

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1. Einleitung	5
1.1. Historische Entwicklung in Belgien	5
1.2. Die Definition des nicht-kommerziellen Sektors	6
1.3. Die Gründe der aktuellen Entwicklung	8
1.4. Die Kenntnis über den Sektor	9
2. Die Befragung	10
2.1. Die Zielsetzung der Studie	10
2.2. Der Rücklauf	10
3. Allgemeine Angaben zu den Organisationen	12
3.1. Das Gründungsjahr der Organisationen	12
3.2. Abhängigkeit von einem Dachverband oder einer Mutterorganisation	13
3.3. Zugehörigkeit zu einer paritätischen Kommission	13
4. Die Tätigkeiten der Organisationen	15
5. Der soziale Mehrwert des nicht-kommerziellen Sektors	21
5.1. Ein Legitimationsansatz für den Sektor	21
5.2. Der soziale Mehrwert	22
5.3. Das Sozialkapital	26
6. Die Personalstruktur	30
6.1. Der Personalbestand im nicht-kommerziellen Sektor in Belgien	30
6.2. Der Personalbestand im nicht-kommerziellen Sektor in der DG	31
6.3. Die Tätigkeitsbereiche des Personals	32
6.4. Das Statut des Personals	33
6.5. Das Arbeitszeitregime des Personals	33
6.6. Die Arbeitsverträge des Personals	34
6.7. Die Demografie des Personals	34
6.8. Die Bildungsstruktur des Personals	36
6.9. Die Weiterbildung des Personals	38
7. Zur allgemeinen Situation der Organisationen heute	39
7.1. Der wirtschaftliche Mehrwert des nicht-kommerziellen Sektors in Belgien	39
7.2. Die Herkunft der finanziellen Mittel des Sektors in Belgien	40
7.3. Die Herkunft der finanziellen Mittel des Sektors in der DG	40
7.4. Die Einnahmen des nicht-kommerziellen Sektors	41
7.5. Die allgemeinen Schwierigkeiten der Organisationen	42
8. Die Zukunft des nicht-kommerziellen Sektors	44
8.1. Die Ausgangslage	44
8.2. Die Zukunft aus struktureller und ökonomischer Sicht	46
8.3. Die Zukunft aus Sicht der nicht-kommerziellen Organisationen der DG	48
9. Schlussfolgerung	52
Anlagen	57
Bibliografie	65

1. Einleitung

1.1. Historische Entwicklung in Belgien

Auch wenn es bereits in der Antike erste Beispiele von Genossenschaften, Innungen und Hilfsfonds gab, gilt das Mittelalter in unseren Breitengraden als Geburtsstunde der „nicht-kommerziellen“ Organisationen, beispielsweise der Gilden und Bruderschaften.

Seit Gründung des belgischen Staates wurden tausende Organisationen gegründet. Ein besonderes Augenmerk verdienen aber diejenigen, die der Arbeiterbewegung angehören, sie bilden die Grundlage der belgischen Sozialsicherung. Außerdem entstanden aus dieser Bewegung die ersten Kooperativen. Im 19. Jahrhundert bilden sich die sozialistische und die christdemokratische Bewegung, so dass sich der Bereich der Sozialversicherung auf zwei bedeutende Pfeiler stützen kann. Später kommt noch der liberale und berufliche Zweig der Bewegung hinzu.

Auch außerhalb dieses Tätigkeitsfeldes haben sich zahlreiche Organisationen gegründet. Ein einschneidendes Ereignis im nicht-kommerziellen Sektor war die Schaffung der Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht (VoG) durch das Gesetz vom 27. Juni 1921. Dieses Statut schafft einen legalen Rahmen und erlaubt den Organisationen sich als juristische Person zu konstituieren und Mittel und Räumlichkeiten zu besitzen.

Seit 1970 besteht die öffentliche Politik in Bezug auf den nicht-kommerziellen Sektor aus zwei Schienen: der Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsverminderungspolitik, sowie den Beschlüssen der öffentlichen Hand in Sachen Begleitung und Subvention der verschiedenen Untersektoren des nicht-kommerziellen Sektors. Die Zeit seit 1970 lässt sich in drei Perioden einteilen:

Ende der siebziger Jahre und Beginn der achtziger Jahre: um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen werden politische Beschäftigungshilfen und Wiedereinstiegshilfen eingerichtet. Neben der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit weckt diese Politik neue Aktivitäten, die den nicht befriedigten, kollektiven Bedürfnissen entsprechen. Aus diesen Organisationen entsteht später das, was wir heute als nicht-kommerziellen Sektor bezeichnen.

Die achtziger Jahre: in dieser Zeit verfolgt die Politik das doppelte Ziel die öffentlichen Ausgaben zu verringern und die Arbeitslosigkeit einzudämmen. Um das erste Ziel zu erreichen werden einige Aufgaben – wenn auch von anerkannt öffentlichem Interesse – durch den privaten nicht-kommerziellen Sektor erfüllt. Für das zweite Ziel werden Maßnahmen ergriffen, welche die Anzahl der Beschäftigten im nicht-kommerziellen Sektor erhöht.

Die neunziger Jahre: in dieser Zeit festigt der nicht-kommerzielle Sektor seine Stellung als unumgänglicher Akteur im gesellschaftlichen Leben. Ferner entwickelt und strukturiert er sich weiter. Die neunziger Jahre bringen ebenfalls eine Revision der Verfassung und damit verbundene Kompetenztransfers zwischen den verschiedenen politischen Ebenen in Belgien mit sich. Dadurch werden die Zuständigkeiten zerstreut und vervielfältigt, was nicht selten zu administrativen Schwierigkeiten führt.

Diese Entwicklung hat nicht nur auf belgischer Ebene stattgefunden, so dass heute auch auf europäischer Ebene dem nicht-kommerziellen Sektor eine hoher Stellenwert in den politischen Empfehlungen der Kommission eingeräumt wird und zwar in drei Politikbereichen: der Arbeitsmarktpolitik, der Politik der sozialen Integration und der Wirtschaftspolitik (vgl. Alaluf, Defourny, et al., 2001 S.12-16).

1.2. Die Definition des nicht-kommerziellen Sektors

Bereits im Jahr 1997 beschäftigte sich die Vorgängerorganisation des WSR, der Subregionale Ausschuss für Berufsausbildung (SABA), mit dem nicht-kommerziellen Sektor und definierte diesen wie folgt:

„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 private Beiträge finanziert werden. Der finanzielle Erwerbszweck steht in diesem Sektor nicht im Vordergrund.“

(SABA, 1997: S. 4)

Auch wenn der Sektor immer noch als wenig erforscht gilt, ist das Interesse an diesem – zwischen Markt und Staat gelegenen – Sektor weltweit gestiegen.

Diesem gestiegenen Interesse verdanken wir einige aufschlussreiche Studien, die es uns erlauben diese Definition weiter zu präzisieren, auch wenn eine allgemein akzeptierte Festlegung nicht besteht.

Nicht hilfreich für das allgemeine Verständnis des nicht-kommerziellen Sektors ist die Verwendung vieler verschiedener Bezeichnungen wie z.B. non-profit Sektor, gemeinnütziger Sektor, Dritter Sektor usw. Auch die Vielfalt an Organisationen, die diesem Sektor zugeordnet werden können, vereinfacht die Darstellung nicht.

Es erscheint deshalb sinnvoll, die Zugehörigkeit zum nicht-kommerziellen Sektor an der Einhaltung der fünf Kriterien, wie sie in der strukturell-operativen Definition einer nicht-kommerziellen Organisation des „John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project“ vorgegeben sind, festzumachen. Diese Vergleichsstudie hat sich mit insgesamt 22 Ländern, darunter auch Belgien befasst.

Der nicht-kommerzielle Sektor setzt sich der Studie zufolge aus Organisationen zusammen, die folgenden Kriterien entsprechen:

- **Organisiert, d.h. zu einem gewissen Grad institutionalisiert.**

Wichtig ist nicht so sehr die Form der Registrierung oder der rechtlichen Anerkennung, sondern dass sie ein Mindestmaß an organisatorischem Leben hat. Dies kann zum Beispiel durch eine Satzung oder eine Verfassung erfolgen, einen Grad an interner organisatorischer Struktur, eine relative Kontinuität in der Verfolgung ihrer Ziele, in ihrer Struktur oder Arbeit, oder sinnvolle organisatorische Grenzen. Ausgeschlossen wurden daher ad-hoc-Vereine oder befristete Gruppierungen von Leuten ohne Struktur oder organisatorische Identität.

- **Privat, d.h. institutionell vom Staat getrennt.**

Dies bedeutet keineswegs, dass die gemeinnützige Organisation nicht in bedeutendem Maße staatliche Gelder bekommen darf, oder dass keine Beamten oder Politiker in ihren Gremien sitzen dürfen. Vielmehr müssen sie „non-governmental“ sein in dem Sinne, dass sie strukturell von den Organen des Staates getrennt sein müssen, und dass sie keine staatliche Hoheitsgewalt ausüben.

- **Autonom, d.h. mit der Kontrolle über ihre Geschäfte ausgestattet.**

Manche Organisationen, die privat und „non-governmental“ (NGO) sind, könnten dennoch stark von staatlichen Behörden oder Wirtschaftsunternehmen kontrolliert sein, dass sie in ihrem Wesen als Teile dieser Institutionen gelten müssen, obwohl sie strukturell davon getrennt sind. Um dieses Kriterium zu erfüllen, müssen Organisationen ihre Aktivitäten in beträchtlichem Maße selbst bestimmen, müssen über interne Entscheidungsprozesse verfügen und ein sinnvolles Maß an Unabhängigkeit haben.

- **Nicht gewinnorientiert („non-profit“), d.h. keine Gewinne an ihre leitenden Angestellten, Mitglieder oder Eigner ausschüttend.**

Zwar dürfen Non-Profit-Organisationen in einem Jahr Überschüsse erwirtschaften, aber diese Gewinne müssen zurück in die Zwecke der Organisation fließen und dürfen nicht an die Eigner, Mitglieder, Gründer oder den Aufsichtsrat abgeführt werden. Die grundsätzliche Frage ist: wie geht die Organisation mit den Gewinnen um? Solange sie reinvestiert werden oder in anderer Weise dem Satzungszweck der Organisation zugute kommen, gilt die Organisation als Non-Profit-Organisation.

- **Freiwillig, d.h. mit einem Mindestmaß an freiwilliger, ehrenamtlicher Teilnahme.**

Dies schließt zwei verschiedene aber verwandte Überlegungen ein: erstens muss die Organisation ehrenamtliche Kräfte in ihrer Arbeit und ihrer Verwaltung einschließen, entweder im Vorstand oder durch die Einbeziehung ehrenamtlicher Kräfte und freiwilliger Beiträge. Zweitens heißt „freiwillig“ auch „ohne Zwang“. Organisationen mit Zwangsmitgliedschaft oder Organisationen, deren Mitgliedschaft vom Gesetz vorgeschrieben wird, sind ausgeschlossen. Dies betrifft beispielsweise einige Berufsverbände, die die Erteilung einer Lizenz oder Zulassung zur Ausübung eines Berufes mit der Mitgliedschaft verknüpfen.“

(vgl. Salamon, Anheier, 1999: S. 40-41)

Einige Organisationsformen lassen sich allerdings nicht klar einordnen. So gibt es z.B. Genossenschaften die gewinnorientiert arbeiten, andere wiederum nicht. Auch die belgischen Krankenkassen gehören dem nicht-kommerziellen Sektor nicht an, da die Wahl einer Krankenkasse zwar frei ist, die Mitgliedschaft aber gesetzlich vorgeschrieben.

Aus belgischer Sicht betrachtet kommt man ferner zu dem Schluss, dass es sich bei den Organisationen, die von obengenannten Kriterien betroffenen sind vorwiegend um faktische Vereinigungen, VoG's und Einrichtungen von öffentlichem Interesse handelt, dem sogenannten privaten Teil des nicht-kommerziellen Sektors (vgl. Alaluf, Defourny, et al., 2001: S. 11).

1.3. Die Gründe der aktuellen Entwicklung

Insgesamt kann man sagen, dass das öffentliche Interesse am nicht-kommerziellen Sektor in den letzten Jahren stark gestiegen ist.

Dies könnte u.a. die Folge einer sogenannten „Krise des Staates“ sein, die sich über viele Länder dieser Welt ausgebreitet hat. Die Rolle des Staates wird vermehrt in Frage gestellt. Auf der einen Seite wird der Ruf nach „mehr Markt“ lauter, auf der anderen Seite wachsen die Erwartungen an die organisierte Zivilgesellschaft. Weder der Staat, noch der Markt scheinen alle Bedürfnisse der Menschen erfüllen zu können.

Auch die Organisationen haben sich gewandelt und stehen teilweise in ihrer Größe und globalen Vernetzung oder Verankerung manchem multinationalem Unternehmen in nichts nach. Diese Entwicklung wird zum Teil durch die Probleme im Sozialwesen und in Umweltfragen, aber auch in der Wirtschaftsentwicklung bedingt.

Ein weiterer Anstoß dürfte die Entwicklung im Kommunikationsbereich sein. Schließlich dürfte gerade die in jüngerer Zeit verstärkt aufkommende Kritik am „neoliberalen Konsens“ die Expansion im nicht-kommerziellen Sektor gefördert haben. Bei den Organisationen dieses Sektors spielt der Gewinn keine Rolle, stattdessen aber die direkten Bedürfnisse bestimmter Gruppen. Sie bewegen sich außerhalb des Staates und des Marktes und bieten sich aufgrund ihrer Struktur, Flexibilität und Bürgernähe als strategisch wichtige Partner auf der Suche nach einem Mittelweg an (vgl. Salamon, Anheier, 1999: S. 11). Die meisten nicht-kommerziellen Organisationen können als Dienstleistungsorganisationen begriffen werden (vgl. Purtschert, 2002: S. 64-65).

Diese Entwicklung ist nicht abgeschlossen. Da der Staat beispielsweise seine Sozialpolitik geändert hat, mussten sich auch die Organisationen anpassen. Boten sie bisher manche Dienstleistungen auf freiwilliger und selbstständiger Basis an, werden diese nun verpflichtend zu erfüllende Aufgaben, zumindest wenn die Organisation für ihre Arbeit öffentliche Mittel in Anspruch nehmen möchte (vgl. Schnyder, 2002: S. 234).

1.4. Die Kenntnis über den Sektor

Untersuchungen zeigen, dass es wichtig ist, das öffentliche Bewusstsein für diesen Sektor zu schärfen und ihn genauer zu beobachten:

„Das Vorhandensein eines lebendigen Non-Profit-Sektors wird weltweit in zunehmendem Maße nicht mehr als ein Luxus, sondern als eine Notwendigkeit gesehen, vom Staat Rechenschaft verlangen, den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern, in der Not helfen, und allgemein die Qualität unseres Lebens verbessern.“

(Salamon; Anheier, 1999: S. 38)

Seine Entwicklung rechtfertigt eine tiefergehende Analyse, wie sie u.a. durch die John-Hopkins-Universität Baltimore (USA) in verschiedenen Ländern der Welt durchgeführt wird. Auf belgischer Seite beteiligten sich unter der Federführung der König-Baudouin-Stiftung mehrere Universitäten und staatliche Einrichtungen an dieser Studie. Einleitend möchten wir einige Ergebnisse dieser internationalen Vergleichsstudie einbringen.

Der Dritte Sektor ist weltweit eine bedeutende Wirtschaftskraft: Gemessen an den Beschäftigtenzahlen und anders als gemeinhin angenommen wies Belgien 1995 einen größeren nicht-kommerziellen Sektor auf als die USA. Der Anteil an der Gesamtbeschäftigung betrug 10,5 %. Nur in den Niederlanden (12,6 %) und in Irland (11,5 %) ist der Anteil höher.

Es besteht kein direkter Zusammenhang zwischen Sozialstaatlichkeit und Größe des Sektors: Allgemein wird angenommen, dass der Sektor umso kleiner ist, je großzügiger die staatlichen Sicherungssysteme sind und je höher die Sozialausgaben sind. Dies wird durch die Studie nicht bestätigt.

In der Finanzierungsstruktur dominieren die Einnahmen aus wirtschaftlicher Tätigkeit, sowie die Zuwendungen der öffentlichen Hand: Im Länderdurchschnitt machen kommerzielle Einnahmen oder Gebühren 49 % der Gesamteinnahmen des Sektors aus, 40 % entfallen auf öffentliche Zuwendungen. Allerdings gilt für die meisten westeuropäischen Länder, dass sich ihr nicht-kommerzieller Sektor vorwiegend aus öffentlichen Mitteln speist. Darin sind neben direkten Zuwendungen auch Leistungsentgelte (aus Sozialversicherungssystemen oder Krankenkassen) enthalten.

Arbeitsmarktpolitisch hat der Sektor eine wichtige Bedeutung: Die Studie kommt zu dem Schluss, dass der nicht-kommerzielle Sektor eine wahre Jobmaschine darstellt. So erhöhte sich die Beschäftigung zwischen 1990 und 1995 um durchschnittlich 24 %.

In den Industrieländern steht der Sektor vor der Herausforderung der Modernisierung und Erneuerung: Nicht nur der Sektor, sondern auch viele Organisationen sind in den letzten Jahren stark gewachsen und haben sich zu bürokratischen Apparaten entwickelt. Damit laufen sie Gefahr, sich von ihrer Basis zu entfernen (vgl. Salamon, 2001: S. 32-56).

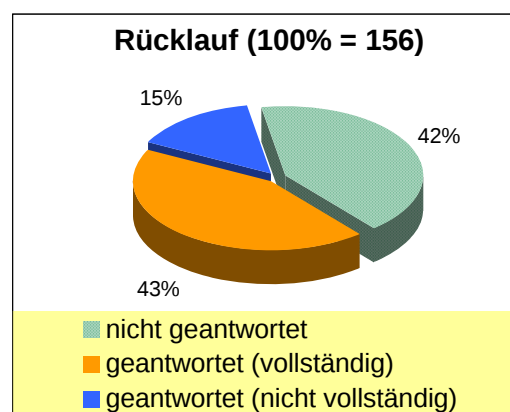
2. Die Befragung

2.1. Die Zielsetzung der Studie

Zielsetzung der Studie ist es, eine bessere Kenntnis des nicht-kommerziellen Sektors in der DG zu erhalten. Als Untersuchungsgegenstand wurden diejenigen nicht-kommerziellen Organisationen bestimmt, die sozialversicherungspflichtiges Personal beschäftigen und in der DG angesiedelt sind. Von offizieller Seite war hierzu keine vollständige Aufstellung zu erhalten, so dass auf eine von einem kommerziellen Anbieter erstellte Datenbank zurückgegriffen wurde. Diese wies 172 Organisationen auf, die dem nicht-kommerziellen Sektor zuzuordnen sind. Diesen Organisationen wurde im Juli 2006 ein Fragebogen zugestellt.

2.2. Der Rücklauf

Nach eingehender Kontrolle wurde festgestellt, dass von den ursprünglich ermittelten 172 Organisationen, lediglich 156 die Kriterien erfüllten (sozialversicherungspflichtiges Personal beschäftigen und in der DG angesiedelt sein). Zum Vergleich, im Jahr 2004 gab es in Belgien 15 170 VoG's die sozialversicherungspflichtiges Personal beschäftigten (vgl. Develtere, Marée, et al., 2005: 12). In den nun folgenden Kapiteln werden die Antworten der Organisationen auf den Fragebogen behandelt.



Von den 156 Organisationen haben 91 den Fragebogen eingeschickt. Dies ergibt eine Rücklaufquote von 58,33 %. Einschränkend muss jedoch gesagt werden, dass von diesen 91 Fragebögen 23 nicht vollständig ausgefüllt waren.

Drei Organisationen haben explizit die Antwort verweigert (wovon eine 2006 kein sozialversicherungspflichtiges Personal mehr beschäftigte). Im Norden der DG belief sich die Rücklaufquote auf 62,75 %, im Süden auf 50,00 %. Damit standen dem WSR genügend beantwortete Fragebögen zur Verfügung um aussagekräftige Schlüsse zu ziehen. Es muss aber darauf hingewiesen werden, dass die Krankenhäuser ihre Fragebögen nicht eingeschickt haben. Da es sich hier um sehr große Arbeitgeber des nicht-kommerziellen Sektors handelt, könnte es zu Verzerrungen bei der Auswertung bestimmter Fragen kommen. Da die meisten Fragen jedoch nach Tätigkeitsbereichen getrennt ausgewertet wurden dürfte die Aussagekraft der Ergebnisse durch diesen Umstand kaum beeinträchtigt werden.

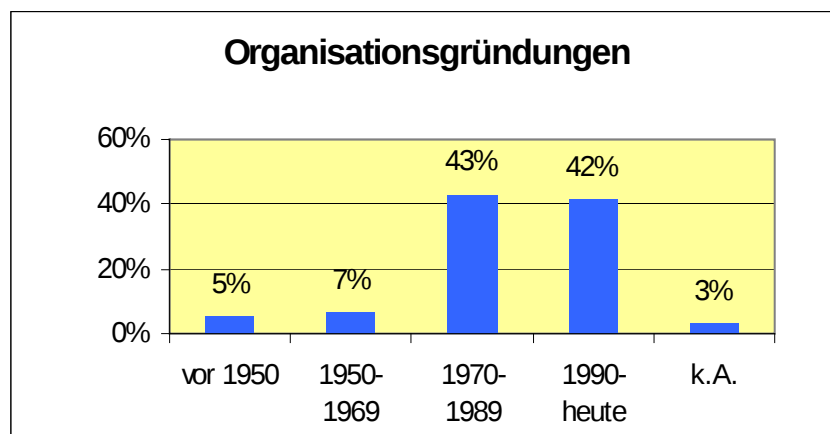
In der Rubrik „Allgemeine Angaben“ wurden Fragen zu verschiedenen Punkten gestellt, welche die Organisationen an sich betreffen.

Drei der Ergebnisse dieser Fragen möchten wir an dieser Stelle näher beleuchten: das Gründungsjahr der bestehenden Organisationen, die Zugehörigkeit von einer Mutterorganisation oder einem Dachverband und die Zugehörigkeit zu einer paritätischen Kommission.

3. Allgemeine Angaben zu den Organisationen

3.1. Das Gründungsjahr der Organisationen

Diese Frage wurde von 88 Organisationen (von 91 eingesandten Fragebögen) beantwortet. Daraus ergibt sich folgendes Bild:



Es zeigt sich deutlich, dass der Großteil der heute aktiven Organisationen während der letzten 35 Jahre gegründet wurden. Wie bereits in der Einleitung angedeutet, setzte zu Beginn der 1970er Jahre eine neue Entwicklung im nicht-kommerziellen Sektor ein. Diese sollte als Antwort auf die einsetzende Wirtschaftskrise Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit fördern, brachte aber auch weitere Aktivitäten, die bisher unbefriedigte Bedürfnisse der Allgemeinheit abdecken sollten, mit sich.

Diese Entwicklung setzte sich auch in den 1980er Jahren fort, als die Regierung den nicht-kommerziellen Sektor als interessanten Partner zur Auslagerung von Aktivitäten entdeckte und so seine eigenen Sparzwänge erfüllen konnte. Von dieser, sich in den 1990er Jahren, nicht zuletzt wegen der wirtschaftlich günstigen Lage zum Ende des Jahrzehnts fortsetzenden Entwicklung, konnte offensichtlich auch der nicht-kommerzielle Sektor in der Deutschsprachigen Gemeinschaft profitieren.

Bei den VoG's, der meistgenutzten juristischen Form der nicht-kommerziellen Organisationen, lässt sich insgesamt eine hohe Fluktuation feststellen, d.h. es werden zahlreiche Vereinigungen gegründet, viele lösen sich jedoch später wieder auf. Es ist davon auszugehen, dass die Organisationen, die Personal beschäftigen, langlebiger sind als solche, die nur mit ehrenamtlichen Kräften funktionieren. Trotzdem dürfte die Tatsache, dass ein Großteil der Organisationen eher jung ist auch der Auflösung älterer Organisationen geschuldet sein.

3.2. Zugehörigkeit zu einem Dachverband oder einer Mutterorganisation

Von 91 Organisationen gaben 69 (75,82 %) an, einem Dachverband oder einer Mutterorganisation anzugehören. Dies wirft die Frage auf, wo die wichtigen Entscheidungen dieser Organisationen gefällt werden und welchen Einfluss die Dachverbände bzw. Mutterorganisationen auf die Arbeit vor Ort haben. Die Anzahl der Organisationen die eine Zugehörigkeit angeben, mag sehr hoch erscheinen, doch muss einschränkend bemerkt werden, dass der Grad der Zugehörigkeit nicht ermittelt wurde.

Der Einfluss der übergeordneten Organisation kann höchst unterschiedlich sein. Sowohl eine strenge Hierarchie, als auch eine Kooperation mit dem Dachverband oder der Mutterorganisation ist in der Praxis anzutreffen.

Aus den Fragebögen und aus Gesprächen mit den Verantwortlichen gehen verschiedenen Beispiele der Zugehörigkeit hervor. Es gibt Organisationen die ihre Finanzen nicht selbst verwalten, sondern dies dem Dachverband überlassen. Andere wiederum sehen den Dachverband als Interessenverband, der ihre Ausdrucksmöglichkeiten gegenüber der Politik und der Öffentlichkeit verstärkt. Einige Organisationen, besonders aus den drei klassischen Säulen der Arbeiterbewegung stammend, entnehmen ihren Mutterorganisationen das ideologische Rüstzeug für ihr Wirken.

3.3. Zugehörigkeit zu einer paritätischen Kommission

Die paritätischen Kommissionen sind von strategischer Wichtigkeit für das belgische System der Sozialkonzertierung. Ihre Aufgabe ist es, die Arbeitsbedingungen zu regeln und Kollektivabkommen auszuarbeiten, die dann auf alle Arbeitnehmer und -geber des betreffenden Sektors Anwendung finden.

Die paritätischen Kommissionen, von denen es derzeit über 50 verschiedene gibt, sind nach Aktivitätssektor zusammengesetzt. Einige haben Unterkommissionen gebildet, die nach verschiedenen Kriterien (z.B. Beruf, Region,...) aufgeteilt sind. Die paritätischen Kommissionen, die sich mit dem nicht-kommerziellen Sektor befassen, fallen im Vergleich zu denen des kommerziellen Sektors etwas aus dem Rahmen.

So können nicht alle Entscheidungen unabhängig einer Konzertierung mit der öffentlichen Hand getroffen werden, da diese vor allem bei finanziellen Aspekten direkt betroffen ist.

Als problematisch erwies sich die ursprünglich sehr große Heterogenität in der Besetzung der Arbeitgeberbank. Um dem entgegenzuwirken wurde in den 1990er Jahren ein nationaler Arbeitsverband (Confédération des Entreprises Non-Marchandes CENM), sowie um den regionalen und gemeinschaftlichen Eigenarten Genüge zu tun, regionale Arbeitgeberverbände des nicht-kommerziellen Sektors gegründet (Vlaamse Confederatie van Social-Profit Ondernemingen VCSPo, Union Francophone des Entreprises Non-

Marchandes UFENM, Confédération Bruxelloise des Entreprises Non Marchandes CBENM).

In Folge der Übertragung der Ausübung der Kompetenz Beschäftigung an die Deutschsprachige Gemeinschaft wurde 2003 ein Verband für die Arbeitgeber des soziokulturellen und des Sportsektors gegründet (Arbeitgeberverband der PK 329). Die Gründung eines Arbeitgeberverbandes der den gesamten nicht-kommerziellen Sektor in der DG umfasst ist in Vorbereitung. Die Arbeitnehmerbank wird seit jeher, wie im kommerziellen Sektor und im öffentlichen Dienst, durch die drei großen Gewerkschaften (CSC, FGTB und CGSLB) besetzt. Auch diese mussten im Zuge der voranschreitenden Selbstorganisation des Sektors auf Arbeitgeberseite ihre Strategien in den Sozialverhandlungen anpassen. Ferner können sich gewisse Führungskräfte gleichzeitig in einer problematischen Doppelfunktion als Arbeitgebervertreter und Angestellter befinden.

Derzeit gibt es neun paritätische Kommissionen, die jeweils für bestimmte Teilbereiche des nicht-kommerziellen Sektors zuständig sind:

- **PK 100:** Nationale Paritätische Zusatzkommission für Arbeiter
- **PK 152:** Paritätische Kommission für die subventionierten Institutionen des freien Unterrichtswesens (zuständig für die Arbeiter)
- **PK 200:** Nationale Paritätische Zusatzkommission für Angestellte
- **PK 225:** Paritätische Kommission für die Angestellten des freien, subventionierten Unterrichtswesens
- **PK 304:** Paritätische Kommission für Kunst- und Schauspiel
- **PK 305:** Paritätische Kommission der Gesundheitsdienste
 - **PK 305.1:** Paritätische Unterkommission für die Einrichtungen, die dem Gesetz über die Krankenhäuser unterliegen
 - **PK 305.2:** Paritätische Unterkommission für die Einrichtungen, die dem Gesetz über die Krankenhäuser nicht unterliegen
 - **PK 305.3:** Paritätische Unterkommission der Zahnprothesen
- **PK 318:** Paritätische Kommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste
- **PK 319:** Paritätische Kommission für die Erziehungs- und Beherbergungseinrichtungen
- **PK 327:** Paritätische Kommission für die Betriebe für angepasste Arbeit und die Sozialwerkstätten
- **PK 329:** Paritätische Kommission für den soziokulturellen Sektor.(vgl. Alaluf, Defourny, et al., 2001: 19-20)

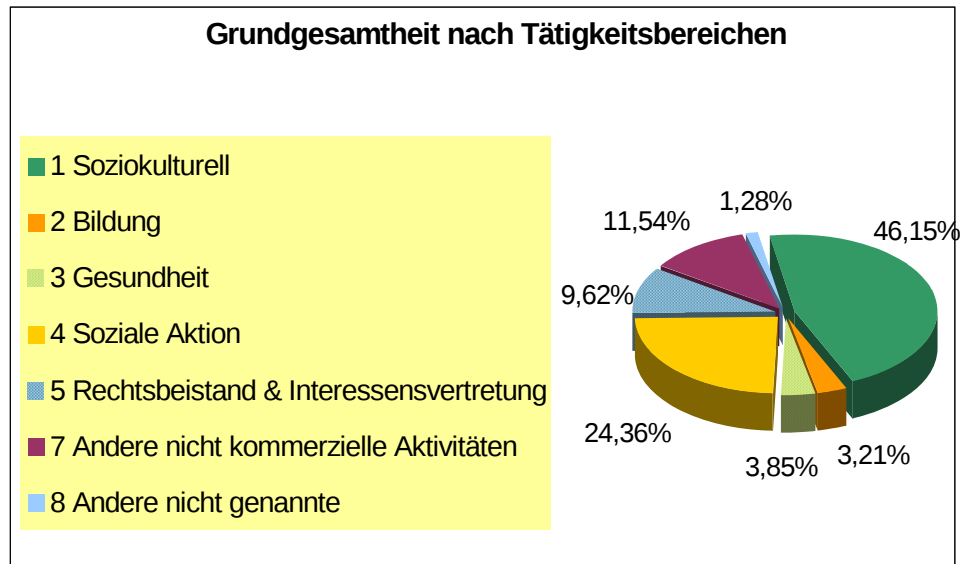
Im Prinzip gehört jede Organisation einer der genannten paritätischen Kommissionen an. Unsere Befragung kommt jedoch zu dem Ergebnis, dass dies nicht allen Organisationen bewusst ist. Die Mehrheit, nämlich 43,96 % der Organisationen gehört nach eigener Auskunft der PK 329 an. Weitere 37,36 % gehören den übrigen PK's an. 18,68 % der Organisationen geben an, ihnen sei nicht bekannt welcher PK sie angehören. Hierbei handelt es sich ausnahmslos um Strukturen mit weniger als 10 Beschäftigten.

4. Die Tätigkeiten der Organisationen

Aufgrund der Vielfalt der durch nicht-kommerzielle Organisationen verrichteten Tätigkeiten, ist es nicht einfach diese mit Genauigkeit zu bestimmen. Viele Organisationen sind außerdem in verschiedenen Bereichen tätig.

In vorliegender Studie wurden deshalb zwei Wege beschritten. Einerseits wurden die Organisationen durch die Autoren einer bestimmten Klassifizierung zugeteilt (im Zweifelsfall wurde Rücksprache mit den Verantwortlichen der Organisation gehalten). Andererseits enthielt der Fragebogen Fragen zu den ausgeführten Tätigkeiten. Als aussagekräftige Klassifizierung wurde die im Rahmen des John-Hopkins Vergleichsprojekts geschaffene *International Classification of Nonprofit Organizations* (ICNPO) verwendet (vgl. Mertens et al., 1999: S. 46).

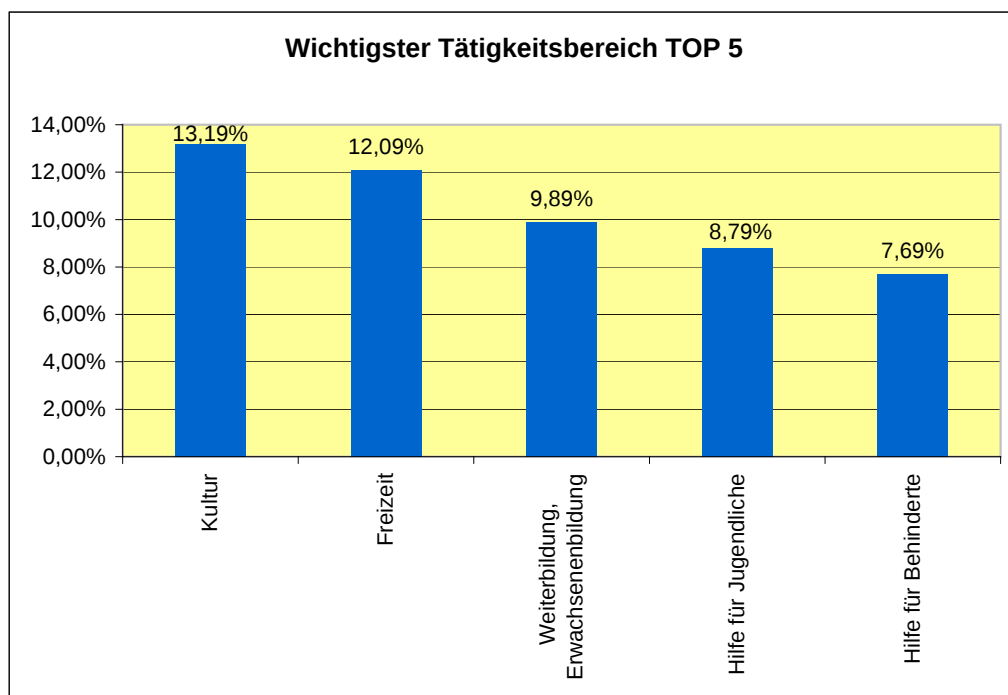
Um sich ein Bild der Tätigkeiten der Organisationen auf Ebene der Deutschsprachigen Gemeinschaft machen zu können, wurde die ICNPO-Klassifizierung an die bestehende Klassifizierung der Wirtschaftszweige (NACE-Bel) angepasst. Daraus ergibt sich für das Jahr 2005 folgendes Bild (Total = 156 Organisationen):



Zum Vergleich: auf Landesebene vorliegende Zahlen der Haupttätigkeiten der nicht-kommerziellen Organisationen für das Jahr 2001 zeigen eine Konzentration in folgenden drei Bereichen (Total = 16 091 Organisationen): Soziale Aktion (26,2 %), Rechtsbeistand und Interessenvertretung (25,6 %), sowie dem sozio-kulturellen Sektor (23 %) (vgl. Develtere, Marée, et al., 2005: 25).

Die Zahlen zeigen für die DG eine deutliche Dominanz der Organisationen, die dem soziokulturellen Sektor zuzuordnen sind. Darunter fallen die Bereiche Kultur, Sport und Freizeit. Immerhin ein knappes Viertel der Organisationen beschäftigen sich hauptsächlich mit der sozialen Aktion. Zu dieser Kategorie werden beispielsweise Einrichtungen für Kinder, Behinderte und Altenheime gezählt. Jede zehnte Organisation betreibt Rechtsbeistand und Interessenvertretung. Dies umfasst u.a. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, politische Organisationen. In der Kategorie Bildung wurden die Schulen nicht berücksichtigt.

Im Fragebogen konnten die Organisationen zwischen verschiedenen vorgegebenen Tätigkeitsbereichen wählen und die drei wichtigsten ankreuzen (es bestand außerdem die Möglichkeit nicht genannte Bereiche hinzu zu fügen). Diese Vorgaben basieren ebenfalls auf obengenannter ICNPO-Klassifizierung, wurden jedoch in die entsprechenden NACE-Bel Unterkategorien aufgefächert um ein genaueres Bild der Tätigkeiten zu erreichen. Aus dem Ergebnis der Antworten lässt sich folgende Rangliste der fünf meistgenannten Tätigkeiten ablesen (Total = 91 Organisationen):

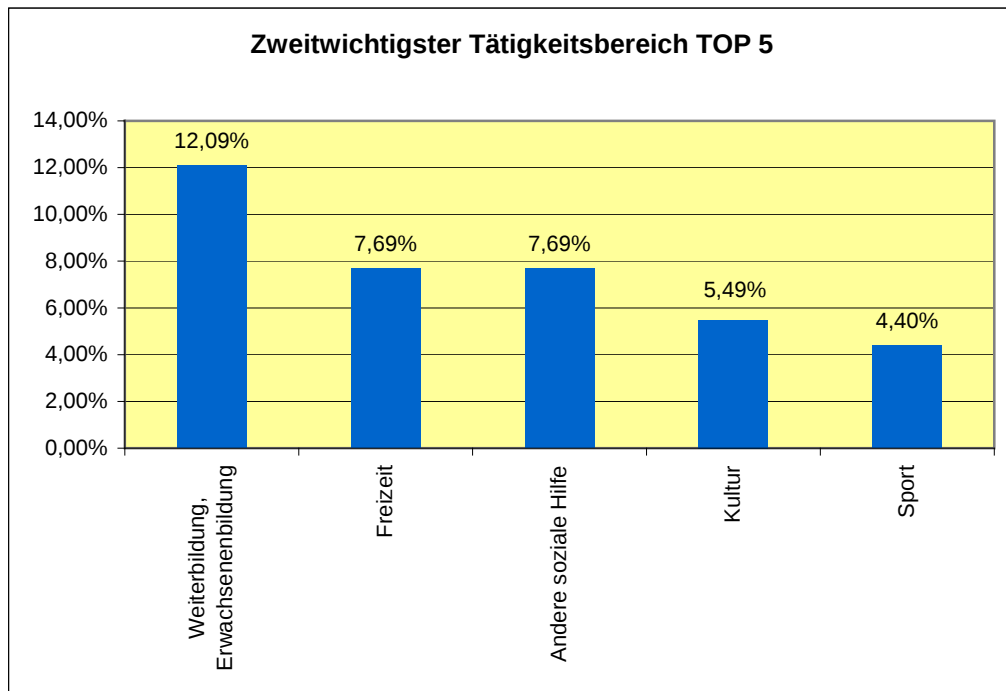


Die größte Gruppe bilden der Befragung zufolge die Organisationen, die ihre Tätigkeit im Bereich Kultur ansiedeln. Danach folgen die Organisationen, die ihren Angaben zufolge im Bereich Freizeit und Weiterbildung bzw. Erwachsenenbildung tätig sind. Die Rangliste der fünf meistgenannten Tätigkeitsbereiche wird durch die Tätigkeit im Bereich Hilfe für Jugendliche, sowie im Bereich Hilfe für Behinderte vervollständigt.

Die vollständige Liste befindet sich auf der folgenden Seite.

Wichtigster Tätigkeitsbereich:	
Kultur	13,19 %
Sport	2,20 %
Freizeit	12,09 %
Unterrichtswesen	2,20 %
Weiterbildung, Erwachsenenbildung	9,89 %
Pflegeeinrichtung ohne Unterkunft	3,30 %
Andere Tätigkeiten im Gesundheitsbereich	1,10 %
Gesundheitsprävention	3,30 %
Kinderbetreuung	1,10 %
Hilfe für Behinderte	7,69 %
Beratung, Opferschutz für Frauen	1,10 %
Empfang Asylbewerber	1,10 %
Hilfe für Jugendliche	8,79 %
Hilfe für Senioren	3,30 %
Sozial- und Arbeitsintegration	6,59 %
Wohnungsvermittlung für sozialschwache Haushalte	1,10 %
Land- und Stadtentwicklung	2,20 %
Vertretung von Interessen der Wirtschaft, der Arbeitgeber oder Berufsverbänden	6,59 %
Bewusstseinsbildung	1,10 %
Politische Tätigkeit	2,20 %
Vertretung sonstiger Interessen und Rechte	1,10 %
Kollektive Dienste, Tourismus	1,10 %
Landwirtschaft	1,10 %
Handel und Reparatur	1,10 %
Religiöse Vereinigung	1,10 %
Beherbergung, sozialer Bereich	1,10 %
Mietervereinigung	1,10 %
Verbraucherschutz	1,10 %
K.A.	1,10 %
Total	100,00 %

Neben dem wichtigsten Tätigkeitsbereich enthielt der Fragebogen die Möglichkeit einen zweitwichtigsten Tätigkeitsbereich anzugeben. Immerhin zwei Drittel aller Befragten Organisationen geben einen zweiten Tätigkeitsbereich an, was die Vielfalt ihrer Arbeit unterstreicht. 26,37 % der Fragebögen enthielten dazu keine Angaben. Aus der Verteilung der verbleibenden 73,63 % zeigt das Diagramm auf der folgenden Seite die fünf meistgenannten Tätigkeiten:



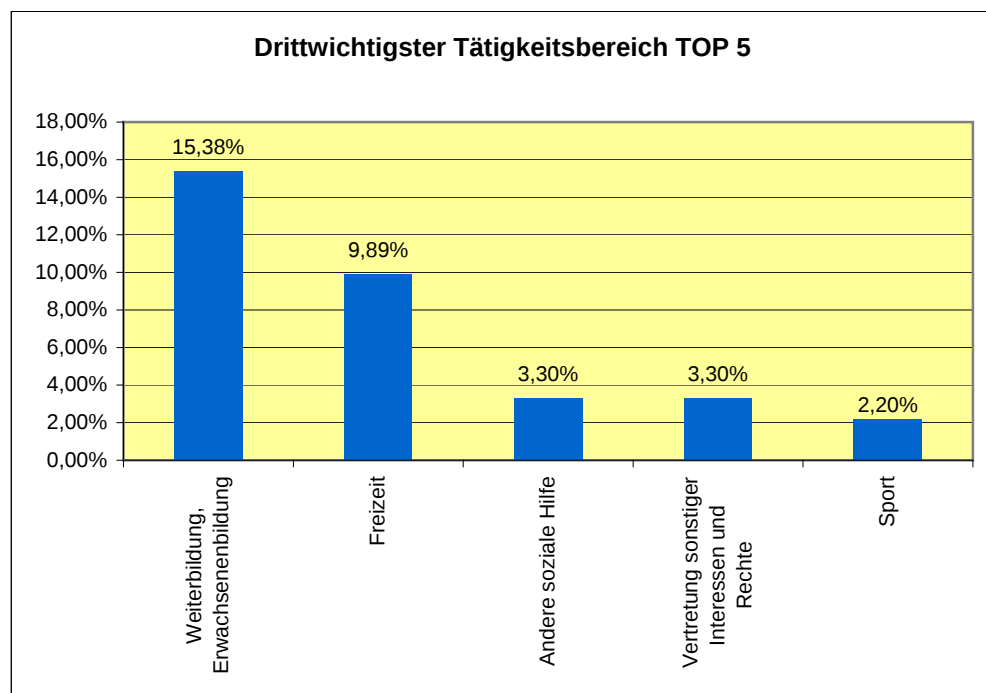
Ganz vorne steht dabei die Weiter- und Erwachsenenbildung mit 12,09 %, gefolgt von Freizeit und andere soziale Hilfe mit jeweils 7,69 %. An vierter Stelle findet sich mit 5,49 % die Kultur wieder und an fünfter Stelle der Sport mit 4,40 %. Untenstehend befindet sich die vollständige Rangliste.

Zweitwichtigster Tätigkeitsbereich

Kultur	5,49 %
Pflege, Heimatgeschichte und Kulturerbe	1,10 %
Sport	4,40 %
Freizeit	7,69 %
Unterrichtswesen	2,20 %
Weiterbildung, Erwachsenenbildung	12,09 %
Andere Tätigkeiten im Gesundheitsbereich	2,20 %
Gesundheitsprävention	2,20 %
Hilfe für Behinderte	3,30 %
Arbeitsmarktpolitik	1,10 %
Hilfe für Jugendliche	3,30 %
Hilfe für Kleinkinder	1,10 %
Hilfe für Senioren	2,20 %
Hilfe zur Lebensbewältigung	1,10 %
Hilfe für minderbemittelte Personen	1,10 %
Sozial- und Arbeitsintegration	1,10 %
Vernetzung sozialer Vereinigungen	1,10 %

Land- und Stadtentwicklung	1,10 %
Vertretung von Interessen der Wirtschaft, der Arbeitgeber oder Berufsverbänden	1,10 %
Vertretung Arbeitnehmerinteressen	1,10 %
Vertretung sonstiger Interessen und Rechte	1,10 %
Kollektive Dienste, Tourismus	3,30 %
(Fairer) Handel	1,10 %
Andere soziale Hilfe	7,69 %
Dienstleistungen für Regierung	1,10 %
Umwelt	2,20 %
Unternehmensschalter	1,10 %
K.A.	26,37 %
Total	100,00 %

Schließlich gaben 52,75 % der befragten Organisationen auch noch ein drittes Tätigkeitsfeld an. Dort sieht die Rangfolge wie folgt aus:



Wie schon im vorangegangenen Diagramm, ist auch hier die Weiter- und Erwachsenenbildung das meistgenannte Tätigkeitsfeld und kommt auf 15,8 % der Nennungen. Auf dem zweiten Rang folgt der Bereich Freizeit mit 9,89 % vor andere soziale Hilfe und Vertretung sonstiger Interessen und Rechte mit 3,30 % und Sport mit 2,20 %.

Drittwichtigster Tätigkeitsbereich	
Kultur	1,10 %
Sport	2,20 %
Freizeit	9,89 %
Weiterbildung, Erwachsenenbildung	15,38 %
Andere Ausbildungen	1,10 %
Andere Tätigkeiten im Gesundheitsbereich	1,10 %
Gesundheitsprävention	2,20 %
Hilfe zum Konsumverhalten	1,10 %
Hilfe für Behinderte	1,10 %
Hilfe für Jugendliche	1,10 %
Hilfe für Kleinkinder	1,10 %
Hilfe für Senioren	1,10 %
Sozial- und Arbeitsintegration	1,10 %
Bewusstseinsbildung	1,10 %
Vertretung sonstiger Interessen und Rechte	3,30 %
Gebrauchtmöbel und Wäscherei	1,10 %
Andere soziale Hilfe	3,30 %
Beherbergung, sozialer Bereich	1,10 %
Umwelt	1,10 %
Nachhaltigkeit	1,10 %
kollektive Dienste, Tourismus	1,10 %
K.A.	47,25 %
Total	100,00 %

Kultur wird bei der Frage nach dem wichtigsten Tätigkeitsbereich am häufigsten genannt, spielt aber als zweit- oder drittwichtigste Tätigkeit praktisch keine Rolle mehr. Man könnte daraus folgern, dass man Kultur als Haupttätigkeit verrichtet oder gar nicht.

Addiert man die Anzahl Organisationen, welche die Weiter- und Erwachsenenbildung zu ihren Tätigkeitsfeldern zählen, ergibt dies 34 von 91 Organisationen (also ein gutes Drittel), die den Fragebogen beantwortet haben. Es handelt sich demnach um das meistgenannte Tätigkeitsfeld für nicht-kommerzielle Organisationen.

Der Tätigkeitsbereich Freizeit hält in allen drei Diagrammen den zweiten Rang und wird somit auch von zahlreichen Organisationen bedient.

5. Der soziale Mehrwert des nicht-kommerziellen Sektors

5.1. Ein Legitimationsansatz für den Sektor

Wie bereits erwähnt nimmt der nicht-kommerzielle Sektor in der politischen Diskussion einen steigenden Stellenwert ein und wird mit grundlegenden gesellschaftlichen Prozessen in Verbindung gebracht: „Auf ihn wird im Kontext der Reform des Sozialstaates und der Debatte über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft Bezug genommen; ihm wird eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der Individualisierungs- und Pluralisierungsprozesse postindustrieller Gesellschaften eingeräumt, und er gilt als Garant der Vertiefung und Weiterentwicklung der Demokratie.“ (Priller, Zimmer, 2001: S. 11)

Außerdem hat sich der nicht-kommerzielle Sektor zu einem beachtlichen und wachsenden Wirtschaftsfaktor und zu einem wesentlichen Motor der Beschäftigung entwickelt – interessanterweise gerade in den kleinen Ländern Westeuropas. Seine Beschäftigungsstruktur ist dabei vorwiegend Wohlfahrtsorientiert, d.h. der größte Teil seiner Beschäftigten ist in den Bereichen Erziehungswesen, Gesundheit und Soziale Dienste tätig. Wichtig ist außerdem die verstärkte gesellschaftliche Einbindung des Sektors (vgl. Priller, Zimmer, 2001: S. 16-17).

Trotz dieser für den Sektor positiven Anzeichen, sehen sich die Organisationen oft einem Legitimationszwang ausgesetzt wie er für private Unternehmen weniger gilt. Während letztere versuchen nach rationalen Vorgaben eine möglichst hohe Rentabilität zu erreichen und Gewinne zu erzielen, ist diese Sichtweise vielen nicht-kommerziellen Organisationen fremd bzw. manchmal gar suspekt.

Es kann innerhalb der Organisation zu einem Spannungsfeld zwischen „Ökonomie“ und „Mission“ kommen. „Mission“ bezeichnet hier den Glauben an eine besondere Zweckbestimmung einer Organisation und „Ökonomie“ bezeichnet die Notwendigkeit, für die Verfolgung dieser Zwecke die erforderlichen Mittel zu beschaffen und optimal einzusetzen, um ein Maximum an Zweckerfüllung mit einem Minimum an Mitteln zu erreichen.

Aus Sicht der Organisationstheorie heißt das:

„Will man für eine Nonprofit-Organisation umfangreichere und stetige Ressourcen mobilisieren und die Organisation im Interesse einer effizienten Nutzung dieser Ressourcen umgestalten, müssen mehrere positiv besetzte Legitimationskulissen miteinander verknüpft werden. Positiv besetzt ist im Zeichen des neoliberalen Paradigmas jede Form der Ökonomisierung und des professionellen Management.

Positiv besetzt ist aber auch, wie erwähnt, die verstärkte Partizipation an den öffentlichen Angelegenheiten und das Engagement für praktische Gemeinwohlproduktion.

Eine erfolgreiche rhetorische Verknüpfungsstrategie besteht darin, beide Komponenten zusammenzuführen und damit die Vertreter derjenigen Philosophie zu isolieren, nach der professionelles Management und wettbewerbsorientiertes Verhalten auf dem Markt für Dienstleistungen auf der einen Seite und die „Mission“ von Nonprofit-Organisationen auf der anderen Seite unvereinbar seien. (...)

Niemand wird im Ernst behaupten – was aber der Umkehrschluss wäre – dass das Gemeinwohl durch Dilettantismus und Missmanagement gesteigert wird.“ (Seibel, 2002: S. 35)

5.2. Der soziale Mehrwert

Nun werden nicht-kommerzielle Organisationen auch unter Berücksichtigung eines professionellen Managements keine Gewinne erzielen, bestenfalls Ertragsüberschüsse, die entsprechend der Satzungen reinvestiert werden. Es ist ihnen in vielen der für sie typischen Bereiche nicht nur unmöglich, sondern durch die mit der Gesetzgebung der VoG (und dies ist die meistgewählte juristische Organisationsform im Sektor) einhergehenden Bestimmungen auch untersagt.

Eine finanzielle Finalität scheidet demnach als Legitimationsgrund aus. Dem setzt der nicht-kommerzielle Sektor den sozialen Mehrwert gegenüber, den er der Gesellschaft bringt.

Diese Form des Mehrwerts ist zweifellos vorhanden, doch lässt er sich nicht so leicht erfassen wie der rein finanzielle Mehrwert. Unter sozialem Mehrwert können solch verschiedene Dinge, wie die Stärkung der Solidarität oder der Qualifikation, Verbesserung der partizipativen Demokratie, die Schaffung von sozialem Kapital und vieles mehr, verstanden werden.

Das folgende Beispiel soll die Argumentationskette verdeutlichen:

Ebene	Referenzkriterien	Erwartetes Resultat	Auswirkungen
Mitglieder, Nutzer der Organisation	Stärkung der: Selbständigkeit der Personen Solidarität, Kooperation	Verbesserung der: autonomen Entscheidungsfindung Teilnahme	Verbesserung der sozialen Mobilität

(vgl. Parodi, Roustang, et al., 2002: S. 20)

Im Fragebogen wurden den nicht-kommerziellen Organisationen der DG **drei offene Fragen** gestellt, um den sozialen Mehrwert feststellen zu können:

1) Welche Zielsetzung hat ihre Organisation?

Die erste Frage behandelt die Zielsetzung der Organisationen. So unterschiedlich diese auf den ersten Blick auch erscheinen, lassen sie sich doch auf drei wesentliche Aspekte reduzieren:

- **zu erbringende Dienstleistungen:** die in den Zielsetzungen der befragten Organisationen gelisteten Dienstleistungsangebote erstrecken sich über die unterschiedlichsten Bereiche. Sie umfassen Beratungs- und Unterstützungsleistungen, Gesundheitsdienste, Leistungen im Wohnungswesen, im Bereich der Freizeitgestaltung und der Weiterbildung oder auch Verwaltungsdienste. Die meisten Dienstleistungen sind personenbezogener Natur und häufig auf eine bestimmte Zielgruppe ausgerichtet (z.B. Kinder, Senioren, ...) Einige Dienstleistungen sind nicht personenbezogen, sondern von gemeinschaftlichem Nutzen (z.B. Denkmalpflege, Dorfverschönerung, ...).
- **die Vermittlerfunktion:** Besonders bei Verbänden und übergeordneten Organisationen hat die Zielsetzung zwischen verschiedenen Akteuren zu vermitteln einen besonderen Stellenwert. Aber nicht nur Verbände und übergeordnete Organisationen verstehen sich als Vermittler. Die meisten Organisationen fördern bewusst oder unbewusst die Netzwerkbildung, übernehmen koordinierende Aufgaben. Sie vermitteln zwischen Alt und Jung, zwischen Politik und Zivilgesellschaft, zwischen Einzelpersonen und Organisationen, zwischen Dienstleistungsanbietern und Nutzern.
- **die Werte- und Interessenvertretung:** Vermutlich vertritt jede Organisation auf die eine oder andere Weise bestimmte Werte. Denn selbst wer Neutralität vorgibt, macht damit eine wertende Aussage. Ebenso wird jede Organisation zumindest die eigenen Interessen vertreten. Wie und ob die Werte- und Interessenvertretung aber als Ziel wahrgenommen wird, ist sehr unterschiedlich. Einige Organisationen sehen darin ihre Hauptaufgabe, andere gehen in ihrer Zielsetzung nicht explizit auf diese Funktion ein.

Die Mehrzahl der befragten Organisationen behandeln in ihrer Zielsetzung mindestens zwei der drei vorgestellten Aspekte. Zu erbringende Dienstleistungen werden von 76 der 91 Organisationen (83,25 %) als Ziel genannt, und haben somit das meiste Gewicht in den Ausführungen. Die Vermittlerfunktion und die Werte- und Interessenvertretung werden von je 30 Organisationen explizit in der Zielsetzung aufgeführt.

Einige Einzelbeispiele für die Zielsetzungen der befragten Organisationen:

- Sozialschwache Kinder und Jugendliche, sowie behinderte Kinder und Jugendliche integrieren und Ferienangebote schaffen.
- Jugendlichen eine interessante Freizeitmöglichkeit anzubieten. Raum und Platz schaffen für Jugendliche, sie sensibilisieren, informieren und motivieren aktiv zu werden. Ein Sprachrohr für Jugendliche sein.
- Pflege und Betreuung hilfsbedürftiger Menschen über 60 Jahre.
- Betreuung, Beratung, Integration und Begleitung von desorientierten, kriminellen und sozial schwachen Bedürftigen und Asylanten.
- Die den Tourismus fördernden Aktivitäten koordinieren, Publikationen verfassen und vertreiben, sowie die touristischen Interessen der Gemeinde vertreten.
- Die Lebensqualität in der Gemeinde für die Bevölkerung, sowie für Feriengäste verbessern.
- Betreuung und Integration von Personen mit einer Behinderung im weitesten Sinne.
- Beratung und Unterstützung von Kranken sowie die Gesundheitsaufklärung im Allgemeinen.
- Belebung des kulturellen Lebens der Region und Förderung von Künstlern.
- Den angeschlossenen Vereinen und Organisationen die Möglichkeit bieten, ihre Aktivitäten unter möglichst optimalen Bedingungen durchzuführen.

2) Welche Schwierigkeiten entstehen bei der Umsetzung der Ziele?

In der zweiten Frage wurde sich nach den Schwierigkeiten erkundigt, die den Organisationen bei der Umsetzung ihrer Ziele begegnen. 41 Organisationen beklagten finanzielle Probleme, wobei der Großteil (29) unter dem Begriff „zu wenig finanzielle Mittel“ zusammengefasst werden kann. 25 Organisationen gaben Schwierigkeiten mit dem Personalwesen an, wobei die Schwierigkeit, geeignetes Personal zu finden mit 21 Nennungen überwiegt. 10 Organisationen kennen Schwierigkeiten mit dem Ehrenamt, wobei mit 7 Nennungen kaum überraschend über zu wenige Ehrenamtliche und Nachwuchsprobleme geklagt wird. 22 Organisationen berichten von Schwierigkeiten, die sich aus den Rahmenbedingungen ergeben. Mit 8 Nennungen nimmt die schwierige Zusammenarbeit mit anderen Akteuren (Organisationen, Regierung, Verwaltung, Privatwirtschaft), sowie Konkurrenzdenken und Kommunikation die Spitzenposition ein. Bei den durchgeführten Aktivitäten sehen 10 Organisationen Schwierigkeiten, die sich z.B. auf die Schwierigkeit, die Angebote immer an die Nachfrage anzupassen beziehen (4).

Einige Einzelbeispiele für die Schwierigkeiten

- Die Finanzierung gewisser Aufgaben hängt direkt von einem Sponsoring ab. Dies erschwert die Arbeit, die dadurch einen unsicheren Aspekt erhält und ein Großteil der Arbeitszeit muss in die Sponsoringsuche investiert werden.
- Die Organisation erreicht mit ihren Seminaren, Gastreferaten, Vorträgen, sowie Film- und Diskussionsabenden zumeist nur einen kleinen Teil der ostbelgischen Bevölkerung.
- Die Anforderungen der Gemeinschaft steigen, ohne dass die entsprechenden Mittel (Personal, Finanzen) angepasst werden.
- Das größte Problem sind die Personalressourcen und deren Finanzierung.
- Genügend Ehrenamtliche für die Mitarbeit finden.
- Anwerben und Heranführen von Nachwuchs ist nicht immer einfach. Schwierigkeiten die Jugendlichen zu erreichen.
- Die Umsetzung der Ziele in der Gesellschaft.
- Zu wenig Motivation bei den Mitgliedern
- Die finanziellen Mittel sind in der Kultur begrenzt und erlauben nicht frei nach Qualität zu entscheiden.

3) Inwiefern erzeugt Ihre Organisation einen sozialen Mehrwert für die Gesellschaft?

In der dritten Frage konnten die Organisationen den sozialen Mehrwert benennen, den sie erzeugen. Die Bandbreite der Antworten vermittelte einen Eindruck von der sozialen Bedeutung des nicht-kommerziellen Sektors, auch wenn der soziale Mehrwert sich weder in Zahlen noch in Euro ausdrücken lässt. Bei genauer Betrachtung dieser Antworten lässt sich aber schnell erkennen, dass ein Großteil dieses sozialen Mehrwerts indirekt und aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive, einen finanziellen Mehrwert mit sich bringt (z.B. Gesundheitsvorsorge bringt Einsparungen für die Krankenkassen).

Um eine gewisse Übersichtlichkeit der Antworten zu gewährleisten, haben wir die Antworten etwas gekürzt und anschließend kategorisiert. Die fünf hier entwickelten Kategorien stellen nur eine mögliche Strukturierung dar. Andere Strukturierungen wie zum Beispiel nach Zielgruppen, nach Grad der Abstraktion oder bzgl. der Bedeutung für die Schaffung der drei Kapitalarten (Finanz-, Human- und Sozialkapital) sind auch möglich, aber aufgrund der geringen Antwortzahl hier weniger angebracht.

Die fünf Kategorien sind:

- **Bildung und Persönlichkeitsentwicklung** z.B. Erziehung, Horizonte erweitern, Wissensbildung, Förderung von Werten, ...
- **Partizipation und Dialog** z.B. Sozialdialog fördern, Gesellschaft aktiv mitgestalten, Früherkennung gesellschaftlicher Entwicklungen, ...
- **Integration und Gemeinschaft** z.B. Integration in die Gesellschaft, Akzeptanz für ein bestimmtes Zielpublikum schaffen, Aufwertung der sozialen Rolle, ...
- **Zufriedenheit, Wohlbefinden und Lebensqualität** z.B. Verbesserung der Lebensqualität, Vereinbarkeit Familie & Beruf, Gesundheitsförderung, ...
- **Struktur und Organisation** z.B. Förderung eines Standortes, Umweltschutz, Basis für effiziente Arbeit schaffen, ...

Einige Einzelbeispiele für den geschaffenen sozialen Mehrwert:

- Da die Organisation sich für Menschen in Notsituationen einsetzt, die entweder schwer krank, behindert, betagt, sozial schwach oder isoliert sind, trägt sie dazu bei, ihre Lebensqualität ein Stück zu verbessern.
- Vor allem Stärkung der Persönlichkeit bei Kindern und Jugendlichen durch die Schulprojekte (Steigerung des Selbstwertgefühls, Konflikte lösen, sich Grenzen setzen, ...)
- Lebensqualität durch Verschönerung des Lebensraumes; Identität, durch das Kulturerbe der DG; Gesundheit durch Wanderwege
- Erwachsenenbildung und vor allen Dingen die Volksbildung hat zur Aufgabe, gesellschaftlichen Mehrwert im Allgemeininteresse zu schaffen, d.h. gemeinsam mit den Menschen unserer Gemeinschaft die Qualität des Zusammenlebens zu verbessern.
- Standortmarketing
- Kultur gehört ganz allgemein zum Mehrwert einer Gesellschaft.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie d.h. Möglichkeit für Eltern ihrer Berufstätigkeit nachzugehen und die Existenz der Familie zu sichern.

5.3. Das Sozialkapital

Mit der Schaffung von sozialem Mehrwert ist der relativ neue Begriff des Sozialkapitals verbunden. Dieser Begriff beinhaltet den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit in einer Gesellschaft, sowie Solidarität und Gemeinsinn; also das Wesen und das Funktionieren von Gesellschaft. Zu diesem Thema hat die OECD ein Forschungsprogramm ins Leben gerufen: („Measuring Social Capital“), welches die Messung der Kräfte, die Demokratie und Wohlstand garantieren vorsieht.

Der Begriff Sozialkapital geht davon aus, dass die Voraussetzungen für Wirtschaftswachstum und Frieden, die Entwicklung von sozialen Ordnungen, die Investition in Sozialkapital und dessen Verwendung als gesellschaftlicher Erfolgsfaktor sind. Es scheint allerdings so, dass sich der traditionelle Kitt der Gesellschaft (Familie,

Nachbarschaft, Berufsvereinigungen, religiöse und politische Verbände, usw.) derzeit schneller auflöst als sich neues Sozialkapital durch neue Formen der Gemeinschaft (Lebensabschnittpartnerschaft, Internet-Chat-Groups, usw.) bilden kann.

Dies kann für den Einzelnen Vereinsamung, Bindungslosigkeit und Haltlosigkeit mit sich bringen und lässt Engagement, Vertrauen und Verantwortungsbereitschaft leiden. Während diese Folgen zunächst nur einzelne Personen betreffen, sind die Auswirkungen mittelfristig für die gesamte Gesellschaft spürbar.

Was ist Sozialkapital?

„Für die Beschreibung von Sozialkapital hat sich als Merkformel das Kürzel TNT durchgesetzt: Ties, Norms, Trust – Bindungen, Normen, Vertrauen.

Bindungen und Beziehungen, der emotionale „Kitt“ der persönlichen Vernetzung, sind überall in und zwischen Sozietäten vorhanden – unerlässlich, aber in ihrer chaotischen und egoistischen Zufälligkeit auch manchmal unverlässlich und in Krisen destruktiv (Rivalität „Bruderkrieg“).

Normen, als selbstverständliche Gewohnheiten und Regeln oder als strenge Verpflichtungen, bauen feste Ordnung. Soziale Netze werden erst durch ihre Normen zu Sozietäten

Vertrauen gibt den Bindungen erst Wärme, den Normen erst Kraft. Weder Kontrolle und Zwang noch Liebe und Lohn können Vertrauen vollwertig ersetzen. Vertrauen ist das Öl der Kooperation.

Die drei Komponenten von Sozialkapital sind eng verbunden. Wo es an einer davon mangelt, leiden auch die anderen. Das Mehr oder Weniger dieser drei Qualitäten addiert (besser: multipliziert) sich zum Sozialkapital. (...)

Sozialkapital versteht sich als eine Ressource, die produziert werden muss und investiert werden kann, die sich für Gebrauch wie Missbrauch leiht. Hierin liegt der Vorteil dieses Begriffs gegenüber ähnlichen Wort-Etiketten wie Gemeinsinn, Solidarität, (...) die weniger Input und Output von Investitionen implizieren – und die nur positive (oder negative) Effekte ins Auge fassen. „Sozialkapital hat auch eine Räuberbande“ – und eine fundamentalistische Diktatur. Und Sozialkapital kann vergeudet werden.

Vor allem aber: Sozialkapital wächst nicht von selbst.“

(Gehmacher, 2004: S. 7-9)

Eine Methode zur Messung des Sozialkapitals beschäftigt sich mit der Teilnahme von Menschen an verschiedenen Formen zivilen Engagements, z.B. Mitgliedschaft in Freiwilligenorganisationen, Kirchen oder politischen Parteien (vgl. Schuller, 2000: S.4).

In diesem Sinne beschäftigt sich auch die vorliegende Studie mit der Frage, wie viele Personen durch die Organisationen des nicht-kommerziellen Sektors – im weitesten Sinne – erreicht werden. Die Organisationen wurden im Fragebogen gebeten für das Jahr 2005 Angaben zur Anzahl eingeschriebener Mitglieder, aktiver Ehrenamtlicher, Vorstandsmitglieder, Patienten, Teilnehmer an Aktivitäten, Kunden und/oder betreuter Heimbewohner zu machen.

Da nicht jede Organisation mit allen obengenannten Kategorien zu tun hat, konnte die Anzahl beantworteter Fragen natürlich nicht mit der Anzahl eingeschickter Fragebögen übereinstimmen. Vor allem bei den Patienten und Heimbewohnern ist nur ein geringer Teil der nicht-kommerziellen Organisationen betroffen.

Anzahl eingeschriebener Mitglieder:	
<i>Anzahl Antworten:</i>	68
1-50	44
51-100	4
101-500	14
501-1000	2
<1000	4
Total Anzahl Mitglieder:	12870

Wir stellen fest, dass die 68 antwortenden Organisationen über 12 870 Mitglieder verfügen. 64,71 % dieser Organisationen haben zwischen 1-10 Mitglieder, 20,59 % haben zwischen 101-500 Mitglieder. Wir stellen fest, dass knapp zwei Drittel der Organisationen eher wenige Mitglieder haben. Immerhin ein Fünftel verfügt mit zwischen 101-500 Mitgliedern aber über eine große Mitgliederbasis.

Anzahl aktiver Ehrenamtlicher	
<i>Anzahl Antworten</i>	57
1-10	22
11-20	15
21-30	5
31-40	2
41-50	2
51-100	3
101-500	7
Total Anzahl Ehrenamtliche	2511

Die 57 antwortenden Organisationen beschäftigen 2 511 Ehrenamtliche. 38,60 % der Organisationen zählen zwischen 1-10 Ehrenamtliche in ihren Reihen. Bei 26,32 % sind es zwischen 11-20. Damit verfügen mehr als die Hälfte der nicht-kommerziellen Organisationen über weniger als 20 Ehrenamtliche. Immerhin 12,28 % der Organisationen können auf die Unterstützung von über 100 Ehrenamtlichen zählen.

Anzahl Aktiver auf Vorstandsebene	
<i>Anzahl Antworten</i>	72
1-10	62
11-20	10
Total Ehrenamtliche Vorstandsebene	391

Diese Frage wurde von 72 Organisationen beantwortet, welche eine Totalanzahl Vorstandsmitglieder von 391 angeben. Eine überwiegende Mehrheit von 86,11 % verfügt über einen Vorstand von 1-10 Personen und ist damit eher klein gehalten.

Anzahl Teilnehmer an Aktivitäten	
<i>Anzahl Antworten</i>	46
Anzahl Teilnehmer an Aktivitäten	243388

Die 46 antwortenden Organisationen haben 243 388 Teilnehmer an ihren Aktivitäten verzeichnen können. Diese Zahl ist hoch, relativiert sich allerdings durch die Heterogenität der angebotenen Aktivitäten.

Anzahl bedienter Kunden	
<i>Anzahl Antworten</i>	39
Anzahl bedienter Kunden	80272

Die 39 antwortenden Organisationen haben 80 272 Kunden bedient.

Anzahl Patienten	
<i>Anzahl Antworten</i>	5
Anzahl Patienten	9496

Anzahl betreuter Heimbewohner	
<i>Anzahl Antworten</i>	6
Anzahl betreuter Heimbewohner	232

Insgesamt haben die fünf antwortenden Organisationen 9 496 Patienten betreut. Bei dieser Zahl muss allerdings berücksichtigt werden, dass die beiden Krankenhäuser ihre Fragebögen nicht eingeschickt haben. Die Totalzahl durch nicht-kommerzielle Organisationen in der DG behandelter Patienten dürfte demnach erheblich höher liegen.

Die Frage nach der Anzahl betreuter Heimbewohner wurde von 6 Organisationen beantwortet. Diese gaben eine Totalzahl von 232 Personen an. Auch hier ist das Gesamtbild nicht komplett, da nicht alle Altenheime ihren Fragebogen eingeschickt haben.

6. Die Personalstruktur

6.1. Der Personalbestand im nicht-kommerziellen Sektor in Belgien

Es ist bekannt, dass viele Arbeitnehmer im nicht-kommerziellen Sektor das Statut des Angestellten bzw. Arbeiters ablehnen und sich vielmehr als verantwortungsbewusste und selbstständige soziale Akteure bezeichnen (vgl. Alaluf, Defourny et al., 2001: S.18).

Tatsächlich brauchen die Arbeitnehmer einen Anreiz um ihre Arbeit zu verrichten. Im klassischen Fall wäre dies der Austausch von Arbeitsleistung gegen Arbeitsentlohnung. Man könnte theoretisch daraus schließen, dass der Arbeitgeber gar nicht auf die Identifizierung der Arbeitnehmer mit den Zwecken ihrer Arbeit angewiesen sei. In der Realität leisten ideelle Phänomene aber einen wichtigen Beitrag für die Arbeit der Organisationen.

„Die Corporate Identity als integrationsförderndes Bindemittel ist heute ein Gemeinplatz. Kernbestandteil dieser Corporate Identity ist nichts anderes als die Vermittlung einer „Mission“, der die Organisation dienen soll. (...)

Niemand würde ernsthaft behaupten, dass man nur mit Hilfe einer Corporate Identity oder eines Mission Statement Mitarbeiter „bei der Stange“ halten kann, wenn man ihnen z.B. chronisch zu wenig Gehalt bezahlt oder die Mitarbeiter nachhaltig schlechten Arbeitsbedingungen aussetzt.

Umgekehrt wird aber auch diejenige oder derjenige schnell an die Grenzen seiner oder ihrer Führungskraft stoßen, der oder die sich allein auf die robusten Faktoren der Gehaltsstruktur verlässt und die Pflege des Betriebsklimas oder eben der Corporate Identity vernachlässigt.

Nonprofit-Organisationen bilden hier keineswegs eine Ausnahme. Sie stehen vor demselben Problem der Ressourcenbildung unter Einschluss ideeller Mechanismen und damit der Identifikation mit einer „Mission“ wie jede andere Organisation auch. Dass es eine spezifische Mission von Nonprofit-Organisationen gibt, ist trivial.

Die spezifische Mission von Nonprofit-Organisationen liegt darin, Güter und Dienstleistungen dort bereitzustellen, wo sie von Markt oder Staat – aus welchen Gründen auch immer – nicht bereitgestellt werden.

(Seibel, 2002: S. 19-20).

Ein Argument, welches gerne für die Bedeutung des nicht-kommerziellen Sektors genommen wird, ist seine Eigenschaft als Beschäftigungsmotor. Tatsächlich nahm die Anzahl, der im Sektor beschäftigten Arbeitnehmer in Belgien zwischen dem Jahr 2000 und 2003 von ca. 312 000 auf ca. 348 000 zu. Demnach machten die bezahlten Beschäftigten in 2003 10 % der Gesamtbeschäftigung aus (vgl. Vanhaelen, 2006: S. 7).

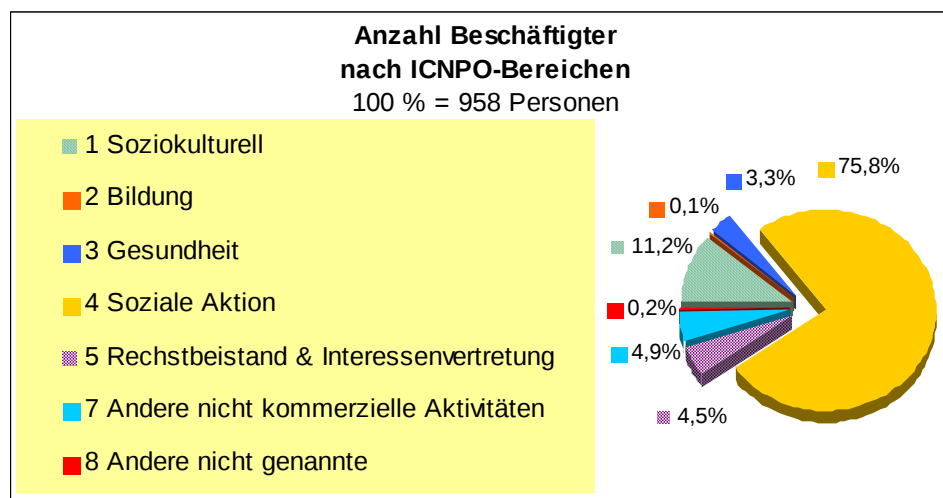
Allein diese Zahlen belegen die Wichtigkeit des nicht-kommerziellen Sektors für die Beschäftigung in Belgien.

Hinzu kommt in vielen Fällen noch die Mitarbeit ehrenamtlicher Helfer, die in den Beschäftigungsstatistiken nicht aufgeführt werden und deren Struktur auch in der vorliegenden Studie nicht ermittelt wurde.

Zusätzlich sei an dieser Stelle die Anzahl ehrenamtlicher Mitarbeiter genannt, die durch die John-Hopkins-Studie 1995 ermittelt wurde (und aufgrund ihres Alters für heutige Verhältnisse sicherlich zu gering ausfallen dürfte): ca. 100 000 Vollzeitäquivalent (VZÄ). Die meisten ehrenamtlicher Mitarbeiter wurden in den Bereichen „Soziale Aktion“ (55 %) und „Soziokulturell“ (33 %) gezählt (vgl. Mertens, Pacolet, et al., 1999: S. 7).

6.2. Der Personalbestand im nicht-kommerziellen Sektor in der DG

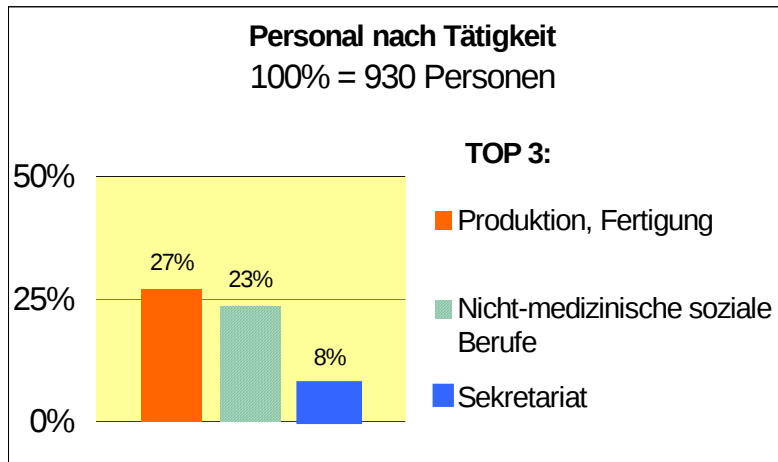
Für die DG konnte wir anhand des Fragebogens einen Personalbestand von 958 Beschäftigten ermitteln. Diese Zahl spiegelt nicht den gesamten Personalbestand des nicht-kommerziellen Sektors wider, da lediglich 88 von 156 Fragebögen die entsprechenden Angaben enthielt. Außerdem fehlen die Beschäftigten der Krankenhäuser.



Zum Vergleich: im Jahr 1999 verfügten die Krankenhäuser der DG über 407 Beschäftigte (vgl. Lentz, 2001: S. 31). Dieser Umstand muss bei der Lektüre der folgenden Auswertungen zur Personalstruktur berücksichtigt werden. Unserer Befragung ergibt nach der ICNPO-Klassifizierung folgende Aufteilung der Beschäftigten:

6.3. Die Tätigkeitsbereiche des Personals

Die Organisationen hatten außerdem die Möglichkeit, die (Haupt)Tätigkeit ihrer Beschäftigten anzugeben. Die TOP-3 der Tätigkeiten ergibt folgendes Bild:

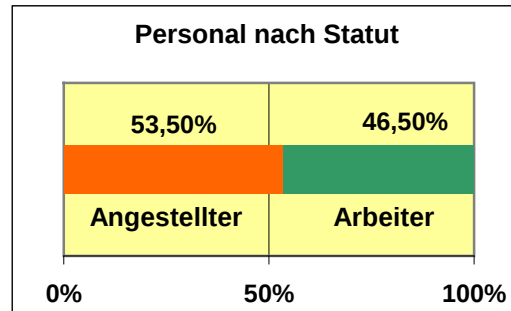


Insgesamt standen 17 verschiedene Funktionsgruppen zur Auswahl. Die Zuweisung einer bestimmten Tätigkeit für die Personalmitglieder ist natürlich nicht immer einfach, erst recht nicht für kleinere Organisationen. Dort verrichtet eine Person meistens mehrere verschiedene Tätigkeiten, die eine größere Organisation problemlos an verschiedene Beschäftigte delegiert. Die Stellung der medizinischen und paramedizinischen Berufe ist in untenstehender Tabelle aufgrund des Fehlens der Angaben aus den Krankenhäusern natürlich unterrepräsentiert.

Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl
Sekretariat	71
Personalwesen	15
Buchhaltung, Finanz- und Rechnungswesen	26
Leitung, Geschäftsführung, Management	53
Medizinische und paramedizinische Berufe	61
Nicht medizinische soziale Berufe	218
Produktion, Fertigung, Maschinenführer	251
Vertrieb, Verkauf, Einkauf, Handel	26
Sachbearbeiter	13
Marketing, PR, Grafik	7
IT und Telekommunikation	26
Redaktion und Dokumentation	6
Küchenpersonal, Bedienung	33
Forschung und Entwicklung	1
Reinigung, Hausmeister, Haushaltshilfen	59
Beratung, Weiterbildung, Training	47
Andere Funktionen	17

6.4. Das Statut des Personals

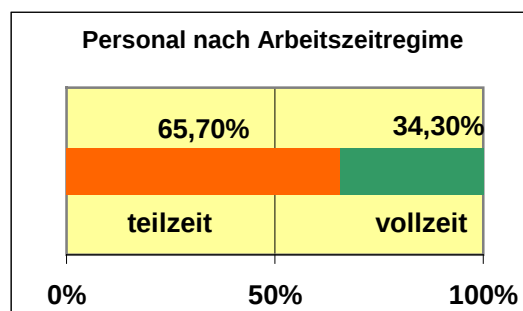
Es zeigt sich, dass es bei den vorliegenden 878 Angaben, eine leichte Überzahl an Angestellten gibt.



Das Statut des im nicht-kommerziellen Sektor beschäftigten Personals ist im Prinzip das gleiche wie im Privatsektor (d.h. keine Beamten, gleiche Sozialgesetzgebung usw.). Neben diesem „normalen“ Statut bestehen aber spezielle Verträge, die in Verbindung mit bestimmten Programmen stehen und Arbeitsplätze für z.B. entschädigte Arbeitslose, Niedrigqualifizierte oder sonstige Risikogruppen schaffen sollen. Zudem dienen diese Arbeitsplätze zur Befriedigung kollektiver Bedürfnisse, die durch den Privatsektor nicht abgedeckt werden. Die Arbeitsverträge in diesen Programmen sichern die betroffenen Arbeitnehmer oftmals weniger ab als die Verträge des „normal“ beschäftigten Personals (vgl. Alaluf, Defourny et al., 2001: S. 20-21). Beispiel für diese Beschäftigungsprogramme sind die BVA-Verträge (Bezuschusster Vertragsarbeitnehmer), Maribel-Verträge, SINE-Verträge, usw. Es muss darauf hingewiesen werden, dass diese speziellen Zuschüsse die realen Lohnkosten nicht abdecken. Durch das Ausbleiben einer Indexierung der Zuschüsse steigt gleichzeitig der Eigenanteil der Organisationen.

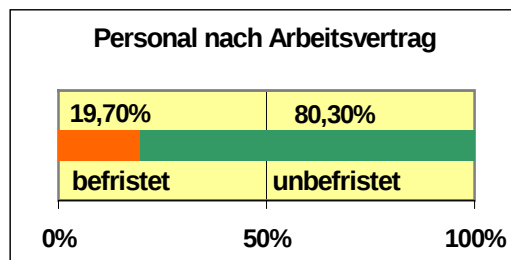
6.5. Das Arbeitszeitregime des Personals

Nahezu zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten in einem Teilzeitregime. Damit sind alle Arbeitszeitregelungen gemeint, die nicht 100 % betragen. Berücksichtigt man das Geschlecht, stellt man fest, dass Männer 20,1 % und Frauen 79,9 % der Teilzeitbeschäftigten ausmachen. Hier zeigt sich also eine deutliche Überrepräsentation der Frauen in der Teilzeitbeschäftigung.



6.6. Die Arbeitsverträge des Personals

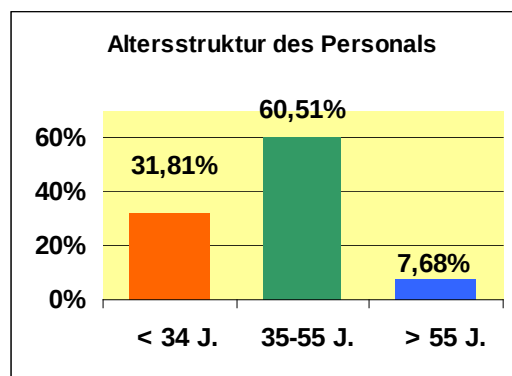
Knapp ein Fünftel der im nicht-kommerziellen Sektor beschäftigten Personen arbeiten in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Getrennt nach Geschlecht ergibt sich bei den Männern ein Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse von 16,29 %, bei den Frauen 28,88 %. Frauen arbeiten demnach häufiger in einem befristeten Arbeitsverhältnis.



Insgesamt 489 Beschäftigte (51,04 % vom Total) arbeiten laut Angaben in einem direkt bezuschussten Arbeitsverhältnis. Getrennt nach Geschlecht ergibt sich bei den Männern ein Anteil direkt bezuschusster Arbeitsverhältnisse am Total von 35,8%, bei den Frauen von 64,2%. Es arbeiten also ein deutlich höherer Anteil an Frauen in einem direkt befristeten Arbeitsverhältnis. Meistgenutztes Mittel zur Bezuschussung von Personalmitgliedern ist der BVA-Vertrag. Diese Möglichkeit wird für 209 Personen genutzt (42,7 %). Dahinter folgt die Bezuschussung von Personen mit einer Behinderung, die bei 153 Personen Anwendung findet (31,3 %). Den größten Anteil von BVA-Beschäftigten findet man im Bereich „Soziale Aktion“ mit 131 Personen (62,7 %).

6.7. Die Demografie des Personals

In der Umfrage wurden verschiedene Elemente zur Demografie des Personals erhoben. Darunter fallen das Alter, das Geschlecht und die Herkunft (bzw. der Wohnort).



Insgesamt konnte die Altersstruktur von 899 Beschäftigten festgestellt werden. Der größte Anteil findet sich, wie die Grafik auf der vorigen Seite zeigt, in der Altersspanne zwischen 35 und 55 Jahren wieder. Dies ist nicht weiter verwunderlich, da diese Spanne auch in der Gesamtbevölkerung den größten Teil ausmacht (vgl. Jost 2006: S. 3.1-5). Der Anteil an Arbeitnehmern über 55 Jahren ist jedoch auffallend niedrig.

Die ermittelten Angaben erlauben außerdem noch weitere Rückschlüsse in Bezug auf das Alter:

- 62,18 % der unter 34jährigen sind Angestellte, 37,82 % Arbeiter
- 50,19 % der 35-55jährigen sind Angestellte, 49,81 % Arbeiter
- 41,18 % der über 55jährigen sind Angestellte, 58,82 % Arbeiter

➔ **Der Anteil Arbeiter steigt demnach mit der Altersgruppe.**

- 56,29 % der unter 34jährigen arbeiten Teilzeit
- 68,93 % der 35-55jährigen arbeiten Teilzeit
- 69,57 % der über 55jährigen arbeiten Teilzeit

➔ **Bei den jüngeren Beschäftigten ist demnach der geringste Anteil Teilzeitbeschäftigter.**

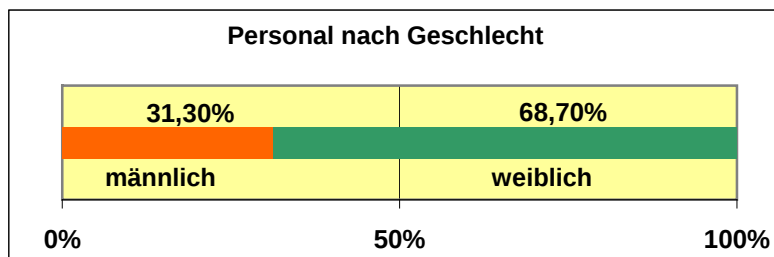
- 33,07 % der unter 34jährigen arbeiten in einem befristeten Arbeitsverhältnis
- 11,48 % der 35-55jährigen arbeiten in einem befristeten Arbeitsverhältnis
- 13,85 % der über 55jährigen arbeiten in einem befristeten Arbeitsverhältnis

➔ **Der höchste Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse ist also bei den jüngeren Arbeitnehmern zu finden.**

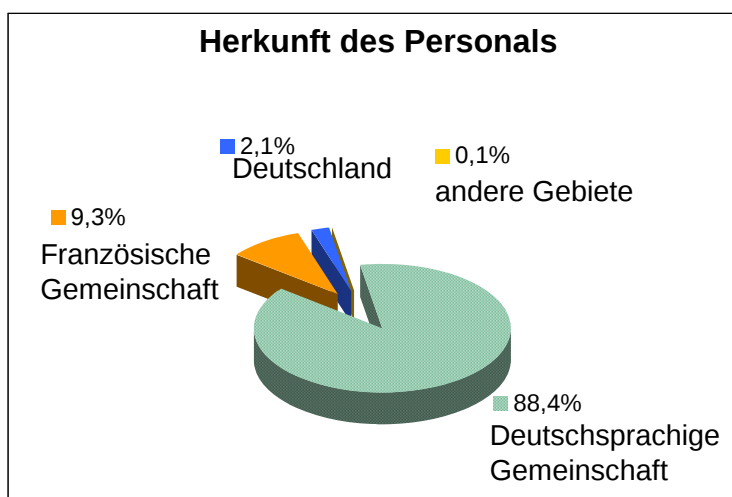
- 37,76 % der unter 34jährigen arbeiten in einem bezuschussten Arbeitsverhältnis
- 39,52 % der 35-55jährigen arbeiten in einem bezuschussten Arbeitsverhältnis
- 28,99 % der über 55jährigen arbeiten in einem bezuschussten Arbeitsverhältnis

➔ **Der Anteil ist in den beiden ersten Altersstufen nahezu identisch und sinkt nur bei den älteren Arbeitnehmern.**

Die Aufteilung nach Geschlecht zeigt, dass Frauen im nicht-kommerziellen Sektor deutlich überrepräsentiert sind.



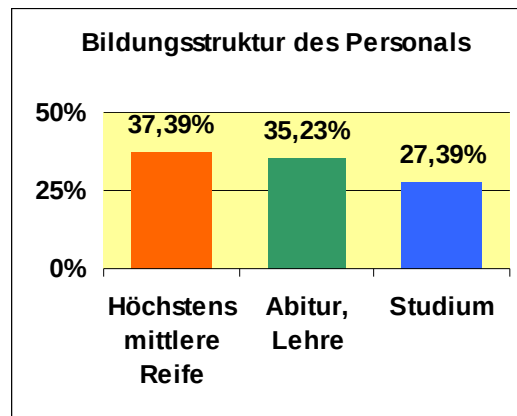
Ausschlaggebend für die Angabe der Herkunft des Personals ist der Wohnort (Total = 856 Angaben). Damit dürften sich unter den Beschäftigten aus der Französischen Gemeinschaft sicherlich einige wiederfinden, die ursprünglich aus der DG stammen und dorthin umgezogen sind. Es zeigt sich, dass der Personalbedarf des Sektors zu fast 90 % durch in der DG ansässige Personen befriedigt wird und somit über eine starke lokale Verankerung verfügt. Diese Zahl unterstreicht außerdem die Bedeutung des Sektors für die Beschäftigung in der DG.



6.8. Die Bildungsstruktur des Personals

Das Bildungsniveau konnte von insgesamt 880 Beschäftigten ermittelt werden. Den größten Teil macht, wie obenstehende Grafik zeigt, das Personal mit niedriger Qualifikation aus.

Die ermittelten Angaben erlauben außerdem noch weitere Rückschlüsse in Bezug auf das Bildungsniveau:



- 14,68 % mit niedrigem Bildungsniveau sind Angestellte, 85,32 % Arbeiter
- 55,91 % mit mittlerem Bildungsniveau sind Angestellte, 44,09 % Arbeiter
- 99,15 % mit hohem Bildungsniveau sind Angestellte, 0,85 % Arbeiter

➔ **Diese Verteilung bietet keine Überraschungen.**

- 27,84 % mit niedrigem Bildungsniveau arbeiten Teilzeit
- 22,73 % mit mittlerem Bildungsniveau arbeiten Teilzeit
- 15,23 % mit hohem Bildungsniveau arbeiten Teilzeit

➔ **Die Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau arbeiten am wenigsten Teilzeit.**

- 18,35 % mit niedrigem Bildungsniveau arbeiten in einem befristeten Arbeitsverhältnis
- 22,97 % mit mittlerem Bildungsniveau arbeiten in einem befristeten Arbeitsverhältnis
- 12,68 % mit hohem Bildungsniveau arbeiten in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

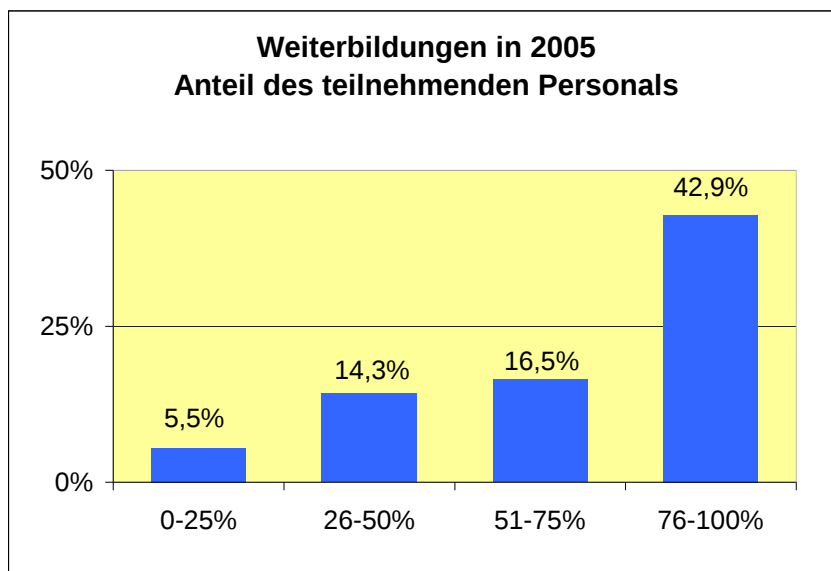
➔ **Der niedrigste Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse ist bei Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau zu finden**

- 51,98 % mit niedrigem Bildungsniveau arbeiten in einem bezuschussten Arbeitsverhältnis
- 32,58 % mit mittlerem Bildungsniveau arbeiten in einem bezuschussten Arbeitsverhältnis
- 26,56 % mit hohem Bildungsniveau arbeiten in einem bezuschussten Arbeitsverhältnis

➔ **Mit steigendem Bildungsgrad sinkt der Anteil bezuschusster Arbeitsverhältnisse.**

6.9. Die Weiterbildung des Personals

Es wurde ermittelt, wie intensiv das Personal des nicht-kommerziellen Sektors weitergebildet wird. Den Ergebnissen der Umfrage zufolge haben bei 42,86 % aller Organisationen zwischen 75-100 % der Beschäftigten im Jahr 2005 an einer Weiterbildung teilgenommen. Bei weiteren 16,48 % waren es immerhin noch zwischen 51-75 %. 14,29 % der Organisationen geben an, dass zwischen 26-50 % ihres Personals an einer Weiterbildung teilgenommen hat und 5,19 % zwischen 0-26 %. Allerdings haben ca. 20 % der Organisationen diesbezüglich keine Angaben gemacht. Auf die Anzahl Stunden bezogen ergibt die Befragung, dass 30,77 % der Personen zwischen 16-30 Stunden weitergebildet wurden, 20,88 % zwischen 1-15 Stunden und 17,58 % zwischen 31-60 Stunden.



Ca. 80 % der Organisationen hat einem Teil ihres Personals im Referenzjahr 2005 Weiterbildungen zuteil werden lassen. In fast der Hälfte aller Organisationen betrafen die Weiterbildungen $\frac{3}{4}$ des Personals. Die Dauer der absolvierten Weiterbildungen ist eher von kurzer bis mittlerer Dauer.

7. Zur allgemeinen Situation der Organisationen heute

7.1. Der wirtschaftliche Mehrwert des nicht-kommerziellen Sektors in Belgien

Der nicht-kommerzielle Sektor spielt eine nicht zu vernachlässigende Rolle in der Schaffung von Mehrwert in Belgien. Das Satellitenkonto der Nationalbank für diesen Sektor bietet einen Überblick auf die Entwicklung und basiert auf dem Zahlenmaterial von ca. 16 000 Organisationen. Deren Tätigkeiten haben im Jahr 2003 einen Mehrwert von 12,3 Milliarden € geschaffen (gegenüber 10,1 Milliarden € im Jahr 2000). Dies entspricht 4,5 % des Bruttoinlandsproduktes (BIP) (Gegenüber 4,0 % im Jahr 2000). Die Entwicklung kann also durchaus als positiv gewertet werden. Der Mehrwert des nicht-kommerziellen Sektors wird zu einem Großteil durch den Gesundheitssektor erwirtschaftet (41,2 % im Jahr 2003). Ein weiterer gewichtiger Sektor ist die soziale Aktion (27,7 % im Jahr 2003) (vgl. Vanhaelen 2006: S. 7-8).

Der nicht-kommerziellen Sektor, der in Bezug auf die Größe seines BIP's mit dem Bausektor vergleichbar ist, macht – wie im vorigen Kapitel erwähnt – ca. 10 % der belgischen Gesamtbeschäftigung aus. Vergleicht man den Anteil des Sektors an der Gesamtbeschäftigung (10 %) mit dem Anteil am BIP (4,5 %), könnte man zu dem Schluss kommen, dass die Beschäftigten im nicht-kommerziellen Sektor nicht sehr produktiv sind. Dieser Schluss ist aber aus zwei Gründen unzulässig.

Erstens wird ein Teil des BIP durch Selbstständige erwirtschaftet, 100 % bezahlte Beschäftigung erarbeiten also nie 100 % des BIP. Man kann also keine Gleichheit zwischen dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung und dem Anteil am BIP erwarten.

Zweitens ist zu bedenken, dass die Produktivität nicht nur von den Beschäftigten selbst, sondern auch von anderen Produktionsfaktoren (Maschinen, Kapital, usw.) abhängt. Nun wird gerade im nicht-kommerziellen Sektor die Produktivität vorwiegend durch die Beschäftigten selbst geschaffen. Der Faktor Kapital fällt aufgrund des Statuts der Organisationen (ohne Gewinnerzielungsabsicht) weitgehend aus und viele Bereiche erlauben auch keine intensive Nutzung von Maschinen zur Verbesserung der Produktivität (vgl. Alaluf, Defourny et al. 2005: 23-24).

Der wirtschaftliche Mehrwert des nicht-kommerziellen Sektors speziell für die DG konnte im Rahmen der durchgeführten Studie wegen fehlender Angaben nicht berechnet werden. Stattdessen wurden den Organisationen Fragen bezüglich der Einnahmen und Ausgabensituation im Jahr 2005 gestellt und die Herkunft der Einnahmen beleuchtet.

Aus den Antworten der Organisationen auf diese Frage geht hervor, dass diese in 2005 Einnahmen in Höhe von über 29 Millionen € verbuchen konnten. Da die Frage nur von

82 Organisationen beantwortet wurde, dürften die tatsächlichen Einnahmen des Sektors um ein Vielfaches höher liegen.

7.2. Die Herkunft der finanziellen Mittel des Sektors in Belgien

Die Herkunft der finanziellen Mittel im nicht-kommerziellen Sektor kann vielfältig sein. Dies ist einerseits auf die Anzahl verschiedener Interessierter zurückzuführen, die der Arbeit der zu finanzierenden Organisation Bedeutung beimessen (Nutznießer, öffentliche Hand, Unternehmen, Spender, usw.), andererseits auf den oftmals hybriden Charakter der Aktivitäten der Organisationen. Tatsächlich kombinieren einige Organisationen eher kommerzielle Aktivitäten, die sich durch den erzielten Preis finanzieren, mit nicht-kommerziellen Aktivitäten die einer Finanzierung durch Dritte bedürfen.

Man teilt die potentiellen finanziellen Ressourcen im Allgemeinen in vier Kategorien ein, nämlich: Verkauf, öffentliche Hilfen oder Subventionen, Beiträge und Spenden. In der Praxis lässt sich feststellen, dass der größte Anteil an der Finanzierung durch die öffentliche Hand gewährleistet wird (im Jahr 2001 62 %), gefolgt von privater Finanzierung durch Unternehmen, Privatpersonen, usw. (2001: 36 %). Der Rest wird durch Mittel aus dem Ausland aufgebracht (2001: 2 %). Diese Verteilung bietet natürlich nur einen Durchschnittswert und verbirgt die enormen Disparitäten zwischen den einzelnen Branchen des nicht-kommerziellen Sektors. So ist der Anteil öffentlicher Zuwendungen im Gesundheitsbereich besonders hoch (über 80 %), während er im Bereich der Interessen- und Rechtsvertretung eher gering ist (knapp über 20 %) (vgl. Alaluf, Defourny et al. 2005: 28-29).

7.3. Die Herkunft der finanziellen Mittel des Sektors in der DG

Eingangs muss auf methodische Unterschiede hingewiesen werden, die einen direkten Vergleich zwischen den nun folgenden Zahlen für die DG mit den genannten Zahlen für Gesamtbelgien verbieten. Zunächst fehlen für die DG die Angaben der Krankenhäuser, welche über einen besonders hohen Anteil an öffentlicher Finanzierung verfügen. In unserem Fragebogen wurde den Organisationen weit mehr als nur die obengenannten vier Einnahmekategorien zur Auswahl gelassen. Schlussendlich sollten die Organisationen ihre Einnahmeverteilung in Prozenten angeben, ohne tatsächliche Geldsummen nennen zu müssen.

Die Frage nach der Zusammensetzung der Einnahmen wurde von 86 Organisationen beantwortet. Diese Antworten zeigen, dass im Schnitt 41,3 % der Organisationseinnahmen aus Mitteln der DG stammen. Weitere 16,7 % der Einnahmen sind Erlöse aus Veranstaltungen oder Verkäufen und 8,4 % stammen aus den Beiträgen der Mitglieder.

Die Organisationen sind damit größtenteils von den finanziellen Zuwendungen der DG abhängig. Rechnet man die beiden folgenden wichtigsten Einnahmequellen zusammen, kann man sagen, dass im Schnitt immerhin ein Viertel der Einnahmen aus eigener Kraft bestritten wird. Die Gesamtverteilung zeigt sich folgendermaßen:

Spenden	4,2 %
Beiträge Mitglieder	8,4 %
Erlös aus Veranstaltungen, Verkäufen	16,7 %
Gelder aus Stiftungen	0,3 %
Zuschuss Mutterorganisation	3,3 %
Öffentliche Mittel DG	41,3 %
Öffentliche Mittel Wallonische Region	2,6 %
Öffentliche Mittel Gemeinden	5,2 %
Öffentliche Mittel der Provinz	0,7 %
Öffentliche Mittel Föderalstaat	5,2 %
Mittel aus EU-Programmen	4,0 %
Andere	8,3 %
Total	100,0 %

7.4. Die Einnahmen des nicht-kommerziellen Sektors

Insgesamt 82 Organisationen teilten ihre Gesamteinnahmen für das Jahr 2005 mit. Zusammengerechnet ergibt dies Einnahmen in Höhe von 29 308 255 €. Aufgrund der Anzahl Antworten (82 von 156) und des Fehlens der Angaben von solch großen Organisationen wie den Krankenhäusern, wird deutlich, dass die tatsächlichen Einnahmen des nicht-kommerziellen Sektors in der DG wesentlich höher liegen müssen als durch vorliegende Studie ermittelt. In einem weiteren Schritt wurden die Einnahmen in verschiedene Kategorien eingeteilt:

Einnahmen:	
1-50 000 €	17,07 %
51 001-100 000 €	12,20 %
100 001-200 000 €	35,37 %
200 001-500 000 €	19,51 %
> 500 000 €	15,85 %

Die Tabelle zeigt, dass mehr als 1/3 der Organisationen über Einnahmen im Bereich 101 000-200 000 € verfügt. Knapp ein 1/5 nimmt zwischen 200 001 und 500 000 € ein während fast 16 % sogar mehr als 500 000 € einnehmen.

7.5. Die allgemeinen Schwierigkeiten der Organisationen

Der Fragebogen gab verschiedene potentielle Schwierigkeitsbereiche an, die angekreuzt werden konnten. Am häufigsten wurde mit 39,56 % „Geeignetes Personal finden“ genannt. Dahinter folgt mit 37,36 % „Ehrenamtliche finden“ und mit 26,37 % jeweils „Liquiditätsengpässe“ und „Gesamtfinanzierung.“ Die häufigsten Schwierigkeiten sind demnach nicht unbedingt finanzieller, sondern personeller Natur. Die Gesamtverteilung zeigt sich in untenstehender Tabelle (Mehrfachnennungen waren möglich):

Buchhaltungs- und Abrechnungstechniken	16,48 %
Andere verwaltungstechnische Probleme	9,89 %
Liquiditätsengpässe	26,37 %
Gesamtfinanzierung	26,37 %
Geeignetes Personal finden	39,56 %
Geeignetes Personal binden	17,58 %
Ehrenamtliche finden	37,36 %
Ehrenamtliche binden	23,08 %
Bezüglich EU-Projekte	14,29 %
Mit bezuschussten Arbeitsverträgen	19,78 %
Rechtliche Unklarheiten	14,29 %
Klärungsbedürftige Definition Arbeitsauftrag	6,59 %
Anderes	4,40 %

Zusätzlich machten 49 Organisationen von der Möglichkeit Gebrauch, ihre Schwierigkeiten und Probleme näher auszuführen. Jede zweite Organisation erklärte in diesem Rahmen, dass sie Probleme mit den Personalressourcen habe. Es sei schwer geeignetes Personal zu finden. Dies wird zum einen damit begründet, dass es sich bei vielen Stellen um subventionierte BVA-Stellen handelt und die Besetzung dieser Stellen somit an bestimmte Auflagen geknüpft sei. Geeignete und qualifizierte Bewerber könnten diese Auflagen aber selten erfüllen.

Zudem seien Stellen im nicht-kommerziellen Sektor der DG finanziell weniger attraktiv als vergleichbare Jobs in der Privatwirtschaft oder im Ausland. Infolge dessen seien Bewerbungen von engagierten qualifizierten und professionellen Personen selten.

Diese Situation erschwere die Arbeit der Organisationen besonders in Situationen des Umbruchs, wenn z.B. Personal unerwartet die Organisation verlasse oder wenn Vertretungspersonal benötigt werde.

Einige Organisationen klagten auch über einen allgemeinen Personalmangel.

Einige Einzelbeispiele genannter Probleme:

- Hauptproblematik ist das Rekrutieren von geeignetem Personal im Pflegebereich.
- Geeignetes Personal zu finden ist auch aufgrund der Bedingungen bei ABM-Verträgen oft schwierig. Es muss sich mit minderqualifiziertem Personal begnügt werden.
- Personalstabilität, da zweisprachige Leute in Luxemburg oder Deutschland bei Privatfirmen eine bessere Situation vorfinden (Lohn, Stabilität, ...).

Des weiteren erläutern einige Organisationen Näheres zu ihren finanziellen Schwierigkeiten. Neben dem häufig zitierten Problem der Liquiditätsengpässe klagen manche Organisationen über strukturelle Unterfinanzierung, über Budgetdefizite, über fehlende oder gescheiterte Projektfinanzierungen und die Verpflichtung Projekt vorzufinanzieren.

Einige Einzelbeispiele genannter Probleme:

- Es bestehen lediglich große Engpässe bzgl. der Liquidität, weil die Gelder zu spät ausgezahlt werden und dann bei den Gehalts- und Funktionskosten Probleme bei der Zahlung entstehen.
- Es entstehen finanzielle Engpässe durch die späte Auszahlung der ESF-Gelder.
- Kürzung der Gesamtdotation.

Zusätzlich kommentieren manche Organisationen ihre Schwierigkeiten in den Bereichen Kommunikation und Verständigung zwischen den verschiedenen Akteuren der DG (Regierung, Ministerium, andere Organisationen, ...). Sie klagen über zu hohen Verwaltungsaufwand und über rückläufige Bereitschaft zum Ehrenamt.

Einige Einzelbeispiele genannter Probleme:

- Unterschiedliche Ansichten bzgl. der Buchhaltung als das Ministerium.
- Oft zu starke Implikation des Ministeriums in unserem Bewegungsspielraum.
- Ehrenamtliche werden immer älter und Nachwuchs ist nur schwer zu begeistern.

8. Die Zukunft des nicht-kommerziellen Sektors

8.1. Die Ausgangslage

Alle Analysen zur Zukunft des nicht-kommerziellen Sektors sagen aus, dass die Zukunft schwieriger und aufgrund schnellerer Veränderungen turbulenter sein wird. Deregulierung, Privatisierung und finanzielle Restriktionen werden von den betroffenen Organisationen eine stärkere Marktorientierung und mehr unternehmerisches Handeln erfordern, besonders bei denjenigen die durch hohe öffentliche Subventionen finanziert werden.

Mit dieser Aussage geht der wachsende Bezug auf die Zivilgesellschaft einher, jenem im Zwischenbereich zwischen Staat- und Privatsphäre angesiedelten Bereich, in der die Bürger die Gesellschaft aktiv mitgestalten (vgl. Simsa 2002: S. 39-40).

„Hier wird in der Tat ein Widerlager gebildet gegen das neoliberale Paradigma, und daraus folgt, dass sich beide Paradigmata gegenwärtig im Nonprofit-Sektor kreuzen. Es ist eben nicht allein die Forderung nach „mehr Markt“ und höherer Effizienz und Wirtschaftlichkeit einzelner Nonprofit-Organisationen, welche den Ton angibt, sondern auch die Forderung nach mehr Partizipation an den öffentlichen Angelegenheiten und die Bereitschaft zu aktiven Beiträgen zum Gemeinwohl, welche heute die Umwelt des Nonprofit-Sektors wenigstens in Europa prägen.“

(Seibel 2002: S. 30)

Die Politik stößt vor dem Hintergrund der verstärkten internationalen Vernetzung, der Entgrenzung von Märkten und langfristiger sozialer und ökologischer Problemlagen an ihre Grenzen, zeigt gleichzeitig aber auch eine hohe Rückzugsbereitschaft vor allem bei sozialen Themen.

Dies bereitet den Boden für eine zunehmende Auslagerung ursprünglich staatlicher Aufgaben an Organisationen des nicht-kommerziellen Sektors, die ihrerseits als Akteure der Gestaltung von Gesellschaft gesehen werden.

Diese Entwicklung ist nicht unumstritten und wird von ihren Kritikern als Begleiterscheinung neoliberaler Entwicklungen gesehen und soll dem Staat als Alibi dienen, um sich aus seinen wohlfahrtssichernden Aufgaben zurückziehen zu können. Befürworter der Entwicklung halten dagegen, dass die nicht-kommerziellen Organisationen Motor gesellschaftlichen Lernens, von Demokratisierung und Erneuerung sind (vgl. Simsa 2002: S. 41).

„Was bedeutet diese massive Umwälzung der Kontextbedingungen für den Dritten Sektor? Wird er hierbei untergehen und als Relikt der klassischen „bürgerlichen Gesellschaft“ des 19. Jahrhunderts von der Bühne abtreten? Oder eröffnen sich gerade aufgrund des tiefgreifenden Wandels der herkömmlichen Strukturen und der Überwindung der überkommenen institutionellen Arrangements für den Sektor neue Handlungsoptionen? Es scheint einiges darauf hinzudeuten, dass letzteres der Fall ist. Jedoch müssen der Sektor und seine Organisationen die aktuellen Herausforderungen annehmen und zukunftsorientiert mit der neuen Situation umgehen. Aus unserer Sicht besteht für den Nonprofit-Sektor und die Dritte-Sektor-Forschung derzeit die Chance eines Perspektivwechsels. Kurz gesagt: Der Sektor tritt aus seiner Positionszuweisung als abhängige Variable heraus und erhält die Möglichkeit, gestaltend auf seine Kontextbedingungen einzuwirken. Damit wird der Sektor zum handelnden Akteur bzw. zur unabhängigen Variable, die Richtung und Tendenz der Veränderungsprozesse in den anderen Sektoren maßgeblich mitbestimmen kann.“

(Priller, Zimmer 2001: S. 10)

Die Organisationen des nicht-kommerziellen Sektors stehen vor dem **Dilemma**, im Vergleich zu anderen Organisationen besonders **starken Widersprüchen** ausgesetzt zu sein.

- **Gesellschaftliche Einflussnahme:** Seid innovativ, aber passt euch an!

Die Organisationen werden oft gleichzeitig dafür kritisiert, sich zu sehr an gesellschaftlichen Normen und Strukturen zu orientieren, als auch dafür, zu sehr auf Konfrontationskurs zu gehen. Dieser Widerspruch kann aus den Erwartungen der verschiedenen Anspruchsgruppen resultieren.

- **Gesellschaftliche Leistungserbringung:** Übernimmt Wohlfahrtssicherung, aber leistet der Individualisierung und Privatisierung von Problemen nicht Vorschub!

Einerseits wird den Organisationen die Übernahme von wohlfahrtssichernder Arbeit zuerkannt, andererseits wird dies als Rückfall in vormoderne zu liberale Zeiten kritisiert.

- **Strategische Orientierung:** Formuliert klare, dabei aber möglichst uneindeutige Ziele!

Die Vielfältigkeit ihrer Aufgaben erschwert es vielen Organisationen, ihre Mission einzugrenzen. Neben den inhaltlichen Zielen werden oft allgemeine gesellschaftliche Ziele angestrebt, deren Verwirklichung schwer oder gar nicht umsetzbar ist. Eine eher vage Beschreibung der Ziele erlaubt außerdem unterschiedlichen Gruppen eine Identifizierung mit der Organisation.

- **Erfolgsmessung:** Messt und dokumentiert eure Erfolge, aber orientiert euch nicht an messbaren Größen!

Es fällt den Organisationen oft schwer klar anwendbare Erfolgsziele und Messgrößen festzulegen, weswegen die politischen Dimensionen der Erfolgsmessung hier eine besondere Bedeutung gewinnen. Sie sollten sich aber weder undifferenziert an messbaren Größen orientieren, noch jegliche Leistungsmessung ablehnen.

- **Betriebswirtschaftliche Professionalisierung:** Werdet wie Wirtschaftsunternehmen, aber bewahrt eure Besonderheit!

Auf der einen Seite wird die Übernahme professioneller Methoden aus der Wirtschaft gefordert, während auf der anderen Seite eine Abgrenzung von diesen verlangt wird (z.B. im Sinne einer anderen Werteorientierung).

- **Strukturelle Professionalisierung:** Werdet endlich richtige formale Organisationen, aber bewahrt die Vorteile der Gruppe!

Um professionell arbeiten zu können, brauchen die Organisationen die Form einer strukturierten, hierarchisierten Organisation. Diese behagt ihnen aber oft nicht und sie bevorzugen eine Gruppenstruktur mit direkter Kommunikation, geprägt von persönlicher Bindung und Vertrauen (Vgl. Simsa 2002: S. 48-53).

8.2. Die Zukunft aus struktureller und ökonomischer Sicht

Der nicht-kommerzielle Sektor wurde lange als nicht-wirtschaftlicher Bereich der Gesellschaft gesehen und war damit von Rationalisierungstendenzen ausgenommen. Die gesellschaftliche und technische Entwicklung der letzten Jahre und das Vordringen des Marktdenkens sind dabei dies grundlegend zu ändern.

Es werden Märkte entdeckt, wo sie noch vor einem Jahrzehnt unmöglich erschienen, z.B. im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie im Gesundheits- und Sozialbereich, also in traditionellen Arbeitsfeldern des Sektors.

Die Ökonomisierung weiter Teile des nicht-kommerziellen Sektors dürfte kaum aufzuhalten sein. Seit den 80er Jahren zeichnet sich außerdem eine Entwicklung ab, in der sich die Angebots- und Nachfragestrukturen des nicht-kommerziellen Sektors zunehmend differenzieren. Diese Entwicklung wird durch den Einzug der Philosophie des „New Public Management“ in die öffentliche Verwaltung noch verstärkt. Diese Differenzierung könnte eine Kluft zwischen dem Anspruch der Gemeinnützigkeit und dem eigentlichen Angebot bzw. der eigentlichen Nachfrage reißen.

Gerade aus den mittleren und oberen Schichten der Gesellschaft ist in Zukunft eine verstärkte Nachfrage nach Dienstleistungen zu erwarten, die dem Arbeitsgebiet des nicht-kommerziellen Sektors entsprechen. Da diese Kunden durchaus in der Lage sind, für die Dienstleistungen zu bezahlen, werden sich neue Märkte auftun. Für die sozial und wirtschaftlich schwächeren Bevölkerungsgruppen wird weiterhin die öffentliche Hand aufkommen müssen.

Dies könnte aber im Gegensatz zu heute durch ein Verfahren geregelt werden, bei dem die öffentliche Hand in einem offenen Ausschreibungsverfahren Aufträge anbietet und die Leistungserstellung kontrolliert. Falls diese Entwicklung in Zukunft anhält, stellt sich die Frage, welche Organisationen die besten Chancen auf ein weiteres Bestehen haben.

„Gute Karten werden jene Einrichtungen haben, die mit Economies of Scale und Economies of Scope arbeiten können, um Kosten zu sparen und auf Marktveränderungen besser reagieren zu können.

Economies of Scale versprechen Kostenvorteile durch größere Betriebseinheiten bzw. Kapazitäten. (...)

Economies of Scope bezeichnen die Möglichkeit der Kostensenkung durch Verbindung mehrerer Produktlinien oder Dienstleistungsangebote (...).

In diesen Fällen können durch Ko- und Mischproduktion Kostenvorteile erzielt werden. Dazu ist es meist notwendig, schnell und effizient Zugang zu Kapital zu finden. Doch hier haben die gemeinnützigen Träger das Nachsehen, denn sie sind laut Steuergesetzgebung zur zeitnahen Verwendung der Mittel verpflichtet und oft in bestimmte Investitionsmuster eingebunden. (...)

Drei Schlussfolgerungen lassen sich zusammenfassend ableiten:

Erstens, „Big is beautiful“, wenn man sich die Kostenvorteile durch Economies of Scale and Scope vor Augen führt, die von einzelnen kleinen Einrichtungen nicht realisiert werden können. Die neuen Sozialmärkte werden sich zumindest auf der regionalen Ebene etablieren, mit Anbietern, die großenteils national oder regional tätig sind. Rein lokale Anbieter werden es schwer haben, sieht man von Nischenmärkten ab. (...)

Zweitens wird in Zukunft der **Zugang zu Kapital** entscheidend sein, und zwar nicht nur im Hinblick auf Neuinvestitionen, sondern auch für die Um- und Nachrüstung von Gerätschaften bei technischen Weiterentwicklungen.

Drittens werden **die entstehenden Sozialmärkte noch über Jahre hinweg in Bewegung sein, bevor sie sich konsolidieren**; durch die zu erwartenden starken Wandlungen sind Veränderungen in den politischen Rahmenbedingungen vorprogrammiert. Sich von einem Markt in den anderen bewegen zu können, um günstige Gelegenheiten zu nutzen oder Nischenmärkte aufzuspüren – all dies verlangt ein hohes Maß an Flexibilität in der Organisationsstruktur, im Finanzgebaren und im Personalwesen.

Die grundlegende Frage ist also nicht so sehr, ob die heute im Dritten Sektor vorherrschenden Organisationsformen konkurrenzfähig sind oder ob sie es werden können.

Die eigentliche Frage ist, ob sich die Organisationen als nicht-gewinnorientierte, gemeinnützige Einrichtungen den skizzierten Markterfordernissen unterwerfen können und wollen.“

(Anheier 2001: S. 66-67)

Da das Arbeitsfeld vieler Organisationen aus dem nicht-kommerziellen Sektor spezielles Wissen auf Gebieten wie z.B. Gesundheit, Recht, Sozialarbeit, usw. verlangt, verfügen viele Führungskräfte über keinerlei Management-Ausbildung. Das zur Geschäftsführung benötigte Wissen müssen sie sich daher während ihrer Laufbahn aneignen. Eine entsprechende Ausbildung an Universitäten ist nur vereinzelt vorhanden.

Zudem führen die komplexen Strukturen und die nicht immer klar definierten Ziele der nicht-kommerziellen Organisationen dazu, dass von Mitgliedern und Ehrenamtlichen laufend neue Forderungen an die Geschäftsführung gestellt werden. Deshalb muss diese dauernd reagieren, ohne sich langfristige strategische Lösungen ausdenken zu können.

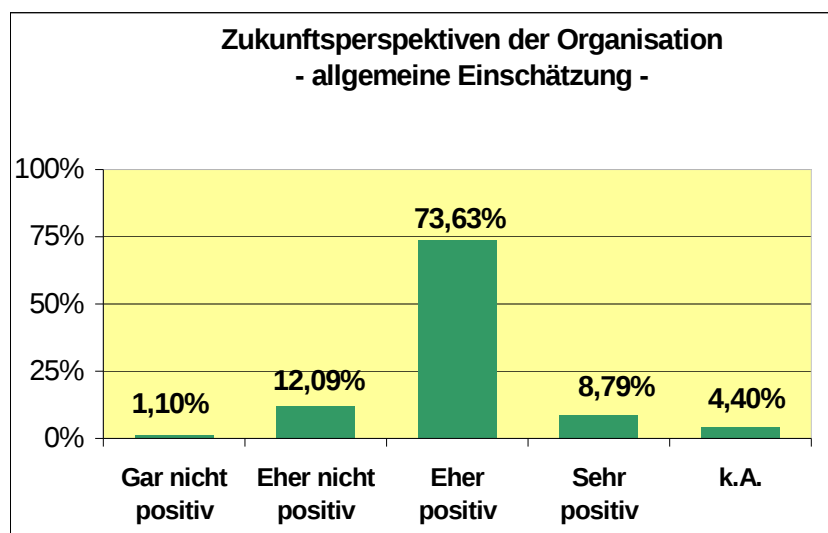
Außerdem wehren sich viele Organisationen gegen Hierarchien und Führungsprinzipien aus der Wirtschaft und möchten allen Mitarbeitern ein Mitspracherecht einräumen.

Im Unterschied zu Managern in der Wirtschaft, haben es die Führungskräfte im nicht-kommerziellen Sektor nicht nur mit bezahlten Mitarbeitern zu tun, sondern auch mit ehrenamtlich Tätigen in verschiedenen Funktionen. Diese sehr spezielle Struktur fordert in Zukunft umso mehr eine spezielle Managementausbildung des Führungspersonals.

„Die ehrenamtlichen Gremien sind auf eine professionelle Geschäftsführung angewiesen. Diese amtiert als entscheidungsvorbereitendes Stabsorgan des Vorstands und ist anschließend für die Umsetzung der Beschlüsse verantwortlich. Nonprofit (NPO)-Manager sind demzufolge hauptverantwortliche Problemlöser, sie müssen die komplex ablaufenden Entscheidungsprozesse in NPO steuern können. Gleichzeitig sind sie unternehmerisch tätig, indem meistens sie die Initiative für Veränderungen ergreifen und gleichzeitig über das Durchsetzungsvermögen verfügen müssen, um solche langwierigen Prozesse durchzustehen und erfolgreich abschließen zu können. Parallel dazu ist die finanzwirtschaftliche Seite der Organisation zu managen. Da NPO immer mehr dem Wettbewerb ausgesetzt sind, werden vermehrt auch Marketing-Kenntnisse erforderlich.“ (Purtschert 2002: S. 71)

8.3. Die Zukunft aus Sicht der nicht-kommerziellen Organisationen der DG

Die nicht-kommerziellen Organisationen aus der DG wurden nach ihrer Einschätzung zur Zukunft ihrer eigenen Organisation befragt.



Die Ergebnisse zeigen ein vorwiegend optimistisches Zukunftsbild der Organisationen. Über 80 % der Organisationen schauen zumindest eher positiv in die Zukunft.

Die Organisationen konnten außerdem die Risiken und Gefahren benennen, die sie für die Zukunft ihrer Organisation sehen. Dabei scheint es, als würden sie ihre aktuellen Schwierigkeiten auch in die Zukunft projizieren.

Befürchtet werden vor allem Sparmaßnahmen von Seiten der Regierung, anhaltende Schwierigkeiten bei der Rekrutierung und bei der Bezahlung von Personal (Stichwort BVA-Reform) und einen weiteren Rückgang der Ehrenamtlichen- oder auch der Teilnehmerzahlen. Eine oft genannte Sorge ist die fehlende Planungssicherheit.

Einige Organisationen plagen sich mit Existenzängsten, bangen ernsthaft um ihr Fortbestehen, während andere sich zwar einer Gefahr bewusst sind – auch weil sie von öffentlichen Mitteln oder von Sponsoring abhängig sind – sehen der Zukunft aber vertrauensvoll entgegen.

Neben den allgemeinen Bemerkungen zu den Risiken und Gefahren der Zukunft, äußerten manche Organisationen auch konkrete Bedenken:

Einige Einzelbeispiele für genannte Risiken und Gefahren :

- Kein zeitgemäßes Grundlagendekret
- Schwieriger Sozialdialog
- Weiterer Anstieg von Funktionskosten, der nicht über Zuschüsse aufgefangen wird
- Anstehende Renovierungen
- Preisdruck aus der Privatwirtschaft
- Unsicherheit durch unklare Rechtslage
- Vergreisung
- Rotationsprinzip für BVA-Beschäftigte
- Weiterer Anstieg der Bürokratie
- Mangelndes Interesse und mangelnde Anerkennung von Seiten der Politik
- Qualitätseinbußen bei den Angeboten

Ferner wurden die Organisationen befragt, welche Chancen und Potentiale die Zukunft für ihre Organisation biete. Zum einen sehen viele auf der Angebotsseite noch Entwicklungsmöglichkeiten für den Sektor. Sie schlagen Projekte und Dienstleistungen vor, die verwirklicht werden sollten und sind der Meinung, dass der Tätigkeitsradius des Sektors noch nicht ausgeschöpft ist.

Zum anderen prognostizieren manche Organisationen in Zukunft eine stärkere Nachfrage nach ihren Tätigkeiten, die sie z.B. mit dem demografischen Wandel oder mit verändertem Freizeitverhalten begründen oder aus den Trends der vergangenen Jahre ableiten.

Einige Einzelbeispiele für genannte Chancen und Potentiale:

- Die Menschen sind sich der Bedeutung von Bewegung und Sport immer bewusster.
- Die Professionalität, die Dynamik und die Begeisterung der Mitglieder.
- Die Tatsache, dass die VoG eine Marktlücke füllt.
- Die demografische Entwicklung – mehr ältere Menschen, die zu Hause betreut und versorgt werden müssen.
- Immer mehr Konsumenten die bewusst einkaufen.
- Bei entsprechender Kalkulation könnte sich unsere Organisation selbst tragen.
- Diversifizierung der angebotenen Dienstleistungen.
- All-in-Service für Kunden.
- Bei verstärkter Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Organisationen könnte qualitativ bessere Arbeit geleistet werden.

Die letzte Frage des Fragebogens gab den Organisationen die Möglichkeit aus ihrer Sicht zu äußern, wie die Rahmenbedingungen für den Sektor optimiert werden können. Rund 60 Organisationen teilten ihre Anregungen und Ideen mit.

Diese sind häufig ein Spiegel ihrer Einzelerfahrungen und stehen nicht unbedingt für den gesamten Sektor. Sie sollten aber dennoch ernst genommen und auf ihren Nutzen und ihre Durchführbarkeit geprüft werden.

Den meisten Organisationen gemein ist der Wunsch nach mehr Planungssicherheit. Mehr Sicherheit, Klarheit und Transparenz wird nicht nur für den Finanz- und den Personalbereich verlangt, sondern auch in Bezug auf die Rechtslage oder auferlegte Zielvorgaben. Diese Sicherheit scheint derzeit nicht ausreichend gegeben.

Bedenklich erscheint außerdem, dass sich die Antworten der Organisationen weniger mit gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen und Tendenzen beschäftigen, sondern vor allem auf aktuelle Probleme im finanziellen oder personellen Bereich eingehen.

Es stellt sich die Frage, ob die Organisation der strategischen Zukunftsplanung genügend Aufmerksamkeit schenken.

Einige von Einzelorganisationen genannte Optimierungsvorschläge:

- Genaue Job- und Funktionsbeschreibung der Stellen.
- Anerkennung des Ehrenamtes über Diplome.
- Konventionen bzw. Geschäftsführungsverträge mit finanzieller Absicherung über mehrere Jahre hinweg.
- Förderung von klaren Finanzstrategien, die auch Umlaufkapital ermöglichen, statt Förderung auf Basis der getätigten Ausgaben.
- Umwandlung der BVA-Stellen, die strukturelle Aufgaben übernehmen in strukturell finanzierte Stellen.
- Schaffung einer Gesetzesgrundlage für die Personalpolitik.
- Arbeit auf Basis von langfristiger Zielsetzung.
- Steigerung der Anerkennung und der Attraktivität des Sektors.
- Bessere Kooperation, Synergien schaffen.
- Mehr Mittel um qualifiziertes Personal finanzieren zu können.
- Einigkeit des Sektors um ihm ein starkes Gewicht zu geben.
- Klare transparente Bezuschussungsregeln.
- Reduzierung der administrativen Pflichten.
- Doppelte Angebote bündeln.
- Kostensenkung durch gemeinsame Nutzung, gemeinsamen Einkauf von Material und Dienstleistungen.
- Lösung der Liquiditätsprobleme.
- Mehr gemeinsame Weiterbildungsangebote für den Sektor.
- Entpolitisierung der paragemeinschaftlichen Einrichtungen.
- Weniger Abhängigkeit von der Politik.

9. Schlussfolgerung

Zu Beginn dieser Schlussfolgerung möchten wir auf ein grundlegendes Problem hinweisen, welches derzeit untrennbar mit dem nicht-kommerziellen Sektor verbunden ist: die Kenntnis des Sektors. Kaum ein Sektor dürfte ein derart diffuses Bild verbreiten wie der nicht-kommerzielle Sektor. Dieses Problem fußt auf verschiedenen Ursachen.

Es beginnt, wie bereits in der Einleitung erwähnt, mit den vielen verschiedenen Bezeichnungen des Sektors (Dritter Sektor, Nonprofit-Sektor, ...). Wir haben in vorliegender Studie durchweg (außer in Zitaten), und in Absprache mit Vertretern aus dem Sektor, den Begriff „nicht-kommerzieller Sektor“ verwendet und hoffen, dass sich diese Bezeichnung zumindest in der DG einheitlich durchsetzen wird.

Neben den verschiedenen Bezeichnungen, erschwert vor allem das extrem heterogene Tätigkeitsfeld eine gezielte Außendarstellung des Sektors. Eine wichtige Voraussetzung um eine verständliche Außendarstellung zu erzielen, ist ein gesundes Sektorbewusstsein. Ist ein solches gegeben? Viele Akteure des nicht-kommerziellen Sektors sehen sich nicht direkt als solche (wobei das heterogene Tätigkeitsfeld auch für die Innendarstellung nicht förderlich ist) und können die Gemeinsamkeiten zwischen den verschiedenen Organisationen nicht immer erkennen.

Nicht zuletzt fehlt es an statistischem Material über den Sektor. Die vorliegende Studie kann diese Probleme nicht lösen. Sie soll aber eine Hilfestellung bieten um allen Akteuren die Probleme in Erinnerung zu rufen. Aus diesem Grund möchten wir uns zunächst bei den 91 Organisationen bedanken, die unseren Fragebogen beantwortet haben. Durch ihre Mithilfe konnte wir einen ersten Überblick über den Sektor gewinnen.

Wie bereits gesagt, ist das Tätigkeitsfeld der verschiedenen Organisationen höchst vielfältig. Der Schwerpunkt liegt jedoch im sozio-kulturellen Bereich (fast die Hälfte aller Organisationen), wobei diese Bezeichnung für Außenstehende oftmals nicht klar verständlich ist. Dieser Bereich umfasst die Unterbereiche Kultur, Freizeit und Sport. Da nicht-kommerzielle Organisationen per Definition keine Gewinne anstreben, stellt sich gerade in der aktuellen Diskussion oft die Frage ihres Wertes für die Gesellschaft.

Es wäre falsch dem nicht-kommerziellen Sektor jegliche wirtschaftliche Bedeutung abzuspochen. Auch wenn der wirtschaftliche Mehrwert schwer festzulegen ist (für die DG existieren dazu keine volkswirtschaftlichen Daten), spielt der Sektor erstens eine wichtige Rolle für die Beschäftigung und zweitens generiert er durch seine Tätigkeit Ausgaben, die dem Wirtschaftskreislauf zu Gute kommen.

Da die Einnahmen in der Regel auch wieder ausgegeben werden, kommt diese Summe wieder dem Wirtschaftskreislauf zugute (z.B. über die Gehälter des Personals oder über Einkäufe, Investitionen, aus DG-Sicht natürlich Idealerweise in der DG).

Die Tatsache, dass knapp 80 % der Beschäftigten des Sektors innerhalb der DG leben, verstärkt die Bedeutung des Sektors. Der nicht-kommerzielle Sektor belebt demnach den Wirtschaftsstandort DG und erzielt einen – wenn auch nicht genau messbaren – wirtschaftlichen Mehrwert für die DG.

Ein gerne genommener Begriff zur Legitimierung des Sektors ist – wegen des schwer zu berechnenden wirtschaftlichen Mehrwertes – der des sozialen Mehrwertes.

Während Ersterer relativ präzise mit Zahlen belegt werden kann, ist der soziale Mehrwert schwer mess- und darstellbar. Ist bereits die einheitliche Definition des Begriffs „sozialer Mehrwert“ schwierig, so war es für einige der befragten Organisationen noch schwieriger, den konkreten sozialen Mehrwert ihrer Tätigkeit zu definieren. Für eine positive Außendarstellung ist es aber in unseren Augen unerlässlich diesen Wert klar kommunizieren zu können. Über die Frage nach der Zielsetzung (die grob in drei Kategorien eingeteilt werden kann: zu erbringende Dienstleistungen, eine Vermittlerfunktion, Werte- und Interessenvertretung) konnten wir uns der Frage nach dem sozialen Mehrwert der Organisationen nähern.

Ein wichtiger Anhaltspunkt zur Bestimmung des sozialen Mehrwerts ist die Theorie des Sozialkapitals, d.h. kurz ausgedrückt der Vernetzung der Bürger innerhalb der Gesellschaft. Bezüglich dieses Kriteriums lässt sich die Leistung der Organisationen ungleich einfacher messen, da diese Angaben zur Anzahl erreichter Personen machen sollten (Teilnehmer, Kunden, Ehrenamtliche, usw.). Tatsächlich ist die Anzahl erreichter Personen unserer Meinung nach beträchtlich (z.B. Anzahl Teilnehmer an Aktivitäten: 243 388, Anzahl Mitglieder 12 870).

Die Umfrage hat ergeben, dass in den 91 teilnehmenden Organisationen, 958 Personen beschäftigt sind. Unter Berücksichtigung des Umstands, dass in diesen Angaben das Krankenhauspersonal fehlt, kann man sich die Bedeutung des Sektors für die Gesamtbeschäftigung der DG ausrechnen. Fast $\frac{3}{4}$ arbeiten im Bereich der Sozialen Aktion. Als Tätigkeit des Personals ist „Produktion, Fertigung, Maschinenführer“ die Meistgenannte. Die Umfrage erlaubt uns zusätzliche Schlüsse über das beschäftigte Personal. Wir stellen beispielsweise fest, dass Frauen den größeren Anteil (68 %) an den Beschäftigten ausmachen, allerdings auch häufiger Teilzeit und in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Ungefähr die Hälfte aller Arbeitsverhältnisse sind über spezielle Beschäftigungsprogramme bezuschusst, vor allem über das BVA-System. Mit Blick auf das Alter der Arbeitnehmer, spielt die Gruppe der 35-55jährigen die wichtigste Rolle in der Beschäftigung des nicht-kommerziellen Sektors.

Auffällig ist, dass nur wenige Arbeitnehmer über 55 Jahren zu finden sind. Dieser Umstand sollte näher untersucht werden. Während die Arbeitnehmer unter 34 Jahren am seltensten Teilzeit arbeiten, sind sie am häufigsten in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Eine weitere Schlussfolgerung zeigt, dass Beschäftigte mit hohem Ausbildungsniveau weniger häufig Teilzeit und in befristeten, sowie bezuschussten Arbeitsverhältnissen arbeiten.

Für die meisten Organisationen spielt die Deutschsprachige Gemeinschaft finanziell die wichtigste Rolle (im Schnitt 41,3 %). Beachtlich sind jedoch auch die durchschnittlichen Einnahmen über Veranstaltungen und Beiträge in Höhe von ca. 25 %.

Man darf allerdings nicht vergessen, dass diese Werte von Organisation zu Organisation erheblich schwanken. Die Organisationen die uns auf die entsprechende Frage geantwortet haben, verzeichneten für das Referenzjahr Einnahmen in Höhe von insgesamt 29 Millionen €.

Die Organisationen bekamen in unserem Fragebogen mehrmals die Möglichkeit, auf Probleme und Schwierigkeiten einzugehen. Dabei wurden vor allem folgende Schwierigkeiten genannt: Personal (finden und binden), Ehrenamtliche (finden und binden) und finanzielle Probleme (Liquiditätsprobleme, Gesamtbudget, ...).

Obwohl viele Organisationen diese aktuellen Probleme auch für die Zukunft vorhersehen, ist ihre Einschätzung zur Zukunft ihrer Organisation für $\frac{3}{4}$ eher positiv.

Fachleute sind sich einig, dass auf den nicht-kommerziellen Sektor in den nächsten Jahren große Herausforderungen zukommen. Es gilt, sich neue Handlungsfelder zu erschließen, die Tätigkeiten zu optimieren, Rationalisierungen vorzunehmen und die Vernetzung – auch grenzüberschreitend – voranzutreiben.

Langfristige Strategien müssen entwickelt werden und auch die Übernahme von Praktiken aus dem Wirtschaftsbereich wird sich nicht verhindern lassen (z.B. mehr Orientierung am Markt, professionelleres (Personal-)Management, Erfolge messen und dokumentieren, usw.). Sind sich alle hiesigen Organisationen dieser Herausforderungen bewusst?

Aus ihren Ausführungen zu den Risiken und Chancen für die Zukunft lässt sich herauslesen, dass sich einige tatsächlich mit den Herausforderungen der Zukunft beschäftigen und sich Gedanken über eine zukunftsfähige strategische Planung machen. Bei anderen können wir aber keinen Hinweis darauf finden.

Ihre Zukunftssicht scheint auf einer Projektion der jetzigen Zustände zu beruhen. Erstaunlich ist aus unserer Sicht auch, dass fast $\frac{1}{5}$ der antwortenden Organisationen keine Zugehörigkeit zu einer Paritätischen Kommission angeben können (obwohl diese gesetzlich geregelt ist). Hier scheint großer Aufklärungsbedarf zu bestehen.

Es erscheint uns unumgänglich, dass die Verantwortlichen des Sektors und vor allem ihre Vertreter in den entsprechenden Gremien, sich dieser Herausforderung annehmen und gemeinsam Strategien zur Sicherung ihres Sektors entwerfen.

Dazu gilt es zunächst ein Sektorbewusstsein zu schaffen, um die Verantwortlichen zu einer verstärkten Zusammenarbeit zu bewegen. Falsches Konkurrenzdenken muss abgebaut und Synergien aufgebaut werden, ohne die im nicht-kommerziellen Sektor wichtige Identität der Organisationen zu verwischen. Nur wenn der Sektor mit einer Stimme spricht, kann er davon ausgehen auch gehört zu werden.

Eine weitere unumgängliche Herausforderung ist die Schaffung einer gemeinsamen Außendarstellung. Nur so kann die tatsächliche Bedeutung des Sektors für die Gesellschaft überzeugend unterstrichen werden. So verschieden die Tätigkeiten der Organisationen auch sein mögen, die vorliegende Studie zeigt dennoch genügend Gemeinsamkeiten auf.

Schlussendlich konnte die Befragung der Organisationen des nicht-kommerziellen Sektors der DG den Kenntnisstand über den Sektor verbessern. Trotzdem bleibt dieser – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Rücklaufquote – ausbaufähig.

Anlagen

Der Fragebogen

Die Bedeutung des privaten nicht kommerziellen Sektors in der DG - Fragebogen an die Organisationen -										
<i>Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen bis Ende Januar per Post, E-Mail oder Fax zurück.</i> <i>Der Fragebogen kann als Word-Datei unter www.wsr-dg.be heruntergeladen werden werden.</i>	Wirtschaft- und Sozialrat der DG Hütte 79 – Box 18 4700 Eupen Belgien FAX: +32/(0)87 568 208 E-Mail: info@wsr-dg.be									
Der Wirtschafts- und Sozialrat der DG führt derzeit eine Studie zur Bedeutung des nicht-kommerziellen Sektors in der DG durch. Aus diesem Grunde werden alle Organisationen¹ des Sektors zu den wichtigsten Indikatoren befragt. Die Daten werden im Wirtschafts- und Sozialrat der DG gesammelt und nicht an Dritte weitergeleitet. Lediglich die anonymisierten und zusammengefassten Angaben werden veröffentlicht.										
Wenn Sie nähere Informationen wünschen oder Probleme mit dem Ausfüllen haben, zögern Sie nicht uns zu kontaktieren: <table style="width: 100%;"> <tr> <td>Herr Stephan Mathieu: Telefon: + 32/(0)87 568 209</td> <td>E-Mail: stephan.mathieu@wsr-dg.be</td> </tr> <tr> <td>Frau Cynthia Michels: Telefon: + 32/(0)87 568 213</td> <td>E-Mail: cynthia.michels@wsr-dg.be</td> </tr> </table>			Herr Stephan Mathieu: Telefon: + 32/(0)87 568 209	E-Mail: stephan.mathieu@wsr-dg.be	Frau Cynthia Michels: Telefon: + 32/(0)87 568 213	E-Mail: cynthia.michels@wsr-dg.be				
Herr Stephan Mathieu: Telefon: + 32/(0)87 568 209	E-Mail: stephan.mathieu@wsr-dg.be									
Frau Cynthia Michels: Telefon: + 32/(0)87 568 213	E-Mail: cynthia.michels@wsr-dg.be									
1. Allgemeine Angaben										
1.1 Name der Organisation: _____ <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Strasse: _____</td> <td style="width: 50%;">Hausnummer: _____</td> </tr> <tr> <td>Ort: _____</td> <td>Postleitzahl: _____</td> </tr> <tr> <td>Telefon: _____</td> <td>Kontaktperson: _____</td> </tr> <tr> <td>Homepage: _____</td> <td>E-Mail: _____</td> </tr> </table> 1.2 In welchem Jahr wurde Ihre Organisation gegründet? Gründungsjahr: _____ 1.3 Welche paritätische Kommission ist für Ihre Organisation zuständig? Name der PK (Beispiel: PK 329, ...): _____ Nicht bekannt: ☐ 1.4 Sind Sie von einem Dachverband oder einer Mutterorganisation abhängig? Ja ☐ Nein ☐ Nicht bekannt ☐ Name dieser Organisation (falls zutreffend): " _____			Strasse: _____	Hausnummer: _____	Ort: _____	Postleitzahl: _____	Telefon: _____	Kontaktperson: _____	Homepage: _____	E-Mail: _____
Strasse: _____	Hausnummer: _____									
Ort: _____	Postleitzahl: _____									
Telefon: _____	Kontaktperson: _____									
Homepage: _____	E-Mail: _____									
¹ Der Begriff „Organisation“ steht im vorliegenden Fragebogen ebenfalls für Betriebe, Vereinigungen, u.ä.										

Die Bedeutung des nicht-kommerziellen Sektors in der DG

2. Die Tätigkeiten der Organisationen

2.1. In welchen dieser Bereiche ist Ihre Organisation tätig? Bitte geben Sie die 3 wichtigsten Bereiche an. Schreiben Sie „1“ für den wichtigsten Bereich, „2“ für den zweitwichtigsten und „3“ für den dritt wichtigsten Bereich.

Kultur	Vertretung der Interessen der Wirtschaft, der Arbeitgeber oder von Berufsverbänden	
Sport	Vertretung der Arbeitnehmerinteressen	
Freizeit	Parteilpolitische Tätigkeit	
Unterrichtswesen	Vertretung sonstiger Interessen, Rechte	
Weiterbildung, Erwachsenenbildung	Hilfe für Personen mit Behinderung	
Gesundheitsdienste mit Beherbergung	Hilfe für Jugendliche	
Gesundheitsdienste ohne Beherbergung	Hilfe für Kleinkinder	
Gesundheitsprävention	Hilfe für Senioren	
Andere Tätigkeiten im Gesundheitsbereich	Andere soziale Hilfe	
Andere Tätigkeitsbereiche: _____		
Andere Tätigkeitsbereiche: _____		

Bitte nennen Sie kurz die wichtigsten Aktivitäten Ihrer Organisation.

Aktivität 1: _____
 Aktivität 2: _____
 Aktivität 3: _____

3. Der soziale Mehrwert des nicht-kommerziellen Sektors

3.1. Welche Zielsetzung hat Ihre Organisation?

3.2. Welche Schwierigkeiten entstehen bei der Umsetzung der Ziele?

Fragebogen an die Organisationen

- 3.3. Inwiefern erzeugt Ihre Organisation einen sozialen Mehrwert für die Gesellschaft? Unter sozialem Mehrwert versteht man beispielsweise die Stärkung der Persönlichkeit und die Förderung von Integration, Gemeinwohl, Lebensqualität und Wohlbefinden.

- 3.4 Um abschätzen zu können, wie viele Personen insgesamt durch die Angebote des nicht-kommerziellen Sektors erreicht werden, bitten wir Sie nun um folgende Angaben:

Bitte beziehen Sie Ihre Angaben auf das Jahr 2005, auf die Aktivitäten in der DG

Wie viele (eingeschriebene) Mitglieder hat Ihre Organisation? (falls zutreffend) -----
 Wie viele Mitglieder sind davon ehrenamtlich aktiv? (falls zutreffend) -----
 Wie viele Mitglieder sind davon auf Vorstandsebene aktiv? (falls zutreffend) -----
 Wie viele Patienten hat Ihre Organisation behandelt? (falls zutreffend) -----
 Wie viele Teilnehmer haben an Ihren Aktivitäten teilgenommen? (falls zutreffend) -----
 Wie viele Kunden hat Ihre Organisation bedient? (falls zutreffend) -----
 Wie viele Heimbewohner hat Ihre Organisation betreut? (falls zutreffend) -----

4. Die Personalstruktur des nicht-kommerziellen Sektors

- 4.1. Wie viele Personen waren im Jahre 2005 in Ihrer Organisation beschäftigt?

Falls Ihre Organisation Niederlassungen außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat, beziehen Sie Ihre Angaben bitte nur auf die Beschäftigten der Niederlassung(en) in der DG.

- 4.2. Wie viele Personen Ihrer Organisation sind in einer der folgenden Funktionen tätig?

Sekretariat	---	IT und Telekommunikation	---
Personalwesen	---	Redaktion und Dokumentation	---
Buchhaltung, Finanz- und Rechnungswesen	---	Küchenpersonal, Bedienung	---
Leitung, Geschäftsführung, Management	---	Forschung und Entwicklung	---
Medizinische und paramedizinische Berufe	---	Reinigung, Hausmeister, Haushaltshilfen	---
Nicht- medizinische soziale Berufe	---	Beratung, Weiterbildung, Training	---
Produktion, Fertigung, Maschinenführer	---	Eine andere Funktion: -----	---
Vertrieb, Verkauf, Einkauf, Handel	---	Eine andere Funktion: -----	---
Sachbearbeiter	---	Eine andere Funktion: -----	---
Marketing, PR, Medien, Grafik	---	Eine andere Funktion: -----	---

Die Bedeutung des nicht-kommerziellen Sektors in der DG

4.3. Damit ein Bild der Personalstruktur des Sektors erstellt werden kann, bitten wir Sie um detaillierte Angaben zu Arbeitsvertrag, Statut und Herkunft der Beschäftigten. Bitte schlüsseln Sie die Angaben jeweils nach Geschlecht, Alter und Bildungsstand auf und beziehen Sie sich auf 2005.

	Geschlecht		Alter			Bildung		
	M	W	34 Jahre und jünger	zwischen 35 und 54	55 Jahre und älter	Höchstens Mittlere Reife	Abitur, Lehre,...	Studium
Anzahl Beschäftigte								
davon:								
Angestellte								
ArbeiterInnen								
davon:								
Teilzeit beschäftigt								
davon:								
Mit unbefristetem Arbeitsvertrag								
Mit befristetem Arbeitsvertrag								
davon:								
Mit bezuschusstem Arbeitsvertrag								
davon:								
Arbeitnehmer aus der DG								
Arbeitnehmer aus der französischspr. Gemeinschaft								
Arbeitnehmer aus Deutschland								
Arbeitnehmer aus anderen Gebieten								

4.4. Wie viele Ihrer Beschäftigten waren in 2005 über folgende Programme eingestellt?

BVA	---	Maribel	---	Personen mit Behinderung	---
BÜP	---	Sine	---	Andere Programme	---
ESF	---	Artikel 60 § 7	---		

4.5. Wie viel Prozent des Personals haben an einer Weiterbildung teilgenommen?

(Gemeint sind Bildungsmaßnahmen, die unmittelbar mit der Ausübung der jeweiligen Funktion in Verbindung stehen). Bitte beziehen Sie die Angaben auf das **Jahr 2005**.

----- % (falls keine Weiterbildungen, bitte zu Frage 5.1. übergehen)

Wie viele Stunden haben diese Personen durchschnittlich an Weiterbildungen teilgenommen?

Zwischen 1 und 15 Stunden	☐	Zwischen 60 und 120 Stunden	☐
Zwischen 15 und 30 Stunden	☐	Mehr als 120 Stunden	☐
Zwischen 30 und 60 Stunden	☐		

Fragebogen an die Organisationen

5. Zur allgemeinen Situation der Organisation heute**5.1. Wie setzen sich die Einnahmen Ihrer Organisation zusammen? Bitte geben Sie einen abgerundeten Prozentsatz für die nachstehenden Posten an.**

Spenden	-- %
Beiträge der Mitglieder	-- %
Erlös aus Veranstaltungen, Verkäufe	-- %
Gelder aus Stiftungen	-- %
Zuschuss der Mutterorganisation/Dachverband	-- %
Öffentliche Mittel der Deutschsprachigen Gemeinschaft	-- %
Öffentliche Mittel der Wallonische Region	-- %
Öffentliche Mittel der Gemeinden	-- %
Öffentliche Mittel der Provinz	-- %
Öffentliche Mittel des Föderalstaates	-- %
Mittel aus europäischen Programmen	-- %
Anderes	-- %

5.2. Sind Ihrer Organisation Schwierigkeiten bezüglich folgender Themen begegnet?
(Mehrfachnennungen möglich)

Buchhaltungs- und Abrechnungstechniken	☐	Bezüglich EU-Projekte	☐
Andere verwaltungstechnische Probleme	☐	Mit bezuschussten Arbeitsverträgen	☐
Liquiditätsengpässe	☐	Rechtliche Unklarheiten	☐
Bezüglich der Gesamtfinanzierung	☐	Klärungsbedürftige Definition des Arbeitsauftrags innerhalb des Sektors	☐
Geeignetes Personal finden	☐	Anderes:	
Geeignetes Personal binden	☐		
Ehrenamtliche finden	☐	-----	☐
Ehrenamtliche binden	☐	-----	☐

5.3. Hier können Sie näher ausführen, welchen Schwierigkeiten und Problemen Ihrer Organisation im letzten Jahr begegnet sind.

Bei Platzmangel bitte die letzte Seite benutzen

5.4. Um den wirtschaftlichen Mehrwert des nicht-kommerziellen Sektors abschätzen zu können, benötigen wir Angaben zum Gesamtbudget. Deshalb bitten wir Sie um die Angabe Ihres Jahresbudgets 2005. Diese Angaben werden – wie alle Angaben – anonymisiert und zusammengefasst. (Falls Niederlassungen außerhalb der DG bestehen, bitte die Angaben nur auf die DG-Niederlassung(en) beziehen)

Gesamteinnahmen 2005: _____ Euro (auf 1000 Euro aufgerundet)

Gesamtausgaben 2005: _____ Euro (auf 1000 Euro aufgerundet)

Die Bedeutung des nicht-kommerziellen Sektors in der DG

6. Die Zukunft des nicht-kommerziellen Sektors

6.1. Wie schätzen Sie die Zukunft Ihrer Organisation ganz allgemein ein?

Gar nicht positiv ☐ Eher nicht positiv ☐ Eher positiv ☐ Sehr positiv ☐

Welche Risiken und Gefahren sehen Sie für die Zukunft Ihrer Organisation?

- -----
- -----
- -----
- -----

Welche Chancen und Potenziale sehen Sie für die Zukunft Ihrer Organisation?

- -----
- -----
- -----
- -----

6.2. Aus Ihrer Sicht - wie könnten die Rahmenbedingungen für Organisationen des privaten nicht-kommerziellen Sektors optimiert werden? Haben Sie Vorschläge oder Anregungen?

- -----
- -----
- -----
- -----

Hatten Sie Schwierigkeiten beim ausfüllen des Fragebogens? Erschienen Ihnen bestimmte Fragen unklar? Bitte helfen Sie uns, Fehler in Zukunft zu vermeiden und notieren Sie ihre Anmerkungen.

Wir danken Ihnen für Ihre Teilnahme!

Die Ergebnisse der Befragung werden voraussichtlich Mitte 2007 veröffentlicht.

Fragebogen an die Organisationen

Notizen, Kommentare

- 7 -

Bibliografie

Anheier, Helmut K. 2001. Der Dritte Sektor in Europa: Wachstum und Strukturwandel, in Priller, Eckhardt; Zimmer, Annette (Hrsg.): Der Dritte Sektor international – Mehr Markt weniger Staat? Berlin 2001, Edition Sigma, S. 9-26.

Alaluf, M.; Defourny, J.; et al. Le secteur non marchand en Belgique – aperçu socio-économique. Bruxelles 2001, Fondation Roi Baudouin.

Develtere, Patrick; Marée, Michel; et al. Le secteur associatif en Belgique – une analyse quantitative et qualitative. Bruxelles 2005, Fondation Roi Baudouin.

Gehmacher, Ernst. Sozialkapital: Basisinformationen. 2004.

Jost, Rudi. Sozial- und Wirtschaftsstatistiken für die Ostkantone und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens. Eupen 2006, ABEO Ostbelgien.

Lentz, Christiane. Der Pflegesektor in der Deutschsprachigen Gemeinschaft: Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Eupen 2001, Wirtschafts- und Sozialrat.

Mertens, Sybille; Adam, Sophie; et al.. Chapter 2: Belgium, in Salamon, Lester M.; Anheier, Helmut K.; et al. (Hrsg.): Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector. Baltimore 1999, John Hopkins Center for Civil Society Studies, S. 43-61.

Mertens, Sybille; Pacolet, Jozef; et al. Le secteur non marchand privé en Belgique. 1999, Centre d'économie sociale (Ulg), Hoger Instituut voor de Arbeid (KUL).

Parodi, Maurice; Roustang, Guy et al.. L'économie sociale et solidaire en région: l'utilité sociale dans dix champs d'activité de l'économie solidaire en région Provence-Alpes-Côte d'azur. Aix-en-Provence 2002, Association Tremplin, Collège coopératif Provence-Alpes-Méditerranée.

Priller, Eckhardt; Zimmer, Annette. 2001. Wohin geht der Dritte Sektor? Eine Einführung, in Priller, Eckhardt; Zimmer, Annette (Hrsg.): Der Dritte Sektor international – Mehr Markt weniger Staat? Berlin 2001, Edition Sigma, S. 9-26.

Purtschert, Robert. 2002. Die Aufgabe von Management-Modellen für Führungskräfte in NPO, in Schauer, Reinbert; Purtschert, Robert; Witt, Dieter (Hrsg.): Nonprofit-Organisationen und gesellschaftliche Entwicklung: Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. Linz 2002, Universitätsverlag Rudolf Trauer, S. 63-92.

SABA. Der nicht-kommerzielle Sektor – Empfehlungen der Sozialpartner zum Ausbau und zur Dynamisierung des nicht-kommerziellen Sektors. Eupen 1997.

Salamon, Lester M.; Anheier, Helmut K.: Der Dritte Sektor, Aktuelle internationale Trends – Eine Zusammenfassung (The John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Phase II). Gütersloh 1999, Verlag Bertelsmann Stiftung.

Salamon, Lester M. 2001. Der Dritte Sektor im internationalen Vergleich, in Priller, Eckhardt; Zimmer, Annette (Hrsg.): Der Dritte Sektor international – mehr Markt weniger Staat? Berlin 2001, Edition Sigma, S. 30-56.

Schnyder, Sebastian. 2002. Nonprofit Organisationen (NPO) im Zeitalter des New Public Management (NPM) – ein Diskussionsbeitrag, in Schauer, Reinbert; Purtschert, Robert; Witt, Dieter (Hrsg.): Nonprofit-Organisationen und gesellschaftliche Entwicklung: Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. Linz 2002, Universitätsverlag Rudolf Trauer, S. 234-235.

Schuller, Tom. The complementary roles of human and social capital. Paris 2000, OECD, S. 4.

Seibel, Wolfgang. 2002. Das Spannungsfeld zwischen „Mission“ und „Ökonomie“ im Nonprofit-Sektor – eine organisationstheoretische Einordnung, in Schauer, Reinbert; Purtschert, Robert; Witt, Dieter (Hrsg.): Nonprofit-Organisationen und gesellschaftliche Entwicklung: Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. Linz 2002, Universitätsverlag Rudolf Trauer, S. 15-37.

Simsa, Ruth. 2002. NPOs im Lichte gesellschaftlicher Spannungsfelder: Aktuelle Herausforderungen an das strategische Management, in Schauer, Reinbert; Purtschert, Robert; Witt, Dieter (Hrsg.): Nonprofit-Organisationen und gesellschaftliche Entwicklung: Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. Linz 2002, Universitätsverlag Rudolf Trauer, S. 39-61.

Vanhaelen, Jean-Jacques. Comptes nationaux : Le compte satellite des institutions sans but lucratif 2000-2003. Bruxelles 2006, Banque Nationale de Belgique.