

THINK SMALL FIRST: DIE 10-PROZENT-GRENZE

99,5 Prozent der rund 34.000 Unternehmen in Luxemburg sind kleine und mittlere Betriebe. Rund 88 Prozent beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter. Insgesamt stellen KMU rund 68 Prozent der Arbeitsplätze und generieren 67 Prozent der nationalen Wertschöpfung.¹

Handwerksunternehmen beschäftigen im Durchschnitt 13 Mitarbeiter. Unter den mittelständischen Unternehmen sticht der Bausektor ganz besonders hervor. 20 Prozent der Arbeitsplätze in mittelständischen Unternehmen werden von Bauunternehmen zur Verfügung gestellt. Damit spielt die Baubranche in Luxemburg eine doppelt so große Rolle wie in den anderen EU-Ländern.

Unter dem Strich stellt die Europäische Kommission in ihrem Zwischenbericht zum Small Business Act Luxemburg eine gute Note in Sachen Mittelstandspolitik aus. Tatsächlich wurden in den vergangenen 10 Jahren zahlreiche Initiativen ins Leben gerufen, um die hiesigen KMU in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Luxemburgs Mittelstand ist z.B. der „grünste“ in ganz Europa, mit optimiertem Ressourcenverbrauch und besonders nachhaltiger Produkt- und Dienstleistungspalette.

Der „Pakt Pro Artisanat“, der letztes Jahr unterzeichnet wurde, sieht weitere Maßnahmen im Bereich der Betriebsübernahme, der Finanzierungsmöglichkeiten und der Digitalisierung vor.

Wo Licht ist, ist auch Schatten, und dieser wird unbemerkt größer. Besonders das Handwerk leidet unter einem Fachkräftemangel, der durch eine nicht funktionierende Berufsausbildung noch verstärkt wird. Daneben wird immer wieder die schwache Rentabilität der Unternehmen hervor gehoben, zuletzt vom hiesigen „Observatoire de la Compétitivité“, eine weitere Tatsache, die unsere Politik geflissentlich ignoriert.

Verstärkt macht in den letzten Jahren auch die zunehmende Desorganisation der Arbeit den Unternehmen zu schaffen. Vaterschaftsurlaub, Flexibilisierung und Aufwertung des Elternurlaubs, misslungene Reform der Arbeitszeitregelung... die Liste der Maßnahmen der vergangenen Regierung, die insbesondere mittelständische Unternehmen vor schwer zu lösende Herausforderungen stellen, ist lang, und riskiert noch länger zu werden.

Natürlich müssen auch kleine Unternehmen ihren Angestellten ein attraktives Beschäftigungsverhältnis bieten und natürlich müssen auch sie sich den wandelnden Anforderungen anpassen. Die Betriebe sind es leid, immer auf der Bremse stehen zu müssen, wenn der Gesetzgeber sie in Sachen Freizeitgestaltung wieder einmal vergessen hat. Also müssen schleunigst neue Flexibilisierungsmöglichkeiten zugunsten der Unternehmen her! Hier wird eine lediglich leicht unternehmerfreundlichere Arbeitszeitorganisation

nicht helfen. Hier müssen neue vertragliche Instrumente her, damit die Unternehmen angepasst auf monatelange Abwesenheiten reagieren können. Stichwort Zeitverträge, Interim, Pooling usw. Dann muss den Unternehmen in Sachen Einarbeitungs- und Weiterbildungszeiten großzügig begegnet werden, damit der „Ersatz“ – wenn er denn überhaupt aufgetrieben werden kann – dann wenigstens schnellstmöglich einsatzbereit ist.

Wie soll ein Dachdecker mit 10 Mitarbeitern seinen Betrieb am Laufen halten, wenn sich ein Teil der Belegschaft quasi gleichzeitig im Vaterschaft-Eltern-Erziehungsurlaub befindet, ein weiterer Teil entweder krankgeschrieben ist oder sich gerade weiterbildet und ein weiterer Teil womöglich aufgrund von Reklassierungsmaßnahmen nicht mehr aufs Dach steigen darf. Erfunden? Mitnichten!

Auch der Hinweis, dass die öffentliche Hand den Lohnausfall des beurlaubten Mitarbeiters übernimmt, hilft dem Unternehmen nur bedingt. Der Mitarbeiter bekommt seinen Lohnausfall bezahlt, aber wie soll das Unternehmen irgendwie noch Umsatz generieren, seine Kunden zufriedenstellen, das Arbeitsklima im Betrieb aufrecht erhalten und dann noch ein positives Betriebsergebnis generieren, wenn er so gut wie keine Kontrolle mehr über seine Arbeitskraft hat. Darüber scheint sich auf Regierungsebene keiner Gedanken zu machen. Mittelfristig schadet so eine einseitige Politik aber nicht nur den Unternehmen, auch das Arbeitsklima und die Mitarbeiter als Ganzes werden früher oder später in Mitleidenschaft gezogen.

Ein relativ einfaches Mittel, um den Unternehmen wieder etwas Planungssicherheit zurückzugeben und allen Mitarbeitern ein mehr oder weniger geregeltes Arbeitsumfeld bieten zu können, wäre die Einführung der 10-Prozentregel, wie sie kürzlich bereits in Deutschland vereinzelt in Tarifverträgen ausgehandelt wurde. In KMUs dürfen dementsprechend maximal 10 Prozent der Belegschaft gleichzeitig beurlaubt sein (Erholungsurlaub ausgeschlossen). So kann man persönliche und betriebliche Anforderungen unter einen Hut bringen. Schließlich geht es um die Vereinbarkeit von Privatleben UND Beruf und nicht darum, dass die Arbeit so wenig wie möglich bei der Freizeitgestaltung stört.



Romain Schmit | Generalsekretär
T +352 42 45 11 - 26 | E r.schmit@fda.lu
I www.fda.lu | twitter @romschmi



¹ European Commission
Small Business Act Fact Sheet
Luxembourg 2018

THINK SMALL FIRST : LA LIMITE DE 10 POUR CENT

99,5 pour cent des quelque 34.000 entreprises luxembourgeoises sont des petites et moyennes entreprises. Environ 88 % emploient moins de 10 personnes. Au total, les PME fournissent 68 % des emplois et génèrent 67 % de la valeur ajoutée nationale.¹

Les entreprises artisanales emploient en moyenne 13 salariés. Parmi les entreprises de taille moyenne, le secteur de la construction se distingue en particulier. 20 pour cent des emplois dans les entreprises de taille moyenne sont offerts par des entreprises de construction. Cela signifie qu'au Luxembourg le secteur de la construction joue un rôle deux fois plus important que dans les autres pays de l'UE.

Dans son rapport intermédiaire sur le Small Business Act la Commission européenne accorde globalement une bonne note à la politique PME du gouvernement luxembourgeois. En effet, de nombreuses initiatives ont été lancées au cours des dix dernières années pour soutenir le développement des PME locales. Les « classes moyennes » luxembourgeoises, par exemple, sont les plus « vertes » d'Europe, avec une consommation optimisée des ressources et une offre de produits et services particulièrement durables.

Le « Pacte Pro Artisanat », signé l'année dernière, prévoit de nouvelles mesures dans les domaines de la reprise d'entreprises, des possibilités de financement et de la numérisation.

Là où il y a de la lumière, il y a aussi de l'ombre, et cette ombre devient de plus en plus grande. L'artisanat souffre d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, situation qui est encore aggravée par une formation professionnelle déficiente. Par ailleurs, la faible rentabilité des entreprises est soulignée à plusieurs reprises, en dernier lieu par l'Observatoire de la Compétitivité, autre fait ignoré par la politique.

Ces dernières années, la désorganisation croissante du travail est devenue un problème majeur pour les entreprises. Congé de paternité, flexibilisation et revalorisation du congé parental, réforme contreproductive de l'aménagement du temps de travail... la liste des mesures prises par le gouvernement précédent en défaveur des entreprises est longue et risque de devenir encore plus longue.

Bien entendu, les petites entreprises aussi doivent offrir à leurs employés un cadre de travail attrayant et, bien entendu, elles doivent s'adapter aux changements sociétaux.

Le législateur doit pour ce faire introduire de nouvelles possibilités de flexibilisation en faveur des entreprises ! Une organisation du temps de travail qui n'est que légèrement plus favorable aux entrepreneurs n'y contribuera pas. Les entreprises ont besoin de nouveaux instruments contractuels pour que les entreprises puissent réagir à des absences qui durent des mois. Maîtres-mots sont contrats temporaires, intérim, pooling, etc. Ensuite, les entreprises

doivent être encadrées en termes de périodes d'initiation au poste et de formation, afin que le « remplacement » – s'il peut être trouvé – soit au moins opérationnel le plus rapidement possible.

Comment un couvreur avec 10 salariés peut-il garder à flot son entreprise si une partie de la main-d'œuvre est en congé de paternité ou parental en même temps, si une autre partie est en congé de maladie ou suit actuellement une formation continue et si une autre partie n'est plus autorisée à monter sur le toit en raison d'un reclassement ? Inventé ? Pas du tout !

Le fait que l'Etat assume la perte de salaire de l'employé absent n'aide pas forcément l'entreprise. L'employé est indemnisé pour sa perte de salaire, mais comment l'entreprise est-elle censée générer du chiffre d'affaires, satisfaire ses clients, maintenir un bon climat de travail dans l'entreprise et générer un résultat d'exploitation positif alors qu'elle n'a pratiquement aucun contrôle sur ses effectifs ? Personne ne semble s'inquiéter de cela. Toutefois, à moyen terme, une telle politique unilatérale nuira non seulement aux entreprises, mais aussi au climat de travail et aux salariés dans leur ensemble.

Un moyen relativement simple de redonner aux entreprises une certaine sécurité en matière de planification et d'offrir à tous les employés un environnement de travail plus ou moins réglementé serait l'introduction de la règle des 10 pour cent, telle que négociée récemment dans les conventions collectives individuelles en Allemagne. Par conséquent, dans les PME, un maximum de 10 % de la main-d'œuvre peut être en congé en même temps (à l'exclusion des congés récréatifs). De cette façon, les besoins personnels et professionnels pourraient être conciliés. Après tout, il s'agit de concilier vie privée ET travail, et non pas du fait que le travail perturbe le moins possible les activités de loisirs.

¹ European Commission
Small Business Act Fact Sheet
Luxembourg 2018



Romain Schmit | Secrétaire Général

T +352 42 45 11 - 26 | E r.schmit@fda.lu

I www.fda.lu | twitter @romschmi

