

Proposition de la Plateforme réformiste de formuler une politique du PS en faveur des PME

Sommaire

La plateforme réformiste se distingue ici avec une nouvelle prise de position dans le débat économique actuel. Notre objectif est que le parti socialiste développe une plus grande sensibilité aux besoins des PME dans une optique social-libérale. Au centre de notre propos se situent les propriétaires des petites entreprises ainsi que leurs employé-e-s, en particulier leurs conditions de vie qui méritent plus d'attention. Notre proposition vise également à lutter contre la tendance de réduire la politique économique du parti socialiste à une critique stérile des grandes entreprises.

Dès lors que 98% des entreprises de notre pays occupent moins de 50 personnes, que celles-ci fournissent près de 50% des postes de travail et que, de plus, elles sont caractérisées par un faible niveau d'organisation syndicale, il tombe sous le sens que ce secteur économique doit intéresser le Parti socialiste. En outre, un grand nombre d'électrices et d'électeurs du PS travaille au sein d'une PME ou en est propriétaire et dirigeant.

Le présent papier est dédié aux PE et microentreprises. Ce secteur est appelé à prendre une place plus importante dans la politique économique en plein développement de la plateforme réformiste. La „proposition de formulation d'une politique du PS en faveur des PME" fournit d'une part un éclairage chiffré du monde des PME et présente d'autre part de façon claire et didactique les défis auxquels sont confrontés les propriétaires de petites entreprises. Après avoir passé en revue les positions respectives des autres partis et de l'Union suisse des arts et métiers, notre propos est de formuler nos propres exigences qui concernent les thèmes ci-après:

- Les règlements doivent dorénavant être formulées en tenant compte la taille des entreprises; ceci comporte entre autres plus de flexibilité sociale à l'interface entre employé-e-s et indépendant-e-s.
- Parce que trop souvent les facteurs „soft" troublent la relation entre administrations et entreprises, nous préconisons plus d'échanges, par exemple par le biais de rotations d'emploi et de stages.
- Nous lançons pour réflexion l'idée d'un système à point dans le domaine particulier des conditions de travail dans les microentreprises. Ce système permettrait de compenser plus de flexibilité demandée de la part des employé-e-s par des compensations en leur faveur.
- Plusieurs de nos revendications sont consacrées à l'amélioration des conditions-cadre en matière de création d'entreprise (chèque entrepreneur; financement de la phase de croissance ; soutien à la phase de lancement dans le domaine administratif), de simplification des procédures en matière d'assurances sociales, de représentation des intérêts des PME actives à l'international ou au service de l'Etat.
- Finalement nous préconisons la mise sur pied d'organes de médiation consacrés à la protection des employé-e-s dans les cas dans lesquels il n'existe pas de commission paritaire professionnelle ou que le syndicat est faible.

Le PS doit également devenir le porte-parole des petites entreprises et des microentreprises.

1. Weshalb ein SP-KMU-Papier?

Die SP Schweiz hat in den Jahren 2016-2018 eine ausgiebige wirtschaftspolitische Debatte geführt. Die Resultate waren ein Positionspapier zur „Wirtschaftsdemokratie" und ein neues Wirtschaftskonzept. Diese Debatten zeigten der Reformplattform, dass das Wirtschaftsverständnis der SP stark ideologiege-

trieben und dirigistisch ist und wenig Bezug zur realen Marktwirtschaft hat. Im Vordergrund steht ein Kampf gegen Auswüchse bei Grosskonzernen. Ein vertieftes Verständnis für die spezifischen Erfordernisse der KMU fehlt über weite Strecken.

Dies soll mit dem vorliegenden KMU-Papier korrigiert werden. Das Ziel besteht darin, der Öffentlichkeit und der Wählerschaft aufzuzeigen, wie eine sozialdemokratische Wahrnehmung und Positionierung zur KMU-Wirtschaft aus sozialliberaler Sicht lauten muss. Wenn 98% der Unternehmen weniger als 50 Personen beschäftigen und zusammen fast 50% der Arbeitsplätze anbieten, die zudem einen tiefen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweisen, so ist dies jener Teil der Wirtschaft, welcher Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten besonders interessieren muss. Viele SP-Mitglieder sowie SP-Wählerinnen und -Wähler besitzen und leiten KMU oder sie arbeiten in ihnen. Das vorliegende Papier ist speziell auf Klein- und Kleinstunternehmen ausgerichtet. Hier kann heute schon eine gewisse Prekarisierung bei den Kleinstunternehmerinnen und -unternehmern beobachtet werden. Dieses Unternehmenssegment wird in Zukunft durch die sich ausbreitende Plattformwirtschaft eine noch grössere Bedeutung erlangen. Nicht zuletzt ist das vorliegende Papier auch durch die unternehmerischen Erfahrungen der Autoren geprägt.

Nachfolgend wird einerseits die Welt der KMU-Wirtschaft mit Zahlen ausgeleuchtet (Kap. 2 und 3). Andererseits werden die Herausforderungen, vor denen Inhaberinnen und Inhaber namentlich von Kleinstunternehmen stehen, greifbar und verständlich gemacht (Kapitel 5). Nach einem Blick zu den Positionen anderer Parteien und des Gewerbeverbands (Kapitel 4) werden eigene Forderungen zur Diskussion gestellt (Kapitel 6).

2. Die KMU-Unternehmenslandschaft ¹

Die wirtschaftliche Bedeutung der KMU für die Schweiz ist hoch. Die KMU tragen wesentlich zur Stabilität und wirtschaftlichen Sicherheit des Standorts Schweiz bei. Der Grund, weshalb in der Schweiz seit jeher zahlenmässig kleine und Kleinstunternehmen die Unternehmenslandschaft dominieren, ist u.a. mit der Situation im Gesellschaftsrecht zu erklären. Im Gegensatz zu allen anderen Gesellschaftsformen (AG, GmbH, Genossenschaft, etc.) braucht es beim Einzelunternehmen keinen Gründungsakt (formlos). Es entsteht im Moment, in dem eine Einzelperson mit gewinnorientierten Tätigkeiten aktiv wird. Das erklärt auch, weshalb Einzelfirmen nach kurzer Zeit oft wieder verschwinden. Sind sie hingegen erfolgreich und wachsen, wechseln die Inhaberinnen und Inhaber beispielsweise aus Haftungsüberlegungen die Rechtsform, d.h. sie wandeln ihr Einzelunternehmen z.B. in eine GmbH oder AG um. Dieser „Mechanismus“ trägt zur grossen Zahl von Einzelunternehmen bei und widerspiegelt sich in den Statistiken.

Trotz ähnlicher Unternehmensgrössen gibt es zwischen KMU beträchtliche Unterschiede in ihren Zielmärkten, ihren Produkten und Dienstleistungen, in ihrer Struktur und Organisation. So zählen das Coiffeurgeschäft, die Bäckerei, der Malerbetrieb oder die Werbeagentur genauso zu den KMU wie hochtechnologische Weltmarktführer in der Medizinaltechnik oder der Drohnenherstellung.

2.1 KMU nach Anzahl Beschäftigten und Sektoren

Die nachfolgende Auswertung basiert auf den Zahlen von 2016.

¹ Eine ausführlichere Analyse der KMU-Unternehmenslandschaft mit allen Quellennachweisen ist auf der Website der Reformplattform greifbar: http://www.reform-sp.ch/fileadmin/files/Home/Reformplattform_KMU-Landschaft_20190716.pdf

Vorschlag für eine SP-KMU-Politik

Unternehmensgrösse		Unternehmen		Beschäftigte		VZA	
		Anzahl	% kumuliert	Anzahl	% kumuliert	Anzahl	% kumuliert
Kleinstunternehmen	1 Beschäftigter	295'289	50.4%	295'289	6.7%	192'459	5.5%
	2 Beschäftigte	84'728	64.8%	169'456	10.5%	115'803	8.8%
	3 Beschäftigte	50'580	73.5%	151'740	14.0%	104'527	11.8%
	4 Beschäftigte	31'760	78.9%	127'040	16.8%	89'630	14.3%
	5 Beschäftigte	20'762	82.4%	103'810	19.2%	74'743	16.5%
	6 Beschäftigte	15'301	85.0%	91'806	21.3%	67'433	18.4%
	7 Beschäftigte	11'469	87.0%	80'283	23.1%	60'189	20.1%
	8 Beschäftigte	9'074	88.5%	72'592	24.7%	54'897	21.7%
	9 Beschäftigte	7'199	89.8%	64'791	26.2%	49'625	23.1%
Kleinunternehmen	10–14 Beschäftigte	21'620	93.4%	252'095	31.9%	195'704	28.7%
	15–19 Beschäftigte	10'354	95.2%	173'766	35.9%	137'555	32.6%
	20–49 Beschäftigte	17'542	98.2%	525'183	47.8%	430'248	44.9%
Mittelunternehmen	50–99 Beschäftigte	5'700	99.2%	391'599	56.6%	325'732	54.2%
	100–199 Beschäftigte	2'705	99.6%	371'210	65.0%	309'246	63.0%
	200–249 Beschäftigte	541	99.7%	120'050	67.8%	102'002	65.9%
Grossunternehmen	250–499 Beschäftigte	923	99.9%	312'509	74.8%	262'806	73.4%
	500–999 Beschäftigte	384	100.0%	268'365	80.9%	230'392	80.0%
	> 1000 Beschäftigte	283	100.0%	842'727	100.0%	701'036	100.0%

Tabelle 7: Anzahl Unternehmen nach Unternehmensgrösse 2016* (Daten des BFS, 2018a)

Kleinstunternehmen machen 90% der Unternehmen aus und beschäftigen 26% der Erwerbstätigen. Zusammen mit den Kleinunternehmen sind es 98% der Unternehmen, die insgesamt 48% aller Beschäftigten aufweisen.

Sektor	Unternehmensgrösse	Unternehmen	%	Beschäftigte in VZÄ	%
Landwirtschaft	0–9 Beschäftigte	52'757	98.5	89'759	88.5
	10–49 Beschäftigte	788	1.5	8'803	8.7
	50–249 Beschäftigte	39	0.1	2'590	2.6
	mehr als 250 Beschäftigte	1	0.0	320	0.3
	Total	53'585	100.0	101'472	100.0
		Vergleich zu den anderen Sektoren	9.1	Vergleich zu den anderen Sektoren	2.9
Industrie	0–9 Beschäftigte	72'524	80.0	156'274	15.8
	10–49 Beschäftigte	14'787	16.3	264'486	26.8
	50–249 Beschäftigte	2'838	3.1	261'751	26.5
	mehr als 250 Beschäftigte	470	0.5	305'742	30.9
	Total	90'619	100.0	988'254	100.0
		Vergleich zu den anderen Sektoren	15.5	Vergleich zu den anderen Sektoren	28.2
Dienstleistungen	0–9 Beschäftigte	400'881	90.7	563'273	23.3
	10–49 Beschäftigte	33'941	7.7	490'218	20.3
	50–249 Beschäftigte	6'069	1.4	472'639	19.6
	mehr als 250 Beschäftigte	1'119	0.3	888'172	36.8
	Total	442'010	100.0	2'414'301	100.0
		Vergleich zu den anderen Sektoren	75.0	Vergleich zu den anderen Sektoren	68.6
Total alle Sektoren		586'214	100	3'504'027	100

Tabelle 11: Anzahl Unternehmen und Beschäftigte in VZÄ nach Sektoren und Unternehmensgrössen 2016 (Daten des BFS, 2018a)

Werden die Anzahl KMU und die Anzahl der KMU Beschäftigten der drei Sektoren verglichen, zeigt sich nicht nur die Dominanz der Dienstleistungsbetriebe (mit 75% aller KMU), sondern auch, dass KMU im Industriesektor im Vergleich zu den anderen beiden Sektoren grösser sind (d.h. sie beschäftigen durchschnittlich mehr Mitarbeitende pro Unternehmen). Dies erklärt die hohe relative Beschäftigtenzahl des

Industriesektors mit 29.5% aller KMU, die im Vergleich dazu jedoch «nur» 15.4% aller KMU der Schweiz ausmachen. Im ersten Sektor – der Landwirtschaft – gibt es fast nur Kleinunternehmen.

2.2 Internationalisierung der KMU

Anders, als man gemeinhin annimmt, sind die KMU keineswegs auf den Binnenmarkt fokussiert. Die Expansion ins Ausland wird immer mehr auch für KMU als grundlegende strategische Option betrachtet, um Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Es können zwei grundlegende Internationalisierungsmodi unterschieden werden. Zum einen die stufenweise Internationalisierung (79% der befragten KMU), bei der die Unternehmen zunächst beginnen, Produkte auf dem Binnenmarkt zu verkaufen, danach neue Absatzmärkte evaluieren und anschliessend diese Auslandsmärkte nur schrittweise betreten. Die stufenweise Internationalisierung basiert einerseits auf einem ausgeprägten Lerneffekt und minimiert andererseits das Managementrisiko.

Im Gegensatz dazu ist die Vorgehensweise der Born Globals (9,4% der KMU) zu erwähnen, die quasi ab ihrem Gründungszeitpunkt globale Aktivitäten anstreben und bei denen die Unternehmerinnen und Unternehmer mit ihrem Team aktiv eine globale Vision verfolgen und auf mehreren Kontinenten aggressiv vorgehen.

Die internationale unternehmerische Orientierung gewinnt zunehmend an strategischer Bedeutung und wirkt prägend auf die Unternehmenskultur. Die Firmengrösse scheint eine Rolle zu spielen: je grösser die Firma, desto stärker die Innovationsneigung, ausgeprägter das Risikoverhalten, proaktiver ihr Verhalten und aggressiver das Verhalten im Wettbewerb. Die Kleinst- und Kleinunternehmen haben eine signifikant tiefere unternehmerische Orientierung verglichen mit den Mittelunternehmen.

2.3 Unternehmensdemografie

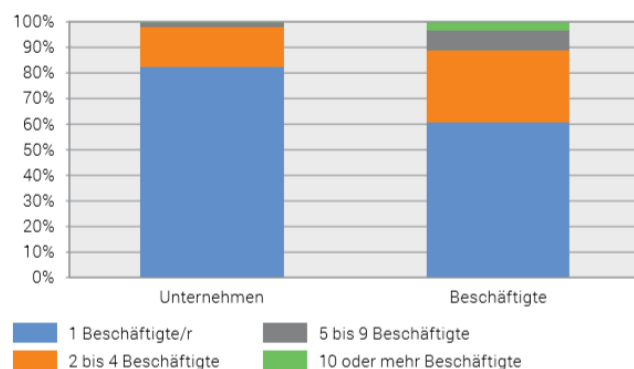
2016 wurden 39'125 Unternehmen «ex nihilo» gegründet. Die **neu gegründeten** Unternehmen sind mehrheitlich (87,4%) im Tertiärsektor angesiedelt. Dies erklärt sich unter anderem damit, dass dort der Bedarf an Investitionen in Infrastruktur und Personal geringer ist als bei industriellen Tätigkeiten. Die Neugründungen konzentrieren sich traditionellerweise auf die Wirtschaftszweige «Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen» (20,8% aller Neugründungen von 2016), «Handel und Reparaturen» (11,5%) und «Gesundheits- und Sozialwesen» (11,4%). 2016 entstanden durch Neugründungen 53'031 Stellen. Die drei genannten Wirtschaftszweige sind auch bei der Schaffung von Arbeitsplätzen führend.

Schweizer Unternehmen nehmen ihre Tätigkeit mit einer geringen Beschäftigtenzahl auf. 2016 war in 82,4% der neu gegründeten Einheiten nur eine einzige Person beschäftigt, während jene mit mindestens fünf Stellen lediglich 2,0% der Neugründungen ausmachten. Durchschnittlich beschäftigt ein Unternehmen bei seiner Neugründung 1,4 Personen.

2014 stellten 34'052 Unternehmen ihre Tätigkeit endgültig ein. Durch diese **Schliessungen** gingen 46'214 Stellen verloren. Angesichts des grossen wirtschaftlichen Gewichts des Tertiärsektors erstaunt es nicht, dass 85,2% der Unternehmensschliessungen und 81,0% der Stellenverluste auf diesen Sektor entfallen. Sehr kleine Unternehmen stellen ihre Tätigkeit generell häufiger endgültig ein als grössere. Die Verteilung der Unternehmensschliessungen gleicht jener bei den Unternehmensneugründungen.

Verteilung der Unternehmensneugründungen und der neu geschaffenen Stellen nach Grössenklasse, 2016

G 3



Quelle: BFS – Statistik der Unternehmensdemografie (UDEM0)

© BFS 2018

32'820 der im Jahr 2015 neu gegründeten Unternehmen waren 2016 noch immer aktiv. Dies entspricht einer **Überlebensrate** von 83,0%. Nach zwei Jahren beträgt sie bei den 2013 gegründeten Unternehmen 70,9%. Drei Jahre nach der Unternehmensgründung, liegt sie bei 61,7%. Bei allen Kohorten der neu gegründeten Unternehmen hängt die Grösse des Unternehmens bei seiner Gründung eng mit seinen Überlebenschancen zusammen. Je grösser die Unternehmen, desto höher sind die Überlebensraten. In den ersten Jahren nach ihrer Gründung sorgen die neuen Unternehmen für zusätzliche Stellen. Nach einem Jahr beträgt die Wachstumsrate der Beschäftigten rund 18%. Auch hier gilt: je grösser die Unternehmen, desto grösser auch der prozentuale Beschäftigungsanstieg.

Traditionell ist in der Schweiz im internationalen Vergleich die zweite Wachstumsphase schwach ausgeprägt. Während die erste Wachstumsphase zumeist von Familie, Freunden und Bekannten bestritten wird, braucht es in der zweiten, kapitalintensiveren Phase oftmals externe Investoren oder Fusionen und – weil Management- statt Erfinderkompetenzen wichtig werden – oftmals eine neue Unternehmensleitung. Davor schrecken viele Unternehmensgründerinnen und -gründer zurück.

2.4 Startups

Eine besondere Kategorie von KMU sind die „Startups“, also Unternehmensgründungen, die von einer innovativen Geschäftsidee getragen sind und über ein hohes Wachstumspotenzial verfügen. Für Startup-Finanzierungen gibt es verschiedene private Plattformen (www.startupinvest.ch), auf deren Anlässen sich neue Unternehmen Kapitalgeberinnen und Kapitalgebern präsentieren und sich um Finanzierungen bewerben können. Zur Begleitung der ersten Schritte ins Unternehmertum (z.B. Erstellen eines Businessplans) stehen verschiedene Institutionen und Plattformen bereit, z.B. [Institut für Jungunternehmen](#), das [venturelab](#), die Coachingangebote [Genilem](#) und [Genisuisse](#) oder die Gründungsplattform des Kantons Zürich (www.gruenden.ch).

Die Frage der Vermögensbesteuerung von Shareholdern, welche sich an Finanzierungsrunden von Startups in ihren Wachstumsphasen beteiligten, drohte die Schweiz als interessanten Startup-Standort zu benachteiligen. Mittlerweile hat zumindest der Kanton Zürich als Startup-Hotspot seine Steuerpraxis dahingehend angepasst, dass Anteile vor dem Abschluss der Aufbauphase wie bei anderen KMU nach der Substanz/Ertragswert-Regel besteuert werden.

Weil der Startup-Bereich ein Feld mit sehr speziellen Zusammenhängen ist, wird er in diesem KMU-Papier nicht weiter vertieft.

3. Bestehende KMU-Förderung

Seit vielen Jahren betreibt der Bund (Seco) ein Informationsportal für KMU: www.kmu.admin.ch mit den wichtigsten Bereichen:

- Praktisches Wissen (KMU gründen und betreiben, Nachfolgeregelungen, Finanzielles / Kredite, Import-/Exportregelungen, Personalvorschriften)
- Online-Dienste (www.easygov.ch für Unternehmensgründungen sowie Anmeldungen bei MWST und Sozialversicherungen; allgemeines Online-Portal für den Bund und die Kantone <https://online-services.admin.ch>)

3.1 Administrative Entlastung / Unterstützung

Seit Jahrzehnten erschallt der Ruf nach „administrativer Entlastung“ durch Verbandsetagen und Parlamentskorridore. Tatsache ist, dass die Regulierungen laufend zugenommen haben und die Schweiz internationale Regulierungen besonders streng umsetzt („Swiss Finish“). Ursache dafür ist nicht nur die ‚böse‘, wirtschaftsferne Verwaltung; neue und kompliziertere Vorschriften sind in aller Regel Folgen der technologischen Entwicklung sowie der zunehmenden internationalen Verflechtung der Wirtschaft, die nach internationaler Standardisierung ruft – auch vonseiten der Wirtschaftsverbände („gleich lange Spiesse“). Der Protest gegen zunehmende Regulierungen ist oft heuchlerisch, da diese von den bürgerlichen Parlaments- und Regierungsmehrheiten beschlossen und nicht selten mit allen möglichen Ausnahmebestimmungen versehen werden. Die neuste Variante der Regulierung und Bürokratisierung be-

steht in neuen bürokratischen Vorgaben, die KMU angeblich vor Regulierungen schützen sollen (vgl. Kap. 4).

Tatsächliche Erleichterungen für die KMU, die sich keinen administrativen Apparat leisten können, sind vom Ausbau von Online-Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltungen in Bund, Kantonen und Gemeinden zu erwarten. Dies kann die Unternehmensgründung (bisher sind AG und GmbH von der online-Gründung ausgenommen) und die Anmeldung bei den Steuerbehörden und Sozialversicherungen, das MWST-Abrechnungsverfahren oder die Benützung eines Lohnausweis-Tools beinhalten. Verbessert werden kann auch die Unterstützung beim Kampf mit Formularen und Anleitungen (z.B. Chatbots).

3.2 Unternehmensfinanzierung

Als Ergänzung zu Bankkrediten stehen bei Unternehmensfinanzierungen drei regionale, vom Bund gestützte Bürgschaftsgenossenschaften zur Verfügung. Man darf sich dabei allerdings keinen Illusionen hergeben, denn auch die Bürgschaftsgenossenschaften verlangen von den Unternehmenseigentümerinnen und -eigentümern weitreichende private Sicherheiten. Und gerade hier besteht bei neuen Unternehmen ein Manko.

3.3 Besteuerung

Die Steuerbelastung der juristischen Personen ist in der Schweiz im internationalen Vergleich moderat; sie ist in den vergangenen Jahren aufgrund des Steuerwettbewerbs sogar deutlich gesunken. Über die Hälfte der schweizerischen KMU bezahlen keine Gewinnsteuern, hauptsächlich nicht mangels Rentabilität, sondern weil der Gewinn durch buchhalterische Massnahmen minimiert werden kann. Wo ein Gewinn resultierte, erhielten die massgebenden Teilhaberinnen und Teilhaber von Unternehmen ab 2011 mit der Unternehmenssteuerreform II eine substanzielle Steuererleichterung, indem die Dividendenerträge bei der Einkommenssteuer nur noch teilweise besteuert werden ([in den Kantonen erreicht die Steuerbefreiung 40-60%](#)). In KMU, die von den Inhaberinnen und Inhabern geführt werden, kann seither die Auszahlung von Unternehmer/Unternehmerinnen-Lohn und Dividendenausschüttung steueroptimiert werden.

Im Rahmen der [Regionalpolitik](#) gewähren Bund und Kantone für Unternehmen in strukturschwachen Gebieten unter bestimmten Voraussetzungen zeitlich befristete Steuererleichterungen.

3.4 Standortförderung und -entwicklung

Jeder Kanton betreibt eine kantonale Wirtschaftsförderungsstelle, die in erster Linie für die Ansiedlung von neuen Unternehmen zuständig ist, aber auch als Anlaufstelle für Anliegen von ansässigen KMU fungieren. Teilweise sind diese Ansiedlungsaktivitäten regional gebündelt (Greater Zurich Area, St.GallenBodenseeArea, Greater Geneva Bern Area GGBA).

3.5 Exportförderung

Für exportorientierte KMU steht die Exportrisikoversicherung zur Verfügung. Sie sichert die Exportfirmen vor dem Zahlungsausfall ihrer Kundschaft aus politischen Gründen ab und entschädigt die ausländische Kundschaft für geleistete Anzahlungen, falls die schweizerische Exportfirma nicht liefern kann. Im Weiteren will die [Switzerland Global Enterprise](#) (ehemals OSEC) speziell KMU bei der Evaluation und Erschliessung fremder Märkte behilflich sein.

3.6 Innovationsförderung

Während grosse Unternehmen über eigene hochkarätige Forschungsabteilungen verfügen, sind KMU für die Weiterentwicklung ihrer Produkte auf den Zugang zu neuem Wissen angewiesen. Zu diesem Zweck stehen ihnen Kooperationen mit den schweizerischen Forschungsinstitutionen (Universitäten / ETH und Fachhochschulen) zur Verfügung. Die [Innosuisse – Schweizerische Agentur für Innovationsförderung](#) (ehemals Kommission für Technologie und Innovation KTI) unterstützt laufend über 1'000 anwendungs-

orientierte Innovationsprojekte zwischen Forschungsinstitutionen und Unternehmen, bei denen es sich zu zwei Dritteln um KMU handelt. Zudem werden Coachings für Startups und Netzwerke für den Wissenstransfer mitfinanziert. Im Gegensatz zu anderen Ländern und einigen Kantonen kennt der Bund in der Forschungsförderung keine direkten Unternehmensbeiträge, die Förderung findet stets in Kooperationen statt. Ausnahmen aufgrund eines übergeordneten Interesses gibt es nur in der Pilotphase der Energie- und der Umweltforschung.

Zu dieser vom Bund finanzierten Innovationsförderung gesellen sich verschiedene kantonale Förderprojekte und -institutionen, im Kanton Aargau beispielsweise das seit 2013 laufende [Hightech-Programm für die KMU-Wirtschaft](#) (Beratung von KMU bei Hightech-Projekten), der Forschungsfonds (Beiträge an Entwicklungsprojekten von Hochschulen mit aargauischen Unternehmen, den Innovationspark [PARK INNOVAARE](#) als Campus und Inkubator für Hightech-Unternehmen, und den [Technopark](#) für die Beratung von Unternehmensgründungen / Startups. Im Kanton Bern ist unter dem gleichen Blickwinkel der Netzwerkstandort des schweizerischen Innovationsparks [SWITZERLAND INNOVATION PARK BIEL/BIENNE](#) zu nennen. Allerdings gibt es in der Schweiz ein Mangel bei der Bereitstellung von finanziellen Mitteln für Startups in der Anfangs- und ersten Wachstumsphase.

4. KMU-Politik von Parteien und Gewerbeverband

In den Positionspapieren der bürgerlichen Bundesratsparteien ist der Kampf gegen staatliche Regulierungen das zentrale Anliegen.

In der **Positionierung der FDP** („[Für wettbewerbsfähige und erfolgreiche KMU – Kampf der FDP gegen Bürokratie](#)“, 4.3.2017) ist dies fast das einzige Thema. Es wird eine unabhängige und umfassende(!) Regulierungsfolgenabschätzung, die Einführung einer Regulierungsbremse (qualifizierte Parlamentsmehrheit bei „erheblichen“ Mehrkosten für mindestens 10'000 Unternehmen) und eine neue Regulierungskontrollbehörde gefordert. In diesem Zusammenhang soll auch die Staatstätigkeit modernisiert (SVP und SGV: abgebaut) und digitalisiert werden (medienbruchfreies E-Government, One-stop-shop). Kontrollen und statistische Erhebungen sollen verringert, Kontrollen risikoorientiert ausgestaltet werden.

Weitergehende Forderungen zur Erleichterung der KMU sind etwa: Einheitssatz bei der Mehrwertsteuer, Abschaffung der „Zollbürokratie“ (Digitalisierung der Prozesse, höhere Schwellenwerte etc.); Liberalisierung und Flexibilisierung des Aktienrechts (gegen Geschlechter-Quoten, einfache Umsetzung Abzocker-Initiative); unbürokratisches öffentliches Beschaffungsrecht (stärkere Harmonisierung des Konkordats; KMU-taugliche Losgrößen); Kleinstunternehmen entlasten (noch weitergehende Vereinfachung der eingeschränkten Revision für Kleinunternehmen).

Solche Forderungen werden auch im **SVP-Parteiprogramm 2019-2023** „[Werkplatz Schweiz](#)“ (10.1.2019) aufgestellt. Neben ‚standesgemässen‘ wirtschaftspolitischen Forderungen (Beibehaltung des Schweizer Frankens und des Bargeldes) werden, ohne weitere Konkretisierung, tiefere Lohnnebenkosten angemahnt und die Ausdehnung von Gesamtarbeitsverträgen bekämpft.

Gemäss den **CVP-Positionen** zu den [KMU](#) (Website, Abfrage 10.9.2019) müssen für KMU andere Spielregeln gelten als für Grosskonzerne, so wie auch Kleinbanken anderen Eigenkapitalvorschriften unterliegen würden als Grossbanken. Bei öffentlichen Ausschreibungen müsse neben Preis auch Qualität und auch der Standort Schweiz berücksichtigt werden. Unternehmen, die unfaire Löhne zahlen oder unter illegalen Bedingungen anstellen und sich dadurch einen Wettbewerbsvorteil verschaffen, müssten hart bestraft werden. Zudem möchte die CVP finanzielle Anreize für KMU, die ihren Arbeitnehmenden Aus- und Weiterbildung zu bieten, schaffen.

Der **Schweizerische Gewerbeverband** legt ein weitreichendes Programm vor, das über die KMU-Politik im engeren Sinn hinausreicht („[Strategie und politische Zielsetzungen 2018-2022](#)“). Neben der Bekämpfung der Regulierung sollen die Möglichkeiten der dualen Berufsbildung verbessert werden (Anrechnung der Höheren Fachschulen an ein Hochschulstudium). Ordnungspolitisch müssten die KMU mit gleich langen Spiessen fechten können gegenüber der (hoch subventionierten) Landwirtschaft (gedacht

wird wohl an Hofläden) und gegenüber staatlichen Unternehmen. Und der Staat dürfe seine Marktmacht bei öffentlichen Ausschreibungen nicht missbrauchen. Die Sozialwerke müssten durch ausgabenseitige Schuldenbremsen gesichert, das Rentenalter im Gleichschritt mit dem Finanzbedarf der AHV erhöht werden. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften (Arbeitszeiterfassung, Pausen- und Ruhezeitregelungen) seien zu flexibilisieren und den künftigen Lebensumständen anzupassen.

Von den **Gewerkschaften** ist keine KMU-Politik bekannt.

Fazit

Dass in der KMU-Politik der Kampf gegen überbordende Regulierungen und Bürokratie eine wichtige Rolle spielen, ist auch aus sozialdemokratischer Sicht nachvollziehbar und gerechtfertigt. Das Gleiche gilt auch für alle Bürgerinnen und Bürger, dass ihnen ein effizienter Staatsapparat das Leben erleichtert statt erschwert.

Die Forderungen der bürgerlichen Parteien und des Gewerbeverbands kranken aber unter anderem daran, dass Regulierungen mit neuen Regulierungen, Bürokratie mit Bürokratie bekämpft werden (umfassende Regulierungsfolgenabschätzung, Regulierungskontrollbehörde, Regulierungsbremse, Anti-Regulierungsgesetz ...). Das einzige, was mit solchen Vorschriften garantiert ist, sind hohe zusätzliche Kosten, mehr Verwaltungsstellen, noch längerer Zeitbedarf bei der Gesetzgebung, mehr Verdruss.

Die Zunahme der Regulierungen hat, neben der Interessenpolitik von Parteien und Verbänden, auch objektive Gründe: Ein offener schweizerischer, europäischer und globaler Wirtschaftsraum bedarf eines ebensolchen Rechtsraums, um den fairen Wettbewerb der Marktteilnehmenden sicherzustellen und die Interessen von Menschen und Umwelt zu schützen.

Eine sozialdemokratische KMU-Politik wird sich ebenfalls der Regulierungsproblematik annehmen, aber auf eine sachlichere und weniger ideologische Weise. Der Kampf gegen Regulierung ist Millimeterarbeit und keine Grundsatzfrage.

5. Herausforderungen aus Sicht der Reformplattform

Die KMU sind in der Schweiz nicht nur eine tragende Säule der Wirtschaft. Der Erfolg der KMU kommt durch das Zusammenspiel unternehmerischer Persönlichkeiten, die für sich und ihre Familien erhebliche Risiken eingehen, und engagierter Mitarbeitender, die sich dem Unternehmen verbunden fühlen, zustande.

KMU bieten auch für die Arbeitnehmenden namhafte Vorteile. Dank der grossen Vielfalt von KMU hinsichtlich Betriebsgrösse und -kultur ist in der Arbeitswelt eine breite Palette von Lebensentwürfen möglich. KMU sind wesentlich dafür verantwortlich, dass viele Personen die ihnen zusagende Arbeitsumgebung finden können.

In kleinen Unternehmen besteht oft – ohne die KMU zu idealisieren – eine nicht-formalisierte Mitwirkung und Mitbestimmung. Die Entscheidungswege sind kurz und informell. Klein- und Kleinstunternehmen haben oft eine familiäre Aura. Mitarbeitende werden in ihrer Individualität abgeholt, sie werden direkt informiert und sie können im Unternehmen mitbestimmen. Die Mitbestimmung ist nicht explizit, aber die Vorgesetzten nehmen die Stärken und Schwächen der Mitarbeitenden implizit in ihre Planungen auf. Weil die Mitwirkung nicht formalisiert ist, ist sie deshalb umso persönlicher. Oft ist es gerade der familiäre, persönliche Charakter, der Mitarbeitende zu einem Kleinbetrieb führt, trotz manchmal erheblicher Lohneinbussen. Zweifelsohne birgt diese Nähe auch Risiken für Mitarbeitende (Machtgefälle).

In Kleinstbetrieben haben administrative Aufgaben eine Grösse, bei der es sich nicht lohnt, eine spezialisierte Person anzustellen. Dann macht die Arbeit der Chef / die Chefin selbst (z.B. Rekrutierung, F&E, Networking, Akquisition Aufträge und Fördermittel/Fund-Raising). Die Mehrfach-Belastung ist eine grosse Herausforderung für Kleinst- und Kleinbetriebe (am Tag «auf der Baustelle», am Abend und Wochenende im Büro). Problematisch kann nicht nur die Arbeitsbelastung, sondern auch die Vielfalt der erforderlichen Kompetenzen sei, die eine Unternehmerpersönlichkeit vereinen muss.

Administrative Hürden sind für Kleinunternehmen generell hoch und schwierig zu erfüllen, ja können an die Substanz gehen, wenn spezialisiertes Knowhow eingekauft werden muss. Generell gilt, dass gesetzliche Vorgaben und Verordnungen auf Bundes- wie auf Kantonsebene, aber auch Fördermassnahmen vermehrt den spezifischen Bedürfnissen von KMU angepasst werden müssen.

5.1 Soft Faktoren

Personen, die nicht mit eigenem Risiko unternehmerisch tätig sind (Verwaltung, staatsnahe Betriebe, oftmals auch Angestellten von Grosskonzernen), fehlt oft das Sensorium für unternehmerische Herausforderungen. Folge sind lange Fristen im Umgang mit behördlichen Dienststellen, Detailversessenheit, aufwändige Abläufe, übermässige Rapportierung und Kontrolle.

5.2 Finanzen

- **Startkapital, Kredit, Liquidität.** Die Schwierigkeiten liegen v.a. in der Gründungsphase und bei der Expansion. Je besser ein Unternehmen etabliert ist, umso einfacher ist die Mittelbeschaffung. Die Liquidität bleibt eine kritische Grösse. Neue Ideen oder hohes Engagement von Jungunternehmerinnen und -unternehmern, die sich erst noch bewähren müssen, werden bei der Kreditvergabe kaum anerkannt und akzeptiert. Dabei müsste es das Ziel sein, dass fähige und innovative Personen mit wenig Eigenkapital unter Beweis stellen können, dass ihre Ideen wirtschaftlich gewinnbringend umgesetzt werden können.
- **Steuern und Abgaben.** Die Höhe der Unternehmenssteuern (Gewinnsteuer, Kapitalsteuer) ist für die allermeisten KMU unproblematisch. Staatliche Gebühren werden oft unabhängig von der Betriebsgrösse erhoben. Für die meisten Versicherungspolice besteht eine erhöhte Belastung pro Arbeitsstelle bei Kleinstunternehmen. Bei den Pensionskassen gibt es keine betriebsgrössenabhängige Belastung. Hier ist das Alter der versicherten Person entscheidend. Bei grösseren KMU ist eine gute altersmässige Durchmischung des Personals eher möglich, wodurch sich die BVG-Beiträge ausgleichen. Wenn ein kleines KMU mit seinen Mitarbeitenden ‚in die Jahre‘ kommt, wächst die Belastung. Bei Jungunternehmen ist dies naturgemäss noch kein Problem.

5.3 Personal

- **Arbeitsausfälle** (Krankheit, Mutter-/Vaterschaft, Weiterbildung, Sabbatical). Je kleiner der Betrieb, umso schwieriger sind Stellvertretungen. Bei der Ferienplanung sind die Angestellten mit Kindern oder mit Partnern, die im Schulbereich arbeiten, oft nicht flexibel. Weitere längere Absenzen von Angestellten führen rasch zu kritischen Situationen.
- **Witterungsabhängigkeit.** In witterungsabhängigen Branchen sind viele KMU zu finden. Hier ist von den Angestellten eine hohe Flexibilität gefordert. Diese ist branchentypisch, aber manchmal nicht konform mit dem Arbeitsgesetz/GAV. Es können Schlechtwetterentschädigungen der Arbeitslosenversicherung beantragt werden; die Abwicklung ist allerdings administrativ aufwändig, weshalb viele Betriebe darauf verzichten.
- **Nachfolgeregelung.** Nachfolgeregelungen stellen eine grosse Herausforderung dar. Bei Kleinbetrieben ist die Herausforderung doppelt gross: Der Betrieb wird stark mit dem Inhaber / der Inhaberin identifiziert, die persönliche Beziehung zu Auftraggebern ist zentral („Handschrift“ eines Betriebs).
- **Rekrutierung.** Weil Kleinstbetriebe selten neue Mitarbeitende suchen, wird dies zu einer aufwändigen Angelegenheit. Vakanzen bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden erhöhen die Belastung der übrigen Mitarbeitenden und vor allem des Inhabers / der Inhaberin stark.
- **Integration von Behinderten, Immigrierten, Erwerbslosen.** KMU sind oftmals bereit für Integration, machen dies aber formlos. Sie scheuen aber den administrativen Aufwand, der mit Programmen verbunden ist.
- **Genderquoten.** Geschlechterdurchmischte Teams sind unbestrittenermassen wünschbar und erfolgreich. Für Kleinbetriebe wären Quoten für Führungspositionen allerdings höchst problematisch, weil die nötige Flexibilität verloren ginge.

5.4 Förderinstrumente

- Der Zugang zu Mitteln (z.B. in der Regionalpolitik) hängt oft von Renommée und Vitamin B des Betriebs ab. Zudem herrscht noch immer eine «Ozeandampfer-Mentalität». Gross und wuchtig scheint per se förderungswürdig, wenngleich die Förderung von Schwärmen von Kleinprojekten und -betrieben in der Summe denselben Erfolg bewirkt.
- Vergeben werden die Fördergelder durch Verwaltungsangestellte, die oftmals weniger den Inhalt als die Präsentation beurteilen. Es wird oft als förderungswürdig betrachtet, was den bisherigen Erfahrungen entspricht. Neue unkonventionelle Ideen haben es schwer.
- Wenn Mitarbeitende für Forschungsaufgaben eingesetzt werden, kann dies in Kleinbetrieben zu einem Klumpenrisiko führen (Wissensverlust beim Verlassen des Unternehmens).

5.5 Aus- und Weiterbildung

- **Aus-/Weiterbildung.** KMU sind stärker auf externe Angebote angewiesen als Grossbetriebe, die einfacher interne Kurse / Weiterbildung on the Job anbieten können. Für KMU ist es aufwändiger, massgeschneiderte Weiterbildung anzubieten. Oftmals sind sie spezialisierter und stärker auf spezifische Ausbildung angewiesen. Gleichzeitig sind Angestellte oft wenig von der Arbeit abkömmlich (starke Auslastung, Stelle muss produktiv sein, damit Unternehmen funktioniert). KMU sind als Gesamtes stärker spezialisiert als Grossbetriebe. Umso wichtiger ist die Erreichbarkeit und Weitergabe von Spezialwissen.
- **Ausbildung.** In der Berufs- wie in der Hochschulbildung ist eine Tendenz zum Theoretischen feststellbar. Es besteht eine Kluft zur ‚Bodenhaftung‘, die im praktischen Berufsleben nötig ist. «Überwiegt die rohe Naturkraft gegenüber der Bildung, so ist das Ergebnis gemeine Rohheit. Hat die Bildung das Übergewicht, so ist das Ergebnis die Pedanterie des Schreibers.» (Konfuzius).
- **Lehrlingsausbildung.** KMU haben eine wichtige Rolle bei Quantität und Qualität von Lehrlingen. Sie sind auf überbetriebliche Strukturen angewiesen, während Grossbetriebe eigene Lehrlingsprogramme anbieten können.
- **Veränderung Kompetenzprofile der Mitarbeiter.** Mit zunehmendem Alter (körperlicher Verschleiss, Erfahrungsrucksack) verändern sich die Kompetenzen der Mitarbeiter. KMU haben weniger Nischen, wo sich Mitarbeiter anders ausrichten können.

5.6 Ausschreibung von Aufträgen

- **Losgrösse.** Bei öffentlichen Aufträgen sind oft die Losgrössen im Bau- und Beratungsbereich eigentliche Killerkriterien für KMU. Für diese sind die Lose oftmals zu gross.
- **Freies Verfahren.** Bei den in freiem Verfahren vergebenen öffentlichen Aufträgen zählen «Vitamin B» oft mehr als Preis und Qualität. Aufträge gehen oft an Unternehmer, die genug Zeit zum Lobbyieren haben. V.a. Klein- und Kleinstunternehmer/-innen sind komplett im Betrieb absorbiert. Auch bei offensichtlichen Ungerechtigkeiten wird nicht opponiert, weil mit „Retourkutschen“ der potenziellen Auftraggebenden gerechnet wird.
- **Unternehmensgrösse.** Die Kleinheit von Unternehmen kann bei wertbeständigen Aufträgen (z.B. Programmierung in der Informatik) ein Klumpenrisiko sein: für die Auftraggebenden (Ausfall des Anbieters bzw. der Anbieterin) ebenso wie für den Auftragnehmenden (Abhängigkeit von wenigen Auftraggebenden)

5.7 Lohn

- **Lohnvergleich.** Die Löhne in KMU sind (Ausnahmen vorbehalten) in der Regel tiefer als jene in Konzernen und öffentlicher Verwaltung und müssen diesen Nachteil kompensieren können.
- **Nichtmonetäre Anreize.** KMU zeichnen sich oft durch Nicht-Materielles aus. Z.B. Arbeitsklima, Sinnhaftigkeit, Selbstwirksamkeit, zeitliche Flexibilität, Anerkennung.

- **1:12-Regel.** Das Verhältnis zwischen der Entschädigung des höchsten und tiefsten Lohns dürfte in den allermeisten KMU unter 1 : 12 sein.

5.8 Arbeitsbedingungen

- **Arbeitsrecht.** In Kleinstbetrieben ist es aufgrund von unabwendbaren Arbeitsspitzen bisweilen fast unmöglich, die arbeitsrechtlichen Anforderungen bezüglich Höchstarbeitszeiten zu erfüllen.
- **Karriere, Aufstiegschancen.** In Klein- und Kleinstunternehmen ist «das Ende der Fahnenstange» oft bald erreicht. Gleichzeitig herrscht weniger interne Konkurrenz.
- **Baunormen, Arbeitnehmer-, Daten-, Tier-, Umwelt- und Gesundheitsschutz.** Sicherheitsvorschriften sind oft auf den «DAU» (Dümmster anzunehmender User) ausgelegt. Insbesondere auf dem Bau sind die Vorschriften dort sinnvoll, wo Mitarbeitende zur Arbeit geschickt werden. Wo der Chef bzw. die Chefin mitarbeitet, kann auch ein kalkuliertes Risiko zugelassen werden. Z.B. im Gerüstbau wurde früher differenziert zwischen Gerüstbau für den eigenen Betrieb oder für weitere Benützende – heute ist alles auf das höhere Sicherheitsniveau ausgelegt. Oder gewisse Vorschriften nehmen zu wenig Rücksicht auf die Grössenordnungen, um die es geht. Z.B. sind geschlechtergetrennte Toiletten in Mikro- und Kleinbetrieben oft widersinnig.

5.9 Administration

- **Administrativer Aufwand für Rechnungsführung, Personalmeldungen.** Der Aufwand pro Arbeitsplatz ist bei sehr kleinen Betrieben überproportional hoch, weil Skaleneffekte fehlen. IT-Lösungen führen zu einer weiteren Kostenreduktion; sie erfordern Investitionen und sind nur ab einer gewissen Betriebsgrösse effizient.
- **Management:** Für die Unternehmensführung sind spezifische Management-Kenntnisse erforderlich, die bei fast allen Berufslehren nicht in der notwendigen Tiefe vermittelt werden und daher für die Unternehmensführung fehlen. Entsprechende Kenntnisse müssen durch Selbststudium und on-the-job oder durch aufwändige Weiterbildungen erworben werden.
- **Liquidität:** Restriktive Zahlungsziele für MWST-Abrechnungen können bei Unternehmen mit schwankenden Umsätzen (z.B. saisonbedingt) oft zu Liquiditätsengpässen führen.
- **Spezialwissen:** Für viele administrative Arbeiten ist Spezialwissen erforderlich. Kleinstunternehmen müssen dieses entweder teuer einkaufen, oder die BetriebsinhaberInnen versuchen sich selbst an Abenden und Wochenenden durch die Materie durchzubeissen, was zu einer weitherum verbreiteten Überbelastung führt.
 - Juristische Kenntnisse bei der Gründung (Wahl der Rechtsform und deren Konsequenzen, z.B. Haftung, Geldbeschaffung, Auflagen, etc.), sind hoch.
 - Es sind vertiefte Kenntnisse des Sozialversicherungsrechts erforderlich, denn hier dürfen keine Fehler gemacht werden. Etwa die Wahl der Pensionskasse, der damit verbundenen Leistungen und der Ausführungsbestimmungen setzen Wissen voraus, die Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen zeitlich belasten und bisweilen überfordern.
 - Die Einführung der von der SP geforderten Allgemeinen Erwerbsversicherung, in welcher die ALV, IV, EO, Unfallversicherung und Krankentaggeldversicherung gebündelt würden, käme gerade den Kleinstunternehmen sehr entgegen.
 - Auch die Suche und Entscheidung bei weiteren Versicherungsleistungen (Unternehmenshaftpflicht, Krankentaggeld, Produkthaftpflicht, Gebäudehaftpflicht etc.) ist zeitaufwändig; neue Formen der Dienstleistungen lassen sich nicht versichern; ein branchenbezogenes vertrauenswürdigen „Versicherungsset“ für KMU wäre da praktisch.
 - Ähnliches gilt für die Auswahl geprüfter standardisierte Buchhaltungssoftware inkl. Implementierung und Support
 - Bei Investitionen werden steuerliche und gesetzgeberische Kenntnisse vorausgesetzt, die kaum vorhanden sind, aber den Unternehmenserfolg und -fortbestand massgeblich beeinflussen (Liquiditätsplanung und Steueraufkommen).
- **Unternehmensnachfolge:** Die Übergabe eines KMU an einen Nachfolger / eine Nachfolgerin scheidet oft an der Wertbestimmung des Unternehmens (Auswirkungen auf den zukünftigen Geschäfts-

erfolg ohne bisherige Eigentümerschaft) und der Finanzierung des Unternehmenswertes durch den Nachfolger / die Nachfolgerin (bisheriges Eigenkapital und Reserven werden zu Fremdkapital).

5.10 Kontrolle und Selbstverantwortung

Qualitätskontrolle und Konsumentenschutz gehen von einem anonymen Verhältnis von Produktion und Konsum aus. In Kleinbetrieben sind der Kundschaft die Mitarbeitenden, die Herkunft der Stoffe, die Qualität, die Hygieneverhältnisse etc. der Produkte und Dienstleistungen bekannt. Es besteht eine direkte Kontrolle ohne Vorschriften und ohne Staat, denn Unstimmigkeiten fallen unmittelbar auf die Anbieter und Anbieterinnen zurück. Die Vorschriften müssten deshalb bei dieser direkten Kontrolle weniger rigoros durch die Verwaltung kontrolliert werden.

6. Forderungen der Reformplattform

1. Bestimmte Regulierungen von Betriebsgrösse abhängig machen

Es sollte vermehrt danach gesucht werden, auf welche Weise neue und bestehende Regulierungen nach Betriebsgrösse (KMU unter bzw. über 50 Mitarbeitenden) differenziert werden können. Dies würde nicht nur die kleinen Betriebe, sondern auch den Staat bei seiner Kontrollfunktion entlasten. Sinnvolle Beispiele sind bei der Rechnungslegung/Revisionspflicht, der Finanzmarktregulierung oder der Konzernverantwortungsinitiative bekannt.

Neue Ansätze braucht es auch beim Arbeitsrecht: Aufgrund der Entwicklung von Plattformunternehmen wird es in zunehmendem Masse Personen geben, für welche die klassische Unterteilung in Arbeitnehmende und Selbständigerwerbende nicht mehr zutrifft. Hier braucht es neue rechtliche Formen der sozialen Flexibilisierung für die Dynamisierung dieses Wirtschaftssektors und für die soziale Absicherung der Betroffenen, wie es die Reformplattform schon bei ihrer [Positionierung zur Digitalisierung](#) gefordert hat.

Für diese Ich-AGs müsste der Aufbau einer Altersvorsorge über die AHV hinaus verpflichtend sein, um der Altersarmut vorzubeugen.

Keine Differenzierung zwischen Gross und Klein sollte es aus Gerechtigkeitsgründen bei der Sozialversicherungs- und der Mehrwertsteuerpflicht sowie der grundsätzlichen Buchführungspflicht geben.

2. Soft-Faktoren

Es sollte das Verständnis der Verwaltung gegenüber Kleinunternehmen gefördert werden, etwa durch Praktika / Jobtausch von Kaderangestellten.

- Zudem könnten Förderprojekte wie z.B. in der Regionalpolitik nicht nur durch Verwaltungsangestellte, sondern unter Beizug eines Unternehmensboards beurteilt werden.
- Langfristig sollte in Schule und Ausbildung die praktischen, auch unternehmerischen Tätigkeiten stärkeres Gewicht erhalten und der ‚Verkopfung‘ entgegengewirkt werden.

3. Punktesystem statt Mindeststandards ?

Könnte hier eine Möglichkeit liegen, um der Realität von Kleinstunternehmen (unter 10 Mitarbeitenden) besser gerecht zu werden, indem ein Manko in einem Bereich durch ein Plus in einem anderen wettgemacht wird, etwa im Bereich der Arbeitszeit? Wochen-Höchstarbeitszeiten könnten im Rahmen der Jahresarbeitszeit während max. zwei Wochen überschritten werden, wenn das KMU den Arbeitnehmenden umgekehrt mit Vorteilen, die diese wünschen, entgegenkommt – z.B. indem sie ihre Arbeit (a) ortsunabhängig leisten, oder (b) sie höher entlohnt wird, oder (c) ... Eine ‚wasserdichte‘ Umsetzung unter Vermeidung von Missbräuchen dürfte schwierig sein – aber es lohnt sich, in diese Richtung weiterzudenken.

4. Niederschwellige Förderung von Unternehmensgründungen

Der Einstieg ins Unternehmertum muss stärker gefördert werden: Jede Person, welche bestimmte Qualitätskriterien für ihre Unternehmensidee erfüllt, kann sich einmalig und à fonds perdu für einen „Chèque entrepreneur“ von 50'000 Fr. bewerben, um ein Unternehmen zu gründen. Dabei wird die Person von einem Tutor / einer Tutorin begleitet. Die Finanzierung könnte durch Kantonalbanken aufgrund ihres Leistungsauftrags zur Förderung der lokalen Wirtschaft erfolgen.

5. Startups: Erleichterte Finanzierung von Aufbau und erster Wachstumsphase

Angesichts des zögerlichen Engagements privater Risikokapitalgesellschaften könnte ein öffentlicher Fonds den Aufbau von neuen Unternehmen fördern und sich durch den Verkauf von Anteilen erfolgreicher Startups teilweise refinanzieren. Allerdings ist die Befürchtung nicht unbegründet, dass durch einen solchen Fonds das Geld bedeutend weniger marktnah und effizient eingesetzt würde, als wenn Privatpersonen und -gesellschaften mit ihren eigenen Mittel ins Risiko gehen würden.

6. Programm «small is beautyfull»

Das Potenzial an unternehmerisch tätigen Personen könnte besser ausgeschöpft werden, wenn ihnen die Unsicherheit über die Erfüllung der unabsehbar vielfältigen administrativen Pflichten genommen würde. Zum Beispiel:

- KMU mit max. 10 Angestellten (Ausnahme Treuhand-, Consulting- und Anwaltsbranche) bekommen als Starthilfe während der ersten drei Jahre eine administrative Beratung und Unterstützung in Form von jährlich 2 Tagen.

Zur Entlastung bei den häufig auftretenden Liquiditätsengpässen:

- KMU erhalten längere Zahlungsfristen bei Rechnungen der öffentlichen Hand.

7. Staatliche Sammelstiftung für Pensionskassen

Eine staatliche Sammelstiftung für alle KMU, deren Inhaber und Inhaberinnen nicht die Zeit und Sachkenntnisse haben, zwischen den vielen bestehenden Pensionskassen ein Angebot zu evaluieren und danach auszuwählen. Sie haben damit die Sicherheit, keine Experimente und Risiken eingehen zu müssen. Sie können aber auch keine Extrawünsche anmelden, sondern beziehen ein Standardprodukt. Es wäre damit eine analoge Situation wie auf dem Markt der privaten Unfallversicherungen und der SUVA geschaffen.

8. SUVA als Unfallversicherung für alle

Die SUVA sollte unabhängig von der Branche für alle KMU zur Versicherung der Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zur Verfügung stehen. Dies würde zwar zu einer verschärften Konkurrenzsituation zwischen Privatversicherungen und SUVA führen, könnte aber die KMU bei der Bewirtschaftung ihrer Versicherungen entlasten.

9. Interessenvertretung international tätiger KMU Unternehmen

Die Interessen von international tätigen KMU (inkl. Kleinst-KMU) gemäss Kap. 2.2 müssen besser in Verhandlungen für bilaterale Handelsverträgen berücksichtigt werden. Dazu ist ein Kriterienkatalog auszuarbeiten. KMU-Unternehmen mit ihren spezifischen Interessen werden zukünftig auf Grund dieser Kriterien von einer zentralen staatlichen Seite vertreten (explizit nicht durch bestehende Organisationen wie Gewerbeverband und EconomieSuisse oder durch internationale Grossunternehmen).

10. Staat als KMU-freundlicher Besteller von Leistungen – und nicht als Konkurrent

Die öffentliche Hand verfügt mit ihren Bestellungen und Investitionen über eine grosse Marktmacht. Sie sollte bei ihren Bestellungen die spezifischen Nachteile von Kleinunternehmen berücksichtigen, indem

die formalen Anforderungen von Ausschreibungen tief gehalten werden und indem die Losgrößen wo möglich auf Kleinunternehmen angepasst sind.

Ein Teil der Beschaffungsmittel sollten für innovative Produkte eingesetzt werden, die zwar ein erhöhtes Risiko beinhalten, jedoch Innovationen vorantreiben können.

Zudem sollten die öffentlichen Institutionen darauf achten, dass sie keine wirtschaftlichen Leistungen für Dritte erbringen, die auch von KMU angeboten werden können.

11. Regionale Ombudsstellen für Mitarbeitende in KMU

Last but not least: Die Schattenseiten von KMU sollen nicht ausgeblendet werden. Es kann zu Konflikten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden kommen, die wegen der Kleinheit des Unternehmens besonders heftige Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden haben können. Da Gewerkschaften in KMU traditionell schwach verankert sind und es nicht überall paritätische Berufskommissionen gibt, müssten Ombudsstellen zum Schutz von betroffenen Arbeitnehmenden bei der Bewältigung von Arbeitsplatzkonflikten helfen.

Verfasst von einer Arbeitsgruppe der Reformplattform:

- Marcel Züger (Inhaber und Geschäftsführer einer Firma für praktischen Naturschutz und Landschaftspflege sowie ökologische Beratung)
- Jürg Weber (Ehemaliger KMU-Inhaber und Geschäftsführer von national und international tätigen Unternehmen)
- Matthias Manz (Geschäftsführer Reformplattform; Mitgründer und ehemaliger VR einer marktorientierten regionalen Brauerei)

Der Entwurf des KMU-Papiers wurde einem Panel von Unternehmerinnen und Unternehmern zur Beurteilung unterbreitet. Die vorliegende Fassung wird öffentlich unterstützt von folgenden unternehmerisch tätigen Personen: RB Baumgartner, Swiss Watchmaking (Aarberg), Yvonne Feri (Wettingen), Heini Kalt (Brugg), Daniel Kobell, Marketeer (Basel, Stäfa).

Zur Veröffentlichung freigegeben durch die Steuerungsgruppe der Reformplattform. September 2019

Nachweis: Abbildungen Kap. 2.1: Graf, A., Füglistaller, U., & Brunner, C. (2019). Schweizer KMU. Eine Analyse der aktuellsten Zahlen – Ausgabe 2019. Universität St. Gallen und OBT Treuhand. – Befragung Kap. 2.2: Rico Baldegger, H. f. (2016). Swiss International Entrepreneurship Survey 2016. Studienergebnisse zum Internationalisierungsverhalten von Schweizer KMU. PostFinance AG und Bisnode D&B Schweiz AG. – Abbildung Kap. 2.3: Grassi, A. (2018). Unternehmensdemografie. Analysen der Daten von 2013 bis 2016. Bern: Bundesamt für Statistik, BSF