



Wirtschafts- und Sozialrat
der Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens



Wirtschafts-
und Sozialrat
der
Region Wallonien

Bestandsaufnahme zur Sozialökonomie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft



September 2002

VORWORT

Am 4. Juli 2000 wurde das Kooperationsabkommen zwischen dem Föderalstaat, den Regionen und der Deutschsprachigen Gemeinschaft bezüglich der Sozialökonomie unterzeichnet. Vor diesem Hintergrund wurde auf Einladung der Regierung mit den hiesigen Experten und Projektträgern der Sozialökonomie ein Arbeitskreis "Sozialökonomie" einberufen.

Im Rahmen dieses Arbeitskreises wurde den Mitgliedern unter anderem die Gelegenheit gegeben, über den Referentenentwurf des Erlasses bezüglich der Zentren für Berufsausbildung durch Arbeit sowie bezüglich der Sozialwerkstätten zu diskutieren und auszutauschen.

Anlässlich der konstituierenden Sitzung des Arbeitskreises regte der Präsident des WSR, Herr Zimmermann, die Durchführung einer Bestandsaufnahme der aktuellen Probleme und Mängel der Sozialökonomie bei hiesigen Akteuren an. Im Anschluss sollen die Resultate dem Arbeitskreis Sozialökonomie (AKSÖ) und der Regierung vorgestellt werden zwecks gemeinsamer Lösungsfindung. Das Ergebnis dieser Arbeit soll eine Handlungsempfehlung für die Regierungen darstellen, um den Einrichtungen mit sozialer Finalität eine optimale Grundlage zu verschaffen.

Die Verwaltungszellen des WSR und des Sonderausschusses wurden mit der Durchführung dieser Bestandsaufnahme beauftragt.

Werner Zimmermann
Präsident des Wirtschafts- und Sozialrates

Eduard Boumans
Präsident des Sonderausschusses

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	3
INHALTSVERZEICHNIS	5
I KONZEPTUELLE DARSTELLUNG	8
I.1. Einleitung	8
I.2. Der Nicht-kommerzielle Sektor	8
I.3. Die Sozialwirtschaft	11
I.3.1. Definition	11
I.3.2. Zusammenfassung	12
I.4. Die Funktionen eines Unternehmens	13
I.4.1. Die Organisation als produktives System.	13
I.4.2. Die Funktionen des Produktionssystems	16
I.4.2.1. Die Funktionen des wirtschaftlichen Systems	16
I.4.2.2. Die Funktionen des sozialen Systems	17
I.5. Schlussfolgerungen	18
II DER SEKTOR IN BELGIEN	19
II.1. Quantitative Darstellung	19
II.2. Die beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen	21
II.2.1. Beihilfen	21
II.2.1.1. Bezuschusste Vertragsarbeitnehmer	21
II.2.1.2. Berufliches Übergangsprogramm (BÜP)	22
II.2.1.3. Die Rahmenbedingungen für Beschützende Werkstätten	23
II.2.1.4. Maribel social	24
II.2.1.5. Beschäftigung von Empfängern des Existenzminimums	24
II.2.2. Aktivierungsmaßnahmen	25
II.2.2.1. Lokale Beschäftigungsagenturen	25
II.2.2.2. Programm SINE	25
II.2.3. Europäische Maßnahmen	26
II.2.4. Rechtsformen	26
II.2.4.1. Der Eingliederungsbetrieb	27
II.2.4.2. Das Zentrum für Berufsausbildung durch Arbeit (ZBA)	28
II.2.4.3. Die Sozialwerkstatt	28
II.2.4.4. Die Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung	30

III FELDUNTERSUCHUNG	31
III.1. Vorgehensweise	31
III.2. Die Beschäftigung in den Betrieben	32
III.4.1. Beschreibung der Arbeitnehmer	32
III.3. Das Soziale System	36
III.4. Das wirtschaftliche System	40
III.4.1. Die Marketingfunktion	40
III.4.2. Die Anschaffungsfunktion	41
III.4.3. Die Finanzfunktion	44
III.4.4. Die Produktionsfunktion	46
III.4.5. Die Managementfunktion	47
IV SCHLUSSFOLGERUNGEN	50
BIBLIOGRAPHIE	53
ANLAGEN	54
Anlage 1 - Zusammensetzung des Begleitausschusses	54
Anlage 2 – Gesprächsleitfaden	55
Anlage 3 – Fragebogen zum Personal	57
Anlage 4 – Klassierung der Einrichtungen	58

EINLEITUNG

Vor dem Hintergrund des Abkommens zur Förderung der Sozialökonomie in Belgien ist es das Ziel dieser Untersuchung, sowohl Probleme und Schwierigkeiten als auch Chancen und Perspektiven bei bestimmten Einrichtungen mit sozialer Finalität zu erfassen.

Die Formulierung dieses Auftrages weist bereits auf die Schwierigkeiten hin, diesen Untersuchungsgegenstand klar einzugrenzen. Was sind Einrichtungen mit sozialer Finalität? In welchen Bereichen sind sie tätig? Welche Einrichtungen wurden für diese Untersuchung ausgewählt? In welchen Problemen unterscheiden sich diese Einrichtungen von marktwirtschaftlichen Unternehmen?

Um diese grundsätzlichen Fragen zu beantworten, stellen wir in Kapitel 1 – *Konzeptuelle Darstellung* – zunächst verschiedene Definitionen vor, die uns bei der späteren Analyse behilflich sein sollen. Der weitere Kontext bildet hier der Nicht-kommerzielle Sektor. Die Vielzahl der Definitionen zeigt bereits an dieser Stelle, dass keine klare Trennung zur kommerziellen Privatwirtschaft vollzogen werden kann. Von dieser enger gefassten Definition des Nicht-kommerziellen Sektors kommen wir dann zur Sozialökonomie, einem noch unklarerem Begriff. Dies zeigt alleine schon die Tatsache, dass in der jüngeren Vergangenheit begonnen wurde, den Nicht-Kommerziellen Sektor statistisch zu erfassen, dieser Versuch aber für die Sozialökonomie nach unserem Wissensstand noch nicht unternommen wurde.

Nachdem wir den Untersuchungsgegenstand definiert haben, wollen wir diesen theoretischen Teil abschließen, indem wir einige Konzepte aus dem Bereich der Arbeitssoziologie vorstellen, die wir bei der späteren Analyse der erhobenen Aussagen unserer Gesprächspartner anwenden wollen. Diese Konzepte teilen eine im weitesten Sinne produktive Organisation in ein wirtschaftliches und ein soziales System, die ihre jeweiligen Aufgaben haben.

In Kapitel 2 – *Der Sektor in Belgien* – wird anhand einer statistischen Darstellung die Bedeutung dieses Sektors vor Augen geführt. Wir beschränken uns dabei auf den Föderalstaat und die Deutschsprachige Gemeinschaft. Daraufhin führen wir die öffentlichen Beihilfen und die Gesellschaftsformen auf.

In Kapitel 3 – *Felduntersuchung* – werten wir die Interviews der 14 Einrichtungen, ausschließlich Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht, aus. Gemäß den im ersten Teil dargestellten theoretischen Konzepten werden die Aussagen für das wirtschaftliche und das soziale System ausgewertet.

In den Schlussfolgerungen leiten wir schließlich noch aus den Ergebnissen zwei Handlungsempfehlungen ab, die unseres Erachtens nach von Bedeutung sind, damit die Verantwortlichen sich den Herausforderungen der Sozialökonomie stellen können.

I KONZEPTUELLE DARSTELLUNG

I.1. Einleitung

Während in einer ersten Phase der Wirtschaftstheorie nur von zwei Bereichen gesprochen wurde, nämlich der private und der öffentliche, so wird seit mehr als zwei Jahrzehnten bereits von einem dritten Sektor gesprochen.

Nicht-kommerzieller Sektor, Non-Profit Sektor, Sozialwirtschaft, Alternativ- oder Solidarwirtschaft sowie Nachbarschaftshilfe sind einige der Begriffe, die im öffentlichen Diskurs benutzt werden, um diesen dritten Sektor zu bezeichnen.

Die Entstehung eines solchen dritten Sektors wird häufig auf unbefriedigte soziale Bedürfnisse in Verknüpfung mit einer sich auflösenden Solidarität und den begrenzten öffentlichen Mitteln zurückgeführt.

Im Folgenden wollen wir versuchen, den aktuellen Stand der Untersuchungen, die vor allem die Identifikation und die Eigenschaften dieses Bereiches zum Gegenstand haben, darzustellen. Erst in den vergangenen Jahren wurde der Schritt unternommen, dieses Phänomen auch zu quantifizieren.

I.2. Der Nicht-kommerzielle Sektor

Der Begriff „Nicht-kommerzieller Sektor“ wird erstmals 1982 in offiziellen Gesetzestexten benutzt. Defourny¹ gibt folgende Definition:

"Der Nicht-Kommerzielle Sektor umfasst Aktivitäten, für die ein gesellschaftlicher Bedarf besteht und die vor dem Hintergrund einer sozialen Rentabilität ganz oder teilweise durch öffentliche Mittel oder auch private Beiträge finanziert werden. Der finanzielle Erwerbzweck steht in diesem Sektor nicht im Vordergrund."

Diese Definition umfasst demnach drei Kriterien: die Tätigkeiten, das Einkommen und die Zielsetzung, auf die wir nochmals im Detail eingehen möchten.

Die Einrichtungen verfügen über ein nicht-kommerzielles Einkommen, d.h. dass Güter und Dienstleistungen außerhalb des Marktes angeboten werden, deren Finanzierung nicht durch einen zumindest die Produktionskosten abdeckenden Marktpreis gewährleistet wird. Die Finanzierung dieser Güter und Dienstleistungen wird überwiegend durch freiwillige Beiträge, private Spenden oder öffentliche Mittel gewährleistet.

¹ DEFOURNY J. (1995)

Die Einrichtungen verfolgen ein nicht-kommerzielles Ziel, d.h. dass die Wirtschaftsakteure nicht ihr persönliches Interesse verfolgen - und nicht vorrangig den finanziellen Gewinn anstreben - sondern ein allgemeinnütziges. Ein erzielter Gewinn wird zudem nicht an die Kapitalbeteiligten ausgezahlt.

Bei den nicht-kommerziellen Tätigkeiten wird zwischen zwei Arten unterschieden:

Kollektive Güter und Dienstleistungen, die aufgrund ihrer Natur oder einer politischen Entscheidung nicht optimal verteilt werden können und deshalb durch verpflichtete Abgaben (Steuereinkommen) finanziert werden. Dazu gehören die Verteidigung, die öffentliche Ordnung, das Justizwesen, der Umweltschutz oder die Grundlagenforschung.

Halb-kollektive Güter und Dienstleistungen, die auf dem Markt angeboten werden könnten, die die Gesellschaft jedoch aus Gründen einer gerechteren Verteilung auf andere Arten anbietet. Dazu gehören unter anderem die Erziehung, die Sozialdienste, das Gesundheitswesen, die Kultur. Diese Güter und Dienstleistungen können sowohl von der Öffentlichen Hand als auch von privaten Trägern angeboten werden.

Tabelle 1 : Übersicht der nicht-kommerziellen Tätigkeiten

Branchen	Rubriken
1. Kultur, Sport & Freizeit	11. Kultur 12. Sport 13. Freizeit
2. Erziehung & Forschung	21. Grund- und Sekundarschulen 22. Hochschule und Forschung 23. Andere Ausbildungen
3. Gesundheit	31. Pflegeeinrichtung mit Unterkunft 32. Pflegeeinrichtungen ohne Unterkunft 33. Andere Aktivitäten für die menschliche Gesundheit
4. Soziale Aktion	41. Kinderheime, Kinderbetreuung, Einrichtungen für Kinder in Schwierigkeiten 42. Einrichtungen für Behinderte und Betriebe für angepasste Arbeit 43. Altenheime 44. andere Aktivitäten
5. Rechtsbeistand und Interessenvertretung	51. wirtschaftliche, berufliche und Arbeitgeberorganisationen 52. Gewerkschaften 53. politische Organisationen
6. Öffentliche Behörden	60. Allgemeine Behörden, kollektive Dienste, Sozialsicherheit 61. ÖSHZ 62. Krankenkassen
7. Andere nicht-kommerzielle Aktivitäten	71. Landwirtschaft, Jagd, Gartenbau und Fischerei 72. herstellende und extraktive Industrien 73. Elektrizität/Gas/Wasser, Bau 74. Handel und Reparatur 75. Hotel und Restaurants 76. Transport, Kommunikation, Finanzdienstleistungen, Immobilien, Vermietung, Informatik 77. andere Dienstleistungen für Unternehmen 78. kollektive, private und häusliche Dienstleistungen 79. religiöse Vereinigungen
8. Andere nicht genannte Aktivitäten	80. Andere, a.n.g.
9. Prime, TCT, DAC	90. PRIME, TCT, DAC (Derde Arbeidscircuit)

Quelle: Centre d'économie sociale, ULg

Defourny hat diese Klassifizierung der nicht-kommerziellen Tätigkeiten erarbeitet, die auf eine Klassifizierung der Non-Profit-Organisationen² basiert und an die bestehende Klassifizierung nach Wirtschaftszweigen (NACE-Bel) angepasst wurde. Dies erlaubt ihm, auf das bestehende Datenmaterial des Landesamtes für Sozialsicherheit zurückgreifen zu können.

Um den nicht-kommerziellen Sektor nach dieser Definition zu erfassen, werden die Einrichtungen nach ihrer Rechtsform ausgewählt:

Die am häufigsten vorkommende Rechtsform im privaten nicht-kommerziellen Sektor ist die Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht (V.o.G.). Das Parlament bearbeitet zurzeit ein umfassendes Reformprojekt der Gesetzgebung von 1921, um gesetzliche Garantien zur Verwaltung, Transparenz, Offenlegung der Abschlüsse und Begleichung von Interessenkonflikten einzuführen. Weitere Rechtsformen sind die Krankenkassen, die Stiftungen sowie die faktischen Vereinigungen.

Im öffentlichen nicht-kommerziellen Sektor findet man als Rechtsformen die öffentlichen Einrichtungen, die Interkommunalen, die öffentlich-rechtlichen Berufsgenossenschaften, die öffentlichen Beratungsorgane, die öffentlichen Sozialhilfezentren, die eigenständigen öffentlichen Unternehmen sowie die regionalen und lokalen Förderungsgesellschaften. Diese Organisationen werden im Allgemeinen unter dem Begriff "öffentliche Dienste" oder "öffentliche Unternehmen" zusammengefasst.

Die Auswahl der Rechtsform zur konkreten Identifizierung der nicht-kommerziellen Organisationen ist jedoch nicht vollkommen. So findet man z.B. V.o.G., die sich ausschließlich durch den Verkaufsertrag finanzieren und aufgrund ihrer lukrativen Zielsetzung als falsche V.o.G. bezeichnet werden. Des Weiteren findet man öffentliche Unternehmen, die ihr Einkommen auf dem Markt erwirtschaften oder privates Kapitalvermögen verzinsen.

Um diese Grenzfälle mit in einer Definition zu beachten, die durch die Anwendung der Rechtsform entsteht, wird zwischen zwei Versionen des nicht-kommerziellen Sektors unterschieden :

Im weiteren Sinne beinhaltet der nicht-kommerzielle Sektor alle Wirtschaftsakteure, deren Rechtsform auf die Abwesenheit einer lukrativen Zielsetzung und die Inanspruchnahme nicht-kommerzieller Einkommen schließen lässt. Diese Auffassung ist sehr ausgedehnt, denn sie betrachtet marktwirtschaftlich orientierte Einrichtungen als falsche V.o.G. oder gewisse öffentliche Unternehmen als nicht-kommerzielle Einrichtungen. Sie gibt jedoch die obere Schranke des Sektors an.

Im engeren Sinne schließt der nicht-kommerzielle Sektor die Akteure aus, die in den Bereich „öffentliche Verwaltung“ fallen und diejenigen, die in überwiegend marktorientierten Tätigkeiten wie z.B. Industrie, Handel oder Transport aktiv

² International Classification of Non-Profit Organisation – ICNPO.

sind. Dies führt zu einer Ausgrenzung der falschen V.o.G. und der kommerziellen öffentlichen Unternehmen, die hauptsächlich in diesen Bereichen tätig sind. Diese Auffassung mag als zu eingeschränkt erscheinen, doch gibt sie die untere Schranke des Sektors an.

I.3. Die Sozialwirtschaft

I.3.1. Definition

Im Jahre 1990 hat der Wallonische Rat für Sozialwirtschaft³ sich auf folgende Definition geeinigt:

Die Sozialwirtschaft setzt sich aus wirtschaftlichen Aktivitäten zusammen, die überwiegend von Gesellschaften wie Genossenschaften, Krankenkassen und Vereinigungen ausgeübt werden, die folgende Prinzipien haben:

- Vorrang der gesellschaftlichen Dienstleistung vor dem finanziellen Profit;
- autonome Geschäftsführung als Abgrenzung zur Öffentlichen Hand;
- demokratische Entscheidungsprozesse;
- Vorrang von Personal und der Arbeit vor dem Kapital in der Verteilung des erwirtschafteten Einkommens.

Kern der Idee Sozialer Betriebe ist die Vorstellung, Langzeitarbeitslose und andere Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik in betriebliche Strukturen zu integrieren, die im regulären Arbeitsmarkt operieren bzw. in dessen unmittelbarer Nähe angesiedelt sind und durch eine öffentliche Finanzierung in den regulären Arbeitsmarkt begleitet werden. Die besondere Leistung Sozialer Betriebe besteht also darin, Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu integrieren und gleichzeitig die dringend benötigten Arbeitsplätze für die betroffenen Zielgruppen zu schaffen.

Um die Sozialen Betriebe zu beschreiben, das heißt die in der Sozialökonomie tätigen Betriebe, kann zwischen zwei Grundtypen unterschieden werden⁴:

Existenzgründungsbetriebe, die auf Dauer mit stabiler Stammebelegschaft arbeiten und sich auf dem regulären Arbeitsmarkt etablieren wollen. Die Vermittlung von Beschäftigten in Betriebe des ersten Arbeitsmarktes ist ein nicht übergeordnetes Ziel. Hier finden wir zum Beispiel die Beschützenden Werkstätten oder soziale Betriebe.

Brückenbetriebe, die nur mit einem Teil Stammebelegschaft arbeiten. Für den anderen Teil der Belegschaft – oder auch zeitlich versetzt für die gesamte Belegschaft – funktioniert der Sozialbetrieb als Durchlauferhitzer für die

³ Mittlerweile der Wallonische Rat für kommerzielle Sozialwirtschaft - Conseil wallon de l'économie sociale marchande (CWESMa). Dieses Gremium wurde 1989 eingesetzt und ist eine beratende Kommission des Wallonischen Wirtschafts- und Sozialrates und setzt sich zusammen aus 10 Vertretern sozialpartnerschaftlichen Vereinigungen, 10 Vertretern von sozialökonomischen Einrichtungen sowie einem Präsidenten.

⁴ GUBBELS D., KOLVENBACH R. & TIMMERMANN H. (1996)

Vermittlung an andere Betriebe. Diese Betriebe beabsichtigen von vorneherein, einen Teil der Belegschaft (oder alle) nach der Phase der Qualifizierung und Stabilisierung an andere Unternehmen weiter zu vermitteln. Dazu gehören Ausbildung, Qualifizierungs- oder Integrationsprojekte.

I.3.2. Zusammenfassung

Dem Nicht-kommerziellen und sozial-ökonomischen Sektor ist gemeinsam, dass die gesellschaftlichen Güter und Dienstleistungen Vorrang vor dem finanziellen Profit haben und somit auch das Personal und die Arbeit Vorrang vor der Verteilung des erwirtschafteten Einkommens haben.

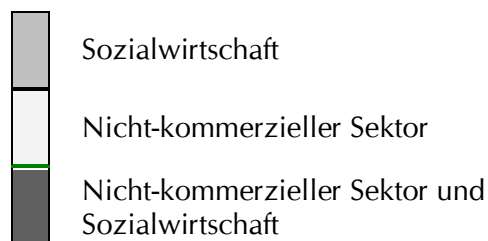
Der Unterschied liegt darin, dass in der Sozialökonomie nur private Träger eingeordnet werden, die ihre Güter und Dienstleistungen auch überwiegend oder ausschließlich auf dem Markt anbieten können.

Somit liegt die Sozialökonomie zwischen der breiten Definition des Nicht-kommerziellen Sektors, die auch öffentliche Träger beinhaltet, und der engeren Definition, die alle fast-kommerziellen Einrichtungen ausschließt.

Die unten aufgeführte Tabelle stellt dies noch mal anschaulich dar⁵. Die Sozialwirtschaft entspricht den Feldern A, B, und C. Der Nicht-kommerzielle Sektor belegt die Felder B und C (private Trägerschaft) sowie die Felder D und E (öffentliche Trägerschaft).

Tabelle 2: Zusammenfassung der beiden Sektoren

	Privatsektor		Öffentlicher Sektor	
	Gewinn	Nicht-Gewinn	Nicht-Gewinn	Gewinn
Zielsetzung				
Einkommen				
kommerziell		(A)		
gemischt		(B)	(D)	
Nicht-kommerziell		(C)	(E)	



⁵ MERTENS (2001)

I.4. Die Funktionen eines Unternehmens

Im folgenden Kapitel wollen wir dem Leser einige theoretische Konzepte an die Hand geben, die für die spätere Analyse der erfassten Aussagen angewandt werden. Zunächst beschreiben wir nach Decoster⁶ das Unternehmen als produktives System, das sich seinerseits unter anderem aus einem wirtschaftlichen und einem sozialen Untersystem zusammensetzt. Beiden Subsystemen können Funktionen zugeordnet werden.

I.4.1. Die Organisation als produktives System.

Das Konzept einer Organisation geht von einer Anordnung von Mitteln aus im Hinblick auf eine Zielsetzung, die es zu erreichen gilt und setzt eine Autorität oder Hierarchie mit einem Minimum an Regeln voraus.

Das Ziel einer Organisation mit wirtschaftlicher Zielsetzung, d.h. eines Unternehmens ist es, Produkte herzustellen oder Dienstleistungen anzubieten um eine zahlungsfähige Nachfrage zu befriedigen. In wirtschaftlichen Begriffen formuliert basiert die Aktivität eines Unternehmens auf einer Berechnung, so dass das Output höher ist als das Input. Das Unternehmen wird als produktives System dargestellt, in dem hauptsächlich drei Faktoren zum Einsatz kommen um das Ziel zu erreichen: Personal, finanzielle Ressourcen und Produktionsmittel. Letztere beinhalten sowohl die Räumlichkeiten als auch das Rohmaterial oder sonstige Güter sowie Maschinen und Werkzeuge.

Dieses produktive System unterteilt sich seinerseits in weitere Untersysteme, von denen zwei an dieser Stelle von besonderer Bedeutung sind: das wirtschaftliche und das soziale System.

Das Unternehmen aus wirtschaftlicher Perspektive zu betrachten bedeutet, es als Kostensystem darzustellen, d.h. es als eine optimale Anordnung von Produktionsfaktoren anzusehen, damit ein maximaler Vorteil erwirtschaftet wird. In Anbetracht einer Nachfrage und ihres Volumens müssen Produkte und deren Mengen bestimmt und die Ressourcen für diese Produktion eingeschätzt werden. Schließlich muss ein Preis errechnet werden im Rahmen der optimalen Anordnung von Personal, Finanzen und Ausrüstung. In dieser Perspektive der Optimierung von Produktionsfaktoren zeigt sich auch die Arbeitsteilung in ihren sozialen und technischen Formen, d.h. Kompetenzen und Aufgaben müssen effizient aufgeteilt werden.

Das Unternehmen hingegen als soziales System zu sehen bedeutet, es als eine Gemeinschaft zu betrachten mit gleichen und ungleichen Beziehungen, mit Solidaritäten und Konflikten, die bei der Realisierung des gemeinsamen Produktionswerkes auftreten.

Der Begriff der Gemeinschaft ist nicht frei von Werten. Er ist aber nützlich, um zu zeigen, dass eine Organisation nicht gleichzusetzen ist mit der Summe von

⁶ DECOSTER (1993), S.211-230

Individuen, sondern dass eine gemeinsame Gesinnung bei der Arbeitsteilung entsteht, die eine Zusammenarbeit der einzelnen Personen für ein gemeinsames Ziel voraussetzt. Dabei kann dennoch ein jeder seinen persönlichen Weg aufgrund des Statutes und der Funktion einschlagen. Diese gemeinsame Gesinnung entsteht auch durch die Werteteilung und die Anerkennung gleicher Normen. Der Kern dieser Gemeinschaft bildet sich also um ein Minimum an Zustimmung, die von allen Mitgliedern geteilt wird um ein gemeinsames Ziel zu erreichen, unabhängig von den persönlichen Projekten und Motivationen des Einzelnen.

Das Unternehmen als gemeinschaftliche Realität zu betrachten schließt wiederum nicht aus, es in Beziehung zu seiner Umwelt zu betrachten. Die Mitglieder des Unternehmens gehören andererseits auch anderen Gemeinschaften mit eigenen Werten an, die sich ihrerseits auf das Unternehmen auswirken können.

Das Unternehmen als produktives System in ein wirtschaftliches und soziales System aufzuteilen bedeutet nicht, dass diese einfach neben- oder untereinander geordnet bestehen. Es wird vielmehr darauf hingewiesen, dass diese beiden Systeme ineinander verflochten sind, wenn sie auch in der Regel auf unterschiedliche Weise bewertet werden.

Eine Verkennung dieser Verflechtung, die sich in der Regel in einer geringeren Wertschätzung des sozialen Subsystems seitens der Betriebsleiter äußert, fördert Konflikte in der Hinsicht, dass das wirtschaftliche Kalkül zur optimalen Anordnung der Produktionsfaktoren sich an den Forderungen des Personals und der Arbeitsorganisation stößt.

Dies bedeutet nicht, dass dieser Konflikt bei einer gleichen Wertschätzung der beiden Subsysteme nicht entstünde. Es bedeutet ebenfalls nicht, dass der Konflikt pathologische Züge hat, sondern dass er Bestandteil der sozialen Beziehungen sein kann und gewisse latente Funktionen übernimmt.

Ein Konflikt ist an sich also nicht dramatisch. Er kann aber ausarten, wenn die Betriebsleitung zu stark auf Produktivität fixiert ist und die soziale Realität des Unternehmens ignoriert. Es wird darauf hingewiesen, dass nicht die wirtschaftliche Hauptsorge des Betriebsleiter kritisiert wird, sondern die ausschließliche Behandlung dieses Subsystems und der damit verbundene Glaube, dass die Lösung technischer und wirtschaftlicher Probleme automatisch auch zur Lösung menschlicher und sozialer Probleme beitrage.

Diese vorherrschende Sorge der Rentabilität kann in einer goldenen Regel zusammengefasst werden: mehr und kostengünstiger produzieren und so schnell wie möglich Anleihen tilgen. Die Optimierung der Investitionen durch die Wahl der Ausrüstung, der technischen Verbesserung und der Innovationen werden entschieden, ohne dabei die menschlichen Aspekte der Arbeitsteilung zu beachten.

Gerade der Wille und die Anstrengung, Kosten reduzieren zu wollen, kann sich jedoch kontraproduktiv auswirken und neue Kosten schaffen aufgrund

auftretender Funktionsstörungen im sozialen Subsystem: Streik, Abwesenheiten, Abbremsen bis hin zur Sabotage in der Produktion.

Bereits in den 60er Jahren gab es als Reaktion auf bestehende Kritik vor allem bei amerikanischen Betriebsleitern Bestrebungen, die Profiterzielung zu begrenzen, indem Werte wie Professionalität oder soziale Verantwortung gefördert wurden.

Heute wird immer noch die Einseitigkeit des wirtschaftlich-quantitativen Diskurs in den Wirtschaftsschulen kritisiert. Gewisse Autoren fordern im Namen der Sozioökonomie einen Unterricht, der sich mehr den qualitativen Erklärungsfaktoren öffnet. Während die Organisationen des Nicht-kommerziellen Sektors gedrängt werden, verstärkt Betriebsführungen aus der Marktwirtschaft zu übernehmen, weisen diese Autoren auf den umgekehrten Weg hin, der für diese Organisationen ertragreicher wäre.

In Belgien wurde 1978 die Arbeitsgruppe *Entreprise et Société* gegründet, die in einer Pressemitteilung erklärte: *"Die Mitglieder der Gruppe sind von der wirtschaftlichen Verantwortung des Unternehmens überzeugt, genauso wie von der menschlichen Zielsetzung. Das Unternehmen hat den Auftrag, den Konsumenten zu befriedigen, den Arbeitern Beschäftigung und Qualifikation zu vermitteln, die Entfaltung der Personen in ihrer Arbeit zu ermöglichen und zum sozialen Fortschritt beizutragen (...). Die belgischen Betriebsleiter haben nur begrenzte Möglichkeiten, ihre Organisationen weiter zu entwickeln. Sie dürfen zu keinem Moment aufhören, auf internationalem Niveau wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine bedeutende wirtschaftliche Verschlechterung nimmt dem Unternehmen jede soziale Nützlichkeit. Umgekehrt verneint ein sozial geschädigtes Element die wirtschaftliche Rolle des Unternehmens (...). Was heutzutage als Neu erscheint ist die Aussage, dass die sozialen Zielsetzungen mit der gleichen Seriosität und den gleichen Mitteln verfolgt werden müssen wie die industrielle, finanzielle und kommerzielle, von denen sie nicht zu trennen sind".*

Inspiziert von amerikanischen Tendenzen fordert diese Gruppe zwecks Gleichsetzung der beiden Subsysteme die Einführung einer Sozialbilanz, da die finanzielle Bilanz eine der drei wesentlichen, wenn nicht sogar die fundamentale Komponente nicht beinhaltet : das Humanpotenzial.

Dies führte über verschiedene Etappen⁷ in diesem Jahr zur Gründung der V.o.G „Business and Society Belgium“, der sich 16 belgische Betriebe angeschlossen haben⁸. In einer Charta verpflichteten sich die Unternehmen, den Mehrwert zu vergrößern, den ihre Aktivitäten der Gesellschaft bringen, sowohl auf wirtschaftlicher als auch auf menschlicher und sozialer Ebene.

⁷ 1995 wurde ein europäisches Netzwerk für Sozialen Zusammenhalt gegründet (European Business Network for Social Cohesion, Webseite : www.csreurope.org), dessen belgischer Ableger in 1997 (Réseau belge pour la cohésion sociale – BENSC, www.businessandsociety.be).

⁸ LEVÈVRE G. (2002)

I.4.2. Die Funktionen des Produktionssystems

Aus arbeitssoziologischer Sicht versteht man unter Funktion eine Gruppe von Aufgaben, die ein Arbeitnehmer auszuführen hat. Sowohl Soziologen als auch Managementexperten sehen folgende Funktionen der beiden großen Untersysteme, die das Produktionssystem bilden und es erhalten :

I.4.2.1. Die Funktionen des wirtschaftlichen Systems

Die Marketing-Funktion soll eine zahlungsfähige Nachfrage schaffen und diese durch eine Kommerzialisierung des Produktes oder der Dienstleistung befriedigen. Es geht darum, die Bedürfnisse des Marktes zu kennen und die Quantitäten und Qualitäten der Produktion zu bestimmen oder gegebenenfalls neue Produkte zu schaffen.

Wie Gubbels et al. bemerken, ist eine gute Wahl und Sicherung von Marktanteilen ein existenzieller Kernpunkt der Sozialbetriebe, wobei die Spannbreite der vernünftigen Möglichkeiten zwischen der Vermarktung eigener Produkte und Dienstleistungen einerseits und der Degradierung zum Billig- bzw. Hilfslieferanten andererseits liegt. Als Königsweg empfehlen sie eine Partnerschaft mit anderen Betrieben, die eine relative Unabhängigkeit gewährt.

Die Anschaffungs-Funktion hat den Auftrag, zu den bestmöglichen Konditionen die Produktionsfaktoren zu beschaffen, sowohl Rohstoffe als auch Maschinen und Werkzeuge sowie das notwendige Personal.

Die Produktions-Funktion muss nach Eingang der Bestellungen die Produktion nach den vorgegebenen Mengen und Qualitäten sichern, inklusive Qualitätskontrolle und Wartung der Maschinen und Werkzeuge. In diesem Zusammenhang ist in der Regel auf eine Anpassung der Arbeit an die niedrige Qualifikation des Personals zu achten.

Die Produktivität einer Organisation errechnet sich dabei über das Verhältnis der Produktion zur Arbeitsquantität⁹. So ist beispielsweise die Produktivität in einer Stahlgießerei 200 Tonnen Stahl pro Arbeiter pro Jahr. Diese Produktivität hängt ab von drei Faktoren: der Arbeit selbst, der Arbeitsorganisation und den zur Verfügung stehenden Produktionsmitteln. Das Ausbildungsniveau und die Qualifizierung der Arbeitnehmer sind demnach Parameter, die den Faktor Arbeit beeinflussen. Eine bedeutende Rolle spielen auch die Produktionsmittel, d.h. das investierte Kapital.

Die Finanz-Funktion wird die vorhersehbaren Kosten der Unternehmensaktivitäten errechnen, um Finanzierungsmodelle zu bestimmen, auf die das Unternehmen zurückgreifen kann (Eigenkapital, kurz- oder langfristige Anleihen), und die aus der wirtschaftlichen Aktivität resultierenden Zahlungsflüsse übernehmen (Ein- und Ausgaben).

⁹ De WASSEIGE (1984), S 42 - 46

Bei der Management-Funktion, auch Verwaltungsfunktion genannt, geht es darum, die Arbeiten des Personals zu planen, zu organisieren, zu befehlen, zu koordinieren und zu kontrollieren. Gubbels et al. weisen hier darauf hin, dass eine klare Organisationsstruktur zur guten Funktionsweise eines jeden Betriebes beiträgt. Ein Organigramm solle aufzeigen, wie die Zuständigkeits- und Entscheidungsstrukturen aufgebaut sind. Somit könne auch die von Sozialbetrieben angestrebte demokratische Funktionsweise deutlich umschrieben werden.

I.4.2.2. Die Funktionen des sozialen Systems

Das soziale System hat die Integration aller Mitglieder zur Aufgabe. Dies betrifft die Art und Weise, wie die sozialen Beziehungen aufgebaut werden an einem Ort, an dem gemeinsam gelebt wird, um somit den Respekt für die Zielsetzung der Organisation zu schaffen.

Das produktive System wird demnach im Rahmen der Arbeitsteilung nicht als eine rein mechanische Anordnung von Individuen oder Aufgaben angesehen. Es wird darauf hingewiesen, dass sich soziale Beziehungen knüpfen mit bestimmten Solidaritäten und Konflikten, die sowohl von den Werten der Organisation als auch von deren Umwelt mitbeeinflusst werden. Eine Teilnahme an einer Organisation schließt nicht die Vielzahl von unterschiedlichen Interessen aus, aber ein Minimum von Zustimmung und Konsens am gemeinsamen Projekt muss bestehen.

Es gilt also einerseits, das produktive System als einen Ort anzusehen, an dem die Mitglieder der Organisation im Rahmen der wirtschaftlichen Zielsetzung gemeinsam bestehen, sich entfalten und einen Teil ihrer Existenz verbringen können.

I.5. Schlussfolgerungen

Im ersten Abschnitt haben wir die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Nicht-kommerziellem Sektor und Sozialökonomie dargestellt.

Im zweiten Abschnitt haben wir aus arbeitssoziologischer Sicht sowohl die wirtschaftlichen als auch die sozialen Funktionen einer produktiven Organisation dargestellt.

Der Kern der Thematik liegt also in der Verflechtung von wirtschaftlicher Aktivität und sozialer Zielsetzung bzw. sozialer Rentabilität. Dies betrifft in gewisser Hinsicht sowohl privatwirtschaftliche als auch Sozial- bzw. Nicht-kommerzielle Betriebe.

Der Begriff der wirtschaftlichen Aktivität, als dem Angebot von Gütern oder Dienstleistungen zur Befriedigung einer Nachfrage oder von Bedürfnissen - entweder auf dem Markt oder über andere Wege - , ist relativ klar.

Der Begriff der sozialen Zielsetzung ist weniger klar. Hier geht es um Integration, um die Schaffung von Arbeitsplätzen für Risikogruppen. Die Verantwortlichen sprechen in diesem Zusammenhang von sozialer Rentabilität, das heißt die Aktivität lohnt sich, ist einträglich für die Gesellschaft. Das Problem liegt unseres Erachtens nach darin, dass dieser soziale Gewinn nur schwer zu errechnen ist und schwer an den Einzelnen verteilt werden kann. Deshalb wird in manchen Gegenden auch eher von Sozial-Profit als von Non-Profit gesprochen. Zu diesem Zweck ist seinerzeit auch die Sozialbilanz in Unternehmen eingeführt worden, die jedoch nicht diesen Gesamtgewinn für die gesamte Gesellschaft beinhaltet.

II DER SEKTOR IN BELGIEN

II.1. Quantitative Darstellung

Nachdem der Untersuchungsgegenstand soweit eingegrenzt wurde, wollen wir hier darstellen, welche Ausmaße dieser Sektor in Belgien annimmt. Wir beschränken uns dabei auf den Föderalstaat und die Deutschsprachige Gemeinschaft. Defourny hat mit seinen Mitarbeitern vom Centre d'économie sociale an der Universität Lüttich die bestehende internationale Klassifizierung der Non-Profit-Organisationen angepasst, um auf die Statistiken des Landesamtes für Sozialsicherheit zurückgreifen zu können. Diese Angaben fassen die Beschäftigung nach juristischem Statut der Einrichtung und die wirtschaftliche Tätigkeit nach der NACE-Kodierung zusammen.

Tabelle 3 : Beschäftigung des Nicht-kommerziellen Sektors (NKS) in Belgien (1998)

	NKS im weiteren Sinne		NKS im engeren Sinne	
	Beschäftigte	VZÄ	Beschäftigte	VZÄ
V.o.G. (1)	284 877	194 569	265 639	180 469
Krankenkassen	12 500	11 584	1 250	1 158
Öffentlicher Sektor (2)	1 017 489	852 611	513 675	401 816
Beschäftigte NKS Belgien	1 314 866	1 058 765	780 564	583 444
Beschäftigte Belgien	3 190 396	2 714 869	3 190 396	2 714 869
Beschäftigte NKS in %	41,2 %	39,0 %	24,5 %	21,5 %

Quelle : Centre d'économie sociale, ULg.

(1) Ohne das bezuschusste Personal des freien Unterrichtswesens und der PRIME-, TCT- und DAC-Stellen.

(2) Inklusive des bezuschussten Personals des freien Unterrichtswesens und der PRIME-, TCT- und DAC-Stellen.

Wir ersehen aus dieser Tabelle, dass der Nicht-kommerzielle Sektor 1998 im weiteren Sinne rund zwei Fünftel der Gesamtbeschäftigung in Belgien ausmachte, im engeren Sinne hingegen nur noch ein Viertel.

Der Unterschied in der engeren Definition liegt darin, dass bei den V.o.G. die sogenannten „falschen“ V.o.G., die bei einer genaueren Betrachtung eine lukrative Zielsetzung haben, gestrichen werden¹⁰. Dieser Unterschied macht 0,6% der Gesamtbeschäftigung aus.

¹⁰ Die sogenannten „falschen“ V.o.G. findet man in bestimmten nicht-kommerziellen Branchen wie dem Sport (z.B. Fitnesscenter oder Fußballklubs) oder der Kultur (gewisse Privatradios). Auch in Branchen, die den Marktgesetzen unterworfen sind, findet man solche V.o.G. Diese erfüllen zwar formell die Bedingungen, ihr Ursprung und ihre Aufgabe lassen jedoch unzweifelhaft auf eine lukrative Zielsetzung schließen. Als Beispiele nennt DELVILLE & al. (2001) diverse Studien- und Beratungsagenturen (technische, juristische, Werbe- und sonstige). Dazu gehören jedoch keine Einrichtungen, die eine allgemeine Wirtschaftsförderung betreiben wie Handelskammern oder Berufsvereinigungen.

Bei den Krankenkassen ist die Differenz noch geringer, sie liegt bei 0,4 % der Gesamtbeschäftigung.

Der Hauptunterschied liegt bei den Einrichtungen des öffentlichen Sektors und beträgt rund 16%.

Ein Viertel aller Beschäftigten ist demnach in rein nicht-kommerziellen Einrichtungen tätig, die unabhängig vom öffentlichen Sektor sind.

Tabelle 4: Verteilung der Beschäftigung im NKS in Belgien nach Aktivität (1998)

	Beschäftigte	%	VZÄ	%
NKS im weiteren Sinne				
1. Kultur, Sport & Freizeit	48 329	3,7	26 809	2,5
2. Erziehung & Forschung	355 001	27,0	280 825	26,5
3. Gesundheit	152 467	11,6	114 801	11,8
4. Soziale Aktion	172 316	13,1	122 374	11,6
5. Rechtsbeistand & Interessenvertretung	4 668	0,4	3 792	0,4
6. Öffentliche Behörden	356 788	27,1	314 597	29,7
7. Andere nicht-kommerzielle Aktivitäten	190 541	14,5	171 900	16,2
8. Andere nicht genannt / 9. Prime, TCT, DAC	34 759	2,6	23 665	2,2
Total	1 314 866	100,0	1 058 765	100,0
NKS im engeren Sinne				
1. Kultur, Sport & Freizeit	48 329	6,2	26 809	4,6
2. Erziehung & Forschung	355 001	45,6	280 825	48,2
3. Gesundheit	152 467	19,6	114 801	19,7
4. Soziale Aktion	172 316	21,9	122 374	20,8
5. Rechtsbeistand & Interessenvertretung	4 668	0,6	3792	0,7
7. Andere nicht-kommerzielle Aktivitäten	13 027	1,7	11 177	1,9
8. Andere nicht genannt / 9. Prime, TCT, DAC	34 759	4,5	23 665	4,0
Total	780 564	100,0	583 444	100,0

Quelle : Centre d'économie sociale, ULg.

Nach der weiteren Definition des Nicht-kommerziellen Sektors sind die bedeutendsten Tätigkeitsfelder die Erziehung und die öffentliche Verwaltung, die jeweils rund ein Viertel der Arbeitnehmer des Nicht-kommerziellen Sektors beschäftigen.

In der engeren Definition entfällt der Tätigkeitsbereich der Öffentlichen Verwaltung ganz. Als zweiter Unterschied entfallen, wie eben gesehen, die falschen V.o.G. und die Krankenkassen im Tätigkeitsbereich „andere nicht-kommerzielle Aktivitäten“. Hier fallen rund 177.000 Beschäftigte aus der Statistik raus, der Anteil reduziert sich von 15% auf rund 1,6% an der Gesamtbeschäftigung im Nicht-kommerzieller Sektor. Alle anderen Tätigkeitsbereiche bleiben in der engeren Definition unverändert.

II.2. Die beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen

Zahlreiche Staatsreformen haben die Kompetenzen zwischen dem Föderalstaat, den Regionen und der Deutschsprachigen Gemeinschaft neu verteilt. So ist die Deutschsprachige Gemeinschaft seit Januar 2000 auch zuständig für die Kompetenz Beschäftigung, die in diesem Zusammenhang eine bedeutende Rolle einnimmt. Was die Sozialwirtschaft anbelangt, so ist die Zuständigkeit geteilt: die Deutschsprachige Gemeinschaft übt die Kompetenz aus in Bezug auf Ausbildungs- und Beschäftigungsthemen und die Wallonische Region in Bezug auf wirtschaftliche Themen.

Im Folgenden wollen wir die wichtigsten Beihilfen und die speziellen Gesellschaftsformen auflisten, die von Sozialbetrieben genutzt werden können. Wir beschränken uns überwiegend auf die Rahmenbedingungen, die wir später auch bei der Auswertung der Felduntersuchung wieder antreffen.

II.2.1. Beihilfen

II.2.1.1. Bezuschusste Vertragsarbeitnehmer

Das System der Bezuschussten Vertragsarbeitnehmer (BVA) wurde nach Übertragung der Beschäftigungskompetenz eingeführt, indem die bestehenden Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zusammengelegt wurden¹¹. Dieses System gewährt privaten nicht-kommerziellen Arbeitgebern Interventionen in den Lohnkosten in Form einer Jahresprämie. Dazu gehören Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht, die ein soziales, humanitäres, kulturelles oder ein auf die Förderung des Sports, des Tourismus, der nachhaltigen Entwicklung oder der Existenzgründungshilfe bezogenes Ziel verfolgen.

Ausgeschlossen von diesen Prämien sind Einrichtungen wie V.o.G., in denen mehrheitlich lokale öffentliche Behörden vertreten sind, Krankenhäuser und öffentliche Kreditanstalten¹².

Eine Stelle als BVA besetzen kann der entschädigte Vollarbeitslose, der Arbeitslosengeld oder eine Wartebeihilfe für alle Tage der Woche bezieht, sowie eine Reihe von gleichgestellten Arbeitnehmern, wie beispielsweise Empfänger des Existenzminimums oder der Sozialhilfe.

Die Höhe der Prämie variiert zwischen 6.197 und 18.592 Euro pro Jahr pro in Vollzeitäquivalent ausgedrückter Einstellung eines BVA und hängt von einer jeweiligen festgesetzten Dauer der Arbeitslosigkeit ab.

¹¹ Dazu gehören der Interministerielle Haushaltsfonds, PRIME und bezuschusste Vertragsangestellte (BVA/ACS)

¹² Ein ähnliches System für bezuschusste Vertragsangestellte besteht seit 2002 für lokale Behörden.

Des Weiteren wird ein Zuschuss von 21.071 Euro pro Jahr pro in Vollzeitäquivalent ausgedrückter Einstellung eines BVA gewährt für Personen, die Koordinationsaufgaben übernehmen in sozioprofessionellen Eingliederungsprojekten mit Risikopublikum, in Projekten zur Vorbeugung sozialer Ausgrenzung einschließlich der Betreuung von Personen mit einer Behinderung oder in Projekten zur Notaufnahme hilfsbedürftiger Personen und in Projekten begleitenden Wohnens.

In diesem Falle muss der BVA im Besitz eines der auszuübenden Funktion entsprechenden Diploms sein oder eine entsprechende Berufserfahrung aufweisen.

Die Genehmigung (bzw. Ablehnung) des Abkommens erfolgt unter anderem aufgrund einer Bewertung der Projekte nach bestimmten Kriterien: Der gesellschaftliche Bedarf in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die finanzielle Tragbarkeit des Projekts, die sozial und beruflich qualifizierenden Aspekte des Projekts für die Arbeitnehmer, die nachhaltige Entwicklung sowie die Arbeitsmarktlage in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und Haushaltsmittel der Regierung.

Im Juni 2001 waren 306 Personen (225 VZÄ) bei 98 Arbeitgebern als BVA beschäftigt, davon 25 in der Kategorie 4¹³.

II.2.1.2. Berufliches Übergangsprogramm (BÜP)

Hierbei handelt es um eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für nicht-kommerzielle Arbeitgeber, die sich an niedrig qualifizierte Arbeitslose, Empfänger des Existenzminimums und ihnen gleichgestellte Arbeitssuchende richtet. Die Arbeitgeber erhalten einen Zuschuss durch den Föderalstaat und die Deutschsprachige Gemeinschaft, bzw. der Wallonischen Region und können des Weiteren eine Reduktion der Arbeitgeberlasten erhalten¹⁴.

Die Arbeitsverträge können auf bestimmte oder unbestimmte Dauer abgeschlossen werden und müssen mindestens 0,5 Vollzeitäquivalent betragen. Die Gewährung der Vorteile des BÜP darf nicht länger als 2 Jahre (bzw. 3) für den gleichen Arbeitnehmer dauern.

Ein Arbeitgeber kann gleichzeitig weitere Vorteile in Form von bestimmten Verminderungen nutzen, wie beispielsweise die Entlastung der Arbeitgebersozialbeiträge, die Integrationszulage (ONEM) oder die Aktivierung der Sozialhilfe sowie der monatlichen Pauschalzulage der DG.

Das Arbeitsamt sorgt für eine Begleitung des Arbeitnehmers zu Beginn des Vertrags, während der Beschäftigung und nach deren Ablauf (Arbeitsuche,

¹³ RDG (2001)

¹⁴ Aufgrund der Übertragung der Kompetenz Beschäftigung erarbeitet die Regierung zurzeit einen Erlassentwurf zur Abänderung des Erlasses der Wallonischen Region vom 6. November 1997 zur Ausführung des Dekretes vom 18. Juli 1997 zur Schaffung eines beruflichen Übergangsprogramms.

Berufsausbildung, ...). Dabei handelt es sich um ein Recht des Arbeitnehmers auf diese Dienstleistungen zurückgreifen zu können.

II.2.1.3. Die Rahmenbedingungen für Beschützende Werkstätten

Die Arbeitnehmer mit Behinderung erhalten einen regulären Arbeitsvertrag und beziehen mindestens den garantierten durchschnittlichen Mindestmonatslohn. Sie zahlen Soziallasten und haben genauso Anrecht auf Sozialleistungen.

Die Minderleistung, die aus ihrer Behinderung resultiert, wird durch einen Zuschuss für die Beschützende Werkstätte kompensiert, der je nach Leistungsfähigkeit zwischen 20% und 90% der Lohnkosten liegt.

Da die Art der Behinderung nicht notwendigerweise der tatsächlichen Minderleistung bei einer bestimmten Arbeit entspricht, darf die Leistungsfähigkeit nicht länger von der Behinderungsart einer Person abhängig gemacht werden. Bis 1997 wurde dies so gehandhabt. Die tatsächliche Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers mit Behinderung wird nun anhand einer umfassenden Tabelle evaluiert. Auf Grundlage dieser Evaluation wird der Arbeitnehmer in eine von fünf Leistungskategorien eingestuft, auf deren Basis auch die Bezuschussung erfolgt.

Aufgrund der Einstellung von nichtbehinderten Arbeitnehmern in den Beschützenden Werkstätten, die gelegentlich für die Betreuung eingesetzt wurden, ist der Schlüssel für die Gruppenleitung auf 1 zu 6 gesunken.

Tabelle 5: Die **Finanzierung** der Beschützenden Werkstätten

Zuschüsse auf Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer mit Behinderung

<u>Leistungskategorie</u>	<u>Punkte</u>	<u>Zuschuss</u>
A	85-99	20%
B	75-84,9	35%
C	65-74,9	50%
D	50-64,9	70%
E	< 49,9	90%

Zuschüsse auf die Betriebskosten	0,25 € pro geleistete Stunde
Zuschüsse auf Infrastruktur	80%
Zuschüsse auf die Ausstattung	50%
Zuschüsse auf das Kaderpersonal	± 60%

Des Weiteren bestehen Ausbildungsabteilungen in den Beschützenden Werkstätten, da die meisten behinderten Arbeitnehmer selten über ausreichende sozialberufliche Fähigkeiten verfügen und den Anforderungen in Bezug auf Leistung und Rentabilität nicht von Beginn an genügen können.

Die Dienststelle kann eine Ausbildung in einer Ausbildungsabteilung für höchstens 12 Monate genehmigen.

II.2.1.4. Maribel social

Diese Maßnahme sieht eine Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge vor, vorausgesetzt es werden zusätzliche Arbeitnehmer eingestellt. Die Arbeitgeber, die diese Maßnahme in Anspruch nehmen können, müssen in folgenden Sektoren tätig sein: Krankenhäuser, Altenheime, Psychiatrische Anstalten, anerkannte Familien- und Seniorenhilfe, Beschützende Werkstätten, Jugendhilfe, berufliche und soziale Integration von Behinderten. Im Jahr 1993 wurde diese Maßnahme auf den soziokulturellen Sektor ausgeweitet und die Reduzierung der Soziallasten von 322 auf 967 Euro verdreifacht.

II.2.1.5. Beschäftigung von Empfängern des Existenzminimums

Artikel 60 §7 des Grundlagengesetzes über die Öffentlichen Sozialhilfezentren sieht vor, dass diese alle Maßnahmen ergreifen müssen, um Empfängern des Existenzminimums eine Arbeitsstelle zu verschaffen.

Die ÖSHZ können in Anwendung dieses Artikel 60 §7 selber als Arbeitgeber auftreten oder die Personen anderen Arbeitgebern überlassen, beispielsweise den Gemeinden, anderen ÖSHZ, den V.o.G mit sozialer oder kultureller Zielsetzung oder einem öffentlichen Krankenhaus. In beiden Fällen ist das ÖSHZ, von dem der Empfänger abhängt, verantwortlich für die Zahlung des Lohnes.

Das Überlassung eines Empfängers des Existenzminimums wird in einem Vertrag festgehalten, der von dem als Arbeitgeber auftretenden ÖSHZ, dem Entleiher und dem Empfänger des Existenzminimums unterzeichnet wird. Dieser Vertrag wird vor Beginn der Überlassung abgeschlossen und enthält Bedingungen und Dauer der Überlassung.

Die Verwaltung der Sozialhilfe des föderalen Ministeriums für Soziale Angelegenheiten, Volksgesundheit und Umwelt entrichtet dem als Arbeitgeber auftretenden ÖSHZ einen Betrag, der dem des Existenzminimums entspricht, das die beschäftigte Person bezogen hätte, wäre sie nicht eingestellt worden. Zusätzlich gilt eine vollständige Befreiung der auf den Lohn zu entrichtenden Arbeitgeberbeiträge.

II.2.2. Aktivierungsmaßnahmen

Bei den Aktivierungsmaßnahmen werden die Mittel für die Beschäftigung verwendet, die sonst als Arbeitslosenentschädigung gezahlt werden. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Begleitmaßnahmen für Arbeitsuchende.

II.2.2.1. Lokale Beschäftigungsagenturen

Die lokalen Beschäftigungsagenturen organisieren die gelegentliche Beschäftigung von vollentschädigten Arbeitslosen bei Privatpersonen oder Einrichtungen. Es handelt sich dabei um Tätigkeiten, die vom normalen Arbeitskreislauf nicht wahrgenommen werden.

Als Tätigkeitsfelder kommen in Frage: Dienstleistungen bei Privatpersonen, gemeinnützige Dienstleistungen, Dienstleistungen in V.o.G. oder Schulen oder Saisonarbeit in der Landwirtschaft und im Gartenbau.

Der Arbeitslose darf maximal 45 Stunden im Monat leisten und erhält dafür 3,7 Euro Netto. Der Arbeitslose erhält weiterhin sein Arbeitslosengeld.

Während dieses Angebot seit der Gründung der Lokalen Beschäftigungsagenturen in 1987 auf freiwilliger Basis geschaffen wurde, wird 1993 eine Einschreibung für bestimmte Personen zur Pflicht: seit drei Jahren vollentschädigte Arbeitslose sowie Jugendliche, die seit zwei Jahren Wartegeld beziehen.

II.2.2.2. Programm SINE

Diese Aktivierungsmaßnahme zielt seit Juni 1999 auf die Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen in Eingliederungsbetrieben oder in Beschützenden Werkstätten ab. Die Personen müssen seit mindestens fünf Jahren arbeitslos sein, wobei ihre Arbeitslosenunterstützung im Gegensatz zu den LBA auf unbestimmte Dauer aktiviert werden kann. Die Gehälter müssen dem Barema entsprechen und setzen demnach eine finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an den Lohnkosten voraus.

II.2.3. Europäische Maßnahmen

Ein erstes Finanzinstrument ist der Europäische Sozialfonds (ESF), mit dem die Europäische Union ihre strategischen Ziele für die Beschäftigungspolitik in konkrete Maßnahmen umsetzt. Er fördert sowohl Aktionen, die den Einstieg oder die Rückkehr in den Arbeitsmarkt erleichtern, als auch Aktionen, die bereits Beschäftigten helfen, ihre beruflichen Aussichten zu verbessern.

Die Programme werden über viele unterschiedliche Vermittler im öffentlichen und privaten Sektor umgesetzt. Dabei handelt es sich um nationale, regionale und lokale Behörden, Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung, gemeinnützige Organisationen und die Sozialpartner, also Gewerkschaften und Betriebsräte, Industrie- und Berufsverbände und Einzelunternehmen.

Die in der DG geförderten Maßnahmen richten sich vor allem an Einzelpersonen im Rahmen von Weiterbildungsangeboten, umfassen aber auch die Förderung von Strukturen und übergreifenden Maßnahmen, wie Arbeitsmarkt-Studien, Informationsarbeit und ähnliches.

Ein zweites Finanzinstrument ist das LIFE-Programm, mit dem die Europäische Union erstmals eine gemeinschaftliche Umweltpolitik fördern und umsetzen will. Es finanziert vorbereitende Aktionen, Demonstrationsvorhaben, Aktionen zur technischen Unterstützung sowie Vorhaben mit Förderungs- oder Anstoßcharakter.

Seit 1999 läuft im Rahmen dieses Programms in der DG das Projekt „RCYCL“ unter Leitung des Ministeriums der DG. Ziel ist es, ein Netzwerk von Initiativen im Bereich der Sozialökonomie zu koordinieren und zu unterstützen. Dabei sollen Aspekte des Umweltschutzes, der Ausbildung und der Beschäftigung durch die Wiederverwertung von Sperrmüll vereint werden.

Ein Koordinator ist beim Ministerium der DG eingestellt worden. Die Lohnkosten werden wie folgt aufgeteilt: 50% über das LIFE Programm, 25% über das föderale Ministerium für soziale Angelegenheiten und 25% über die Deutschsprachige Gemeinschaft. In 2000 waren 5 und in 2001 6 Personen beschäftigt.

II.2.4. Rechtsformen

Wir wollen in diesem Abschnitt vor allem auf die besonderen Rechtsformen eingehen, die für die Förderung von Sozialbetrieben geschaffen wurden.

Diese bestehen neben den klassischen Gesellschaftsformen, auf die wir hier nicht mehr im Einzelnen eingehen möchten. Dabei handelt es sich um die Aktiengesellschaft – AG, die Gesellschaft mit beschränkter Haftung – GmbH, die Genossenschaften – KG, sowie um die Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht – V.o.G.

Da wir es bei unserer Felduntersuchung ausschließlich mit V.o.G. zu tun haben, wollen wir nochmals kurz die Vor- und Nachteile dieser Rechtsform in Erinnerung rufen:

Eine Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht benötigt kein Startkapital bei ihrer Gründung, sie unterliegt in der Regel der Steuer von juristischen Personen, ihre Teilhaber sind nicht persönlich haftbar und sie kann als einzige der oben genannten Gesellschaften Subsidien beantragen. Diese Beihilfen können vom Gesetzgeber für Funktionskosten, Personalkosten oder Investitionskosten gewährt werden, wenn die vorgesehenen Kriterien erfüllt werden. Hingegen ist es ihr nicht möglich, in den Genuss von Investitions- oder Expansionsprämien zu gelangen. Der Zugang zu öffentlichen Aufträgen und die Teilnahme an Submissionen sind nicht erlaubt.

Als besondere Gesellschaftsformen für Sozialbetriebe können genannt werden:

- Der Eingliederungsbetrieb
- Das Zentrum für Berufsausbildung durch Arbeit
- Die Sozialwerkstatt

II.2.4.1. Der Eingliederungsbetrieb

Der Betrieb oder die Vereinigung, die die soziale und berufliche Eingliederung von wenig qualifizierten Personen oder von besonders schwer vermittelbaren Arbeitssuchenden zum Gesellschaftszweck hat, kann als Eingliederungsbetrieb anerkannt werden.

Als schwer vermittelbare Arbeitssuchende gelten Personen, die 24 Monate als Arbeitssuchende eingetragen sind, kein Diplom der oberen Stufe des Sekundarunterrichts besitzen und im Laufe der letzten 12 Monate weder einen Vollzeitunterricht besucht, noch 150 Stunden als Lohnempfänger oder mehr als ein Quartal als Selbständige gearbeitet haben. Minimeempfänger werden diesen Personen gleichgestellt.

Als Bedingung für die Zulassung verpflichtet sich der Arbeitgeber, einen Prozentsatz schwer vermittelbarer Arbeitssuchenden zu beschäftigen. Dieser beläuft sich auf 20% im 1. Jahr und steigt bis zum vierten Jahr progressiv auf 50%. Zudem sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Tarifverträge der zuständigen Paritätischen Kommission einzuhalten.

Als Zuschüsse werden gezahlt:

- für die Unterstützung des Anlaufs der Tätigkeit zur Teilentlohnung des Betriebsleiters in den ersten 3 Jahren, von 18.592 Euro im 1. Jahr bis zu 6.197 Euro im 3. Jahr.
- für die Einstellung jedes Arbeiters, der als besonders schwer vermittelbarer Arbeitssuchender betrachtet wird, werden folgende Prämien während 4 Jahren pro vollzeitlich Beschäftigten gezahlt: 4.958 Euro im 1. Jahr, 3.718 Euro im 2. Jahr, 2.479 Euro im 3. Jahr und 1.240 Euro im 4. Jahr.

In besonders begründeten Fällen kann die Regierung von den erwähnten Beträgen aufgrund der im Zulassungsantrag enthaltenen Elemente abweichen. Unseres Wissens besteht zurzeit kein Eingliederungsbetrieb in der DG.

II.2.4.2. Das Zentrum für Berufsausbildung durch Arbeit (ZBA)

Das Ziel eines solchen Zentrums ist es, Arbeitsuchende durch den Einsatz einer spezifischen Pädagogik auszubilden. Diese beruht auf der Ausübung einer produktiven Tätigkeit und einer angepassten theoretischen Ausbildung sowie einer sozialpsychologischen Betreuung. Die Berufsausbildung muss mindestens 300 Stunden pro Jahr für jeden Teilnehmer betragen und darf höchstens 2 Jahre einschließlich der durchgeführten Arbeitsleistungen dauern.

Die sozialberufliche Eingliederung im Anschluss an diese Ausbildung wird gewährleistet durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages oder den Zugang zu einer qualifizierenden Berufsausbildung. Ein individueller Arbeitsvertrag wird zwischen dem ZBA, dem Arbeitsuchenden und dem Arbeitsamt abgeschlossen. Die ZBA können Personen aufnehmen, die folgende Bedingungen erfüllen:

- der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen;
- kein Abschlusszeugnis des oberen Sekundarunterrichts besitzen;
- nicht in einer Unterrichtsanstalt mit vollem Stundenplan eingeschrieben sein.

Oder aber:

- Empfänger des Existenzminimums;
- Langzeitarbeitslose (1 Jahr eingetragen und arbeitslos sein);
- Berufsrückkehrer (3 Jahre keine berufliche Tätigkeit ausgeübt und kein Arbeitslosengeld, Wartegeld oder Unterbrechungsgeld bezogen haben), die sich der Erziehung der Kinder, Betreuung/Pflege der Eltern gewidmet haben.

Die Betriebs- und Personalkosten, die bei der Ausführung der Ausbildung entstehen, können von der DG bezuschusst werden. Dabei handelt es sich um Gehaltskosten des Betreuungspersonals, Funktionskosten, Materialkosten sowie Teilnehmerkosten.

Zurzeit wird noch das Pilotprojekt "Selfpro" von der DG unterstützt, das ebenfalls seit dem 01.01.2000 vom Europäischen Sozialfonds kofinanziert wird. Der verbleibende Anteil der DG wird dann nochmals zur Hälfte durch das föderale Ministerium für soziale Angelegenheiten unterstützt. Nach einer Auswertung dieses Pilotprojektes sollen dann die definitiven Rahmenbedingungen festgelegt werden.

II.2.4.3. Die Sozialwerkstatt

Ziel einer Sozialwerkstatt ist es, Arbeitsplätze für sehr schwer vermittelbare Arbeitsuchende zu schaffen in einem angepassten Arbeits- und Anleitungsumfeld. Dazu sollen angemessene Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten zum Nutzen der Allgemeinheit angeboten werden.

Das Zielgruppenpublikum setzt sich zusammen aus sehr schwer vermittelbaren Arbeitsuchenden, d.h. Arbeitsuchende, die keine Arbeitsstelle im regulären Arbeitskreislauf oder im Rahmen eines anderen Wiederbeschäftigungsprogramms erlangen bzw. beibehalten können, die jedoch im entsprechenden Rahmen einer geregelten Arbeit nachgehen können.

Die potentiellen Arbeitnehmer einer Sozialwerkstatt müssen folgende kumulative Bedingungen erfüllen:

- geistige, körperliche, sensorische und/oder psychische Einschränkungen oder Schwierigkeiten aufweisen;
- beim Arbeitsamt eingetragen sein und einem individuellen Eingliederungsweg folgen;
- mindestens 3 Jahre weder als Arbeitnehmer noch als Selbständiger berufstätig gewesen sein;
- kein Diplom der Oberstufe (Sekundarunterricht) besitzen.

Auch an Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht werden gewisse Anforderungen gestellt, um als Sozialwerkstatt zugelassen zu werden:

- mindestens 80% Zielgruppenarbeitnehmer einstellen (mit Ausnahme des Betreuungspersonals);
- Gewährleistung der Betreuung durch einen VZÄ Betreuer pro sechs Zielgruppenarbeitnehmer;
- einen Betriebsplan und Begleitplan vorlegen.

Der Vorschlag der Einstellung eines Arbeitsuchenden in einer Sozialwerkstatt erfolgt durch einen vorschlagsberechtigten Begleitungsträger¹⁵ und muss im Rahmen eines Eingliederungsweges des Arbeitsuchenden stattfinden.

Die öffentliche Hand interveniert in den Lohnkosten der Zielgruppenarbeitnehmer mittels eines degressiven Zuschusses pro vollzeitäquivalenten Zielgruppenarbeitnehmer. Im ersten Jahr beläuft sich dieser Zuschuss auf 16.113 Euro, im zweiten auf 13.634 Euro und in den folgenden Jahren schließlich auf 11.155 Euro.

Für die Betreuer wird höchstens eine jährliche Intervention in den Lohnkosten eines vollzeitäquivalenten Betreuers von 21.071 Euro pro Tranche von 6 Zielgruppenarbeitnehmern gewährt.

In der DG wird zurzeit das Pilotprojekt "Hof Peters" unterstützt, das ebenfalls seit dem 01.01.2001 vom Europäischen Sozialfonds kofinanziert wird. Der verbleibende Anteil der DG wird dann nochmals zur Hälfte durch das föderale Ministerium für soziale Angelegenheiten unterstützt.

Die Kosten umfassen die Personalkosten der Betreuer, die Funktions- und Materialkosten sowie die Lohnkosten der Teilnehmer.

¹⁵ Arbeitsamt der DG, ÖSHZ, Dienststelle für Personen mit einer Behinderung.

II.2.4.4. Die Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung

Anfang der Neunziger Jahre wurde dieses Statut vor Allem deshalb geschaffen, um die Situation von gewissen V.o.G. zu klären, die überwiegend im Wettbewerb kommerzielle Tätigkeiten ausüben. Es sollte ihnen somit ermöglicht werden, dies weiterhin zu tun und trotzdem eine soziale Zielsetzung zu verfolgen.

Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine eigenständige, sondern um ein ergänzende Rechtsform, die von allen kommerziellen Gesellschaften erlangt werden kann. Somit sollen die Vereinigungen ohne Erwerbszweck dazu bewegt werden, sich in eine kommerzielle Gesellschaft umzuwandeln.

Im Gegensatz zur V.o.G. unterliegt die Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung im Prinzip der Unternehmenssteuer. Der Hauptteil des Gewinnes muss jedoch in die soziale Zielsetzung investiert werden, Gewinnverteilungen an die Kapitalinhaber sind möglich, aber nur begrenzt. Unter gewissen Bedingungen können diese Gesellschaften jedoch der Besteuerung von Rechtspersonen unterliegen, wenn a) die Gewinnverteilung in den Statuten verboten ist und b) eine Aktivität ausgeübt gemäß Artikel 181 des Einkommensteuergesetzbuches, wie beispielsweise Bildung oder Familien- und Seniorenhilfe.

Die Unternehmen mit diesem Statut haben keinen Zugang zu Arbeitsplatzbeschaffungsmaßnahmen wie BVA, BÜP oder PRIME. Es ist auch nicht explizit vorgesehen, dass ein solches Unternehmen Arbeitsplätze für niedrig qualifizierte oder schwer vermittelbare Arbeitssuchende schaffen muss. Als soziale Zielsetzung wird weitgehend eine Bereicherung für die Allgemeinheit verlangt.

Sehr wohl kann eine Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung, wie alle anderen Handelsgesellschaften auch, Einstellungsbeihilfen wie Eins Plus oder Maribel erhalten oder sonstige Beihilfen für Investitionen, Beratung, Forschung, usw. Der Zugang zu öffentlichen Aufträgen ist ihnen ebenfalls erlaubt.

Um in der Wallonischen Region als Eingliederungsbetrieb anerkannt zu werden, muss ein Betrieb über die Rechtsform einer Gesellschaft mit sozialer Finalität verfügen (Dekret vom 16.07.1998). Für ein Zentrum durch Berufsausbildung durch Arbeit (ZBA) ist es hingegen verpflichtend, das Statut einer V.o.G. (oder eines Öffentlichen Sozialhilfezentrum - ÖSHZ) zu haben.

III FELDUNTERSUCHUNG

III.1. Vorgehensweise

Die Planung der Felduntersuchung wurde von einem Begleitausschuss¹⁶ vorgenommen, der zu diesem Zweck einberufen wurde. Dieser hat die V.o.G, die dem Konzept der Sozialökonomie entsprechen, ausgewählt und einen thematisch orientierten Leitfaden erstellt.

Die Befragung sollte anhand teilstrukturierter und problemzentrierter Interviews durchgeführt werden, um den Teilnehmern sehr weitgehende Artikulationschancen einzuräumen und sie zu freien Erzählungen bezüglich alltagsnaher und typischer Handlungsprobleme anzuregen¹⁷. Die Betriebsleiter sind Mitte November 2001 angeschrieben worden, um diese Untersuchung anzukündigen und ihre Zielsetzung zu erläutern. Dies wurde auf der Versammlung des Arbeitskreises Sozialökonomie vom 20. November 2001 nochmals wiederholt.

Die Interviews haben zwischen Dezember 2001 und Januar 2002 stattgefunden und dauerten durchschnittlich zwei Stunden.

Abschließend soll an die Absprache erinnert werden, die Ergebnisse dieser Arbeit selbstverständlich anonym zu behandeln. Zielsetzung ist es, den politisch Verantwortlichen bei der Entscheidungsfindung bezüglich der zukünftigen Gestaltung der Sozialökonomie in der DG eine Hilfestellung zu leisten.

Es muss an dieser Stelle unterstrichen werden, dass alle kontaktierten Gesprächspartner sich sofort zu einem Gespräch bereit erklärt haben. Darüber hinaus erscheint es uns ebenfalls wichtig darauf hinzuweisen, dass die große Mehrheit der Verantwortlichen eine große Offenheit während dieser Fragestellung an den Tag legten.

Dies scheint aus unserer Sicht der Beweis dafür zu sein, dass sie bereit sind, sich positiv an den Überlegungen zwecks Gestaltung der Sozialökonomie in der DG zu beteiligen und dass ein gewisser Handlungsbedarf in diesem Sektor besteht, d.h., dass sie tagtäglich mit gewissen Schwierigkeiten konfrontiert sind und gewisse Erwartungen in das zu schaffende Regelwerk setzen.

Nach einer quantitativen Beschreibung der Beschäftigung in den Sozialbetrieben wollen wir im Anschluss daran die gemeinsamen Qualitäten der Sozialbetriebe herausstreichen, die sich je nach Einrichtung dennoch unterschiedlich ausgeprägt sein können.

¹⁶ Anlage 1 – Zusammensetzung des Begleitauschus

¹⁷ Anlage 2 - Gesprächsleitfaden

III.2. Die Beschäftigung in den Betrieben

III.4.1. Beschreibung der Arbeitnehmer

Tabelle 6: Klassifizierung der Aktivitäten

Aktivitäten	Rubriken
1. Kultur, Sport & Freizeit	
2. Erziehung & Forschung	
3. Gesundheit	
4. Soziale Aktion	<ul style="list-style-type: none">➤ Beschützende Werkstätte Eupen➤ Beschützende Werkstätte "Die Zukunft"➤ Betrieb für angepasste Arbeit "Adapta"➤ Familienhilfsdienst➤ SOS Selbsthilfe➤ Hof Peters
5. Rechtsbeistand und Interessenvertretung	
6. Öffentliche Behörden	
7. Andere nicht-kommerzielle Aktivitäten	<ul style="list-style-type: none">➤ Ausbildungszentrum für betriebliche Wiedergewinnungs- und Wiederverwertungstechniken – ABWie➤ Caritas-Gruppe St.Vith➤ Betrieb für Integration und Soziale Arbeit - BISA➤ Das Siebdruckatelier der CAJ➤ Zentrum für Berufsausbildung durch Arbeit – "Selfpro"➤ Mut➤ Die Alternative➤ "3R" – asbl "De bouche à oreille"
8. Andere nicht genannte Aktivitäten	
9. Prime, TCT, DAC	

Gemäß der Klassierung von nicht-kommerziellen Einrichtungen nach Defourny (siehe Kapitel 1) haben wir die ausgewählten Vereinigungen in die zwei Tätigkeitsbereiche „Soziale Aktion“ und „andere nicht-kommerzielle Tätigkeiten“ eingeordnet¹⁸.

Eine neue Klassierung für die Sozialökonomie wird in naher Zukunft wohl erarbeitet werden, da dieser Punkt in das Kooperationsabkommen über die Sozialwirtschaft mit aufgenommen wurde. Mit dieser Aufgabe soll der Studien- und Statistikdienst des Ministeriums der Wallonischen Region¹⁹ beauftragt werden.

Rund 56 % der erfassten Beschäftigten arbeiten im Bereich „Soziale Aktion“ (240 Personen), 44% im Bereich „andere nicht-kommerzielle Aktivitäten“ (187 Personen).

¹⁸ Einzelheiten zur Klassierung siehe Anlage 4

¹⁹ Service d'études et de Statistiques - SES

Bei den Beschäftigten können wir zwischen zwei Gruppen unterscheiden: Einerseits gibt es das Kaderpersonal, das sich aus der Betriebs-/Projektleitung, den Betreuern und Vorarbeitern zusammensetzt und andererseits die Arbeiter und Angestellten, die in der Regel Zielgruppenarbeitnehmer (ZGA) genannt werden. In der folgenden Tabelle stellen wir die Verteilung der Tätigkeit nach Aktivitäten dar:

Tabelle 7: Beschäftigte nach Tätigkeit

Tätigkeiten	Soziale Aktion		Andere nicht-kom. Aktivitäten		Gesamt	
	N	%	N	%	N	%
Geschäftsführer	5	1,4	2	2,7	7	1,6
Projektleiter	5	1,4	4	5,3	9	2,1
Administrative Angestellte	9	2,6	5	6,7	14	3,3
Betreuer, Ausbilder	8	2,3	12	16	20	4,7
Vorarbeiter	15	4,3	2	2,7	17	4
Angestellte	8	2,3	2	2,7	10	2,4
Arbeiter	300	85,7	48	64	348	81,9
Gesamt	350	100,0	75	100,0	425	100,0

Die Verteilung der klassischen Merkmale Geschlecht, Arbeitszeit und Alter ersehen wir aus der folgenden Tabelle:

Tabelle 8: Die Beschäftigten in den Einrichtungen

Tätigkeit	Gesamt Pers.	Gesamt VZÄ	Geschlecht		Arbeitszeit		Altersklassen		
			Weibl.	Männl.	TZ	VZ	Bis 29 J.	30 bis 50 J.	Über 50J.
Geschäftsführer	7	5,7	2	5	2	5	0	5	2
Projektleiter	9	7	3	6	4	5	1	6	2
Administrative Ang.	14	10,1	13	1	9	5	1	13	0
Betreuer/ Ausbilder	20	16,5	13	7	11	9	5	14	1
Vorarbeiter	17	16,8	1	16	4	13	0	15	2
Angestellte	10	7,6	8	2	7	3	0	9	1
Arbeiter	348	275,65	207	141	230	118	52	249	47
Gesamt	425	339,4	247	178	267	158	59	311	55

Quelle: Befragung Sonderausschuss/WSR 2002

84% der Beschäftigten in den 14 Sozialbetrieben, d.h. 360 Personen üben die Kernaktivitäten aus. Dem gegenüber stehen 67 Personen in Kaderfunktionen, die das Personal in seiner Arbeit begleiten und betreuen. Zieht man davon die administrativen Angestellten und die Geschäftsführer ab, die weniger Begleitarbeit leisten, steht sowohl im Sektor „Soziale Aktion“ als auch in „anderen nicht-kommerziellen Aktivitäten“ jeweils 1 Begleiter (dazu gehören Projektleiter, Betreuer und Vorarbeiter) für 8 Arbeitnehmer zur Verfügung. In

den einzelnen Betrieben sieht das natürlich anders aus, da es zum Beispiel Arbeitnehmer gibt, die selbständig arbeiten und gar keinen Betreuer brauchen. Zum anderen sind bei den Betreuern auch acht Ausbilder eingeordnet, die keine Lohnempfänger, sondern Auszubildende betreuen. Zur Zeit der Befragung waren insgesamt 71 Personen in Ausbildung.

60% der Beschäftigten sind Frauen, 65% arbeiten Teilzeit. Hier stellen wir also eine ähnliche abhängige Verteilung fest wie auch in privatwirtschaftlichen Betrieben: da wo viele Frauen beschäftigt sind, wird auch viel teilzeit gearbeitet.

Das Personal, sprich die Lohnempfänger können ergänzt werden durch Auszubildende oder ehrenamtliche Helfer, wie bspw. Mitglieder des Verwaltungsrates. Diese Personen arbeiten oftmals im Hintergrund und übernehmen gerade in einer V.o.G. eine bedeutende Verantwortung. Insgesamt stehen den befragten Einrichtungen 264 Ehrenamtliche zur Seite :

Tabelle 9 : sonstige aktive Personen

Statut der sonstigen aktiven Personen	Anzahl Gesamt
Mitglieder der V.o.G., des Verwaltungsrates,...	173
Sonstige Ehrenamtliche	20
Gesamt	264

Bei den Führungskräften finden wir mit den Betriebs-/Projektleitern sowie den Ausbildern/ Betreuern überwiegend qualifizierte Personen vor. Unter den in der Kategorie Vorarbeiter eingeordneten Personen können sowohl technisch qualifizierte Arbeitnehmer sein als auch handwerklich-technisch begabte Arbeitnehmer mit Berufserfahrung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Bei den Arbeitern/Angestellten finden wir überwiegend niedrig qualifizierte Personen. Damit die V.o.G die verschiedenen Beihilfen erhalten, müssen die Arbeitnehmer gewisse Kriterien erfüllen, wobei die Grundregel lautet "je schwächer die Beschäftigungsfähigkeit, desto höher die Beihilfe". Wie oben erwähnt, ist diese Beschäftigungsfähigkeit abhängig von der Qualifikation, dem Alter und der Dauer der Erwerbslosigkeit/Inaktivität. Über welche Beihilfen diese Stellen finanziert werden zeigt die folgende Übersicht:

Tabelle 10: Beschäftigte nach Art des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsverhältnis	Soziale Aktion		Andere nicht-kom. Aktivitäten		Gesamt	
	N	%	N	%	N	%
Strukturell bezuschusste	165	47,1	3	4,0	168	39,5
BVA 1-3 ⁽²⁰⁾	41	11,7	49	65,3	90	21,2
BVA 4	9	2,6	6	8,0	15	3,5
Art. 60 § 7 ⁽²¹⁾	8	2,3	7	9,3	15	3,5
LBA ⁽²²⁾	6	1,7	2	2,7	8	1,9
Pers. mit Beh. ⁽²³⁾	103	29,4	1	1,3	104	24,5
BÜP	7	2,0	2	2,7	9	2,1
Andere ⁽²⁴⁾	11	3,1	5	6,7	16	3,8
Gesamt	350	100,0	75	100,0	425	100,0

Während in der Branche „Soziale Aktion“ fast die Hälfte der Arbeitsstellen strukturell bezuschusst sind, werden bei „andere nicht-kommerzielle Aktivitäten“ über 2/3 der Beschäftigten als BVA eingestellt.

²⁰ BVA = Bezuschusste Vertragsarbeitnehmer

²¹ Sozialhilfeempfänger, die über den Artikel 60 § 7 der Sozialgesetzgebung vermittelt wurden

²² Lokale Beschäftigungsagentur

²³ Personen mit Behinderung

²⁴ Vor allem SINE-Aktivierungen und Fördermittel des Europäischen Sozialfonds

III.3. Das Soziale System

(1) BEI DEN ANVISIERTEN ZIELGRUPPENARBEITNEHMERN GIBT ES EINEN HARTEN KERN, DEM EINE STABILE EINSTELLUNG ZUR ARBEIT FEHLT.

Die Zielgruppenarbeitnehmer, die über Sozialbetriebe eine Beschäftigung erhalten sollen, können in drei Kategorien eingeordnet werden:

1. Die Personen mit Behinderung werden umfassend von der Dienststelle für Personen mit Behinderung betreut, sowohl was die Ausbildung als auch die Beschäftigung angeht (siehe auch Kapitel 2, Abs. 1c). Den Aussagen der Verantwortlichen zufolge funktioniert die Integration von behinderten Arbeitnehmern gut, vorausgesetzt, dass eine passende Arbeit gefunden werden kann, d.h. in den meisten Fällen relativ einfache Arbeitsvorgänge und gegebenenfalls eine Anpassung des Arbeitsplatzes.

Die große Mehrheit dieser Arbeitnehmer arbeitet in einem geschützten Rahmen, sei es in einer Beschützenden Werkstatt bzw. einem Betrieb für angepasste Arbeit, oder in einer separaten Abteilung eines marktwirtschaftlichen Betriebes. Doch auch in diesem Falle bleiben die Arbeitnehmer mit einer Behinderung in der Regel bei einer Beschützenden Werkstatt angestellt und werden dem Betrieb zur Verfügung gestellt.

Von allen Verantwortlichen wird der starke Wille und die hohe Motivation von Personen mit Behinderung hervorgehoben und die Zusammenarbeit mit ihnen als sehr angenehm empfunden.

Abschließend sei noch bemerkt, dass man für die Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern in der DG bereits auf eine gewisse Erfahrung zurückgreifen kann und dass im Laufe der Zeit angepasste Strukturen bzw. Regelwerke erstellt wurden.

2. Dann gibt es die Personen, die überwiegend aufgrund einer mangelnden Qualifikation und/oder familiärer Umstände, wie beispielsweise Frauen als Berufsrückkehrer, keine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt finden, aber eine positive Einstellung zur Arbeit mitbringen. Aufgrund ihrer Kompetenzen oder einer entsprechenden Ausbildung ist es jedoch möglich, diesen Personen im Nicht-kommerziellen Sektor eine Arbeitsstelle zu verschaffen.

3. Schließlich gibt es Personen, die arbeitslos sind und keine stabile positive Einstellung zur Arbeit haben. Diese Tatsache kann in der Regel auf verschiedene Probleme persönlicher, sozialer oder medizinischer Art zurückgeführt werden. Die Personen werden beispielsweise gekennzeichnet durch fehlende Selbständigkeit, mangelnde Beständigkeit und Motivation, möglicherweise in Zusammenhang mit Sucht- oder anderen Problemen. Oft sind diese Personen ebenfalls niedrig qualifiziert.

Es ist nicht einfach, die Personen dieser Kategorie zu beschreiben. Der Begriff „Sozialbehinderung“ wird von verschiedenen Befragten genannt, aber stets aus Ermangelung einer anderen Bezeichnung. Zu weiteren Aussagen gehörten: „Alles, was jemanden hindert, aktiv an der Gesellschaft teilzunehmen, wie beispielsweise mangelndes Selbstvertrauen und Selbständigkeit, kein Benehmen, keine Hygiene“, „Alles, was normalerweise über die Erziehung vermittelt wird“, „Sozial unvorbereitet sein“, „Sozial-Defavorisierte sind ein schwieriges Publikum, das meist keine Lust hat auf nichts“, „Sozialbehinderung ist nicht vom Arzt attestierbar“. Die Vermittlung in eine Arbeitsstelle erweist sich bei diesen Personen am schwierigsten. Bei dieser dritten Kategorie handelt es sich um den oftmals angesprochenen „harten Kern“. Während bei uns auch noch häufig von „Risikogruppen“ gesprochen wird, nennt man diese Zielgruppe in der Region Brüssel heutzutage in einem positiven Sinne „Chancengruppe“.

Entsprechend dieser drei Kategorien können wir nun auch die 14 Sozialbetriebe einordnen, je nach ihrer Haltung zu den Personen der dritten Kategorie.

In einer ersten Gruppe finden wir Sozialbetriebe, die leistungs- bzw. marktorientierter einzustufen sind und dementsprechend eine gewisse Skepsis bezüglich des sozialschwachen Publikums äußern. Sie arbeiten überwiegend mit Personen der ersten beiden Kategorien und sehen höchstens die Möglichkeit, einige dieser sozialschwachen Personen einzustellen.

Die Betriebsleiter dieser Gruppe haben im Verlauf des Interviews die klare Aussage gemacht, dass ihr Personal eine positive Einstellung zur Arbeit haben müsse. Ohne diese Einstellung sei eine längerfristige Beschäftigung nicht möglich.

Diese Einstellung sei notwendig, weil entweder wirtschaftlich gearbeitet werden müsse, um die Kundenaufträge fristgerecht zu erfüllen, oder aber weil die Arbeitnehmer im Außendienst tätig seien und bei den Kunden zuhause ohne Aufsicht arbeiten.

In einer zweiten Gruppe finden wir dann die Sozialbetriebe, die viel mit sozialschwachen Personen arbeiten und entsprechende Probleme äußern, die von starker Übernächtigung über Konflikte aufgrund emotionaler Überreaktionen bis hin zu häufiger unentschuldigter Abwesenheit reichen können. Diese Personen haben zwar eine gewisse Einstellung zur Arbeit, die jedoch noch stabilisiert werden muss.

In einer dritten Gruppe finden wir Sozialbetriebe, die ausschließlich mit der Chancengruppe arbeiten und versuchen, eine positive Einstellung zur Arbeit zu fördern. So wurde darauf hingewiesen, dass diese Personen aufgrund mangelnder Unterstützung in der ersten Lebensphase kaum Erfolgserlebnisse kannten und im Laufe der Jahre in einer Misserfolgsspirale nach unten gezogen wurden. Dort müssten sie jetzt aus dem Nichts herausgeholt und ihnen geholfen werden, Schritt für Schritt ihre Talente zu entdecken. Selbst bei Jugendlichen würde verstärkt eine ablehnende Haltung zur Beschäftigung festgestellt. Die Zahl derer, die nur ihre Schulpflicht absitzen und anschließend von der Sozialhilfe leben wollen, sei in den letzten Jahren angestiegen.

Die Jugendlichen, so eine Ansicht, seien in diesem Zusammenhang sowieso mit das schwierigste Publikum, da sie noch unbeständig seien, sowohl in ihren Ansichten als auch im Tagesablauf.

Diese Einrichtungen wollen den Personen eher eine Basiserziehung vermitteln. In diesem Zusammenhang kann also weniger von Lohnempfänger als von Teilnehmer an einer Ausbildung gesprochen werden. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass dieser Lehrauftrag nur erreicht werden kann, indem er auf einer breiteren Basis ansetzt als nur im Bereich Beschäftigung: „Arbeit ist nur ein geringer Teil des Lebens“, war ein Befragter überzeugt.

Es sei darauf hingewiesen, dass geringfügige Veränderungen bereits diese Einstellung zur Arbeit verbessern können. So wurde von einer Person berichtet, die in einem Betrieb nur Probleme bereitete, aber in einem anderen gute Leistung erbrachte.

(2) DIE ZUSAMMENSETZUNG DER GRUPPE ENTSCHIEDET ÜBER DEN ERFOLG

Bezüglich der Integration der Chancengruppe wurde wiederholt auf die aufwendige Betreuung hingewiesen, die diese benötigt. Die Betriebsleiter sind überzeugt, dass der Anteil der sozialschwachen Personen am Gesamtpersonal nicht zu hoch liegen darf. Die leistungsfähigen Arbeitnehmer sollten die Sozialfälle mitziehen können, deshalb dürften es nicht zu viele sein. Dies unterstreichen Aussagen wie: „Man braucht halt einen Stamm von Leuten, der auch morgens zur Arbeit erscheint“ oder „Es reicht nicht, 10 unkompetente Leute zu haben, man braucht auch einen Kern, der etwas kann und etwas tut“.

Darüber hinaus haben die Befragten auch von der Zusammensetzung der Gruppe berichtet, die von großer Bedeutung sei. Unabhängig von der Leistungsproblematik gehe es hier einfach darum, das Überleben der Gruppe bzw. der Organisation als solche zu sichern. Hier stellt sich die zentrale Frage der Integration: können die einzelnen Mitglieder sich mit der Zielsetzung der Organisation und mit der Gruppe identifizieren und somit an den Aktivitäten teilhaben? Oder suchen nur verschiedene Mitglieder so stark ihren persönlichen Nutzen auf Kosten der Gemeinschaft, dass diese gefährdet ist?

Diese Problematik der Gruppenzusammensetzung kann zweierlei bedeuten: Entweder eine Organisation hat eine klare Identifikation, wie beispielsweise die Beschützende Werkstätte als Organisation für Personen mit einer Behinderung; in diesem Falle hat diese Gruppe Vorrang vor allen anderen Gruppen. Oder aber eine Organisation hat keine klare Identität in Bezug auf die Mitglieder; dann muss sich diese entwickeln. In diesem Fall weisen die befragten Betriebsleiter darauf hin, dass eine möglichst ausgeglichene Zusammensetzung der Gruppe dem Zusammenhalt förderlicher ist, als wenn eine Gruppe dominiert.

(3) DIE SOZIALBETRIEBE WERDEN VON IHREM NÄHEREN UMFELD AKZEPTIERT

Mit dem näheren Umfeld ist sowohl die Nachbarschaft am Betriebsitz gemeint, als auch die Kundschaft, mit der die Zielgruppenarbeitnehmer in Kontakt treten können.

Bei den Personen mit einer Behinderung scheint die Akzeptanz den Berichten zufolge am größten zu sein. Dies bestätigt auch die gute Zusammenarbeit zwischen den Beschützenden Werkstätten und den privaten Betrieben.

Bei den Personen der zweiten Kategorie scheint die Akzeptanz ebenfalls gut zu sein.

Bei den Betrieben, die sozialschwache Arbeitnehmer beschäftigen, wurden bei den ersten Kontakten gewisse Bedenken oder eine gewisse Zurückhaltung erwähnt, die jedoch schnell zerstreut wurden. Auch hier ist insgesamt eine positive Erfahrung zu verzeichnen.

Diese Akzeptanz der Arbeitnehmer ist wahrscheinlich auch von den angebotenen Dienstleistungen oder Produkten und ihrer Qualität abzuleiten, die ebenfalls vom Umfeld sehr geschätzt werden.

(4) DIE INTEGRATION VON ZIELGRUPPENARBEITNEHMERN AUF DEN ERSTEN ARBEITSMARKT IST DIE AUSNAHME

Bei allen Gesprächen war zu hören, dass Vermittlung eines Zielgruppenarbeitnehmers von einem Sozialbetrieb in einen marktwirtschaftlichen Betrieb zwar schon vorgekommen, jedoch eine Seltenheit sei. Wenn dies der Fall gewesen sei, kam die Initiative vom Arbeitnehmer selber und wurde dann im Betrieb unterstützt.

In der Regel findet die Vermittlung von einem Eingliederungs- oder Qualifizierungsprojekt in einen Sozialbetrieb statt.

Was die Integration angeht, so wird diese Vorgehensweise als utopisch dargestellt, sowohl für die Arbeitnehmer, die sich nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt behaupten können, als auch für die Unternehmen, die wieder mit anderen Arbeitnehmern bei Null anfangen müssen.

III.4. Das wirtschaftliche System

In allen Einrichtungen werden die hier aufgeführten wirtschaftlichen Aufgaben von einer, höchstens zwei Personen übernommen. Entweder vom Geschäftsführer/Direktor, vom Projektleiter oder aber in Zusammenarbeit von beiden.

III.4.1. Die Marketingfunktion

(5) DIE SOZIALBETRIEBE BEDIENEN ÜBERWIEGEND TEILE VON LOKALEN MÄRKTEN

Die Marketingfunktion ist eine der Kernfunktionen eines kommerziellen Betriebes, der seine Produkte und Dienstleistungen zu einem ertragreichen Preis vermarkten möchte. Es geht also darum, einen bestehenden Bedarf zu erfassen und diesen zu befriedigen. Moderne Konzepte gehen auch von der anderen Seite aus, wenn der Bedarf geschaffen werden soll.

Eine umfassende Markt- oder Bedarfsanalyse wird von keinem der Betriebe durchgeführt bzw. in Auftrag gegeben. Aus diesem Grund kann man eher behaupten, dass die Märkte nur teilweise bedient werden.

Eine organisierte kommerzielle Funktion finden wir überwiegend in den mehr wirtschaftlich orientierten Einrichtungen, auch wenn zumeist nur ansatzweise. Hier sind vor allem die Beschützenden Werkstätten zu nennen, die als Zuliefererfirmen für marktwirtschaftliche Betriebe zu marktüblichen Preisen im Auftrag arbeiten.

Die Produktionspalette bzw. die Dienstleistungen sind relativ diversifiziert. Wenn es sich um Produkte handelt, handelt es sich um ganz bestimmte Nischen, wo häufig Produktion außer Norm geleistet wird, was nicht rentabel automatisiert werden kann.

Bei den Dienstleistungen handelt es sich um Arbeiten, für die der Kunde nur einen Teil der Kosten - auf Basis gewisser Kriterien - zu tragen hat. Der Restbetrag wird von der öffentlichen Hand beglichen. Würde man den realen Kostenpreis verlangen, so die Ansichten der Befragten, könnten bzw. würden die Nutznießer diese Dienstleistungen nicht mehr in Anspruch nehmen.

Fünf Einrichtungen haben Betriebe als Kunden. Aber nur drei davon sichern ihre Einnahmen über regelmäßige Auftragsarbeiten, sowohl für lokale als auch regionale Betriebe. Bei den beiden anderen sind diese Aufträge eher sporadisch und machen nur einen eher geringen Anteil der Einnahmen aus. Bei den regelmäßigen Aufträgen handelt es sich ausschließlich um Zuliefererarbeiten, was eine hohe Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Lage in den jeweiligen Sektoren bedeutet.

Neun Einrichtungen bieten ihre Dienste und Produkte Privatpersonen an. Der Markt dieser Einrichtungen beschränkt sich in der Regel auf die Ursprungs- und manchmal auch auf einige Nachbargemeinden. Bei zwei Einrichtungen handelt es sich um personenbezogene Dienstleistungen, die zur Kompetenz der Deutschsprachigen Gemeinschaft gehören und deshalb stark von ihr gefördert werden. Die anderen Einrichtungen bieten sachbezogene Dienstleistungen oder Produkte an.

Zwei Einrichtungen haben ostbelgische Gemeinden als Kunden.

Es wurde jedoch darauf hingewiesen, dass die durch die öffentliche Hand getätigten Ausgaben in gewissen Fällen dazu beitragen können, höhere Kosten zu verhindern (z.B. Betreuung der Betagten zu Hause anstatt in einer Institution).

Da, wo gewisse Unternehmen sich wie ein herkömmliches Unternehmen auf dem freien Markt bewegen, ist für andere zumindest in ihrer heutigen Situation der Absatzmarkt zweitrangig, was jedoch nichts über die Zweckmäßigkeit der Tätigkeit aussagen soll. Für eine dritte Kategorie ist der Absatzmarkt, oder besser gesagt, die Nachfrage zwar vorhanden, die Kunden aber nicht im Stande bzw. bereit, die Dienstleistungen zum Kostenpreis zu bezahlen. Der Unterschied wird entweder bezuschusst oder von gewissen öffentlichen Einrichtungen übernommen.

Eine Ausweitung des Absatzmarktes, beispielsweise auf Teile der Wallonie oder benachbarte Regionen im Ausland, ist dies möglich? Es würde auf jeden Fall die notwendigen Transportmittel (sprich LKW) voraussetzen, also neue Investitionen erfordern. Auch eine Differenzierung in der Produktparte ist oft mit zusätzlichen Ausgaben verbunden.

Für die Beschützenden Werkstätten ist es sehr schwierig, auf den deutschen Markt zu kommen. Dabei treten sie aufgrund ähnlich angepasster Arbeit in Konkurrenz mit den dortigen Beschützenden Werkstätten, die bedeutend höher bezuschusst werden.

III.4.2. Die Anschaffungsfunktion

(6) DIE ANSCHAFFUNG DER PRODUKTIONSMITTEL IST STARK VON DER UNTERSTÜTZUNG SEITENS DER ÖFFENTLICHEN HAND ABHÄNGIG

Diese Funktion beinhaltet die Anschaffung von Rohstoffen, Maschinen und Werkzeugen sowie die Rekrutierung von qualifiziertem Personal.

Aufgrund des unzureichenden Ertrages, der auf dem Markt erwirtschaftet werden kann, verfügen die Sozialbetriebe nicht über finanzielle Gewinne, die in die Anschaffung von Produktionsmitteln investiert werden könnten. Die Sozialbetriebe richten sich deshalb an die öffentliche Hand mit der Erwartung,

dass diese helfend einspringt. Schließlich handelt es sich bei allen Einrichtungen um V.o.G., für die - im Gegensatz zu den übrigen Gesellschaftsformen - kein Gründungskapital aufgebracht werden muss. Der Start in die wirtschaftliche Aktivität ist demnach unterschiedlich gelagert.

Es sind verständlicherweise die seit vielen Jahren bestehenden Einrichtungen, die mittlerweile über eigene Räumlichkeiten verfügen, in die nach und nach investiert wurde. Mehr als die Hälfte der Organisationen muss jedoch auf Mietangebote zurückgreifen. In diesem Falle wird stark auf die Unangemessenheit der gemieteten Räume verwiesen: Platzmangel, die Möglichkeit einer Kündigung wegen Verkaufsplänen des Besitzers, getrennte Räumlichkeiten von Verwaltung und Produktion oder aber inakzeptable Zustände der Räumlichkeiten wurden uns genannt. Aufgrund fehlender wirtschaftlicher Überschüsse können die Verantwortlichen an dieser Situation selber nichts ändern. Den meisten bleibt da nur die Möglichkeit, sich an die öffentliche Hand zu wenden.

Investitionen werden von der Regierung bezuschusst. Bei Immobilien beträgt der Anteil mittlerweile 60%, bei Maschinen und sonstigem Zubehör 50%. Da es sich bei diesen Anschaffungen oft um hohe Beträge handelt, bleibt den Betriebsleitern stets ein bedeutender Eigenanteil. Selbst für die wirtschaftlich orientierten Einrichtungen ist eine Investition immer ein hohes unternehmerisches Risiko, das gut überlegt sein will.

(7) SOZIALBETRIEBE STEHEN BEZÜGLICH DER ARBEITSKRÄFTENACHFRAGE EINANDER IN KONKURRENZ

Zusätzlich zu der Schwierigkeit qualifiziertes Personal zu finden, eine Schwierigkeit mit der herkömmliche Unternehmen ebenfalls zu kämpfen haben, wird von Kandidaten eine soziale Ader verlangt (Betreuung von Behinderten, von Sozialfällen,...). Mehrfach ist von den Verantwortlichen die Schwierigkeit unterstrichen worden, Personal zu finden vor dem Hintergrund der niedrigen Arbeitslosigkeit in der DG.

Außerdem sind die meisten Betriebe nicht im Stande, eine angemessene Besoldung anzubieten (Betreuungsnormen zu gering, Bezuschussung zu niedrig (Ausbilder als Animatoren bezahlt)).

Dies führt dazu, dass diese Unternehmen angesichts der oft mangelnden beruflichen Perspektive (kurze Dauer der Projekte) ihr Betreuungs- und Begleitpersonal nicht langfristig halten können.

Der Bedarf an Humanressourcen ist für alle Einrichtungen eine Hauptsorge. Alle Befragten äußerten Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal für die Führungs- und Betreuungsaufgaben zu finden. Idealerweise müsste dieses Personal noch als arbeitssuchend eingetragen sein, um entsprechende Zuschüsse erhalten zu können. Hinzu komme die Voraussetzung von menschlichen und idealistischen Eigenschaften, da von diesen Personen ein

hohes Engagement verlangt werde. Die bestehenden Subventionskriterien für das Kaderpersonal werden ebenfalls von allen als sehr streng bewertet. Fast alle Einrichtungen würden gerne zusätzliches Personal einstellen, was aber aufgrund mangelnder Einnahmen nicht möglich sei.

Da die wirtschaftlichen Aufgaben wie erwähnt von einer oder zwei Personen übernommen werden, wurde vereinzelt die Anregung zu einer Personalsynergie vorgebracht. Daraus resultiert die Idee, auf Ebene der DG auf gewisse Kompetenzen zurückgreifen zu können, wie z.B. ein Projektmanager, die Einrichtung einer Sozialzelle, die in mehreren Unternehmen die Sozialarbeit übernehmen würde, ein Beauftragter in Sachen "Subsidien",...

Ein Befragter bezweifelte die Möglichkeit, eine solche Personalsynergie im Bereich „Marketing“ zu schaffen. Aufgrund der unterschiedlichen Produkte und Dienstleistungen sei es hier für eine Person sehr aufwendig und schwierig, erfolgreich zu arbeiten.

Wie bereits erwähnt wird für das Kaderpersonal in der Regel eine abgeschlossene Ausbildung verlangt. Wie ein Interviewpartner es formulierte, wäre eine betriebswirtschaftliche Ausbildung, gepaart mit einer sozialen Ausprägung des Bewerbers, der Königsweg. Diese Personen können in der Privatwirtschaft doch eine bessere Bezahlung erwarten.

Als Alternative hierzu fällt die Wahl in der Regel auf Absolventen einer Sozialausbildung, wie beispielsweise Sozialassistenten oder Sozialpädagogen. In diesen Hochschulausbildungen sei auch stets eine wirtschaftliche Komponente integriert. Für die Betreuer kommen ansonsten auch Fachausbildungen in Frage.

Bei den Vorarbeitern hingegen wird mehr Wert auf Berufserfahrung und handwerklich-technisches Geschick gelegt. Eine abgeschlossene beruflich-technische Ausbildung wäre auch ideal, doch sind die Bewerber hier ebenfalls wegen anderer Lohnerwartungen in der Privatwirtschaft selten. Diese Personen sollten jedoch auch eine soziale bzw. pädagogische Begabung haben.

Bei den Arbeitern/Angestellten wird nur von den in den entsprechenden Branchen tätigen Einrichtungen eine Ausbildung zum Familien- und Seniorenhelfer als formales Einstellungskriterium gefordert.

Ansonsten wird von den Arbeitern/Angestellten nur erwartet, dass sie die Bedingungen für Beschäftigungsbeihilfen erfüllen.

In diesem Zusammenhang wird auch von der Hälfte der Befragten geäußert, dass es kaum noch Langzeitarbeitslose gebe, die für eine Einstellung in Frage kommen. Dies reduziere die Höhe der Beihilfen.

(8) DIE WEITERBILDUNG DER LOHNEMPFÄNGER IN DEN SOZIALBETRIEBEN IST EHER DIE AUSNAHME ALS DIE REGEL

Weiterbildungen mit zertifiziertem Abschluss werden für die Zielgruppenarbeitnehmer nicht angeboten. Es handelt sich zumeist um das Erlernen der Tätigkeit oder hin und wieder um eine Zusatz-Qualifikation, die mit der Ausübung des Berufes zusammenhängt, wie beispielsweise der Führerschein.

Das Zielpublikum habe im allgemeinen keine großen Erwartungen auf diesem Gebiet. Lediglich ab und zu würden gewisse Themen angeschnitten, die man unter der Rubrik „Sozialkunde“ einordnen könne. Es handele sich um praxisnahe Informationen über Institutionen, Rechte, Einführung in den Euro und ähnliches.

In einem Sozialbetrieb besteht aufgrund der gesetzlichen Vorschriften ein Bedarf für eine Weiterbildung zum Sicherheitsbeauftragten. Diese Auflage kann jedoch nicht erfüllt werden, da eine entsprechende Ausbildung zur Zeit der Befragung nicht in deutscher Sprache angeboten wurde.

III.4.3. Die Finanzfunktion

(9) DIE SOZIALBETRIEBE ERZIELEN KAUM EINEN FINANZIELLEN GEWINN.

Die Einschätzungen der Befragten bezüglich der Eigeneinnahmen reichen von 5% bis 75%, wobei ein Großteil der Einrichtungen die 50% nicht erreichen. Dieser Anteil von 50% Eigeneinnahmen wurde jedoch von einigen Verantwortlichen als Grenzwert bezeichnet, unter dem kein vernünftiges Wirtschaften mehr möglich sei. Der Restbetrag könne nur schwer über die Beihilfen der öffentlichen Hand finanziert werden. Und wer „einmal in roten Zahlen stecke“, so eine Meinung, „habe es schwer wieder da raus zu kommen“. Glücklicherweise kann sich dann schätzen, wer über Reserven verfügt, was bei einem Großteil der Einrichtungen jedoch nicht der Fall ist. Andere Verantwortliche bekennen, dass de facto ein Defizit erwirtschaftet wird, was aber auf die eine oder andere Weise von der öffentlichen Hand ausgeglichen werde.

Die Unterstützung der öffentlichen Hand wird von allen als sehr knapp bewertet:

- im Falle einer Beschäftigung im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme wird oft bemängelt, dass die Intervention zu niedrig ist, weil die Kriterien zu hoch angesetzt sind: Dauer der Arbeitslosigkeit, Qualifikation, degressive Beteiligung an den Lohnkosten, ...
- Verringerung bei der Bezuschussung von Interventionen (Streichung der Mittel der Nationallotterie für die Beschützenden Werkstätten (12% zusätzlich ab 2002));

- die Personen, die man im allgemeinen als Sozialfälle bezeichnet, erfordern eine sehr intensive Betreuung. Der Proporz an Betreuern wird in den meisten Fällen als unzureichend gewertet;
- die Dauer der Betreuung müsste verlängert werden aufgrund der Vielfalt von Problemen, mit denen die betroffenen Personen konfrontiert sind.

(10) *EIN SOZIALBETRIEB BRAUCHT ZEIT, SICH ZU FESTIGEN*

Die Sozialbetriebe bestehen seit unterschiedlicher Dauer. Während die Beschützenden Werkstätten über mehrere Jahrzehnte Erfahrungen sammeln konnten, sind andere Sozialbetriebe bzw. Projekte erst in den letzten Jahren aufgebaut worden.

Die Privatinitiativen im Bereich der Sozialökonomie, so die einhellige Meinung, müssen einen langen Atem haben und den notwendigen Idealismus. Wenn ein Projekt abbreche und im Anschluss neu starte, werde die Situation wohl noch schwieriger.

Auch die Dauer einer Beschäftigung oder Ausbildung wird generell als sehr kurz bewertet. Die Personen würden häufig irgendwohin vermittelt, aber die Situation bleibe meist labil. Diese Form der Integrationsrotation ähnelt der Zeitarbeitsvermittlung. Ein Befragter brachte dies auf den Punkt: Auch Interimsarbeit sei Integration.

Der Vorteil eines Sozialbetriebes, so eine andere Aussage, liege in seiner Flexibilität, da er marktnah und anpassungsfähig sei, also kaum institutionalisiert oder bürokratisch. Es könne also auf die einzelnen Personen recht gut eingegangen werden. Dem gegenüber stehe jedoch die Notwendigkeit von Halt und Sicherheit, die das Zielpublikum in seiner unbeständigen und labilen Situation brauche.

In diesem Zusammenhang wird auch einer der wenigen Vorteile für eine Umwandlung in eine Sozialwerkstatt genannt: man könne die Zielgruppenarbeitnehmer länger beschäftigen und selber korrekt ausbilden und fördern.

Auch wirtschaftlich bringe die begrenzte Dauer von Projekten und die entsprechende Finanzierung eher Nachteile, da gewisse größere Investitionen nicht möglich seien. Dies ist schwer nachzuvollziehen, da die meisten Projekte aufgrund ihrer hochwertigen Arbeit scheinbar problemlos verlängert werden. Darüber hinaus ist aufgrund der begrenzten Dauer eine hohe Rotation des Betreuungspersonals festzustellen, da sich kaum berufliche Perspektiven bieten.

(11) DER FINANZIELLE MEHRWERT KANN NUR AUF KOSTEN DES SOZIALEN MEHRWERTES GESTEIGERT WERDEN

Die Verantwortlichen beantworteten die Frage nach der Rentabilität affirmativ und verwiesen auf den sozialen Mehrwert der Beschäftigung, den ihre Tätigkeit für die Allgemeinheit „erwirtschaftet“. Der finanzielle Gewinn könne nur auf Kosten dieses sozialen Mehrwertes erbracht werden, so die einhellige Meinung der Befragten.

Diese Behauptungen können nur im Einzelnen eingehend überprüft werden. Es lässt sich daraus jedoch die Schwierigkeit ableiten, wie der soziale Mehrwert gemessen werden kann und ob dies überhaupt sinnvoll ist.

Einige Gesprächspartner verwiesen darauf, dass der soziale Mehrwert auch finanzielle Auswirkungen auf das Budget öffentlicher Behörden habe. Durch die Vielzahl an beteiligten Instanzen sei es jedoch nicht möglich, eine Gesamtübersicht dieser finanziellen Ersparnisse zu errechnen. Inwiefern diese quantitativen Indikatoren jedoch den allgemeinen Gewinn an Lebensqualität widerspiegeln, ist eine Diskussion, die an anderer Stelle geführt werden muss.

III.4.4. Die Produktionsfunktion

(12) DIE AKTIVITÄT DER BETRIEBE MUSS FÜR DIE ZIELGRUPPENARBEITNEHMER ÜBERSCHAUBAR BLEIBEN

Hierbei geht es wie eingangs beschrieben um die Fertigung der Produkte und die Wartung der Betriebe sowie die Durchführung der Dienstleistungen.

Für alle befragten Betriebe ist es wichtig, die Arbeit aufgrund der niedrigen Qualifikation der Zielgruppenarbeitnehmer anzupassen. Dabei handelt es sich ausschließlich um manuelle Tätigkeiten, bei denen beispielsweise „Fingerfertigkeit“, Kraft oder handwerkliche Fähigkeiten verlangt werden. Dies setzt oftmals Investitionen in Maschinen voraus, um die Arbeiten zu vereinfachen.

In diesem Sinne müssen die Tätigkeiten also für die Zielgruppenarbeitnehmer überschaubar und verständlich bleiben: die Arbeit ist in eine begrenzte Anzahl möglichst einfacher Schritte aufgeteilt. Dazu gibt es zwei Möglichkeiten für die Aktivitäten eines Sozialbetriebes:

- sie gehören zu einem Abschnitt in der Wertschöpfungskette eines komplexen Produktes bzw. einer komplexen Dienstleistung. Beispielsweise die Montage einzelner Bauteile oder die Verpackung;

- sie gehören zu der gesamten Wertschöpfungskette eines einfachen Produktes bzw. einer einfachen Dienstleistung. Beispielweise der Gemüseanbau.

Wichtig dabei sei, dass die Arbeitnehmer immer das Ergebnis ihrer Leistung sehen, sei es beim Ernten des reifen Gemüses oder anhand der Anzahl verpackter Kisten.

III.4.5. Die Managementfunktion

Die Managementfunktion beinhaltet die Verwaltung des Sozialkörpers, d.h. die Aufgaben des Personals zu planen, zu organisieren, zu koordinieren und zu kontrollieren. Diese Funktion gewinnt in der Regel an Bedeutung je mehr hierarchische Ebenen es in der Organisation gibt²⁵.

Die von uns befragten Einrichtungen zeichnen sich durch eine sehr begrenzte Hierarchie aus, was auf den kleinen Personalbestand zurückzuführen ist. Bei den meisten Einrichtungen finden wir zwei Ebenen, in einigen wenigen auch drei Ebenen.

(13) DIE VERANTWORTLICHE BETRIEBSFÜHRUNG LIEGT IN DER HAND DES BETRIEBSLEITERS

Wie bereits erwähnt, werden die Managementaufgaben überwiegend von einer Person übernommen, dem Betriebsleiter. So selbstverständlich diese Aussage auch auf den ersten Blick scheint, so ermöglicht sie beim näheren Betrachten eine weitere Differenzierung. Es soll nämlich nicht heißen, dass der Betriebsleiter ganz auf sich allein gestellt ist bei diesen Aufgaben. Der Verwaltungsrat der V.o.G. einerseits sowie Vertreter der öffentlichen Hand andererseits stehen ihm dabei mit Rat und Tat zur Seite.

Der Verwaltungsrat bietet somit die Möglichkeit, Entscheidungen demokratisch zu treffen, so wie in den fünf Prinzipien der Sozialökonomie festgehalten. In den Einrichtungen selbst wird dieses Prinzip nicht angewendet. Hier funktioniert die Betriebsführung nach dem hierarchischen Prinzip wie in jedem marktwirtschaftlichen Betrieb, wie folgendende Aussage untermauert: „Ich frage das Personal nicht, ob ich investieren darf“. Diese Basisdemokratie wird vom Personal aber auch nicht explizit gefordert, so der allgemeine Tenor der Befragten.

Ohne den ehrenamtlichen Einsatz des Verwaltungsrates schmälern zu wollen, muss dennoch darauf hingewiesen werden, dass das Prinzip der demokratischen Entscheidung noch kein Qualitätskriterium ist für kollektive

²⁵ Die Managementfunktion darf nicht mit einer streng autoritären Struktur verwechselt werden. In den vergangenen Jahrzehnten wurden zahlreiche neue Modelle entwickelt, die auf partizipatorische oder demokratische Prinzipien bauen. Dies ändert jedoch nichts am Fortbestand einer Managementfunktion.

Rationalität. Diese hängt auch von den Interessen und Kompetenzen der einzelnen Mitglieder ab.

Bezüglich der öffentlichen Hand, d.h. der öffentlichen Behörden der verschiedenen Gebietskörperschaften, darf ebenfalls nicht vergessen werden, dass diese ihre jeweiligen Interessen verfolgen und gegebenenfalls Einfluss nehmen können auf Entscheidungen des Sozialbetriebes.

Dieser Punkt soll wie gesagt weder das Engagement noch die vorbildliche Absicht der Entscheidungsträger verdecken; grundlegende Differenzen mit dem Verwaltungsrat hat keiner der Befragten geäußert. Es soll nur hervorgehoben werden, dass der Betriebsleiter seine operationellen Managementaufgaben im Rahmen bestimmter strategischer Entscheidungen - bei denen auch andere mitbestimmen - ausübt und sich also in einem Spannungsfeld zahlreicher, auch widersprüchlicher Interessen befindet, mit dem er zurecht kommen muss. Neben betriebswirtschaftlichem Wissen und sozialen Kompetenzen muss der Leiter eines Sozialbetriebes sich auch im politischen Räderwerk zurechtfinden.

Die Begleiterscheinungen des demokratischen Entscheidungsprinzips wurden bereits hinreichend untersucht und sollen in keiner Weise dessen Wert in Frage stellen. In diesem Rahmen ist es uns jedoch nicht möglich, diesen Ansatz weiter auszuarbeiten, da er den Untersuchungsgegenstand, der sich auf die alltäglichen und operationellen Herausforderungen beschränkt, um einiges sprengen würde.

(14) *DIE SOZIALBETRIEBE PFLEGEN DEN KONTAKT ODER ARBEITEN UNVERBINDLICH UNTEREINANDER UND MIT MARKTWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBEN ZUSAMMEN.*

Die Managementaufgaben betreffen ebenfalls die Koordinierung mit, bzw. die Kooperationen in übergeordneten Strukturen, wie z.B. Berufs- oder Wirtschaftsverbänden sowie sonstige Interessenvertretungen.

Von einer Zusammenarbeit kann eigentlich nur die Rede sein bei den Beschützenden Werkstätten. Zum einen gibt es die Entente wallone des entreprises adaptées de la Communauté française et germanophone, der die drei Beschützenden Werkstätten angehören. Zum anderen sprechen die drei Beschützenden Werkstätten sich untereinander ab, wobei jeder Verantwortliche verstärkt gewisse Aspekte übernimmt, die für die anderen Verantwortlichen auch von Nutzen sein können. Es handelt sich also um eine relativ lose Zusammenarbeit, wobei jeder sich spezialisiert (Übersetzungen, Lohnpolitik, Vertretung in Gremien,...).

Ansonsten kann man sagen, dass man sich bzw. das jeweilige Tätigkeitsfeld zwar kennt und dass es punktuell zu Hilfeleistungen oder einem Informationsaustausch kommen kann, aber bestimmt nicht zu einer organisierten Zusammenarbeit.

Diese Feststellung ist eigentlich nicht verwunderlich wenn man weiß, dass die Tätigkeitsfelder und das Zielpublikum sehr unterschiedlich sind.

Wenn eine Kooperation gewünscht wird, dann im Sinne der Komplementarität. Angesichts des allgemeinen Arbeitnehmer- bzw. Teilnehmermangels in der DG wird der Wunsch geäußert, für jeden den geeigneten Platz zu finden.

Als Beispiele für eine solche unverbindliche Zusammenarbeit verschiedenster Einrichtungen in der DG kann man die Koordinationsversammlung Soziales und den Arbeitskreis Sozialökonomie nennen. Schließlich ist ebenfalls der Wunsch geäußert worden, Überschneidungen zu vermeiden und zu verhindern, sich in Versammlungen zu verzetteln.

Einen Deutschsprachigen Verband der Betriebe im Nicht-kommerziellen Sektor - in Anlehnung an die Verbände auf regionaler oder föderaler Ebene - gibt es nicht. Auch sind keine Vertreter dieser Einrichtungen im Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft vertreten.

IV SCHLUSSFOLGERUNGEN

„Für Sozialwerkstätten bietet sich langfristig finanziell keine Perspektive“. Ist diese klare Aussage eines Befragten eine realistische Beurteilung der Möglichkeiten eines solchen Betriebsstatutes oder zeigt sie vielmehr die Scheu vor unternehmerischem Risiko?

Bezüglich der Gründung von Betrieben im Bereich der Sozialökonomie in der DG haben mehrere Gesprächspartner sich sehr skeptisch ausgedrückt:

Neben den öffentlichen Diensten und der Privatwirtschaft gebe es keinen Raum für einen dritten Bereich wie die Sozialökonomie. Was anderswo organisiert ist bzw. funktioniert, könne nicht ohne weiteres auf die DG übertragen werden, aufgrund der Arbeitsmarktsituation mit einer geringen Arbeitslosenrate und der gesellschaftlichen Erwartung in Bezug auf die Philosophie der Sozialökonomie. Die Förderung dieses Sektors, vor allem durch Gründungen von Sozialwerkstätten, so eine Aussage, wäre ein Gewinn für die Deutschsprachige Gemeinschaft, jedoch nicht für die Betriebe.

Eine wirtschaftliche Perspektive sei für die Sozialökonomie langfristig nicht gegeben in der DG. Es müsse hingegen über Alternativen nachgedacht werden, wie z.B. Ausbildungsprojekte, Sozialisierungsprojekte oder andere.

Nachstehend wollen wir nochmals die Kernpunkte zusammenfassen, die wir aufgrund unserer Befragung hervorheben konnten und die wir im Kapitel "Feldforschung" näher beschrieben haben:

- (1) Bei den anvisierten Zielgruppenarbeitnehmern gibt es einen harten Kern, dem eine stabile Einstellung zur Arbeit fehlt.
- (2) Die Zusammensetzung der Gruppe entscheidet über den Erfolg.
- (3) Die Sozialbetriebe werden von ihrem näheren Umfeld akzeptiert.
- (4) Die Integration von Zielgruppenarbeitnehmern auf den ersten Arbeitsmarkt ist die Ausnahme.
- (5) Die Sozialbetriebe bedienen überwiegend Teile von lokalen Märkten.
- (6) Die Anschaffung der Produktionsmittel ist stark von der Unterstützung seitens der öffentlichen Hand abhängig.
- (7) Sozialbetriebe stehen bezüglich der Arbeitskräftenachfrage einander in Konkurrenz.
- (8) Die Weiterbildung der Lohnempfänger in den Sozialbetrieben ist eher die Ausnahme als die Regel.
- (9) Die Sozialbetriebe erzielen kaum einen finanziellen Gewinn.
- (10) Ein Sozialbetrieb braucht Zeit, um sich zu festigen.
- (11) Der finanzielle Mehrwert kann nur auf Kosten des sozialen Mehrwertes gesteigert werden.
- (12) Die Aktivität der Betriebe muss für die Zielgruppenarbeitnehmer überschaubar bleiben.
- (13) Die verantwortliche Betriebsführung liegt in der Hand des Betriebsleiters.
- (14) Die Sozialbetriebe pflegen den Kontakt oder arbeiten unverbindlich untereinander und mit marktwirtschaftlichen Betrieben zusammen.

Die Grundproblematik liegt unseres Erachtens in der Verkennung der Verflechtung vom sozialen und vom wirtschaftlichen Subsystem. Die Situation einer Organisation, sei es privatwirtschaftlicher, nicht-kommerzieller oder anderer Natur, verschlechtert sich, wenn eines der Subsysteme zu wenig ausgeprägt ist:

1. Die Funktion des sozialen Subsystems ist die Integration. Hier wurde auf die Anerkennung bestimmter Werte und Normen und die Zustimmung zur Zielsetzung der Organisation verwiesen. Diese Anerkennung und Zustimmung muss freiwillig seitens der Mitglieder der Organisation erfolgen. Hier stellt sich erstens die Frage, ob alle Personen des Zielgruppenpublikums dazu bereit sind und zweitens, ob man eine Organisation fast ausschließlich mit solchen Personen aufbauen und ein wirtschaftliches Ziel verfolgen kann?
2. Die Funktionen des wirtschaftlichen Subsystems werden in der Regel von einigen wenigen, wenn nicht sogar von einer Person alleine übernommen. Haben die Personen jedoch die erforderliche Kompetenz oder Qualifikation? Und haben diese Personen die notwendigen Ressourcen wie Zeit oder Motivation, alles zu übernehmen? Ein Selbständiger übernimmt diese Aufgaben auch (fast) alleine bzw. mit Hilfe seiner Ehefrau. Aber als wichtiger Motivationsanreiz gilt hier, und das dürfen wir nicht aus den Augen verlieren, der persönliche Profit. Diesen Anreiz haben die Projektleiter nicht.

Des Weiteren wurde ersichtlich, dass die öffentliche Hand sowohl den Nicht-kommerziellen Sektor als auch die Sozialökonomie nutzt, um der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Die Gefahr, die viele Verantwortliche sehen ist, in einer weiteren Phase alleine mit dem unternehmerischen Risiko dazustehen. Es darf jedoch nicht dazu kommen, dass staatliche Etatrestriktionen nicht-kommerzielle oder sozialökonomische Einrichtungen dem Diktat der Ökonomie unterwerfen, indem diese gezwungen werden, sich ausschließlich an Effizienzkriterien auszurichten, wirtschaftliche Geschäftsbetriebe zu entwickeln und sich der Konkurrenz zu stellen. Inwiefern lässt sich also eine idealistische und wertrationale Einstellung mit dem unternehmerischen Risiko vereinbaren?

Bisher haben diese Einrichtungen stets konstruktiv mit den öffentlichen Verwaltungen zusammengearbeitet und Aufgaben übernommen, die zu den staatlichen Pflichtaufgaben gehörten. Hierfür erhielten sie öffentliche Zuwendungen.

Andererseits ist es betriebswirtschaftlich riskant, die Verwaltungs- und Leitungspositionen mit reinen Fachleuten zu besetzen, deren formale Ausbildung sich auf die inhaltliche Arbeit, nicht jedoch auf betriebswirtschaftliche/Managementkompetenzen bezieht. Neben dem Faktor „Qualifikation (des Kaderpersonals)“ gilt es ebenfalls, den Faktor „Finanzen“ zu fördern und Sozialbetrieben den Zugang zu Risikokapital zu erleichtern.

Insgesamt verwischen die Grenzen zwischen Sozialem und Wirtschaftlichem, zwischen Allgemeininteresse und Privatinteresse zusehends. Vom Nicht-kommerziellen Sektor über die Sozialökonomie ist es nur noch ein gleicher Schritt zur Marktwirtschaft. Anstatt die Beschäftigungsperspektiven ausschließlich über Sozialbetriebe zu fördern, kann dies auch aus einer anderen Perspektive, nämlich über (soziale) privatwirtschaftliche Betriebe geschehen. Mit dem neu gegründeten betrieblichen Netzwerk zum Sozialen Netzwerk in Belgien ist eine Bereitschaft dafür zu erkennen. In diesem Falle bliebe die « wirtschaftliche und soziale Ressource „Qualifikation“ (...) als der zentrale Wohlfahrtsfaktor der Deutschsprachigen Gemeinschaft » weiter auszubauen.

Abschließend möchten die im Begleitausschuss vertretenen Sozialpartner in dieser Bestandsaufnahme folgende Handlungsempfehlungen formulieren:

Schaffung eines Netzwerkes

Wie die Bestandsaufnahme es zur Genüge hervorhebt, kennzeichnet sich die Sozialökonomie in der DG durch eine Vielfalt von Initiativen aus. In etwa kann man behaupten, dass jede Einrichtung einen bestimmten Bereich abdeckt und dass sich das Ganze zu einer vielseitigen Angebotspalette zusammenfügt. Was jedoch von den Verantwortlichen bemängelt wird, sind Engpässe technischer, administrativer und wirtschaftlicher Art. Andererseits verfügen diese Einrichtungen über Kenntnisse, über ein kostbares Know-how.

Deswegen spricht sich der Begleitausschuss für die Schaffung eines Netzwerkes zwischen all diesen Einrichtungen aus.

Ein solches würde es ermöglichen, das vorhandene Know-how der einzelnen Einrichtungen zu bündeln und für jeden Teilnehmer dieses Netzwerkes zugänglich zu machen, ohne jedoch die Autonomie der einzelnen Einrichtungen einzuschränken.

Nicht zuletzt bietet eine solche Lösung die Möglichkeit einer besseren Einsetzung der öffentlichen Gelder.

Schaffung einer vernetzten Beratungszelle

Im Bereich der Sozialökonomie sind in der Wallonischen Region Beratungsdienststellen geschaffen worden. Die DG verfügt zurzeit nicht über eine solche Beratungsdienststelle.

Der Begleitausschuss spricht sich für die Schaffung einer Schnittstelle in der DG aus, die den Informationsfluss zu den bestehenden Beratungsstellen in der Wallonischen Region gewährleisten könnte.

BIBLIOGRAPHIE

MERTENS, S. (2001), "L'économie sociale, un troisième secteur à appréhender", *L'économie autrement*, Nr.1 , Ed. HEC-Liège, Lüttich

DRYON, PH. & E. KRZESLO (2000), "Aperçu des politiques publiques (1970-2000). Etat des lieux et actualité des relations collectives", Fondation Roi Baudouin

DECOSTER (1993), "Sociologie du travail et gestion des ressources humaines", 2^{ème} éd., collection Horizon Société, Edition Labor, Bruxelles

DELVILLE C., MAREE M., MERTENS S., MIGNOT D., PIRARD C. (2001), "Le secteur non marchand en Belgique: Analyse conceptuelle et statistique, Rapport final de recherche", Centre d'Economie Sociale, Université de Liège, 347 S. (2 Bände)

GUBBELS D., KOLVENBACH R. & TIMMERMANN H. (1996), "Sozialbetriebe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft – Eine Machbarkeitsstudie“, König Baudouin Stiftung

SABA (1997), "Der Nicht-Kommerzielle Sektor – Empfehlungen der Sozialpartner zum Ausbau und zur Dynamisierung des Nicht-kommerziellen Sektors“, Subregionaler Ausschuss für Berufsausbildung und Arbeitsbeschaffung, Sankt-Vith

MDG (2001), "Kooperationsabkommen zwischen dem Staat, den Regionen und der Deutschsprachigen Gemeinschaft über die Sozialwirtschaft – Jahresbericht der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Periode vom 1. Januar 2000 bis 30. Juni 2001“, Abteilung Ausbildung, Beschäftigung und Europäische Programme

RDG (2001), "Dekretentwurf zur zweiten Anpassung des allgemeinen Ausgabenhaushaltsplans der Deutschsprachige" Gemeinschaft für das Haushaltsjahr 2001 – Allgemeine Darstellung und Rechtfertigungserklärung“

DE WASSEIGE Y. (1984), "Les mécanismes de l'économie – crise ou croissance“, Collection "humanisme d'aujourd'hui", éd. Vie ouvrière, Bruxelles

LEFÈVRE G. (2002), "La responsabilité sociale de l'entreprise“, Le SOIR – supplément Emploi, 27.04.2002

ANLAGEN

Anlage 1 - Zusammensetzung des Begleitausschusses

EINRICHTUNG	VERTRETER
Ministerium der DG – Abteilung ABEP	Katja Schenk
Regierung der DG	Dimitri Strivay
Arbeitsamt der DG	Leo Weynand
Sonderausschuss des Wallonischen Wirtschafts- und Sozialrates	Edouard Boumans
Wirtschafts- und Sozialrat der DG	Werner Zimmermann Irene Schröder-Campioni Renaud Rahier Volker Klinges
<u>Autoren der Studie:</u>	
Verwaltungszelle des Sonderausschusses	Corneille Franssen
Verwaltungszelle des WSR	Philippe Schmitz

Anlage 2 – Gesprächsleitfaden

1. Identifikation der Einrichtung

Interview Nr.

Datum des Interview

Name der Einrichtung

Postanschrift

Tel.:

Fax:

E-Mail:

Name des Geschäftsführers

Eventuell Name des Projektes

Name des Projektleiters

Name der interviewten Person

Paritätische Kommission:

Arbeitgeber:

Personal:

Juristische Form der Einrichtung:

2. Markt

- Welchen Absatzmarkt, welche Kunden haben Sie ?
- Wie schätzen Sie die aktuelle Marktsituation ein?
- Wie sehen Sie die Entwicklungsperspektiven für Ihre Einrichtung ?
- Welche Konkurrenten haben Sie?

3. Finanzmittel

- Welche öffentlichen Mittel erhalten Sie (für ABM-Verträgen, Funktionskosten)?
- Welche Eigeneinnahmen haben Sie ?
- Reichen diese Mittel ?

4. Rentabilität

- Wie stellt sich für Ihr Unternehmen die Frage der Rentabilität:
 - aus wirtschaftlicher Sicht ?
 - aus sozialer Sicht ?

5. Gesetzgebung

- Ist Ihnen die Gesetzgebung im Bereich der Sozialökonomie und der damit verbundenen Aspekte bekannt ?
- Kommen Sie zurecht damit ?
- Haben Sie Verbesserungsvorschläge ?

6. Integration

- Inwiefern trägt ihre Einrichtung zur Integration von Arbeitslosen bzw. Sozialausgegrenzten bei ?
- Bedeutet dies eine Integration im Unternehmen, auf dem 1.Arbeitsmarkt,...?
- Ist diesem Integrationsprozess eine Zeitgrenze gesetzt (Rotation)?

7. Aus- und Weiterbildung

- Ist die Aus- und Weiterbildung ein fester Bestandteil des Integrationsprozesses ?
- Wenn Ja, wo werden Aus- und Weiterbildung wahrgenommen
 - Für Geschäftsführung
 - Für Personals
 - Für Zielgruppenarbeitnehmer
- Wenn nein, warum nicht ?
- Haben Sie Vorschläge zur Verbesserung der Aus- und Weiterbildung ?

8. Kooperation

- Arbeitet das Unternehmen regelmäßig mit anderen Unternehmen oder Einrichtungen ?
- Ist Ihre Einrichtung fest in ein Netzwerk eingebunden ?
 - Wenn ja, ist diese Kooperation von Bedeutung ?
- Welchen Nutzen ziehen Sie daraus ?
- Welche Hindernisse müssen Sie überwinden ?

9. Koordinierung

- Koordiniert ihre Einrichtungen Tätigkeiten für andere, mit anderen ? Wenn Ja, welche ?

10. Akzeptanz des Umfeldes

- Wie wird ihre Tätigkeit im Allgemeinen akzeptiert ? (Bevölkerung, Anwohner,...)

Anlage 3 – Fragebogen zum Personal

Tabelle 1 : Lohnempfänger

Tätigkeit	Gesamt Personen	Gesamt VZÄ	Geschlecht		Arbeitszeit		Altersklassen		
			Weibl.	Männl.	TZ	VZ	Bis 29 J.	30 bis 50 J.	Über 50J.
Direktor/ Geschäftsführer									
Projektleiter									
Administrative Angestellte									
Betreuer/ Begleiter/Ausbilder									
Vorarbeiter									
Angestellte									
Arbeiter									
Gesamtlohnempfänger									

VZÄ = Vollzeitäquivalent

Tabelle 2 : Lohnempfänger nach Art des Arbeitsvertrages

Tätigkeit	Gesamt	Festes Personal	BVA 1-3	BVA 4	Art.60 §7	LBA	PB	BÜP	ESF	sonstige
Direktor/ Geschäftsführer										
Projektleiter										
Administrative Angestellte										
Betreuer/ Begleiter/Ausbilder										
Vorarbeiter										
Angestellte										
Arbeiter										
Gesamtlohnempfänger										

Erläuterungen : **Festes Personal** : Vertrag auf bestimmte/ unbestimmte Dauer, ohne sonstige Subsidien ; **BVA 1-3** : bezuschusste Vertragsangestellte der ersten drei Klassen (250.000-750.000 Bef.), **BVA 4** : bezuschusste Vertragsarbeitnehmer der 4. Klasse (850.000 Bef.); **Artikel 60 §7** für Sozialhilfe-Empfänger ; **LBA** : Vermittlung über lokale Beschäftigungsagenturen ; **PB** : Personen mit einer Behinderung ; **BÜP** : Berufliches Überbrückungsprogramm ; **ESF** : durch den Europäischen Sozialfonds kofinanzierte Mitarbeiter ;

sonstige :.....(bitte ausfüllen)

Tabelle 3 : sonstige Personen (Nicht-Lohnempfänger)

Statut der sonstigen aktiven Personen	Anzahl Gesamt
Mitglieder der V.o.G., des Verwaltungsrates,...	
Sonstige Ehrenamtliche	
Auszubildende/ Teilnehmer	
Gesamt	

Anlage 4 – Klassierung der Einrichtungen

Branchen	Rubriken	Korrespondenz mit NACE-Bel	Einrichtungen (eigene Einordnung)
1. Soziokulturell	11.	92.1 bis 92.5 (außer 92.331 und 92.332), 22.1	
	12.		
	13.	92.6 63.3, 80.41, 80.421, 92.331 und 92.332, 92.7	
2. Bildung	21.	80.1, 80.2	
	22.	80.3, 73	
	23.	80.42 (außer 80.421)	
3. Gesundheit	31.	85.11	
	32.	85.12, 85.13, 85.143, 85.144	
	33.	85.141, 85.142, 85.145, 85.146	
4. Soziale Aktion	41.	85.312, 85.313, 85.321	85.322 – Einrichtungen zur Eingliederung und Pflege Behinderter : BW Eupen, BW Kelmis, BW Amel, Hof Peters 85.323 – Ambulante soziale Dienste : Familienhilfsdienst, SOS-Selbsthilfe
	42.	85.311, 85.314, 85.322	
	43.	85.315	
	44.	66, 85.316, 85.323	
5. Rechtsbeistand und Interessenvertretung	51.	91.1	
	52.	91.2	
	53.	91.32	
6. Öffentliche Behörden	60.	75 (außer 75.115 & 75.302)	
	61.	75.115	
	62.	75.302	
7. andere nicht-kommerzielle Aktivitäten	71.	01, 02, 05	01 - Gartenbau : Selfpro 28 – Herstellung von Metallerzeugnissen : MUT 52.74 – Reparatur von Gebrauchsgütern : Die Alternative 52.50 – Einzelhandel mit Gebrauchsgütern : Caritas, 3R 90 - Abfallentsorgung : ABWie, BISA
	72.	10 bis 37 (außer 22.1)	
	73.	40, 41, 45	
	74.	50, 51, 52	
	75.	55	
	76.	60 bis 65 (außer 63.3), 67, 70 bis	
	77.	72	
	78.	74	
	79.	90, 93, 95 91.31	
8. Andere nicht genannt	80.	91.33, 85.2, 99	
9. Prime, TCT, DAC	90.		

Gemäß ihrer aktuellen NACE-Code wären im Sektor "Sozialwesen" eingeordnet: BW Eupen, Kelmis & Amel; Alternative, Mut, Caritas, Familienhilfe, Selbsthilfe, 3R, Hof Peters, in "Volks- und Erwachsenenbildungsorganisation" Die Raupe & VHS-Ostkantone (Bisa) und in der Abfallentsorgung ABWie.

Um eine ausgeglichene Klassierung der Einrichtungen vorzunehmen, die eine anonyme Darstellung der Angaben erlaubt, haben wir die V.o.G. gemäß ihrer tatsächlichen Aktivitäten eingeordnet. Bei einer Umwandlung in eine Sozialwerkstatt oder ein ähnliches Statut, müssten sich die V.o.G. wie o.a. einordnen.

„Bestandsaufnahme zur
Sozialökonomie in der
Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens“, 58 S.

Wirtschafts- und Sozialrat der
Deutschsprachigen
Gemeinschaft
Quartum-Center
Hütte 79/Bk. 18
4700 Eupen
Tel.: +32 (0)87/56.82.06
Fax: +32 (0)87/56.82.08
E-Mail: wsr@demetec.net

© WSR 2002