienste.

13. Die Dienste sollten so gestaltet werden, daß sie produktivitätssteigernde und andere Ansätze umfassen, welche die Effizienz fördern und kleinen und mittleren Unternehmen helfen, ihre Wettbewerbsfähigkeit auf den nationalen und internationalen Märkten zu erhalten und gleichzeitig ihre Arbeitspraktiken und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

14. Die Mitglieder sollten den Zugang von kleinen und mittleren Unternehmen zu Kapital und Krediten unter befriedigenden Bedingungen erleichtern. In diesem Zusammenhang:

(1) sollten Kredit- und andere Finanzdienste, außer im Fall besonders anfälliger Unternehmergruppen, soweit wie möglich zu marktüblichen Bedingungen gewährt werden, um ihre Lebensfähigkeit sicherzustellen;

(2) sollten ergänzende Maßnahmen getroffen werden, um Verwaltungsverfahren zu vereinfachen, Transaktionskosten zu senken und Probleme im Zusammenhang mit unzureichenden Sicherheiten zu überwinden, beispielsweise durch die Schaffung von nicht-staatlichen Kreditvergabestellen und von Instituten zur Entwicklungsfinanzierung, die sich mit der Linderung von Armut befassen;

(3) können kleine und mittlere Unternehmen dazu ermuntert werden, sich zu Garantiegemeinschaften auf Gegenseitigkeit zusammenzuschließen;

(4) sollte die Gründung von Risikokapitalgesellschaften und anderen Organisationen, die sich auf die Unterstützung von innovativen kleinen und mittleren Unternehmen spezialisieren, gefördert werden.

15. Die Mitglieder sollten eine geeignete Politik zur Verbesserung aller Aspekte der Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen in Erwägung ziehen, indem sie die Anwendung der arbeits- und sozialrechtlichen Schutzvorschriften ohne Diskriminierung sicherstellen.

16. Die Mitglieder sollten außerdem:

(1) gegebenenfalls die Entwicklung von Organisationen und Institutionen erleichtern, die das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen wirksam unterstützen können. In dieser Hinsicht sollte die Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Erwägung gezogen werden;

(2) angemessene Maßnahmen zur Förderung von kooperativen Verbindungen zwischen kleinen und mittleren Unternehmen und größeren Unternehmen in Erwägung ziehen. In diesem Zusammenhang sollten Maßnahmen getroffen werden, um die legitimen Interessen der betreffenden kleinen und mittleren Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer zu schützen;

(3) Maßnahmen zur Förderung von Verbindungen zwischen kleinen und mittleren Unternehmen in Erwägung ziehen, um den Erfahrungsaustausch und das Teilen von Ressourcen und Risiken zu fördern. In diesem Zusammenhang könnten kleine und mittlere Unternehmen dazu ermutigt werden, Strukturen wie Konsortien, Netzwerke und Produktions- und Dienstleistungsgenossenschaften zu bilden, wobei der Bedeutung der Rolle der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung getragen werden sollte;

(4) spezifische Maßnahmen und Anreize für Angehörige ausgewählter Gruppen der Bevölkerung in Erwägung ziehen, die die Gründung eines eigenen Unternehmens anstreben, beispielsweise Frauen, Langzeitarbeitslose, von struktureller Anpassung oder restriktiven und diskriminierenden Praktiken betroffene Personen, Behinderte, demobilisierte Militärangehörige, junge Menschen einschließlich Hochschulabsolventen, ältere Arbeitnehmer, ethnische Minderheiten sowie eingeborene und in Stämmen lebende Völker. Die genaue Ermittlung dieser Gruppen sollte unter Berücksichtigung der innerstaatlichen sozioökonomischen Prioritäten und Umstände erfolgen;

(5) besondere Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation und der Beziehungen zwischen den Regierungsstellen und den kleinen und mittleren Unternehmen sowie den maßgebenden Verbänden solcher Unternehmen in Erwägung ziehen, um die Wirksamkeit staatlicher Politik zur Schaffung von Arbeitsplätzen zu verbessern;

(6) die Unterstützung für das weibliche Unternehmertum fördern und so die wachsende Bedeutung der Frauen in der Wirtschaft anerkennen, und zwar durch Maßnahmen, die speziell auf Frauen zugeschnitten sind, die Unternehmerinnen sind oder werden wollen.

## V. DIE ROLLE DER VERBÄNDE DER ARBEITGEBER UND DER ARBEITNEHMER

17. Die Verbände der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer sollten die folgenden Beiträge zur Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen in Erwägung ziehen:

- a) Vertretung der Anliegen der kleinen und mittleren Unternehmen oder, je nach den Umständen, ihrer Arbeitnehmer gegenüber der Regierung;
- b) Bereitstellung direkter Unterstützungsdienste in Bereichen wie Ausbildung, Beratung, erleichterter Zugang zu Krediten, Absatz, Beratung über Arbeitsbeziehungen und Förderung von Verbindungen mit größeren Unternehmen;

- c) Zusammenarbeit mit nationalen, regionalen und lokalen Einrichtungen sowie mit zwischenstaatlichen regionalen Organisationen, die kleine und mittlere Unternehmen in Bereichen wie Ausbildung, Beratung, Unternehmensgründung und Qualitätskontrolle unterstützen;
- d) Beteiligung an Beiräten, Arbeitsgruppen und anderen Gremien auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, die zu dem Zweck geschaffen worden sind, sich mit bedeutenden wirtschaftlichen und sozialen Fragen, einschließlich der Politik und von Programmen, zu befassen, die sich auf kleine und mittlere Unternehmen auswirken;
- e) Förderung einer wirtschaftlich nützlichen und sozial fortschrittlichen Umstrukturierung (durch Mittel wie Umschulung und Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit) mit entsprechenden sozialen Sicherheitsnetzen und Beteiligung an ihrer Entwicklung;
- f) Beteiligung an der Förderung des Erfahrungsaustauschs und der Schaffung von Verbindungen zwischen kleinen und mittleren Unternehmen;
- g) Beteiligung an der Verfolgung und Analyse von Sozial- und Arbeitsmarktfragen, die sich auf kleine und mittlere Unternehmen auswirken, insbesondere in Bereichen wie Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, sozialer Schutz und Berufsbildung, und gegebenenfalls Förderung von Abhilfemaßnahmen;
- h) Teilnahme an Tätigkeiten mit dem Ziel, die Qualität und die Produktivität zu steigern sowie ethische Normen, die Gleichheit der Geschlechter und die Nichtdiskriminierung zu fördern;
- i) Ausarbeitung von Studien über kleine und mittlere Unternehmen, Sammlung von statistischen und anderen Arten von Informationen, die für diesen Sektor von Belang sind, einschließlich nach Geschlecht und Alter getrennter Statistiken, und Weitergabe dieser Informationen sowie der mit vorbildlichen Praktiken gewonnenen Erfahrungen an andere nationale und internationale Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer;
- j) Bereitstellung von Diensten und Beratung im Bereich der Arbeitnehmerrechte, der Arbeitsgesetzgebung und des sozialen Schutzes für Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen.

18. Kleine und mittlere Unternehmen und ihre Arbeitnehmer sollten dazu ermutigt werden, unter voller Achtung der Vereinigungsfreiheit angemessen vertreten zu sein. In diesem Zusammenhang sollten die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Erweiterung ihrer Mitgliederbasis durch die Einbeziehung von kleinen und mittleren Unternehmen in Erwägung ziehen.

## VI. INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

19. Eine geeignete internationale Zusammenarbeit sollte in den folgenden Bereichen gefördert werden:

- a) Festlegung gemeinsamer Ansätze für die Erhebung vergleichbarer Daten, um die Gestaltung der Politik zu unterstützen;
- b) Austausch von nach Geschlecht, Alter und anderen relevanten Variablen gegliederten Informationen über vorbildliche Praktiken in bezug auf Politik und Programme zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Qualität der Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen;
- c) Institutionen, die mit der Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen befaßt sind, einschließlich Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, um folgendes zu erleichtern:

- i) den Austausch von Personal, Erfahrungen und Gedanken;
  - ii) den Austausch von Ausbildungsmaterialien, Ausbildungsmethodologien und Informationsmaterial;
  - iii) die Zusammenstellung von nach Geschlecht und Alter gegliederten Forschungserkenntnissen und anderen quantitativen und qualitativen Daten über kleine und mittlere Unternehmen und deren Entwicklung;
  - iv) die Schaffung von internationalen Partnerschaften und Allianzen von kleinen und mittleren Unternehmen, Zuliefervereinbarungen und anderen kommerziellen Verbindungen;
  - v) die Entwicklung neuer Mechanismen unter Einsatz moderner Informationstechnologie für den Austausch von Informationen unter Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden über Erfahrungen bei der Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen;
- d) internationale Tagungen und Diskussionsgruppen über Ansätze zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch die Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen, einschließlich der Unterstützung für das weibliche Unternehmertum. Ähnliche Ansätze zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Förderung des Unternehmertums werden auch für benachteiligte und marginalisierte Gruppen von Nutzen sein;
- e) systematische Untersuchungen in verschiedenen Umfeldern und Ländern über die Haupterfolgsfaktoren einer Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen, die sowohl leistungsfähig als auch in der Lage sind, Arbeitsplätze zu schaffen, die gute Arbeitsbedingungen und einen angemessenen sozialen Schutz bieten;
- f) Förderung des Zugangs kleiner und mittlerer Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer zu nationalen und internationalen Datenbanken in Bereichen wie Beschäftigungsmöglichkeiten, Marktinformation, Gesetzgebung, Technologie und Produktnormen.

20. Die Mitglieder sollten den Inhalt dieser Empfehlung bei anderen internationalen Gremien fördern. Die Mitglieder sollten bei der Bewertung und Durchführung der Bestimmungen dieser Empfehlung gegebenenfalls auch für eine Zusammenarbeit mit diesen Gremien offen sein und die herausragende Rolle berücksichtigen, die die IAO bei der Förderung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen spielt.