



Stellungnahme der Arbeitskammer zur Richtlinie zur Förderung von Investitionen in Digitalisierungsprozesse und digitale Modellvorhaben in kleinen und mittleren Unternehmen „DigitalInvest KMU“

Allgemeines

Mit der Richtlinie zur Förderung von Investitionen in Digitalisierungsprozesse und digitale Modellvorhaben in kleinen und mittleren Unternehmen „DigitalInvest KMU“ setzt das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie das Programm „Digital Starter Saar“ fort, mit welchem KMUs Zuschüsse zu Vorhaben zur digitalen Transformation von Produkten, Prozessen, Dienstleistungen und der IT-Sicherheit gewährt werden können. Ziel ist es, KMU beim Erreichen eines höheren digitalen Reifegrades zu unterstützen.

Gefördert werden sollen u.a.:

- Ausgaben für die Entwicklung, Einführung oder Verbesserung von Produkten, Prozessen und Dienstleistungen durch Informations- und Kommunikationstechnologien,
- Ausgaben für die Einführung oder Verbesserung der IT-Sicherheit
- Ausgaben für die notwendigen Schulungen der Mitarbeiter zu den angeschafften digitalen Systemen durch externe Anbieter.

Die Höhe des Förderungsbetrags ermittelt sich als Prozentsatz der zuwendungsfähigen Ausgaben. Vorhaben mit weniger als 3.000 Euro oder mehr als 200.000 Euro werden nicht gefördert. Klein- und Kleinunternehmen können einen Zuschuss von bis zu 50%, mittlere Unternehmen bis zu 30% ihrer zuwendungsfähigen Ausgaben erhalten. Unternehmen, die durchschnittlich mehr als 10% Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer in der zu fördernden Betriebsstätte beschäftigen, wird der im Einzelfall ermittelte Förderbetrag um 20% gekürzt. Unternehmen, in denen der Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter durchschnittlich 30 % der Gesamtbelegschaft überschreitet, sind von der Förderung ausgeschlossen.

Bewertung

Regierungsprogramm umsetzen - Qualität der Arbeit als Leitgedanken verankern

Die Arbeitskammer begrüßt grundsätzlich, dass das saarländische Wirtschaftsministerium mit dem Programm „DigitalInvest KMU“ – wohl als Fortsetzung des Förderprogramms „Digital Starter Saar“ – kleine und mittlere Unternehmen bei den Prozessen des technologischen und digitalen Wandels zu fördern versucht. Allerdings fällt die Förderrichtlinie deutlich hinter die Zielsetzung aus dem Regierungsprogramm der SPD zurück, laut dem die Landesregierung *„auf Landesebene alle Möglichkeiten ausschöpfen [wird], geringfügige und prekäre Beschäftigung zurückzudrängen“* und die Wirtschaftsförderung im Sinne Guter Arbeit weiterentwickeln will (Regierungsprogramm der Saar-SPD 2022-2027, Kapitel 1.4). Aus Sicht der Arbeitskammer müssen bei der Ausgestaltung der Förderbedingungen Kriterien Guter Arbeit und die Einbindung der Beschäftigten in die Digitalisierungsprojekte elementarer Bestandteil der Fördervoraussetzungen werden.

Als genereller Zielgedanke sollte nicht lediglich das Erreichen eines höheren digitalen Reifegrades zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der KMU formuliert sein, sondern eine sinnhafte, zielgerichtete, nachhaltige, qualitativ hochwertige und sozialverträgliche Einführung von Digitalisierungsprojekten zum Ausdruck kommen. Das Ziel der Erhöhung des Digitalisierungsgrades darf nicht allein auf produktivere Wertschöpfungsverfahren, neue Güter und Dienstleistungen und innovative Geschäftsmodelle ausgerichtet sein, sondern muss von Anfang an unter Beteiligung der Beschäftigten auf die humane Gestaltung der Arbeitswelt ausgerichtet werden. Insofern sollte Abs. 3 „Ziele und Indikatoren“ nicht nur auf die Anzahl der geförderten Unternehmen bzw. digitalisierten Arbeitsplätze als Indikator abzielen, sondern auch die langfristige Effektivität der Projekte sowie deren Beitrag zur Erhöhung der Qualität von Arbeit im Sinne der Kriterien Guter Arbeit berücksichtigen.

Förderungsfähig sollten im oben erläuterten Sinne nur Maßnahmen zu Einführungen von digitalen Systemen und Technologien sein, welche sozialverträglich ausgestaltet und mit Kriterien Guter Arbeit vereinbar sind bzw. welche dazu beitragen, die Qualität der Arbeit zu erhöhen. Aus Sicht der Arbeitskammer sind deswegen entsprechende Prüfkriterien notwendig. Beispielsweise sind die Anteile von befristet und geringfügig Beschäftigten in kleineren Betrieben höher als in Großunternehmen, die Entgeltstrukturen der Beschäftigten im Durchschnitt ungünstiger. Die Arbeitskammer plädiert daher dafür, dass – zusätzlich zum begrüßenswerten Kriterium des Anteils an Leiharbeitsbeschäftigten – weitere Qualitätskriterien von Guter Arbeit in Abs. 5 „Zuwendungsvoraussetzungen“ ergänzt werden wie beispielsweise:

- Höchstquoten auch für andere Formen prekärer Beschäftigung, wie geringfügige Beschäftigung und befristete Arbeitsverhältnisse
- Vollständige Bindung des geförderten Unternehmens an bestehende, allgemeinverbindliche Tarifverträge der Branche

- Mindestquoten für die Beschäftigung am Arbeitsmarkt benachteiligter Gruppen

Arbeitskammer und die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) e.V. bieten sich hier als kompetente Ansprechpartner für die Entwicklung entsprechender Kriterien an.

Die Förderung der Einführung von Maßnahmen zur Digitalisierung in KMUs sollte zudem an die Förderung der Mitbestimmung in den entsprechenden KMUs gekoppelt sein. Denn gerade in KMUs ist die Interessensvertretung der Beschäftigten durch betriebliche Mitbestimmungsakteure häufig verbesserungswürdig. Dabei zeigt sich sowohl in bundesweiten Befragungen als auch in der AK-Beschäftigtenbefragung (2023), dass Digitalisierung von den Beschäftigten deutlich positiver aufgenommen wird, wenn sie bei der Einführung digitaler Technologien mitgestalten können. Damit die Einführung von digitalen Systemen und Technologien sozialverträglich erfolgt, ist eine zeitgleiche Beratung der betrieblichen Mitbestimmungsakteure unerlässlich.

Qualifizierung als Fördervoraussetzung

Ziel bei der Förderung von Maßnahmen zur Digitalisierung für KMUs muss aus Sicht der Arbeitskammer sein, bei der Anschaffung von neuen digitalen Systemen und Technologien die Unternehmen dabei zu unterstützen, sichere und fair bezahlte Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen und zu erhalten. Eine Qualifizierung der Beschäftigten, um mit veränderten Tätigkeiten und Kompetenzanforderungen umgehen zu können, ist zentrale Voraussetzung für gelingende Digitalisierung, die auch im Sinne der Beschäftigten umgesetzt wird. Im Gegensatz zu den Bestimmungen im Rahmen des „Digital Starter Saar“-Programms, in dem immerhin eine Bonus-Förderung im Falle von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte vorgesehen war, spielt die Existenz von Qualifizierungsmaßnahmen im neuen Programm „DigitalInvest KMU“ keine Rolle für den Erhalt oder die Höhe der Förderung.

Die Vorlage eines Schulungs- bzw. Qualifizierungskonzepts durch das antragstellende Unternehmen muss aus Sicht der Arbeitskammer ebenfalls Fördervoraussetzung sein. Förderungsfähig sollten demnach nur Maßnahmen zu Einführungen von Technologien in KMUs sein, welche sich gleichzeitig verpflichten, ihre Beschäftigten entsprechend der neu angeschafften digitalen Systeme und Technologien zu schulen. Ein Konzept sollte vorliegen, aus welchem hervorgeht, wie die Qualifizierung der Beschäftigten erfolgt, wie viel Zeit dafür vorgesehen ist und wer über den Qualifizierungsanbieter entscheidet (die Beschäftigten selbst, die betrieblichen Mitbestimmungsakteure oder alleine die Geschäftsführung?).

Wichtige Rolle der betrieblichen Mitbestimmung anerkennen

Wesentlicher Faktor für den Erfolg der Digitalisierung ist eine zügige, aber auch rechtsverbindliche Einführung von Technologien und die Umsetzung neuer Arbeitsverfahren. Beides löst zwangsläufig die betriebliche Mitbestimmung aus. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen, in denen Betriebsräte oft nicht ausreichend für die Digitalisierung qualifiziert sind, kann dies zu Verzögerungen führen, die den Erfolg durchaus gefährden können.

Den Interessenvertretungen kommt bei der Digitalisierung eine Schlüsselposition zu. Sie wachen über die Einhaltung rechtlicher Normen u. a. im Hinblick auf Arbeits- und Datenschutz der Beschäftigten; sie setzen die gesetzliche Mitbestimmung bei der Einführung neuer Technologien und Arbeitsweisen um, und sie tragen im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben (§§ 96 ff BetrVG) wesentlich zur Gestaltung und Umsetzung der betrieblichen Bildung der Beschäftigten bei.

Um die in der Förderrichtlinie im Abs. 2 „Gegenstand der Förderung“ Ziff. 4 benannte „Schulung der Mitarbeiter“ rechtskonform umsetzen zu können, ist die Qualifizierung der Interessenvertretungen gerade im Hinblick auf die gesetzliche Mitbestimmung bei der betrieblichen Bildung, Technologieeinführungen und Gestaltung von Arbeitsverfahren, eine zu leistende Aufgabe.

Mit folgender Ergänzung der Förderrichtlinie im Punkt „**2. Gegenstand der Förderung**“ soll diesem Sachverhalt Rechnung getragen werden:

NEU (5) Ausgaben für die in Verbindung mit (1), (2), (3) und (4) notwendige Unterstützung des Betriebsrates zwecks Wahrnehmung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte zur Sicherstellung einer sozialverträglichen Technologieeinführung unter Wahrung des Beschäftigtendatenschutzes.



Thomas Otto
Hauptgeschäftsführer