

Verein zur Förderung der
Solidarischen Ökonomie e.V.
(Hrsg.)

Kooperative Akteure im Dialog: Ost-West und West-Ost

Zur Praxis der Europäischen Sozialen Solidarischen Ökonomie

kassel
university



press

**Kooperative Akteure im Dialog:
Ost-West und West-Ost
Zur Praxis der Europäischen Sozialen Solidarischen Ökonomie**

Dokumente zur Tagung der Stiftung Adam von Trott, Imshausen e.V.



Hrsg.

Verein zur Förderung der Solidarischen Ökonomie e.V. (Hrsg.)
Kooperative Akteure im Dialog: Ost-West und West-Ost
Zur Praxis der Europäischen Sozialen Solidarischen Ökonomie

Koordination:
Clarita Müller-Plantenberg, Orsolya Zilahy
Lektorat 1. Teil: Theresa Sigusch
Titel/Layout/Satz: Jan Birk



Diese Veröffentlichung – ausgenommen Zitate und anderweitig gekennzeichnete Teile – ist unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen International (CC BY-SA 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> lizenziert.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7376-0941-8
DOI: <https://doi.org/doi:10.17170/kobra-202102243361>

© 2021, kassel university press, Kassel
<https://kup.uni-kassel.de>

Printed in Germany

INHALT

Vorwort 4

EUROPÄISCHE SSÖ IM DIALOG OST-WEST UND WEST-OST

Perspektive Europäischer Sozialer Solidarischer Ökonomien – Ost-West Dialog
Orsolya Zilahy 8

AKTEURE DER TRANSFORMATION: WORAUF WIR HOFFEN

Soziale Solidarische Ökonomie in Ungarn – Potential der Solidarischen Ökonomie im Zusammenhang der Reproduktionskrise und dem Kampf um das Klima
Agnes Gagyi 10

Szövetkezeti Központ – Solidarische Ökonomie Zentrum, Budapest/Ungarn 12

Slowenien: Vom der Europäischen Kulturhauptstadt 2012 zum Aufbau der Solidarischen Ökonomie – von Genossenschaften, Sozialer Ökonomie und Perspektiven Solidarischer Ökonomie
Karolina Babic 14

CAAP – Verein Zentrum für alternative und autonome Produktion, Soziales Unternehmen, Maribor, Slowenien 18

Aufbau von Foren Solidarischer Ökonomie in Deutschland – Verschiedenheit und gemeinsame Charakteristika
Dagmar Embshoff 20

Das Forum Solidarische Ökonomie Deutschland 22

CECOP – Europäische Konföderation von Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften
Diana Dovgan 24

Was ist CECOP? 26

Interkommunale Solidarität – Wie Integration und Inklusion stattfinden können
Wolfgang Sieber 28

Netzwerk Lippe – Solidarität auf kommunaler Ebene – Erfahrungen aus der kommunalen Beschäftigungsförderung im Kreis Lippe in Nordrhein-Westfalen 31

Fragen zur Strategie nachhaltiger Solidarität – lokal, regional, europäisch? 36

CECOP REPORT

ALLE FÜR EINEN. Antwort von arbeitereigenen Genossenschaften auf atypische Beschäftigung 45

VORWORT

Was verstehen wir unter Sozialer Solidarischer Ökonomie? Soziale Solidarische Ökonomie ist eine weltweite Bewegung, die Demokratisierungsprozesse fördert und stärkt. Indem sie langfristig nachhaltigen Naturbezug anstrebt, unterstützt sie die Resilienz der Ökosysteme. Ihre historischen Wurzeln bestehen in ganz Europa, doch sie ist heute in sehr vielfältigen neuen Formen zu finden. Solidarische Wirtschaftsunternehmen besitzen jedoch grundsätzlich einige Charakteristika gemeinsam: ihr Unternehmen ist selbstverwaltet. Die Arbeiter*innen kooperieren nach innen miteinander und nach außen mit anderen Solidarischen Wirtschaftsunternehmen. Die Mitglieder sind von ökologischem Bewusstsein geprägt und haben dabei stets auch das regionale Gemeinwohl im Blick. Es sind selbstbestimmte Solidarische Wirtschaftsunternehmen. Sie bilden solidarische Netze und Wertschöpfungsketten. In einigen Regionen, in denen die Menschen abwanderten, haben Solidarische Wirtschaftsunternehmen ihre Fähigkeit der Inklusion bewiesen und in ihren Regionen erneut Jobs geschaffen, sie zu Einwanderungsregionen gemacht.

Menschen sind Teil der Natur. Wenn sie dies berücksichtigen, Böden und Gewässer schützen, können sie im Einklang mit der Natur, das heißt als Teil von ihr gut leben. Doch es führt zu Krisen, wenn Menschen die Resilienz von Ökosystemen zerstören und damit Gewässer, Atmosphäre und Böden sowie Flora und Fauna gefährden. Wenn der Naturbezug zerstört wird und das Gewinnstreben menschliches Handeln einseitig bestimmt, kommt es zu einer Gesundheitskrise und werden die natürlichen Lebensbedingungen, die globalen Allmenden, gefährdet.¹

Die Solidarischen Wirtschaftsunternehmen in unserem Dialog haben bereits in diesem Sinne Antworten auf Ernährungssouveränität und Klimakrise gefunden, indem sie in kleinen Kreisläufen produzieren. Die selbstverwalteten Unternehmen stellen eine demokratische Kraft in ihren Regionen dar und haben über ihre Ketten und Netze Bewegungen angestoßen, die Lösungen für die existierenden Krisen bereithalten.² Es wird nun um eine Stärkung der Akteure der Transformation durch eine Erweiterung der Räume der Kommunikation zwischen europäischen Regionen gehen, daher unser Dialog Ost-West.³

In dieser Publikation zeigen wir die Möglichkeiten kollektiver Akteure auf, die sich grenzübergreifend für einen demokratischen Aufbruch zugunsten des Naturbezuges und sozialer Inklusion im Sinne des Gemeinwohls einsetzen wollen.

Gemeinsame regionale Antworten kooperativer Akteure der Transformation

Vor großen Herausforderungen wie einer Pandemie, Klimaveränderungen und einer wachsenden Spaltung unserer Gesellschaften in Reich und Arm sind der Zusammenhalt der gemeinsamen europäischen Strukturen und der weitere Aufbau selbstverwalteter Strukturen von Bedeutung. Denn die gesundheitlichen und sozialen Probleme der Pandemie erfordern praktikable gemeinsame Lösungen in unseren Regionen durch eine regionale Kommunikation, die für die Förderung der Energie- und Agrar-, Mobilitäts- und Rohstoffwende erforderlich werden. Gemeinsam können wir von Erfahrungen und Vorgehensweisen unserer Partner in anderen Regionen lernen und umgekehrt.

Arbeitskräfte werden frei in den Unternehmen, die immer noch fossile Energien produzieren. Auch werden Arbeitskräfte in Unternehmen frei, deren Verluste im Zuge der Lockdowns nicht hinreichend ausgeglichen wurden und die daher Insolvenz anmelden mussten.

1 Roots of Resilience: Land Policy for an Agroecological Transition in Europe ist ein kollektives Dokument, das koordiniert wurde von European Coordination Via Campesina (ECVC), Terre de Liens, URGENCI, Eco Ruralis, the International Federation of Organic Agriculture Movements (IFOAM-EU), Real Farming Trust (RFT) and Transnational Institute (TNI),

2 Siehe auch Fragen zur Strategie nachhaltiger Solidarität – lokal, regional, europäisch? – In dieser Publikation S. 36.

3 Siehe Orsolya Zilahy: Perspektive Europäischer Sozialer Solidarischer Ökonomien – Ost-West Dialog – In dieser Publikation S. 8

Globale Gemeingüter, demokratische Einflussnahme und Aufbau regionaler Kreisläufe

Arbeitskräfte werden im Transformationsprozess zur Stärkung regionaler Kreisläufe dringend gebraucht. Dieser Umbau der Landwirtschaft kann dazu beitragen, globale Allmenden, die Böden und Gewässer zu erhalten, die Vielfalt zu mehren und damit die Resilienz der Ökosysteme zu stärken. Die COVID-19-Pandemie zeigt überdeutlich, dass es mehr Akteure der Transformation für die Ausweitung von ökologischer Landwirtschaft und den Aufbau regionaler Ernährungssouveränität brauchen wird. Das wird ein notwendiger Beitrag zur Senkung der Emissionen sein, die die monokulturelle Landwirtschaft und industrielle Viehhaltung noch immer produzieren. Nur eine regionale Verständigung der Unternehmen, in denen bereits die Menschen, nicht Profite im Mittelpunkt stehen, können die erforderlichen Weichenstellungen einfordern, demokratisch aushandeln und umsetzen, wenn sie dabei von allen gesellschaftlichen Institutionen der Ausbildung, Verwaltung und Förderung unterstützt werden. Dann können diese Tätigkeiten gemeinschaftlich auch von Personen übernommen werden, die ihre bisherigen Arbeitsplätze verloren haben. Die Tatsache, dass auf europäischer Ebene ein Bündnis kooperativer Akteure zu gemeinsamer Förderung eines innovativen, sozialen und ökologischen Aufbruchs im Rahmen eines groß angelegten Aktionsplans aufruft, ermutigt.⁴

Gegenseitige Lernprozesse

Der Verein zur Förderung der Sozialen Solidarischen Ökonomie e.V. hat nach vielen Süd-Nord-Projekten der Sozialen Solidarischen Ökonomie zusammen mit der Stiftung Adam von Trott, Imshausen e.V. nun auch einen Ost-West und West-Ost Dialog zwischen Solidarischen Wirtschaftsunternehmen begonnen.⁵ Es liegt in der Natur der aktuellen Situation schon fortgeschrittener ökologischer Probleme und tiefer sozio-ökonomischer Polarisierungen nicht nur in einzelnen Ländern sondern auch zwischen europäischen Ländern, dass der Aufbau und die Stärkung Solidarischer Wirtschaftsunternehmen von unterschiedlichen Ausgangsbedingungen ausgeht. Aber gerade das ist ein noch wenig erkundetes Forschungs- und Aktionsfeld, denn darin liegt eine Chance, gemeinsam die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und die solidarischen Potentiale kennenzulernen.

Europäische SSÖ im Dialog OST-WEST und WEST-OST Austausch der Einrichtungen zur Unterstützung und Förderung (EUF) der SSÖ

Die Unterstützerorganisationen Sozialer Solidarischer Ökonomie unseres Ost-West und West-Ost Dialogprojektes aus Ungarn, Slowenien, Deutschland und von der europäischen Ebene verständigten sich in einem Webinar über ihre jeweiligen Analysen der Rahmenbedingungen, Arbeitsweisen und Programme. Diese drucken wir im Folgenden ab zusammen mit der Kurzvorstellung ihrer Solidarischen Einrichtungen, Unternehmen, Genossenschaften und Vereine. Sie sind Teil des Dialogs und weisen hin auf ihre bisherigen Tätigkeiten zur Unterstützung, Beratung, Förderung und Wissensvermittlung der SSÖ. Diese Arbeit zum Aufbau demokratischen, naturverbundenen Wirtschaftens verbindet und schafft Perspektiven der Inklusion und intelligenten Wissensvermittlung für eine Zukunft, in der die Lebensbedingungen nicht nur erhalten, sondern auch kulturell tief verwurzelt werden. (S. 10 ff)

4 CECOP CICOPA Europe; Social Economy Europe, Syndicat European Trade Union, Social Platform: STAND UP FOR THE SOCIAL PILLAR, AN ALLIANCE OF SOCIAL ECONOMY ENTERPRISES, TRADE UNIONS & CIVIL SOCIETY ORGANISATIONS, <https://www.socialeconomy.eu.org/2021/02/22/common-statement-stand-up-for-the-social-pillar/>

5 Wir schließen Genossenschaften in den Begriff der Sozialen Solidarischen Unternehmen ein, siehe auch Verein zur Förderung der Solidarischen Ökonomie e.V. (Hrsg.): Die ökonomische Dimension des Friedens – Soziale Solidarische Ökonomie, Kassel 2017.

CECOP Report: ALLE FÜR EINEN -Antwort von arbeitereigenen Genossenschaften auf atypische Beschäftigung

Gleichzeitig drucken wir den CECOP Report „ALLE FÜR EINEN – Antworten arbeitereigener Genossenschaften auf atypische Beschäftigung“ in deutscher Übersetzung⁶ ab, da er gemeinschaftliche Strategien in Finnland, Belgien, Frankreich, England und Spanien dokumentiert. Arbeiter*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die in dieser Krise besonders betroffen sind, haben genossenschaftliche Organisationsformen aufgebaut. Der Report der Europäischen Konföderation von Industrie und Dienstleistungsgenossenschaften zeigt somit die in dieser Krise gemeinsam von prekär Beschäftigten eingeschlagenen genossenschaftlichen Wege auf, die in der konkreten Situation eine Orientierung bieten. (S. 45)

Orientierung in unseren Regionen

Der rote Faden sind diese solidarischen Best Practices der Unterstützung und des eigenständigen Aufbaus solidarischer Wirtschaftsunternehmen durch Analyse, Begleitung und Beratung in unseren Regionen und die Orientierung an den mutigen wegweisenden Antworten von Unterstützerorganisationen Solidarischer Wirtschaftsunternehmen und arbeitereigenen Genossenschaften auf atypische Beschäftigung. Sie sind Wegweiser auf den gemeinsamen Wegen europäischer Akteure der Transformation.

Clarita Müller-Plantenberg
Verein zur Förderung der Solidarischen Ökonomie e.V.
www.vfsoe.de

⁶ Wir danken David Spier und Alexandra Stenzel für die wertvolle Unterstützung beim Lektorat und CECOP für die gute Zusammenarbeit.

VEREIN ZUR FÖRDERUNG DER SOLIDARISCHEN ÖKONOMIE E.V.



www.vfsoe.de
info@vfsoe.de

Die erste Soziale Solidarische Ökonomie (SSÖ) Sommerschule wurde 2004 von einer Arbeitsgruppe der Universität Kassel mit Vertreter*innen von vier anderen deutschen Universitäten, von Vertreter*innen der brasilianischen SSÖ aus zwei brasilianischen Universitäten und mit CECOP durchgeführt.¹ Mit diesen Partnern teilen wir die Perspektive, eine starke demokratische Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern mit ganzheitlichem ökologischen Bewusstsein, Zusammenarbeit und Orientierung auf das Gemeinwohl auf allen Ebenen. Andere Tagungen folgten mit Gästen der SSÖ Italien², Nord Amerika and Frankreich³ sowie Reisen zu Solidarischen Wirtschaftsunternehmen (SWU) in Italien und Frankreich. Nach Italien reisten wir mit Studierenden der Universität Kassel, Personen der regionalen Gewerkschaft DGB und der hessischen protestantischen Kirche. Wir gründeten eine Arbeitsgruppe und 2007 offiziell den Verein zur Förderung der Solidarischen Ökonomie e.V.

Wir starteten damit, die SSÖ Nordhessens sichtbar zu machen indem wir SWU kartierten und den Atlas der Solidarischen Ökonomie Nordhessen publizierten. Dann produzierten wir eine Reihe von SSÖ-Filmen in Nordhessen, einer hügeligen Region an der früheren Ost-West-Grenze.⁴

Auf Wunsch der SWU initiierten wir ein regionales Forum, das sich ca. viermal im Jahr traf, um Leute aus den SWU in Kontakt zu einander zu bringen. Diese Erfahrung führte zu gegenseitiger Information, Konsolidierung von SSÖ Initiativen und Anstrengungen, um eine gemeinsame Strategie zur Stärkung solidarischer Netzwerke und Ketten für die notwendige Transformation von Produktion und Versorgung in der Landwirtschaft, im Energiesektor, bei Mobilitätssystemen und im Umgang mit Rohstoffen herbeizuführen. Von Beginn an kooperierten wir mit dem Forum Solidarische Ökonomie e.V.⁵ bei der Organisation internationaler SSÖ-Kongresse in Berlin und einer Konferenz in Kassel. Heute führen wir SSÖ-Workshops mit Schüler*innen durch⁶, fördern Schüler*innen-Genossenschaften und organisieren Tagungen. Unserem Verein ist SSÖ-Bildungsarbeit sehr wichtig.

SSÖ sichtbar zu machen und Netzwerke auch über Grenzen hinweg zu knüpfen, ist wegweisend für demokratische europäische Bürger*innen.

1 www.vfsoe.de – Publikationen unserer Sommerschulen und Konferenzen sowie des Atlas der SSÖ Nordhessens:
<http://www.upress.uni-kassel.de/katalog/schriftenreihe.php?entw.html> (ab Nr. 83/84 ff)
<http://www.upress.uni-kassel.de/katalog/abstract.php?978-3-86219-130-7>
<http://www.upress.uni-kassel.de/katalog/abstract.php?978-3-7376-0394-2>

2 2005 Besuch SSÖ in drei italienischen Regionen.

3 2018 Besuch einer solidarischen Textil-Wertschöpfungskette im Süden Frankreichs – www.ardelaine.fr

4 siehe http://vfsoe.de/?page_id=117 .“

5 www.netzwerk-oekonomischer-wandel.de

6 Film: „Selbstbestimmt und Selbstverwaltet“ Besuch von vier SWU mit Schüler*innen http://vfsoe.de/?page_id=117

7 http://vfsoe.de/?page_id=108

PERSPEKTIVE EUROPÄISCHER SOZIALER SOLIDARISCHER ÖKONOMIEN – OST-WEST-DIALOG

ORSOLYA ZILAHY

Orsolya Zilahy

Verein zur Förderung der
Solidarischen Ökonomie e.V.

Soziologin

MA Freie Universität Berlin



Als wir die ersten Schritte dieses Dialogs zwischen Mittel- und Ostmitteleuropa konzipierten, konnten wir noch nicht vorhersehen, dass uns eine globale Pandemie dazu bringen würde, unsere Begegnung in Imshausen zu verschieben. Also begannen wir, miteinander zu kommunizieren und unsere unterschiedlichen Realitäten zu verstehen. Im Namen des Vereins zur Förderung der Sozialen Solidarischen Ökonomie werde ich unsere Absichten für dieses Unternehmen erläutern. Wir halten es für wichtig, einen größeren Einblick in unsere wichtigsten Konzepte und Visionen zu geben.

Zunächst geht es uns darum, ein solidarisches, nachhaltiges Europa von unten aufzubauen. Ich gehe von einer Analyse von Boaventura de Sousa Santos von der 'Grausamen Pädagogik des Virus' aus. Er schrieb, dass wir zur Zeit in einer Quarantäne innerhalb einer anderen Quarantäne, einer politischen Quarantäne leben. Die COVID-19-Pandemie und ihre sozioökonomischen Konsequenzen beschleunigen die Destabilisierung von Gesellschaften. Das ist jedoch noch immer nicht vergleichbar mit den Gefahren, mit denen wir konfrontiert sind aufgrund der Umweltkrise, auf die wir zurasen. Die Pandemie kann uns als Weckruf dienen, doch zunächst müssen wir verstehen, dass wir – insbesondere ihr, unsere Teilnehmer*innen dieses Dialogs -, die Akteur*innen der Transformation sind.¹ Ihr seid ja diejenigen, die gangbare nachhaltige sowie solidarische und daher inklusive Wirtschaftsweisen aufbauen und betreiben. Auf diese Weise baut ihr die Kultur der Kooperation auf. Wir beginnen mit Unterstützerorganisationen in Ungarn, Slowenien, Deutschland und auf der EU-Ebene, sowie einem interkommunalen Forum für die Integration der Marginalisierten

¹ Siehe Vorwort: Am Dialog nehmen 25 Solidarische Wirtschaftsunternehmen, gemeinnützige Vereine und Genossenschaften teil, von denen fünf Unterstützerorganisationen sind, die in dieser Publikation zu Wort kommen.

in einem deutschen Landkreis. Insgesamt sind es zweiundzwanzig Solidarische Wirtschaftsunternehmen (SWU) aus unseren Ländern, wobei auch Österreich eingeschlossen ist, die an dem Prozess teilnehmen. Die Gruppe ist vielfältig und stark, da durch den Dialog Teilnehmer*innen Antworten auf die dringlichsten Fragen anbieten, denen wir gegenüberstehen. Daher glauben wir, dass es die Stimmen dieser Unternehmen sind, auf die heute gehört werden muß. Das ist die Idee hinter dem Aufbau des Dialogs von unten, von selbstverwalteten autonomen Bürger*innen.

Solidarität hat weder Grenzen, noch endet sie an den Grenzen Europas. Wir glauben, dass die Antworten auf die globalen Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen, lokale Antworten sind, die in ständigem grenzüberschreitenden Austausch aufgebaut werden. Wir schlagen das Konzept des Territoriums vor, in Deutschland können wir den Begriff der Region verwenden, in dieser können wir den Herausforderungen des Klimawandels verantwortungsvoll begegnen. Jetzt und nach Corona muss ein Schwerpunkt auf den Aufbau kooperativer Strukturen für jene gelegt werden, die mit Insolvenz konfrontiert sind oder die keine Verbündeten haben, weil sie allein sind und erst noch angemessene kooperative Strukturen finden müssen, wie im Report von CECOP „ALLE FÜR EINEN – Antwort der arbeitereigenen Genossenschaften auf atypische Beschäftigung“ dargelegt wird.

Bei diesem Versuch arbeiten Genossenschaften, Initiativen und Gruppen für die Integration und Inklusion von marginalisierten Gruppen in Kooperation mit lokalen politischen Institutionen, Organisationen, Kirchen, Universitäten und Gewerkschaften. Soziale Solidarische Unternehmen und Genossenschaften, die fest in den regionalen Kontext integriert sind, können ihre Strukturen stärken und zu der Stabilisierung von Gesellschaft beitragen, indem sie weitere Polarisierung vermeiden und sich so dem Erstarken faschistischer Politik widersetzen.

Um dies zu erreichen, musst Du mit festen, verlässlichen Bündnispartnern arbeiten, die auf Deine konkreten Bedürfnisse antworten, die legale Zusammenhänge erforschen, Möglichkeiten des Aufbaus von Genossenschaften und Solidarischen Wirtschaftsunternehmen ausfindig machen oder solidarische Wertschöpfungsketten fördern, die regional, national oder grenzübergreifend sein können.

Und vor allem können wir von unseren gegenseitigen Praktiken und Erfahrungen lernen. Es geht uns darum, den Austausch zwischen Gruppen und Einrichtungen zur Unterstützung und Förderung der Akteur*innen der Transformation in Gang zu bringen und selbst Teil der Transformation zu werden. Wir halten diesen Schritt für wichtig, da wir feststellen, dass der Alltag in den Solidarischen Wirtschaftsunternehmen, Genossenschaften und Initiativen nicht genug Zeit und Energie lässt, Foren zu organisieren, in denen gemeinsame Strategien entwickelt und konkretes Wissen geteilt werden kann.

Daher ist es unser Ziel, mit Gruppen und Institutionen darüber zu sprechen, wie wir resiliente Strukturen aufbauen können, die eine Kultur der Kooperation und Solidarität stützen. Während sich Ungarn, Slowenien und Deutschland, Nordhessen in vieler Hinsicht unterscheiden, haben wir dennoch gemeinsame Interessen.

Ein Dialog zwischen Inseln der Solidarität ist entscheidend. Entlang dieses Dialogs können wir unsere konkreten gemeinsamen Interessen verfolgen, Wissen ebenso wie Technologie teilen, uns gegenseitig unterstützen, indem wir durch und in unseren politischen Kampagnen voneinander lernen. Die Geschichte Mittel- und Ostmitteleuropas ist trotz (Macht-)Unterschieden verbunden und verwoben. Die Repression der Bewegungen, der Zivilgesellschaft und vor allem der heimatlosen Personen, Flüchtenden, Arbeiter*innen im Allgemeinen unter einer autoritären rechten Regierung in Ungarn muss die Alarmglocke in Deutschland und im Rest Europas läuten lassen und ganz besonders die Akteur*innen der Transformation erreichen und aufwecken.

Imshausen und in ihr die Stiftung Adam von Trott an der früheren Grenze zwischen Ost- und Westdeutschland, hat eine Brückenbau-Tradition zwischen Ost und West. Diese Tradition ist es neben anderen, auf die wir uns als verlässliche Ressource stützen können.

POTENTIAL DER SOLIDARISCHEN ÖKONOMIE IM ZUSAMMENHANG DER REPRODUKTIONSKRISE UND DEM KAMPF UM DAS KLIMA

AGNES GAGYI

Dr. Agnes Gagy

Zentrum Solidarische Ökonomie
Budapest, Ungarn

Wichtige Forschungsgebiete:

- Soziale Bewegungen in Osteuropa
- Internationale Politische Ökonomie
- Ideengeschichte

Positionen und Mitgliedschaften:

- Zentrum Solidarische Ökonomie Budapest
- Arbeitsgruppe für Öffentliche Soziologie „Helyzet“
- Europäische Vereinigung der Sozialanthropologen (EASA)
- Mitglied der Ungarischen Akademie der Wissenschaften



Ich wurde von den Organisatorinnen gebeten, zu erläutern, wie wir Solidarische Ökonomie in unseren Organisationsprozessen im Rahmen der globalen Krise und dem ungarischen Regime in dieser Krise interpretieren. Wir glauben nicht, dass die globale Krise 2008 begonnen hat oder dass sie der Neoliberalisierung im Zuge der 70er-Jahre entspricht. Wir interpretieren die jetzige globale Krise als eine Krise der Hegemonie des globalen kapitalistischen Zyklus nach dem 2. Weltkrieg. Hegemonische Krisen sind Teil globaler Zyklen und stets wiederkehrende Phasen der kapitalistischen Entwicklung. Aber die heutige Krise ist auch deshalb besonders, da sie im Gefolge der Klimakrise stattfindet.

In diesem Kontext sehen wir das Orban-Regime nicht als einen Prozess, der von liberaler Entwicklung in einen illiberalen Rückfall geraten ist. Erstens, weil man bei der Entwicklung des globalen Kapitalismus, einem hierarchischen System, bezeichnenderweise keine dauerhaften demokratischen Institutionen in semi-peripheren Positionen wie der Ungarn wahrnehmen kann. Denn der Staat muss eine höhere Ausbeutungsrate zugunsten des Zentrums erzielen und die soziale Ordnung aufrechterhalten, die diese Art der Ausbeutung ermöglicht. Zweitens, die Geschichte der Demokratisierung seit 1989 ist verknüpft mit der Geschichte direkter Integration in die globalen kapitalistischen Kreisläufe zu einem Zeitpunkt, an dem der globale Nachkriegszyklus in seine kritische Phase eintrat. In diesem Zusammenhang diente die neoliberale Integration Osteuropas, ähnlich denen anderer Nicht-Kern-Regionen, als ein kompensatorischer Mechanismus, um die Krise des Zentrums zu verzögern und auszulagern. Das jetzige ungarische Regime baut symbolisch auf der Delegitimierung des Versprechens eines Regimewandels

auf, der ins Auge fasste, westliche Niveaus von Demokratie und Wohlfahrt einzuholen. In Bezug auf die Wirtschaftspolitik baut es nationale oligarchische Kapitalektoren dort auf, wo staatliche Politik stärkere Auswirkung erzielen kann, und dient dem Krisenmanagement des Auslandskapitals, indem es die Bedingungen für höhere Ausbeutungsraten in den Sektoren handelbarer Güter bereitstellt. Es versucht auch die Finanzierung zu diversifizieren, um angesichts seiner Abhängigkeit von den EU-Transferleistungen seine Manövrierfähigkeit zu erweitern. Die Hinwendung zu chinesischen und russischen Quellen kann in diesem Sinne interpretiert werden.

Die Politik, die das Regime anwendet, um die Akkumulationsbedingungen für nationales und Auslandskapital im Kontext der Krise zu sichern, bürdet den Arbeiter*innen eine größere Last auf, was zu immer stärkeren Anzeichen für eine Reproduktionskrise führt.

In diesem Umfeld ist Solidarische Ökonomie relevant sowohl im breiteren Sinn des Klima-Kampfes – der die Bewegung der Solidarischen Ökonomie weltweit motiviert —, aber auch im Sinne des unmittelbaren lokalen Zusammenhanges. Osteuropa hat eine kontinuierliche Tradition informeller volkstümlicher Lösungen, die einen Ersatz für Reproduktionsbedürfnisse, die nicht von der formalen Wirtschaft oder dem Staat bedient werden, bieten. Heute sehen wir den Aufbau einer neuen Art reproduktiver informeller Handlungen als Antwort auf verschiedene Aspekte der Krise der Reproduktion – von Wohnung bis zu Kinderversorgung oder Migration. Wir glauben, dass der Aufbau der Infrastrukturen Solidarischer Ökonomie, die diese Aktivitäten unterstützen, miteinander verbinden und vor der kapitalistischen Ausbeutung schützen, zurzeit ein reales Potential besitzt.

Tätigkeiten des Zentrums Solidarische Ökonomie:

1. Forschung
2. Beratung
3. Aufbau von Ökosystemen:
Verbindungen herstellen zwischen vorhandenen Initiativen und Aufbau von neuen Modellprojekten

SZÖVETKEZETI KÖZPONT – SOLIDARISCHE ÖKONOMIE ZENTRUM BUDAPEST

www.szolidarisgazdasagkozpont.hu/
info@szolidarisgazdasag.hu

Das Solidarische Ökonomie Zentrum ist eine junge Organisation, die Solidarische Ökonomie als Mittel ermöglicht, um soziale Macht auszuüben für einen gerechten Übergang, den sie fördert als demokratische, regenerative Alternative zu den zunehmend gewalttätigen, ausbeuterischen Antworten auf die wirtschaftliche und ökologische Krise. Sie versucht, von einem pragmatischen Standpunkt aus den augenblicklichen multiplen globalen Krisen mit solidarischen Lösungen zu begegnen und Kooperation in der realen Welt als Werkzeug für den Aufbau einer Politik einzusetzen.

Seit 2018 hat das Zentrum ein landesweites Netzwerk Solidarischer Wirtschaftsunternehmen aufgebaut und koordiniert. Es führt Forschungen und Beratungen mit Expert*innen durch und bietet Netzwerkaufbau zur Förderung und Stärkung von lokalen Einheiten Solidarischer Ökonomie. Politisch schließt das Ziel des Zentrums ein, Verbindungen zwischen Bewegungen herzustellen und Pläne zu kommunizieren sowie wirtschaftlich zusammenzuarbeiten: Existierende Modelle Solidarischer Ökonomie dienen als Inspiration, Ressourcen und Werkzeuge für die größere politische Bewegung. Neben den institutionalisierten Modellen stützt sich unsere Arbeit auch auf die langfristigen und im aktuellen Umfeld immer weiter verbreiteten informellen Praktiken der Solidarwirtschaft in unserer Region.

2019 hat das Zentrum Gespräche zur Koordinierung mit mehreren potenziellen Partnerorganisationen aufgenommen, von Gewerkschaften bis hin zu kleinen Netzwerken und Klima-Bewegungen. Als Resultat dieser Gespräche starteten 2020 die ersten Projekte mit Partnerorganisationen:

Genossenschaftliches Wohnen:

Zusammenarbeit mit der Nationalen Vereinigung der Lehrer*innen und dem kritischen Urbanismus Thinktank Peripherie Zentrum. Das Zentrum wird Forschung durchführen und ein Verein-Coop-Modell für billige und nachhaltige genossenschaftliche Wohnungen für die Mitglieder der Union erarbeiten. Die Einheit Genossenschaftliches Wohnen des Zentrums arbeitet auch an einem finanziellen und legalen Modell, um bestehende lokale genossenschaftliche Wohninitiativen in Ungarn miteinander zu verbinden und sie in eine Verbindung mit dem regionalen genossenschaftlichen Wohnungsnetzwerk MOBA zu bringen.

Betreuungsarbeit (care work):

Das Zentrum wird Forschungsarbeit durchführen, um Institutionen in Zusammenarbeit mit der Vereinigung der Kindergarten-Arbeiter*innen und der Frauenabteilung der Metallarbeiter*innen-Vereinigung Mercedes, Kecskemét zu entwickeln, die die Last sozialer Reproduktion von Arbeiter*innen und ihrer Familien erleichtern und Stärkung der Arbeiter*innen in Bezug auf Kinderaufzucht und Altenbetreuung erreichen sollen.

Solidarische Landwirtschaft

(community supported agriculture): Das Zentrum arbeitet daran, die verschiedenen Interessengemeinschaften um Gólya Community House, ein Zentrum für die Gruppen der Linken Bewegungen, und Gyüttment, ein schnell wachsendes Netzwerk von klimabewussten Kleinbauern und Kleinbäuerinnen miteinander in Beziehung zu setzen. Neben gemeinsamen Diskussionen und Veranstaltungen hat es 2020 ein Solidarisches-Landwirtschafts-Netzwerk entwickelt, das die beiden miteinander verbindet.

Energie-Demokratie:

Zusammen mit Freunde der Erde Ungarn und Gólya Gemeinschaftshaus ist das Zentrum dabei, ein Gemeinschafts-Energie-Projekt bei Gólya zu entwickeln. Das Projekt kann als legales, finanzielles und technisches Modell für Gemeinschafts-Energie dienen, das landesweit gefördert werden soll, sowie die notwendige Harmonisierung im Zusammenhang mit den legalen Fragen des EU-Energiegesetzes 2022 vollzogen worden ist.

Bewegungsökologie:

Zusammen mit Free Budapest, einer politischen Bewegung bestehend aus linken Gruppen, die die Kampagnen verschiedener unabhängiger Kandidat*innen bei den lokalen Wahlen im Jahr 2019 unterstützte, initiierte das Zentrum ein Koordinationsforum für linke Initiativen in Ungarn. Mit 20 Organisationen begann das Forum eine Diskussion über sofortige Strategien nach den Wahlen und wird mit einer Reihe von Diskussionen fortfahren, die dazu dient, Ziele und Agenden zu koordinieren.

Kommunikationskampagne:

Mit der linken Zeitschrift Fordulat hat das Zentrum eine Ausgabe der Zeitschrift über die Politik Solidarischer Ökonomie vorbereitet, die im April 2020 erschien. Eine für fünf Monate geplante Kommunikationskampagne und ein größeres Treffen im September 2020 dienten dazu, eine breitere Verständigung und eine breitere Partnerschaft in Bezug auf solidarische Antworten auf die Krise zu finden.



Das Bild vom Workshop des Zweiten Plenums des Netzwerks Solidarische Ökonomie, das von dem Zentrum für Kooperation organisiert wurde. Die Veranstaltung fand im Helló Anyu-Gemeinschaftszentrum statt (Budapest, Juli 2019).



Fordulat's Solidarische Ökonomie – Treffen auf dem Dach der Gólya-Genossenschaft (Budapest, September 2020).

VON DER EUROPÄISCHEN KULTURHAUPTSTADT 2012 ZUM AUFBAU DER SOLIDARISCHEN ÖKONOMIE – VON GENOSSENSCHAFTEN, SOZIALER ÖKONOMIE UND PERSPEKTIVEN SOLIDARISCHER ÖKONOMIE

KAROLINA BABIČ

Karolina Babič

Expertin Mitglied von CAAP

Dr. Karolina Babič ist eine mit CAAP assoziierte Expertin. Sie hat ein PhD in Philosophie. Sie ist spezialisiert auf Genossenschaften und Soziale und Solidarische Ökonomie und soziale Innovation: Sie ist auch Mitglied des Rates für Soziale Wirtschaft – eine berufliche und beratende Einrichtung der Regierung der Republik Slowenien.

2018 war sie Mitherausgeberin des Buches „Solidarity Economies“, das von dem „Journal for the Critique of Science“ herausgegeben wurde, „Imagination und neue Anthropologie in Slowenien“. Sie ist auch Dozentin für höhere Bildung über Soziale Wirtschaft an der privaten Schule für Unternehmenswirtschaft Doba Fakultät Maribor.



Ich komme von einer Nicht-Regierungsorganisation, einer Einrichtung für Unterstützung und Förderung von sozialen Unternehmen, in der Mehrzahl Genossenschaften, daher haben meine Kollegen und ich viele Probleme und stehen vor vielen Herausforderungen. Wie ihr alle sind wir auch Teil einer spezifischen politischen und sozialen Umgebung, die schwierige Bedingungen für unseren Sektor aufweist. Daher ist es sehr gut, Teil eines Dialogs wie diesem zu sein.

Wir gründeten unsere Nicht-Regierungsorganisation 2011, bevor Maribor zu einer europäischen Kulturhauptstadt wurde (in 2012). Das möchte ich gern mit Euch teilen, denn es ist interessant, dass diese Gelegenheit – Kulturhauptstadt als europäisches Projekt – eine große Chance für uns darstellte, indem wir einen Teil der finanziellen und organisatorischen Unterstützung nutzten, um ökologische und soziale Projekte zu starten. Wir entschieden uns dafür, eine Art Inkubator zu entwickeln oder eben ein Zentrum für autonome Produktion, um neue Wege des Aufbaus von unten zu entwickeln wie städtisches Gärtnern, wie man Nahrungsmittel-Genossenschaften in Gang setzt, wie man nachhaltige Jobs für Leute aus gefährdeten Gruppen und sozialen Unternehmen schafft. Und wir nutzten die Gelegenheit von Maribor als Kulturhauptstadt mit entsprechenden organisatorischen und finanziellen Charakteristika sowie eine gewisse lokale politische Unterstützung der Stadtverwaltung um zu beginnen.

Seit 2011 sind wir ein Team von drei oder vier bis fünf Personen, die sich mit den Bedürfnissen von Initiativen auseinandersetzen, die meist neue Genossenschaften und andere Arten sozialer Unternehmen oder Start-Ups gründen

oder entwickeln wollen, und dafür Beratung benötigen. Außerdem verteidigen wir sie und bieten Aus- und Weiterbildung für Genossenschaften an.

Wir versuchen, Teil der nationalen strategischen Planung zu sein. Dies ist nicht so einfach da es so unterschiedliche Einstellungen gegenüber der Sozialen Ökonomie gibt. Daher müssen wir zeitlich klug planen, um auf diesem Gebiet Fortschritte erzielen zu können.

CAAP Schlüssel-Aktivitäten:

- Soziale Prozesse zu ermöglichen in Richtung auf die Entwicklung von sozial innovativen Praktiken, Produkten und Genossenschaften sowie Sozialen Unternehmen;
- Forschung, Bildung, Training und Beratung auf dem Gebiet der Sozialen Solidarischen Ökonomie und neuen sozialen Praktiken, mit einem Schwerpunkt auf Genossenschaften;
- Fürsprache, Anwaltschaft und Verteidigung sowie strategische Planung für die Entwicklung einer kooperativen Gesellschaft in Slowenien und durch ihre Verbindung mit der europäischen und globalen Genossenschaftsbewegung.

Das ist meine Organisation, von dort komme ich. Wir sind eine NRO, daher finanzieren wir unsere Aktivitäten meist aus europäischen Fonds, wir bewerben uns um verschiedene Projekte auf europäischer Ebene und organisieren auch nationale Projekte. Außerdem bieten wir Beratung auf dem freien Markt an, um uns zu finanzieren und unsere Organisation aufrecht zu erhalten.

Nun möchte ich erwähnen, dass wir in den ersten fünf oder sechs Jahren die Vorstellung hatten, Soziale Unternehmen und Genossenschaften zu entwickeln und mit ihnen zu arbeiten. Wir verwandten sehr viel Energie darauf mit der Munizipalität und der Stadt zu arbeiten, um ein Modell gemeinsamen öffentlichen Aufbaus, etwa von Sozialen Unternehmen, Genossenschaften und NROs zu realisieren. Es stellte sich heraus, dass es eine Zeit lang stark gefördert wurde, es gab starke Unterstützung für neue Genossenschaften, aber langfristig kostete es viel Geld und Energie und wir fanden keine gute Lösung, um so einen großen Raum für Kooperation aufrecht zu erhalten. Wir widmeten unsere Energie dann einer sanften Unterstützung neuer Sozialer Unternehmen und Genossenschaften. Und wir gaben unsere Vorstellung einer Kooperation auf, die wir in den ersten Jahren verfolgt hatten. Wir hatten eine gute Zusammenarbeit mit 60 Unternehmen, aber sie war langfristig nicht aufrecht zu erhalten. Allerdings gab es einen guten Rückenwind, hiermit voran zu gehen im Osten Sloweniens, denn Maribor ist die zweit größte Stadt Sloweniens und das Zentrum des östlichen Landesteils, wo sich die stärkste Soziale Solidarische Ökonomie in Slowenien herausgebildet hat.

Ich möchte Euch einige Informationen über den Status der Sozialen Solidarischen Ökonomie und Genossenschaften in Slowenien geben. In Bezug auf Genossenschaften: Wir haben ein Genossenschaftsgesetz seit 1992. Es ist wichtig zu sagen, dass Slowenien sich im Laufe der Geschichte sehr stark auf diese Genossenschaftsbewegung stützte; wir hatten drei starke Zyklen von Genossenschaften. In Jugoslawien vor 1991, aber auch im 19. Jahrhundert und in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurde der genossenschaftliche Sektor hier stark entwickelt. Dreimal entwickelte er sich sehr stark und zerfiel dann wieder. Das heißt einerseits, dass wir eine sehr starke genossenschaftliche Geschichte haben mit breitem Wissen und viel Erfahrung, aber auf der anderen Seite haben wir ein falsches Verständnis aus der Vergangenheit des sozialistischen Systems. Daher hat es gute und schlechte Seiten, dass wir diese lange Geschichte der Genossenschaften haben.

Nun das Genossenschaftsgesetz ist gut genug. Wir werden allerdings erneut versuchen, Veränderungen in Gang zu setzen und es besser zu machen. Im letzten Jahrzehnt wurde Soziales Unternehmertum gefördert und in gewisser Weise förderte das die Soziale Ökonomie in einem weiteren Sinne. Aber andererseits führte es zu fehlender Klarheit, zu vielen verschiedenen Sichtweisen, vielen schnellen Entscheidungen darüber, wie Soziale Ökonomie

unterstützt wird, wie sie entwickelt werden kann. Das heißt im letzten Jahrzehnt verstand die Politik die Soziale Ökonomie nicht wirklich und unterstützte schnelle Start-Up Verfahren von vielen Sozialen Unternehmen und Genossenschaften, die möglicherweise in einigen Jahren erneut scheitern werden. Es wurde zu viel zu schnell angestoßen. Also sind wir nun an dem Punkt, an dem wir eine langsamere Entwicklung der Organisationen Sozialer Ökonomie angehen können.

Zur Erklärung des Begriffs der Sozialen Ökonomie in Slowenien muss man verstehen, dass wir zunächst 2012 dieses Gesetz für Soziale Unternehmen hatten, welches den Begriff der Sozialen Ökonomie nicht enthielt. Das Gesetz eröffnete den Organisationen die Option den „Status des Sozialen Unternehmens“ zu erhalten. Daher können einige Typen von Organisationen diesen Status haben. 2018 wurde dieses Gesetz ergänzt und der Begriff der Sozialen Ökonomie im weiteren Sinne eingeführt.

Jetzt haben wir diese weitere Definition der Sozialen Ökonomie, die Genossenschaften und Soziale Unternehmen sowie auch NROs einschließt, weiterhin auch Unternehmen für Behinderte. Also ist dies eine Art Definition, die den gesamten Dritten Sektor einschließt. Aber sie wird noch nicht angewandt. Das ist jetzt im Gesetz, aber es hat noch keine reale Anwendung. Dieses Gesetz begann den Begriff Soziale Wirtschaft zu benutzen, und leider stellte die slowenische Politik Soziale Ökonomie auf ein Abstellgleis. Zum Beispiel wurde der Rat für Soziale Ökonomie benannt, aber er wurde im Laufe von zwei Jahren nicht einberufen. Das ist ein langsamer Prozess, wenn man eine nationale Strategie für die Entwicklung der Sozialen Ökonomie aufbauen will.

Um nur ein paar Zahlen zu nennen: der Sektor der Sozialen Ökonomie ist in Slowenien sehr klein. In ihm sind 2,7% aller Angestellten tätig. Die meisten von ihnen sind in Unternehmen mit Behinderten beschäftigt, wo es staatliche Subventionen gibt, auch gibt es viele Beschäftigte in NROs, aber nur ein kleiner Anteil von ihnen ist in Genossenschaften und Sozialen Unternehmen. Wir sehen Genossenschaften als einen Teil der Sozialen Ökonomie. Aber auf der anderen Seite, besitzen die Genossenschaften das beste Modell und sind am bekanntesten. Daher sind sie zur Zeit an der Spitze der Sozialen Wirtschaft und der Prototyp der Organisationsform, die die wichtigsten Werte der Sozialen Ökonomie vertritt.

Wir haben auch Organisationen zweiten Grades im Sektor der Sozialen Ökonomie. Es gibt einige NROs zur Unterstützung und Förderung und auch einige Netzwerke für Soziale Unternehmen. Für Genossenschaften haben wir ein Bündnis landwirtschaftlicher Genossenschaften. Wir haben 400 Genossenschaften in Slowenien, von denen 100 in den letzten fünf Jahren gegründet wurden. Die meisten Genossenschaften sind nicht mehr in der Landwirtschaft, sondern es gibt jetzt auch Genossenschaften von Künstler*innen, Ausbilder*innen, verschiedenen Dienstleistungen etc. Es gibt ein Konzept für ein neues Bündnis, das keine Allianz von landwirtschaftlichen Genossenschaften wäre. Dies ist ein neues Ziel für Genossenschaften, die sich auf der Ebene der Organisation zweiten Grades vernetzen wollen.

Zu Sloweniens Sektor Sozialer Ökonomie und Genossenschaften:

- Das besondere Genossenschaftsgesetz (seit 1992)
- Das Gesetz des Sozialen Unternehmertums – verschiedene Typen von Organisationen, wie Vereine, GmbHs, Genossenschaften und andere können den Status von Sozialen Unternehmen erlangen (seit 2012, erweitert 2018)
- Der Begriff der „Sozialen Wirtschaft“ schließt ein: Vereine, Institute, Stiftungen, soziale Unternehmen, Unternehmen für Behinderte und Beschäftigungszentren sowie Genossenschaften
- Rat für Soziale Ökonomie: eine professionelle und beratende Einrichtung für die Regierung der Slowenischen Republik wurde 2020 eingerichtet – eine neue 10-Jahres-„Strategie für die Entwicklung der Sozialen Wirtschaft in Slowenien“ soll von dem Rat entwickelt werden.

Soziale Solidarische Ökonomie (SSÖ) und Genossenschaften in Slowenien

SSE – gesamter Sektor

2,7% aller Angestellten (alle zusammen in Vereinen, Instituten, Stiftungen, sozialen Unternehmen mit Behinderten, Beschäftigungszentren und Genossenschaften)

Verbindung zu Organisationen zweiten Grades

Eine Reihe von NROs für Fürsprache, Anwaltschaft, Verteidigung, Netzwerken und Unterstützen (CAAP, ZSES, Rise etc.)

Geschichte: „Soziale Ökonomie“ Definition seit 2018; Gesetz „Sozialen Unternehmertums“ 2011

Sektoren: die meisten in verschiedenen Dienstleistungen (Fehlen genauer Statistiken)

Genossenschaften

0,4% aller Angestellten

Verbindung zu Organisationen zweiten Grades

Bündnis der land- und waldwirtschaftlichen Genossenschaften (weniger als 20% aller Genossenschaften)

Geschichte seit 1856: drei starke genossenschaftliche Entwicklungsperioden; jetzt die vierte Welle genossenschaftlicher Entwicklung

Sektoren: die meisten in verschiedenen Dienstleistungen (Fehlen genauer Statistiken)

In Bezug zum Dialog möchte ich sagen, wie wir uns gerne einbringen würden und wie wir professionell den Sektor der Sozialen Ökonomie in Slowenien entwickeln wollen. Was wir brauchen ist eine klare Definition der Sozialen Wirtschaft, wir haben viele Probleme zu erklären, was der Unterschied zwischen Sozialen Unternehmen im Sinne unseres Gesetzes über Soziales Unternehmertum ist und was soziale Verantwortung (CSR) ist.

Wir haben auch einige Fragen in Bezug auf die Entwicklung der Sozialen Ökonomie im weiteren Sinne, da es eine parallele Entwicklung des NRO Sektors und eines Sektors von Beschäftigungsgesellschaften für Behinderte gibt. Daher wollen wir diese offensichtlich sehr miteinander verbundenen Sektoren unter einem gemeinsamen Dritten Sektor zusammenbringen, um diese Schlacht gemeinsam zu schlagen. Aber gleichzeitig möchten wir, dass Genossenschaften das Modell für die Organisation der Sozialen Ökonomie sind.

Auch möchten wir Universitätskurse für genossenschaftliche Ausbildung und für Soziale Ökonomie entwickeln. Natürlich würden wir sehr gern zusammen mit anderen Unterstützer*innen von Genossenschaften neue Instrumente für genossenschaftliches Training in der EU entwickeln.

Auch benötigen wir bessere statistische Forschung und statistischen Überblick des Sektors der Sozialen Ökonomie im Allgemeinen und insbesondere der Genossenschaften. Wir möchten Forschung betreiben und die statistischen Daten verbessern. Und natürlich würden wir uns gern über Wissensgebiete und Netzwerkarbeit auf Europäischer und globaler Ebene austauschen. Wir möchten Mitglied von CECOP werden, um zusammen auf den Ebenen der Fürsprache, Anwaltschaft und Verteidigung, Forschung und Bildung zu arbeiten. Dies ist eine kurze Darstellung dessen, was in Slowenien geschieht – um den Dialog zu beginnen.

Bedürfnisse/ Wünsche für weitere Entwicklung:

- Klare Definition der SSÖ (Konfusion der Begriffe: Soziale Ökonomie, soziales Unternehmertum, soziale Unternehmen, soziale Verantwortung etc.);
- Klare Beziehung zwischen Genossenschaften und anderen SSÖ-Subjekten;
- Gemeinsame Entwicklung von Studien-Kursen über Genossenschaften und SSÖ für Fakultäten;
- Austausch von Instrumenten und Quellen für informelle Trainingsprogramme;
- Gemeinsames Manifest, um Anwaltschaft und Lobbyarbeit bei Munizipien, auf nationaler und EU-Ebene zu tätigen;
- Gemeinsame Forschungsprojekte (zur Förderung der Statistischen Daten etc.);
- Austausch von Wissen und Information und Unterstützung der Motivation;
- Netzwerken auf EU-Ebene – CAAP will Mitglied von CECOP werden.

CAAP – VEREIN ZENTRUM FÜR ALTERNATIVE UND AUTONOME PRODUKTION, SOZIALES UNTERNEHMEN



Maribor, Slowenien

www.caap.si

<https://www.facebook.com/centercaap>

CAAP ist eine NRO, die als Forschungs- und Unterstützungsorganisation für die Entwicklung neuer Ökonomien, Sozialer Ökonomie (soziale Unternehmen und insbesondere Genossenschaften), innovative soziale sowie Umweltpraktiken und kreative Nutzung von gemeinschaftlichen Räumen arbeitet

In den Jahren 2011 bis 2020 nahm CAAP als professionelle Unterstützung für Inkubation, Start-Up und Entwicklung von über 60 sozialen Unternehmen und Organisationen teil, von denen die Hälfte Genossenschaften sind. So funktioniert CAAP als Unterstützung für soziale Ökonomie seit seiner Gründung 2011. Neben seiner Unterstützung aller Formen von sozialen Unternehmen, spezialisiert sich CAAP derzeit in der Entwicklung von Genossenschaften.

CAAP erhielt mehrere Auszeichnungen für die Arbeit:

- 1) Charter der Stadtverwaltung von Maribor 2013;
- 2) Diplom der Industrie- und Handelskammer Sloweniens für nicht-technologische Innovation TKALKA – Gemeinschaftsentwicklungszentrum 2015;
- 3) SPIRIT Slowenien – Öffentliche Agentur für Unternehmertum, Internalisierung, ausländische Investitionen und Technologie und Ministerium für Ökonomische Entwicklung und Technologie – Auszeichnung für die beste Kooperation in Slowenien TKALKA 2015; und
- 4) besitzt den Status der Gemeinnützigkeit (Ministerium für Öffentliche Verwaltung) für das Feld der neuen sozialen Praktiken. CAAP wird auch als eines der erfolgreichsten nachhaltigen Resultate des Projektes „Maribor – Europäische Kulturhauptstadt 2012“ angesehen, da es als Teil der Aktivitäten für dieses Projekt in den Jahren 2011–2012 gegründet und nach Ende des ECOC Projektes erfolgreich aufrechterhalten worden ist.

Durch all seinen Aktionen und dank all seines Engagements ist CAAP gut in die lokale Gemeinschaft integriert und erkennt Herausforderungen und Möglichkeiten in seiner Umgebung durch einen Ansatz von unten. Um erfolgreich auf beides antworten zu können, bietet das kompetente, anpassungsfähige und enthusiastische Team von CAAP Training, Bildung und Beratung auf den Gebieten der Genossenschaften und sozialem Unternehmertum sowie den damit verbundenen Feldern für Individuen an, die ein Unternehmen gründen wollen oder schon in Genossenschaften arbeiten.

CAAPs Tätigkeiten zielen darauf ab, die lokale Umgebung durch eine Wiederbelebung sozialer Prozesse, durch die Stärkung der Selbst-Organisation und durch die Befähigung von Gemeinschaften, zu entwickeln. CAAPs Auftrag wird in seinen drei Schlüsselaktivitäten sichtbar:

- 1) Ermöglichung sozialer Prozesse in Bezug auf die Entwicklung sozial innovativer Praktiken, Produkte und genossenschaftlichen sowie sozialen Unternehmen;
- 2) Forschung, Bildung, Training und Beratung auf dem Gebiet der Sozialen und Solidarischen Ökonomien und neuer sozialer Praktiken, mit dem zentralen Fokus auf Genossenschaften;
- 3) Eintreten für und strategische Planung zu Gunsten der Entwicklung der kooperativen Gesellschaft in Slowenien durch die Verbindung mit der europäischen und globalen genossenschaftlichen Bewegung

Langfristige Ziele von CAAP sind:

- 1) Aufbau eines nationalen Ökosystems zur Förderung einer kooperativen Gesellschaft im Land, um in diesem Ökosystem Koordinator und zentrale professionelle Organisation zu werden;
- 2) Genossenschaften durch Expertise und Netzwerke zu fördern und zu unterstützen, um eine nationale Genossenschaftsunion zu bilden (eine neue Föderation parallel zu der existierenden landwirtschaftlichen Genossenschaftsvereinigung in Slowenien);
- 3) Zusammen mit anderen Unterstützer*innen der kooperierenden Gesellschaft in Slowenien eine „genossenschaftliche Schule“ auf der Ebene einer Fakultät (als Programm an einer der existierenden Fakultäten oder als eine unabhängige Schule) zu entwickeln und einsatzfähig ins Leben rufen;
- 4) Zu einem Eingangstor oder einem dazwischen geschalteten Glied zwischen Genossenschaften und der internationalen Umwelt zu werden, um auf internationalen Märkten mitzuwirken und sich mit anderen Genossenschaften der EU zusammenzufinden; CAAP hat das Ziel, zum assoziierten Mitglied von CECOP CICOPA Europe zu werden.



Maribor, 2017, RUNDER TISCH:
 Businesstransfers in Genossenschaftsmodelle – Stand und Herausforderungen in Slowenien (v.r: Karolina Babič, CAAP Slowenien; Catherine Friedrich, CG SCOP Frankreich; Tadej Slapnik and Mojca Štepic, Staatssekretäre der Regierung der Republik Slowenien; Alenka Hren, SPIRIT Slovenia; Bruno Roelants, Generalsekretär von CECOP CICOPA EUROPE).

Transferring your business to your employees

Are you considering selling your business? This may be one of the most important decisions in your professional life. All the more reason not to miss an obvious solution: the purchase of your business by those who, sometimes for years, have helped you expand it.

YET ANOTHER BOSS WHO HAS TRANSFERRED HIS BUSINESS TO HIS EMPLOYEES

ADAM CZARNOCHOST, DESIČKA

Webkampagnen zur Unterstützung von Ausgründungen in Arbeitergenossenschaften: www.transfertocoops.eu.

Die Webseite liefert Informationen und gibt konkrete „step by step“-Hilfestellungen für Unternehmen und Arbeiter*innen, die Interesse an der Ausgründung in ein Genosschaftsmodell haben (worker buy-out). Die Seite pflegt auch die Kontakte zu Projekten in anderen Ländern in Europa: Frankreich, Belgien, Schweden u.w.

VERNETZUNG DER SOLIDARISCHEN ÖKONOMIE IN DEUTSCHLAND

DAGMAR EMBSHOFF

Dagmar Embshoff

Forum Solidarische Ökonomie e.V.
Kassel, Deutschland

- Studium der Geografie (Regionalentwicklung und internationale Umweltpolitik), INNOVA eG Lehrgang zur Genossenschafts-Projektentwicklerin
- Früher aktiv im Ökozentrum Verden im Leitungs-Komitee der Bewegungsakademie e.V.
- 2006 Koordinatorin des Internationalen Kongresses „Solidarische Ökonomie im Globalisierten Kapitalismus“
- 2012 Koordination des bundesweiten Kongresses „Solidarische Ökonomie“ in Kassel und
- 2015 Koordinatorin des Internationalen Kongresses „Solikon“ in Berlin, beide mit einem breiten Forum
- Mitglied von ATTAC und Mitgründerin des Netzwerks Solidarische Landwirtschaft
- Mitglied des Netzwerks Ökonomischer Wandel (NOW)



Die Vernetzung der Solidarischen Ökonomie in Deutschland begann mit den Vorbereitungen eines großen Kongresses im Jahr 2006. Hierzu haben wir alle Akteur*innen eingeladen, die sich bisher unter dem Begriff „Alternative Ökonomie“ engagiert hatten, wie z. B. das NETZ für Selbstverwaltung und Selbstorganisation, das bis heute existiert.

Hinzu kam Prof. Clarita Müller Plantenberg, die den Begriff der Solidarischen Ökonomie aus Lateinamerika nach Deutschland gebracht hat. Wir hatten höchstens 500 Teilnehmer*innen erwartet, da sich in den letzten 20 Jahren kaum jemand für alternative Wirtschaftsweisen interessiert hatte. Aber am Ende kamen 1400 Menschen in der Technischen Universität Berlin zusammen. Grund waren sicherlich auch die vielen internationalen Sprecher*innen, wie etwa Paul Singer, der damalige Staatssekretär für Solidarische Ökonomie im Ministerium für Arbeit und Beschäftigung Brasiliens sowie weitere Referent*innen aus Brasilien (*Rosangela Alves de Oliveira über Incubadoras*), José Abelli aus Argentinien (*über besetzte Betriebe*), Georg Rath aus Venezuela (*Cecolesola*) u.v.m.

Nach dem Kongress gründeten sich der *vfsoe* und eine *attac AG Solidarische Ökonomie* und später (2011) das *Forum Solidarische Ökonomie *SÖ*. Es gab viele Gründungen im Bereich Wohnprojekte (MHS), Energiegenossenschaften und SoLaWis (Gründung Netzwerk Solidarische Landwirtschaft) und einige Kollektivbetriebe.

Der *vfsoe* und das *Forum Solidarische Ökonomie *SÖ* organisierten einige Vorträge und Tagungen, Exkursionen nach Italien und Frankreich sowie zwei Ausstellungen.

Das Ziel und die Aktivitäten des *vfsoe* lagen im Aufbau eines Regionalforums und der regionalen Erforschung und Vernetzung der Solidarischen Ökonomie in Nordhessen.

Das *Forum Solidarische Ökonomie *SÖ* organisierte 2012 in Kassel ein bundesweites „Gründungsforum“, um eine deutschlandweite Vernetzung voranzutreiben. Idee war ein Zusammenschluss von Betrieben und Projekten, Unterstützungsorganisationen (inkl. branchenweite Netzwerke) und Einzelpersonen. Dies wurde leider teilweise von anderen Gruppen als Konkurrenz empfunden. Mit 200 Teilnehmenden war das Gründungsforum deutlich kleiner als der Kongress 2006, auch weil er nicht in Berlin stattfand. Es gründeten sich am Ende des Kongresses vier Regionalgruppen (Ost, West, Nord, Süd). Die Regionalgruppen waren aber zu groß, um langfristige Bindungen aufrecht zu erhalten. Das Forum blieb aber vor allem ein Katalysator für die Region Nordhessen (um Kassel) und den *vfsoe*.

2015 organisierte das Forum *SÖ den internationalen „*Solikon*“-Kongress wieder in Berlin. Ein Ziel war eine stärkere Konvergenz inhaltlich verschiedener Strömungen transformativer Ökonomie wie:

- Degrowth,
- Commons,
- Gemeinwohlökonomie,
- Tauschlogikfreies Wirtschaften / Umsonstökonomie,
- Sharing Economy (inzwischen Ko-Kreative Ökonomie/ Plattform-Kooperativismus) und
- Solidarische Ökonomie, auch auf europäischer Ebene (RIPESS EU = Kooperationspartner).

Diese Vernetzung hatte in Deutschland bereits vor dem „*Solikon*“-Kongress begonnen und mündete im Frühjahr 2015 in der Veröffentlichung einer gemeinsamen Homepage und eines Positionspapiers von NOW (www.Netzwerk-oekonomischer-wandel.org – bisher nur in Deutsch).

Ziel ist ein gemeinsames Narrativ für Gruppen wie FFF und XR zu entwickeln, die wegen der Klimakrise u. a. nach einem anderen Wirtschaftssystem suchen.

Auf internationaler Ebene findet vom 25.6.–1.7.2021 online das „Weltsozialforum Transformative Ökonomie (WS-FTE)“ statt, bei dem es ebenfalls um gemeinsame Transformationsstrategien gehen wird.

- Anmeldung bis 20.6. hier: join.transformadora.org
- Weitere Informationen: forum.transformadora.org

Ein weiteres Ziel war, die Gründung von „Transformationsforen“ anzustoßen, um die regionale Vernetzung und den Aufbau der Solidarischen Ökonomie von unten voranzutreiben.

Diese Foren sollen drei Inhalte haben:

- Wissensaustausch / Interne Vernetzung
- gemeinsame Außenwirkung / Politische Vernetzung
- ökonomische Kooperation (Aufbau von Produktionsketten und -clustern)

Auch aus diesem Grund haben wir im Vorfeld des „*Solikon*“-Kongresses eine *Wandelwoche* organisiert, also eine Exkursionswoche mit zwei- bis fünfstündigen thematischen Touren in Berlin und Brandenburg.

Diese *Wandelwoche* gibt es seitdem jährlich in Berlin und Brandenburg und auch in Hamburg und Lüneburg. Einen *Wandeltag* gab es auch in Witzenhausen bei Kassel.

Der Aufbau von Regionalforen bleibt ein langer Prozess, der auch dazu verhelfen könnte, den Klimawandel zu stoppen und mehr Resilienz aufzubauen.

FORUM SOLIDARISCHE ÖKONOMIE (*SÖ)



Forum *SÖ – Netzwerk Solidarische Ökonomie e.V.,
Baumgartenstr. 98, 34130 Kassel
mobil 0170 - 878 86 88
forum@solidarische-oekonomie.de
www.netzwerk-oekonomischer-wandel.de

Das Forum Solidarische Ökonomie (*SÖ) ist offen für alle Menschen, Initiativen und Projekte, die Solidarische Ökonomie zu einer breiten Bewegung wachsen lassen wollen. Um die folgenden Ziele und Aktivitäten umzusetzen, werden bestehende Projekte und Kampagnen unterstützt oder neue Kooperationen angestoßen:

Das Forum Solidarische Ökonomie (*SÖ) will Raum für Austausch und Kooperation untereinander bieten und die gemeinsame Identität und Verbindung der vielen Ansätze und „Szenen“ stärken.

- Hierzu organisiert es ein bundesweites Diskussions- & Vernetzungsforum (oder größeren Kongress) alle 2 bis 3 Jahre.
- Darüber hinaus unterstützen kleinere Forum-Treffs, Regionalforen und perspektivisch auch ein interaktiver Bereich auf der Internetseite selbstbestimmten Erfahrungsaustausch und ökonomische Zusammenarbeit.

Das Forum Solidarische Ökonomie (*SÖ) initiiert Medien und Bildungsangebote wie Filme, Ausstellungen, Foto-Slides, Broschüren, Bücher und Folder, Veranstaltungen – auch mit ausländischen Referent*innen – und betreibt eine Homepage samt Newsletter, um die vielen Beispiele und Formen Solidarischer Ökonomie bekannt zu machen und zum Mitmachen und Selbermachen anzuregen.

Schließlich gilt es, der Solidarischen Ökonomie durch Kampagnenarbeit zu mehr Gehör und öffentlicher Unterstützung zu verhelfen und mit anderen progressiven Zusammenschlüssen für eine andere Ökonomie zu streiten. Hierzu fordert das Forum *SÖ die Verbesserung politischer Rahmenbedingungen, denn bisher wird vor allem die vorherrschende, kommerzielle Ökonomie gefördert und solidarisches Wirtschaften benachteiligt.

Beispiele sind Kampagnenbündnisse zu Privatisierungs-Alternativen, zu Betrieben in Belegschaftshand und für den „Kröten-“Wechsel zu alternativen Banken.

Ergänzend sollen internationaler Austausch und die Information über internationale Entwicklungen gestärkt werden.

Träger des Forum Solidarische Ökonomie (*SÖ) ist ein gemeinnütziger Verein, wobei die Mitgliedschaft keine Voraussetzung für Engagement im Forum *SÖ bildet. Sie unterstützt allerdings wesentlich die Finanzierung der Aktivitäten und sichert daher Handlungsfähigkeit und Unabhängigkeit.

Spendenkonto:

GLS-Bank

IBAN: DE47 4306 0967 4045 0284 00

BIC: GENODEM1GLS



Workcamp Wirtschaftswandel 2015 (www2015)



Wandelwoche VERNETZEN



CECOP – EUROPÄISCHE KONFÖDERATION VON INDUSTRIE- UND DIENSTLEISTUNGSGENOSSENSCHAFTEN

DIANA DOVGAN

Diana Dovgan
CECOP-CICOPA Europe
Brüssel / Belgien

Generalsekretärin von CECOP-CICOPA Europe (die Europäische Konföderation der Arbeiter-, Sozial- und Produzentengenossenschaften in Industrie und Dienstleistungen) und CICOPA (die internationale Organisation der Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften). Zuvor arbeitete sie als Beraterin des belgischen Ministers für Soziale Integration, Chancengleichheit und öffentliche Dienstleistungen.



Ich bin froh dabei zu sein, da ich denke, dass wir den Dialog brauchen und dass er hoffentlich weitergeht. CECOP ist eine europäische Konföderation von Genossenschaften, die in Industrie und Dienstleistungen tätig sind. Unsere wichtigste Aktivität ist es, Einfluß auf europäische Politiken zu nehmen mit Resultaten vor Ort.

Wer sind unsere Mitglieder? Wir haben Mitglieder in verschiedenen europäischen Ländern, gut verteilt über Nord-, Süd-, Ost- und West-Europa. Unsere Mitglieder sind entweder Genossenschaftsverbände oder Föderationen, die in Industrie und Dienstleistungen oder in Unterstützer-Organisationen aktiv sind. Genossenschaften sind nicht direkt an CECOP angeschlossen, aber sie gehören nationalen Föderationen an, die unsere Mitglieder sind. Wir versuchen, sie zu stärken. Wir repräsentieren etwa 40.000 Genossenschaften, die Teil unseres Netzwerks sind; sie beschäftigen 1,3 Millionen Arbeiter*innen.

Was wir tun? Anwaltschaft, Fürsprache und Verteidigung sind unsere Haupttätigkeiten, aber nicht die einzigen. Außerdem haben wir ein großes Netzwerk und bieten unseren Mitgliedern Möglichkeiten, voneinander zu lernen und gemeinsame Strategien zu entwerfen und Energie aufzubauen. Auch unterstützen wir die Entwicklung von Genossenschaften in den Sektoren in jenen Ländern, wo sie am wenigsten entwickelt sind. Wir hatten ein Projekt in Slowenien, um die Entwicklung der Arbeitergenossenschaften und ein Projekt mit der Regierung Griechenlands zu fördern. Wir versuchen, die Entwicklung des Genossenschaftssektors zu verfolgen, und machen Studien wie „ALLE FÜR EINEN – Antwort der arbeitereigenen Genossenschaften auf atypische Beschäftigung“. Es gibt eine große Vielfalt an Genossenschaftstypen in Europa. CECOP repräsentiert hauptsächlich Arbeitergenossenschaften, die aus Arbeiter*Innen bestehen und ihr Eigentum sind, so wie Konsumgenossenschaften im Eigentum und unter Kontrolle von Konsumenten sind. Die Vielfalt und die Entstehungsgeschichte nachzuverfolgen, ist eine wichtige Arbeit.

Die Frage der Arbeitergenossenschaften und der atypischen Beschäftigung – die wesentlichen Themen, die in unserem Report „ALLE FÜR EINEN“ angesprochen werden – sind sehr bedeutende Fragen, insbesondere jetzt in der Zeit von COVID-19. Was verstehen wir unter atypischer Beschäftigung? Es handelt sich um keine Definition, die wir selbst erfunden haben. In Europa besteht in den letzten Jahren ein weitgehender Konsens unter den verschiedenen Akteur*innen und Entscheidungsträger*Innen darüber, was atypische Beschäftigung ist. Und natürlich gibt es unterschiedliche Kontexte von Arbeiterrechten und Sicherheitssystemen. Warum müssen wir uns das Phänomen anschauen? Es ist, weil atypische Beschäftigung sich mehr und mehr in ganz Europa verbreitet. Wir können auch sagen, dass atypische Beschäf-

tigung in Opposition zu dem steht, was wir als Vollbeschäftigung kannten und was heute eher einer Erinnerung an die Vergangenheit gleicht.

Aber was ist die große Beunruhigung, die mit atypischer Beschäftigung verbunden ist? Sie breitet sich immer mehr in verschiedenen Berufen aus, speziell unter Jugendlichen und Frauen. Auch stellen wir in Europa fest, dass die Arbeitsvorschriften nicht eingehalten werden.

Was tun Genossenschaften in Bezug auf diese Entwicklung? Sie liefern Lösungen für schutzbedürftige Menschen. Im Falle der Arbeitergenossenschaften ist es natürlich das Ziel – was auch immer die Realität ist – sichere Arbeit zu garantieren, aber auch Eigentum in die Hände der Arbeiter*innen zu legen. Das trägt zu einer doppelten Dimension bei: Auf der einen Seite Einkommen und Beschäftigungssicherheit sowie Kontrolle der Produktionsmittel; und auf der anderen Seite eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft, durch die stärkere Umverteilung des Reichtums innerhalb der Gemeinschaft. Genossenschaften haben ein großes Interesse und eine sehr starke Verbindung zur Gemeinschaft. Genossenschaften sind nichts Neues für Selbstständige oder unabhängige Arbeiter*innen. Wie früher in der Genossenschaftsgeschichte haben Handwerker und Frauen häufig Genossenschaften gebildet. Wir wissen, dass wir in Europa viel Erfahrung zum Beispiel mit Genossenschaften von Bäckern, Ärzten, Rechtsanwälten und in der letzten Zeit mehr und mehr in neuen Berufen wie Grafikern, Journalisten, Beratern von Genossenschaften, usw. gesammelt haben. Und wir haben in den letzten Jahren eine wachsende Zahl von Genossenschaften unter den atypisch Beschäftigten, Freiberufler*innen und Selbstständigen gesehen. Interessant dabei ist, dass heute dieselbe Form der Arbeitergenossenschaft wie am Ende der 19. Jahrhunderts genutzt wird. Sie kann sich an die sich verändernde Realität der Arbeit anpassen, was für mich die moderne Dimension des Arbeitergenossenschaftsmodells beweist. Das wird in unserer Publikation „ALL FOR ONE“ behandelt: Genossenschaftliche Antwort auf atypische Beschäftigung. Ich möchte kurz auf die Ergebnisse dieser Recherche eingehen.

Wir haben vier Genossenschaftsmodelle aus Belgien, Frankreich, Finnland und Spanien analysiert, die auf Bedürfnisse der atypischen Arbeiter*innen antworten. Diese Modelle funktionieren auf unterschiedliche Weise, aber sie weisen einige Gemeinsamkeiten auf. Zum Beispiel können Freiberufler*innen ihre Autonomie und Flexibilität behalten, gewinnen aber durch die Genossenschaft ein besseres Einkommen, mehr Sicherheit und Zugang zu sozialem Schutz. Durch die Genossenschaft können Arbeiter*innen eine kollektive Stimme erhalten. Wir wissen, dass atypische Arbeiter*innen sehr selten gewerkschaftlich organisiert sind. Daher ist es schwer für sie, kollektiv gehört zu werden. Die Genossenschaft stellt atypischen Arbeiter*innen eine ganze Reihe von Dienstleistungen zur Verfügung: administrative Dienstleistungen, gemeinsame Büros, usw. Eine weitere Gemeinsamkeit dieser Modelle ist, dass sie der Arbeit einen neuen Sinn geben, was sehr wertvoll ist. Sie geben den Arbeiter*innen das Gefühl, Teil eines Kollektivs zu sein, zusammen stärker zu sein, mehr Macht zu besitzen. Es scheint so, dass diese Modelle junge Arbeiter*innen anziehen und in Sektoren wie nachhaltige Mobilität, nachhaltige Konzepte usw. beliebt sind. Außerdem analysieren wir in dem Report die Verbindung zwischen Genossenschaften und der Plattformwirtschaft. Wir sehen, dass Plattform-Genossenschaften zu einer Bewegung hin zu kollektivem und demokratischem Eigentum werden, indem Eigentum und Macht in die Hände der Plattform-Arbeiter*innen und -Nutzer*innen gelegt werden. Und auch hier sind genossenschaftliche Plattformen Wege für die Arbeiter*innen (die oft Freiberufler*innen sind), um die Qualität ihrer Beschäftigung zu verbessern, einfacheren Zugang zu sozialem Schutz zu erhalten, aber auch die tägliche kollektive Vertretung zu stärken. Sie stellen ein vollkommen anderes Modell dar als jene Plattform-Unternehmen, deren Ziel es ist, Profit zu maximieren ohne Rücksicht auf Arbeiter*innen, Umwelt oder Gemeinschaftsinteressen.

Das, was eine Genossenschaft zur Verfügung stellen kann, stellt ein großes Potential dar: neue Antworten auf die sich verändernde Arbeitswelt und auf die neuen Kategorien von Arbeiter*innen. Es ist wichtig für uns zu unterstreichen, dass Genossenschaften Regierungen nicht von der Verantwortung entbinden sollten, institutionelle Lösungen für atypische Arbeiter*innen zu finden. Sie können unsere Studie auf unserer Website herunterladen und die deutsche Version im zweiten Teil dieser Publikation einsehen. Wir haben zum Thema eine Konferenz in Brüssel ausgerichtet, um den Report bekannt zu machen und um den Herausforderungen der atypischen Arbeit weiterführend gerecht zu werden. Aufgrund der COVID-19-Pandemie haben wir diese Konferenz online veranstaltet und alle Interessierten dazu eingeladen.

WAS IST CECOP?

CECOP ist die Europäische Konföderation der Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften. Unsere Mitglieder sind nationale Genossenschaftsföderationen, und Organisationen, die Genossenschaften fördern. Diese Mitglieder repräsentieren 25 Mitglieder aus 15 Europäischen Staaten. Wir repräsentieren 40,000 Unternehmen, die 1.3 Millionen Arbeiter beschäftigen – vor allem drei Genossenschaftstypen:

- 35.000 arbeitereigene Genossenschaften – die demokratisch von Arbeitern verwaltet werden und im gemeinsamen Eigentum der Arbeiter sind, die Risiken und Verantwortung gemeinsam miteinander teilen.
- 12.000 Sozialgenossenschaften (die 270.000 Arbeiter beschäftigen) – die die Bedürfnisse von Gemeinden befriedigen, indem sie soziale-, kulturelle-, Bildungs- und Umweltdienstleistungen bereitstellen. Diese sind auch als „*Dienstleistungen im Gemeinwohlinteresse*“ bekannt. Einige von ihnen tragen zur Integration von sozial benachteiligten und marginalisierten Personen durch die zur Verfügung Stellung von Arbeit bei.
- 1.000 Genossenschaften von selbständigen Produzenten wie Freiberufler, Lastkraftwagenfahrer, Taxifahrer, Journalisten, Maurer, Graphiker, Berater, Ärzte und Rechtsanwälte. Diese Genossenschaften tragen dazu bei, Isolation zu überwinden und Sicherheit zu erhöhen dadurch, dass Ressourcen, Leistungen und Dinge wie Vermarktung- und Buchhaltungs-Dienstleistungen, Arbeitsraum und Ausrüstung geteilt werden.

Unsere Vision und Mission

CECOP arbeitet daran, eine unterstützende Umgebung für Genossenschaften zu schaffen, sodass sie mit voller Kraft agieren und ihre Mission, Gemeinden nachhaltige Arbeit und hochwertige Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen, erfüllen können. Es ist unser Ziel ein stärkeres und faireres Europa aufzubauen, indem wir mit Genossenschaften arbeiten, um Demokratie und Solidarität an den Arbeitsplatz zu bringen, nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum und sozialen Zusammenhalt. Als Europäische Konföderation verpflichten wir uns dazu:

- Die Interessen unserer Mitglieder in den EU-Institutionen, gegenüber anderen politischen Akteuren auf EU-Ebene, nationalen Regierungen und der breiteren genossenschaftlichen Bewegung zu vertreten.
- Unsere Mitglieder durch Vernetzung, gegenseitige Lernprozesse, Entwerfen gemeinsamer Strategien zu unterstützen und durch Übereinkünfte in Bezug auf unsere kollektiven Positionen.
- Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften in ganz Europa zu entwickeln und ihre Fähigkeit zu unterstützen, miteinander zu kooperieren – neue nationale Organisationen aufzubauen, wo sie noch nicht existieren.

- Die Sichtbarkeit von Genossenschaften in Industrie und Dienstleistungen zu erhöhen in den Formen, in denen sie meist organisiert sind – Arbeitergenossenschaften, Sozialgenossenschaften und Genossenschaften von selbstständigen Produzenten.
- Durchführung von Forschung und Beitrag zu Wissen über Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften.

Unsere Geschichte

Europäische Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften kann man zumindest auf 1883 zurückverfolgen, als die erste eingetragene Genossenschaft von Schmuck-Produzenten in Paris gegründet worden ist. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts gab es eine Gründungswelle von Arbeitergenossenschaften in ganz Europa. Als Antwort auf die ungerechten Arbeitsbedingungen der industriellen Produktion, stellten sie Arbeiter-Mitglieder mit besseren, faireren und würdigeren Arbeitsbeziehungen aus, und schützten sie durch ein System der Wohlfahrt und sozialen Sicherheit.

Sozialgenossenschaften entstanden in den 1970er Jahren, als Antwort auf gesellschaftliche Bedürfnisse den Mangel an sozialen Dienstleistungen und Arbeitsplätzen zu überwinden.

In letzter Zeit, haben wir die Entwicklung von selbstständigen Produzenten gesehen, die einen doppelten Erfolg der Versorgung der Mitglieder mit Autonomie und Sicherheit als Antwort auf die Unsicherheit und Instabilität bieten, die durch die nicht der Norm entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse (non-standard forms of employment) entstanden sind.

CECOP wurde 1979 in Manchester, Großbritannien, von einer Gruppe von Genossen aus sechs Ländern gegründet: Frankreich, Italien, Niederlande, Belgien, Großbritannien und Dänemark. 1982, richtete es sein erstes Sekretariat in Brüssel ein, und 1992 wurde es zu einer vollwertigen Konföderation.

Diana Dovgan
Generalsekretärin

diana.dovgan@cecop.coop · www.cecop.coop

INTERKOMMUNALE SOLIDARITÄT – WIE INTEGRATION UND INKLUSION STATTFINDEN KANN

DR. WOLFGANG SIEBER



Dr. Wolfgang Sieber

professionelle freiberufliche Arbeit

- früher Netzwerk Lippe gGmbH – kommunaler Verein zur Beschäftigungsförderung des Landkreises Lippe (Westfalen)
- Hauptaufgabe: Reintegration von Arbeitssuchenden in den regionalen Arbeitsmarkt
- Zielgruppen: Jugendliche, Senioren, Alleinerziehende, Behinderte, Migranten
- Dienstleistungen des Netzwerkteams: Vermittlung, Ausbildung und Beschäftigung,

Integrationsmöglichkeiten über den Zweiten Arbeitsmarkt im Landkreis Lippe (Beschäftigungsverhältnisse nur mit Unterstützung durch öffentliche Finanzierung)

Ich begrüße alle Beiträge zu diesem Dialog und kann einige Aspekte auf lokaler, regionaler, nationaler und Europäischer Ebene gut nachvollziehen. Als Akteur*innen der Transformation brauchen wir all diese Ebenen. Akteur*innen haben eine wichtige Rolle, indem sie zwischen den Ebenen vermitteln. Ich habe auf lokaler und regionaler Ebene gearbeitet, das heißt auf der Ebene der Landkreise in Deutschland. Diese haben jeweils circa 350.000 Einwohner.

Es ist interessant, dass ein neuer nationaler Verein, dem ich angehöre (BVIB – Berufsverband für Integrations- und Berufssprachkurse) seit einiger Zeit versucht, freiberufliche Sprachlehrer*innen zu organisieren, die jetzt aufgrund der COVID-19-Pandemie ihre Jobs verloren haben. Der Verein bemüht sich derzeit, diese Freiberufler*innen zu organisieren. Dabei folgt er dem Beispiel von SMART Belgium, das im CECOP Report „ALLE FÜR EINEN“ erläutert wird. Es ist ein bisschen kompliziert, da die Freiberufler*innen wenig Erfahrung mit gemeinsamer Organisation haben, das heißt, irgendwie individualistisch sind. SMART Belgium ist ein interessantes Konzept und wir versuchen, es umzusetzen.

Regionale bottom-up Initiativen in der Arbeitsmarktpolitik

Dennoch kann ich nicht behaupten, dass selbstverwaltete Genossenschaften eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt unserer Region spielen. Der besondere deutsche Hintergrund ist, dass die großen Wohlfahrtsorganisationen wie AWO (Arbeiterwohlfahrt), CARITAS und Paritätischer Wohlfahrtsverband eine soziale Funktion haben, die Genossenschaften in anderen europäischen Ländern besitzen, so zum Beispiel in Italien und Frankreich und natürlich in Ländern, über die wir von Ihnen gelernt haben, Ungarn und Slowenien. Wir haben Genossenschaften, die eine sehr

wichtige Rolle im Bereich Wohnen spielen. In meiner Stadt sind zum Beispiel Genossenschaften die größten Eigentümer von Wohnungen, nicht die privaten Eigentümer. Wir haben gemeinnützige kommunale Unternehmen, die in gewisser Weise die Motoren und Akteure der Transformation auf dem Arbeitsmarkt sind. Seit 25 Jahren habe ich in dieser Art von Unternehmen auf dem Gebiet des Arbeitsmarkts mit dem Ziel gearbeitet, ungeschützten Menschen Jobs zu verschaffen.

Eine wichtige Bedingung für Erfolg war die regionale Netzwerkarbeit. Ich hatte die Möglichkeit, an einigen kollektiven Lernprozessen auf lokaler und regionaler Ebene beteiligt zu sein, während ich in einem kommunalen Unternehmen arbeitete. Ich war für den Europäischen Sozialfond in unserer Region in Westfalen verantwortlich. Wir hatten regionale Finanzpläne auf kommunaler Ebene und einen Rahmenplan mit den Regeln, wie diese in Inklusionsprojekte für ungeschützte Personen umgesetzt werden sollten, das heißt wie Eltern, ältere Leute, junge Leute ohne berufliche Bildung, Behinderte und Migranten in den Arbeitsmarkt integriert werden könnten. Der Rahmenplan mit den Regeln kam von dem nordrheinwestfälischen Arbeitsministerium und das Geld gab der Europäischen Sozialfonds.

Dieser Rahmenplan an Regeln erlaubte es, eine regionale Strategie zu entwickeln, die auf dem regionalen Konsens gründete. Das war der Schlüssel. Die regionalen Interessenvertreter*innen, wie zum Beispiel die Vertreter*innen der Handelskammern, der lokalen und regionalen Verwaltung, Unternehmen, Universitäten und Gewerkschaften mussten sich auf eine bestimmte regionale Strategie festlegen. Das geschah durch eine permanente Kommunikation und durch die Entwicklung struktureller Beziehungen zwischen Interessenvertreter*innen. Regionales Wissen und Lernprozesse, über die ich gesprochen habe, wurden auf diese Weise gefördert.

Leuchtturm-Beispiele

Als der größte europäische Möbelhersteller insolvent wurde, gab es eine Regionalstrategie, um tausende Arbeiter*innen wieder in Arbeit zu bringen, ohne sie in die Arbeitslosigkeit zu schicken.

Ein anderes gutes Beispiel war der Abzug der britischen Rheinarmee, der viele deutsche Arbeiter*innen, die für die Armee gearbeitet hatten, arbeitslos machte. Mit einer regionalen Strategie organisierten wir Jobs für sie. Das heißt nicht, dass es dort keine Konflikte gab. Aber der Konflikt in einigen Bereichen bestand darin, zu entscheiden, was man auf einem anderen Feld befördern könnte. Das heißt, ich spreche nicht über das Paradies, aber über einen sehr konstruktiv verlaufenden Weg, wie man miteinander umgehen kann.

Arbeitsmärkte von Flüchtlingen und Migranten im Allgemeinen

Die lokale und regionale Kooperation der Organisationen von Interessenvertreter*innen und vor allem von Unternehmen ist im Allgemeinen das wichtigste Element einer erfolgreichen Integration von Flüchtlingen und Migranten in den Arbeitsmarkt. Ich muss feststellen, dass Bürokratie ein fast so großer Feind ist wie Rassismus.

Unternehmen sind bereit, Leuten Arbeit zu geben, aber ihr Status war nicht geeignet dafür, sie anzustellen – und so weiter. In vielen Fällen arbeitet die Bürokratie so, als wisse die eine Hand nicht, was die andere Hand tut. Bei diesem Beispiel wird der Prozess der regionalen Integration mit dem Ziel gehandhabt, eine Optimierung auf lokaler Ebene zu erreichen. Jede Institution sandte Vertreter*innen, um über bestimmte Fälle zu sprechen und die Probleme zu lösen, um auf dem Weg zur Integration weiter zu kommen.

Leider sind die Politikfelder der Integration zum Beispiel Sprachunterricht und der Arbeitsmarkt voneinander getrennt in den Termini von Gesetz und Organisation. Sie müssen sich die deutsche Integrationspolitik wie zwei Verkehrsampeln vorstellen: Eine ist immer auf Rot geschaltet und die andere ist stets auf Grün, und daher ist es schwierig, voranzukommen. So konnten zum Beispiel viele Menschen, die aus Afghanistan flüchteten, kaum in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Schlussfolgerung

Meine Schlussfolgerung ist

- Die Organisation der Kommunikation,
- Die Entwicklung struktureller Beziehungen,
- Interessenvertreter*innen auf kommunaler und regionaler Ebene erweisen sich als grundlegend.
- Regionale Foren sind ein Schlüssel zum Erfolg.
- Ein weiterer Schlüssel ist die Regionalisierung von Entscheidungsprozessen durch den Europäischen und Regionalen Fonds.
- Beide Elemente – Region und Finanzierung – müssen zusammengehen.
Das ist entscheidend für eine bottom-up-Strategie, dass die regionalen Strategien auf nationaler Ebene aufgelegt werden und die Regionen auf nationaler und europäischer Ebene verstanden werden.

Lassen Sie mich mit einigen persönlichen Worten schließen. Ich hoffe, dass diese Kommentare nützlich gewesen sind. Ich arbeite ehrenamtlich für die Beschäftigungsinitiative in Ost-Westfalen und bin verantwortlich für die Integration.

Vor zwei Tagen wurde ein Schlachthaus in Ost-Westfalen geschlossen, 7000 Personen kamen in Quarantäne und diese Leute sind zum größten Teil aufgrund ihrer Suche nach Arbeit immigriert aus Rumänien und Bulgarien, also atypisch Beschäftigte. Wir versuchen eine Initiative zu starten, die diesen Leuten hilft.

NETZWERK LIPPE gGmbH

Solidarität auf kommunaler Ebene – Erfahrungen aus der kommunalen Beschäftigungsförderung im Kreis Lippe in Nordrhein-Westfalen



Wolfgang Sieber war von 2006 bis 2021 Leiter des Bereiches Arbeitsmarktintegration im Netzwerk Lippe und ist seit 2005 für den Themenkreis Integration in der Initiative für Beschäftigung Ostwestfalen-Lippe verantwortlich.

Als Ende der siebziger, Anfang der achtziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts im Zuge der Entwicklung der Massenarbeitslosigkeit vermehrt kommunale Initiativen zu deren Bekämpfung entstanden, spielten häufig die Gewerkschaften und sozial engagierte Mitglieder der Kirchen eine wichtige Rolle als Auslöser und Begleiter. Es ging zunächst um einfache organisatorische Fragen wie die Beschaffung von Räumen und auch die Finanzierung von Personal. Dann folgten Beschäftigungs- und Beratungsangebote für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen.

Als sich Anfang bis Mitte der neunziger Jahre herausstellte, dass die Arbeitsmarktpolitik des Bundes nicht in der Lage war, die sich verschärfenden Arbeitsmarktprobleme auf lokaler Ebene zu bewältigen, wurden schließlich an einigen Orten gemeinnützige kommunale Gesellschaften zur Förderung von Beschäftigung und Qualifizierung gegründet. Diese gemeinnützigen Gesellschaften mit beschränkter Haftung – gGmbHs - sind nicht gewinnorientiert. Sie sind auf einer dritten Ebene zwischen der Privatwirtschaft und der staatlichen Bürokratie angesiedelt und stehen unter politischer Kontrolle.

Netzwerk Lippe - Soziale Infrastruktur in der Region

Im Kreis Lippe in Nordrhein-Westfalen wurde im Jahr 1995 die Netzwerk Lippe - gemeinnützige Gesellschaft für Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung mbH (im folgenden Netzwerk Lippe) gegründet. Auch hier war der fiskalische Druck aufgrund der starken Zuwanderung von Aussiedlerinnen und Aussiedlern stark angewachsen. Hinzu kam ein starker Anstieg der Arbeitslosigkeit aufgrund des wirtschaftlichen Strukturwandels in der Möbelindustrie und im Gesundheitswesen (Schließung von Kurkliniken). Im Gesellschaftervertrag heißt es „Gegenstand des Unternehmens ist die dauerhafte Wiedereingliederung von Arbeitslosen und arbeitslosen Sozialhilfeempfänger/innen sowie von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen im Bereich des Arbeitsamtes Detmold.“ Die rechtliche Konstruktion war die einer gemeinnützigen Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit einer Mehrheitsbeteiligung des Kreises Lippe. Weiterhin sind die meisten der größeren Städte wie Detmold, Bad Salzuflen und Lage sowie kleinere Kommunen, u.a. Extertal, Schieder-Schwalenberg und Leopoldshöhe beteiligt. Eine Besonderheit stellt auch die Beteiligung der Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold und der Lippischen Landeskirche als Gesellschafter dar. Mit dieser Konstruktion, die sich auch in der Namensgebung ausdrückt, sollte explizit ein „Mehrwert“ von lokaler und regionaler Kooperation ausgedrückt und erzielt werden. Explizit wird im Gesellschaftervertrag darauf hingewiesen, dass das Netzwerk „eng mit den Betrieben, den Kammern, der Arbeitsverwaltung, den Gewerkschaften, den Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern sowie den Trägern und Einrichtungen der Sozialhilfe“ zusammenarbeitet.

Mit den Mitteln des Europäischen Sozialfonds konnte seit Mitte der neunziger Jahre eine zur Arbeitsmarktpolitik des Bundes parallele Struktur der Arbeitsmarktpolitik errichtet werden, in der wesentliche Entscheidungskompetenzen auf der Ebene kommunaler und regionaler Akteure angesiedelt waren, eine Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik erprobt wurde und ganzheitliche Betreuungsansätze für die Zielgruppen des Arbeitsmarktes implementiert wurden.

Die dabei entwickelten Instrumente beinhalteten eine weitgehende Dezentralisierung bzw. Regionalisierung von Entscheidungsstrukturen – ein zentrales innovatives Element in der Politikumsetzung.

Kommunikation, Konsens und Kooperation

Die Vorteile dieses Ansatzes bestanden in einer Aufwertung der regionalen Akteure und der Stärkung ihrer Eigenverantwortung. Vor allem ging es aber um den Einbezug ihrer Kompetenzen, der genauen Kenntnisse der lokalen und regionalen Bedingungen und arbeitsmarktpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten. Auf diese Weise wurde es möglich, durch Kommunikation, Konsens und Kooperation der regionalen Akteure über bürokratische Hemmnisse und in Teilen divergierende Interessen hinweg „gemeinsame Nenner“ zu finden, Handlungsbedarfe zu formulieren und Lösungsstrategien zu entwickeln.

Den Kern bildete die Einrichtung regionaler Beiräte (Konsensrunden), deren positives Votum zwingende Voraussetzung für jedwede Förderung von Antragstellungen bzw. Projektvorhaben war.

In einem weiteren Schritte wurden auf der regionalen und lokalen Ebene jeweils arbeitsmarktpolitische Förderkonzeptionen entwickelt, die dann jeweils mit dem Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen abgestimmt wurden und den Förderrahmen für die jeweilige ESF-Förderperiode bildeten. Die Regionen wurden mit eigenen Budgets ausgestattet, die sich an der Höhe der Arbeitslosigkeit, strukturpolitischen Rahmendaten usw. bemessen ließen. In der Arbeitsmarktregion Bielefeld belief sich das Budget in den Jahren 2000/2001 auf 55 Millionen DM – eine durchaus gestaltungsrelevante Summe!

Als Geschäftsstellen der Beiräte wurden mit Mitteln der technischen Hilfe des Europäischen Sozialfonds Regionalsekretariate als Geschäftsstellen und Beratungs- und Informationsstellen für die regionalen Akteure eingerichtet. Inhaltliche Priorität wurde auf die Integration von Politikfeldern, präventive Handlungskonzepte, die Unterstützung innerbetrieblicher Modernisierungsprozesse sowie die Integration von besonderen Zielgruppen des Arbeitsmarktes (s.o.) gelegt. Neben den Mittel des Europäischen Sozialfonds wurden auch bedeutende Landesmittel zur Verfügung gestellt.

Damit wurde die mit europäischen Mitteln kofinanzierte Arbeitsmarktpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen zum Verbündeten der Kommunen bzw. der kommunalen Beschäftigungsförderung und eröffnete diesen bzw. dieser weitgehende Gestaltungsmöglichkeiten. Die lokalen und regionalen Belange standen nun im Mittelpunkt des arbeitsmarktpolitischen Handelns.

Im Netzwerk Lippe waren die Organisation der „Hilfen zur Arbeit“ (Arbeit statt Sozialhilfe) und der Aufbau einer kreisweiten dezentralen Sozialberatung erste Arbeitsschwerpunkte. Eine Besonderheit stellte die enge Kooperation mit dem damaligen Arbeitsamt dar, in dessen Auftrag auch arbeitslose Jugendliche und Langzeitarbeitslose vermittelt wurden. Durch das neugegründete Regionalsekretariat wurde eine ganze Anzahl auch strukturpolitisch relevanter Beschäftigungsprojekte initiiert, die mit ESF-Mitteln und solchen der Arbeitsverwaltung finanziert wurden. Die Umsetzung erfolgte durch die lokalen Beschäftigungsträger. Im Ergebnis stand ein deutlicher Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes und auf diese Weise ein positiver Arbeitsmarkteffekt. Hier wurden schwerpunktmäßig auch integrierte Projekte umgesetzt, so dass auch die lokalen und regionalen Infrastrukturen positive Impulse erhielten. Die Bandbreite reichte von Infrastrukturprojekten (u.a. Radstationen an den Bahnhöfen und Radwegebau) über ökologische Projekte (Gewässerrenaturierung), Bauprojekte wie Schulhofsanierungen und Denkmalpflege und Renovierung (Sommertheater Detmold, Ziegeleimuseum Lage) bis zu Sozialkaufhäusern.

Netzwerk Lippe – soziales Wirtschaftsunternehmen – Arbeitnehmerüberlassung

Das Netzwerk Lippe war schon frühzeitig finanziell unabhängig, weil von vornherein auch unternehmerisch agiert wurde. Lediglich in der Gründungsphase hatte es eine strukturelle finanzielle Unterstützung durch den Kreis Lippe gegeben, die jedoch nie 300.000 DM per anno überstieg. Bereits Ende der neunziger Jahre stand das Netzwerk auf

finanziell eigenen Beinen. Dazu hatte ein Profil als Arbeits- und sozialpolitischer Dienstleister mit einer diversifizierten Auftragsstruktur beigetragen.

Seit Ende der neunziger Jahre wurde sukzessive eine nicht-gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung aufgebaut, die sich deutlich von der üblichen Praxis in der Zeitarbeitsbranche unterscheidet. Nach dem Grundsatz des „Equal Pay“ erhalten die überlassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den gleichen tariflichen Lohn wie die festangestellten Beschäftigten der Entleihbetriebe. Grundlage ist ein eigener Tarifvertrag mit der IG Metall. Die Arbeitnehmerüberlassung ist vermittlungsorientiert angelegt und hat sich auf diese Weise zu einem erfolgreichen Instrument der Arbeitsmarktintegration entwickelt. Zwischen 2008 und 2018 waren jährlich durchschnittlich 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt, von denen jeweils 50 % nach einem Jahr von den Entleihbetrieben – den großen lippischen Industrieunternehmen – übernommen wurden.

Die Gemeinnützigkeit, d.h. die Nichtausschüttung von Gewinnen, ermöglichte es dem Netzwerk Lippe diese Überschüsse in Projekte mit arbeitsmarkt-, sozial- und strukturpolitischen Zielsetzungen zu investieren. So wurde im Rahmen der Insolvenz der größten europäischen Möbelproduzenten, der Schieder-Gruppe im Jahr 2007 eine Bürgschaft in Höhe von mehreren hunderttausend Euro gestellt, um eine Transfergesellschaft für die Beschäftigten einrichten zu können. Ebenfalls seit 2007 wurden Deutschkurse mit eigenen Mitteln finanziert, schwerpunktmäßig auf dem Höhepunkt der Flüchtlingszuwanderung 2014/15.

Vor allem wurden in größerem Umfang Kofinanzierungen für europäische Förderprogramme bereitgestellt und vor allem auch finanzielle Rücklagen für die wachsende nichterwerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung gebildet. Es wurden die Grundlagen für eine erfolgreiche Beteiligung an Bundes- Landesauswahlverfahren im Kontext der Förderung durch den Europäischen Sozial- und Regionalfonds (ESF und EFRE) geschaffen, in denen nationale Kofinanzierungen erforderlich sind. Mit solcherart finanzierten Modellprojekten, die sich u.a. gezielt an Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf, langzeitarbeitslose Alleinerziehende sowie Migrantinnen und Migranten richteten, wurde ein breites Spektrum zusätzlicher Projekte für den Kreis Lippe ermöglicht.

Insbesondere in den Handlungsfeldern der Sprachförderung und der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten gelang es, soziale Infrastrukturen aufzubauen, die einen beträchtlichen kommunalen und regionalen Mehrwert bedeuteten. Gerade in einem ländlichen Flächenkreis mit 16 Städten und Gemeinden ist die Schaffung ortsnaher Angebote eine beträchtliche Herausforderung.

Dieses Grundprinzip der sozialen Ausrichtung der Geschäftstätigkeit lässt es berechtigt erscheinen, das Netzwerk Lippe der Sozialen Solidarischen Ökonomie zuzurechnen.

Zwar ist das Kriterium der Partizipation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an geschäftspolitischen Entscheidungen nicht bzw. nur sehr indirekt erfüllt, doch positiv schlägt das im Gesellschaftervertrag festgeschriebene Engagement zur Vernetzung, Koordinierung und fachlichen Beratung der sozialen Infrastruktur – insbesondere zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten unterschiedlicher Zielgruppen von Langzeitarbeitslosen bis zu Geflüchteten – zu Buche.

Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten – Feststellung und Förderung beruflicher und sprachlicher Kompetenzen

Beispielhaft für die arbeitsmarkt- und integrationspolitischen politische Modellprojekte sollen die Ansätze für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten skizziert werden, die wiederum in Netzwerken der Kooperation realisiert wurden.

Aus einem arbeitsmarktpolitischen Modellprojekt des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen „Perestrojka“, ebenfalls kofinanziert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds, entstand ein

ganzer Projektstrang. Zunächst ging es um eine niedrigschwellige Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit russlanddeutschem Migrationshintergrund, um als Kontaktpersonen in schwer adressierbaren Milieus zu fungieren und so Brückenschläge in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu organisieren. Dieser Ansatz wurde im Rahmen von mehreren ebenfalls ESF-kofinanzierten XENOS-Modellprojekten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) auf alle Menschen mit Migrationshintergrund erweitert. Finanziert war auch die Entwicklung eines anwendungsorientierten Kompetenzfeststellungsverfahrens, das an unterschiedlichen Standorten in ganz Nordrhein-Westfalen erprobt wurde. Bereits 2008 hatte das Netzwerk Lippe beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) erfolgreich die Koordination des ESF-BAMF-Programms, der Berufssprachkurse, für den Kreis Lippe beantragt und diese bis 2017 inne. Nahtlos fügte sich dann eine Beauftragung zur Koordination der Integrationskurse und national finanzierten Berufssprachkurse durch das Jobcenter Lippe an.

Die „modernen“ Organisationsstrukturen der gemeinnützigen GmbHs mit ihrer Flexibilität und Fähigkeit, über fachliche Zuständigkeiten und Verwaltungsgrenzen hinaus zu agieren, ließen sie zu kreativen Motoren in der Region werden. Diese Gesellschaften waren allerdings auch janusköpfig. Unbewusst wurden sie teilweise auch zu Treibern der Marktorientierung in der Arbeitsmarktpolitik, zu Wegbereitern der kommenden neoliberalen Transformation. Kommunale Aufgaben konnten auf diese Weise kostengünstig ausgelagert werden, Personalkörper ohne die Verpflichtungen der öffentlichen Hand entwickelt werden.

COVID-19-Pandemie und Zeichen der Veränderung

Die Corona-Pandemie hat auf europäischer Ebene eine breite Diskussion über die möglichen Schwerpunkte des Wiederaufbaus unter gerechten, solidarischen und nachhaltigen Prämissen in Gang gebracht. Diese Diskussion kann als ein „Wellenbrecher“ gegenüber dem neoliberalen Mainstream verstanden werden.

Allerdings sind auch schon sehr frühzeitig Gegenpositionen formuliert worden. So hat sich im Jahr 2000, dem Jahr der Verabschiedung der Lissabon-Strategie, auf europäischer Ebene eine ständige Konferenz von u.a. Genossenschaften, Vereinigungen, Netzwerken und Stiftungen auf europäischer Ebene konstituiert. Ziel war die Etablierung eines dauerhaften Dialogs zwischen der sozialen und solidarischen Ökonomie und den europäischen Institutionen. Im Jahr 2008 firmierte die ständige Konferenz unter dem Namen „Social Economy Europe“ (SEE). Seit ihrer Gründung ist SEE das Sekretariat der interfraktionellen Gruppe des Europäischen Parlaments zum Thema Soziale und Solidarische Ökonomie (European Parliament's Social Economy Intergroup – SEIG).

Nach Angaben von SEE repräsentiert die soziale und solidarische Ökonomie europaweit 2,8 Millionen Unternehmen und Organisationen mit 13,6 Millionen Arbeitsplätzen und erwirtschaftet 8% des europäischen Bruttoinlandsprodukts. Besonders stark ist der Sektor der Sozialen Solidarischen Ökonomie in Spanien, Italien und Frankreich, in Ländern mit einem starken Genossenschaftswesen. So war Toledo 2020 die europäische Hauptstadt der Sozialökonomie (Social Economy Europe 2018).

Unter dem Titel „Towards an inclusive and sustainable recovery model: the Social and Solidarity Economy as a key driver“ ist am 04.12.2020 in Toledo eine Veranstaltung unter Beteiligung des neuen EU-Sozialkommissars Nicolas Schmit durchgeführt worden, wobei auch und vor allem die arbeitsmarktpolitische Bedeutung des „Sektors“ herausgestellt wurde, u.a. durch eine relativ große Krisenresilienz. In diesem Kontext wurden auch Forderungen wie die privilegierte Berücksichtigung von Sozialunternehmen bei öffentlichen Ausschreibungen erhoben.

In diesen Diskussionen wird ein Gegenmodell konturiert. Das Potenzial der Sozialen Ökonomie als Beitrag zur Europäischen Wiederaufbaustrategie („Build Back Better“) im Rahmen eines europäischen Gipfels in die Waagschale zu werfen ist ein ernstzunehmender Versuch der Einflussnahme auf den neoliberalen Mainstream im spätkapitalistischen Europa.

Am 4. März 2021 wurde ein Aktionsplan zur Umsetzung der Säule der sogenannten sozialen Rechte in Europa vorgestellt – in Unterstützung u.a. von CECOP, einer Europäischen Genossenschaftskonföderation, Social Economy Europe und einer Gewerkschaftskonföderation u.a.

Sozialkommissar Nicolas Schmit sagte: „Wir müssen aufpassen und brauchen eine Politik, die dafür sorgt, dass wir nach dieser Krise nicht in eine neue soziale Krise hineinschlittern.“ In ihr werden verschiedene Prinzipien zu gemeinsamen Mindeststandards, darunter faire Löhne, Hilfen bei Arbeitslosigkeit, Gesundheitsversorgung oder Pflege, festgelegt. Darüber hinaus geht es um eine Förderung kollektiver Akteure, die das Gemeinwohl in den Mittelpunkt stellen, die Gesundheits- und Klimakrise aktiv überwinden helfen.

Die Soziale Solidarische Ökonomie weist eine sehr hohe Basisvernetzung auf, ist allerdings auch sehr dispers. Die Bandbreite reicht von kirchlichen über energiepolitische bis hin zu sozialpolitischen Initiativen und weist damit einige Parallelen zur Entstehung der kommunalen Arbeitsmarktpolitik auf. Punktuell fließen aktuell auch die Erfahrungen aus der kommunalen Beschäftigungsförderung in die aktuelle europäische Diskussion ein, so im „Dialogue of European Social Solidarity Economics and Cooperatives“ am 19.06.2020. Mit dem Netzwerk Lippe und der Initiative für Beschäftigung OWL soll diskutiert werden, ob eine Vernetzung von sozialen Unternehmen auf der regionalen Ebene Sinn macht. Die Formulierung sozialer und solidarischer praktischer Erfahrungen und deren Positionierung auf einer politischen Ebene ist ein erster Schritt. Dazu gehört auch die Anerkennung der Bedeutung der sozialen Infrastruktur.



Geflüchtete / Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Sprachkurses, der vom Netzwerk Lippe 2015 finanziert worden ist.

STRATEGIEN NACHHALTIGER SOLIDARITÄT – LOKAL, REGIONAL, EUROPÄISCH?

ERGEBNISSE EINER AKTUELLEN BEFRAGUNG VON AKTEUREN SOLIDARISCHER ÖKONOMIE

Wenn es nicht zurück geht, wie geht es dann voran?

Das Virus trifft uns zwar alle gleich aber nicht in gleichen Ausgangspositionen. Es ist die Logik des kapitalistischen Wirtschaftens, bei der Rücksicht auf Menschen und Natur hintenangestellt wird. Ein „weiter so“ und/oder ein „zurück zu Normalität“ kann es nicht geben, die gibt es nicht mehr, sie ist auch nicht wünschenswert. Die Frage ist, wie wir unsere Kräfte vereinen können, um aus unseren Regionen/Territorien heraus den größten Einfluss auszuüben auf die Konstruktion einer neuen „Normalität“, die niemanden zurücklässt und selbstbestimmtes ökologisch tragfähiges Leben ermöglicht. Alle unsere Dialog-Teilnehmer und Gäste arbeiten schon seit Jahren auf diese Ziele zu, daher wissen Sie am besten, was in ihrem Umfeld und in ihrer Branche getan werden muss.

Wenn es nicht möglich ist zurück zu gehen, wie ist es dann möglich voran zu gehen?

„Die Pandemie kam unverhofft in unseren Dialog. Sie steigerte die soziale Ungleichheit: in wenigen Monaten verloren viele ihre Arbeit – allein in Nordhessen sind von März bis Mai 2020 10 388 Menschen arbeitslos geworden und 3 091 Menschen gerieten in prekäre Arbeitsverhältnisse* – gleichzeitig schreitet die Zerstörung natürlicher Lebensräume beschleunigt voran.

Wir erleben eine außergewöhnliche Situation: die Geschwindigkeit der Zerstörung natürlicher Lebensräume und Verminderung der Artenvielfalt nimmt während der Covid-19-Krise noch zu und damit können die Ursachen für das Auftreten neuer Krankheiten und Pandemien ungebremst weitergehen.

Das räuberische Entwicklungsmodell ist am Ende: ganzheitliches solidarisch nachhaltiges Handeln in den Regionen/ Territorien ist gefragt für einen Aufbau von Europa von Unten. Die Option, bei denen zu beginnen, die Antworten zu geben versuchen, steigert die Resilienz der Regionen.“

*Vgl. Bundesanstalt für Arbeit

Zunehmende Ungerechtigkeit und wirtschaftliche Polarisierung:

- 2015: Flüchtlinge, 2020: Covid-19-Pandemie

Zunehmende Klimakrise:

- Globale Ökologie in ernster Gefahr
- Drittes Jahr der Trockenheit in Europe
- Wälder sind betroffen
- Landwirtschaft ist betroffen



Beharren auf Demokratie / soziale Gerechtigkeit:

- Integrationsprogramme
- Förderung von SSÖ und Genossenschaften

Beharren auf nachhaltigem Bezug zur Natur:

- Agrarwende
- Energiewende
- Rohstoffwende
- Mobilitätswende



Welche Wege zur Überwindung von schlecht bezahlter, unregelmäßiger Arbeit und Obdachlosigkeit können in der Region angewandt werden?

Solidarische Wirtschaftsunternehmen betonen heute, dass es nötig ist, sich in Bündnissen zusammen zu schließen, um ein gutes Leben zu erreichen, politische Rahmenbedingungen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene erreichen zu können. Welche gemeinsamen Lösungen können eine wichtige Orientierung im Dialog über eine gemeinsame Strategie sein. Welche Maßnahmen wären auf europäischer Ebene zielführend?

Welche Bündnisse sind heute wegweisend?

Akteure in Gemeinden, Landkreisen, Ländern und auf EU-Ebene setzen sich zusammen mit solidarischen Gruppen für eine ganzheitliche Strategie zum Erhalt von Böden, Gewässern, Atmosphäre und Energie ein. Und so können sie Arbeitsplätze schaffen, soziale Inklusion fördern. In unseren Regionen, sind Solidarische Wirtschaftsunternehmen darum bemüht, Agar-, Energie-, Mobilitäts- und Rohstoffwende in Gang zu bekommen. Solidarität in Ost-West und West-Ost plus Europäischer Kooperation kann entscheidene Schritte ermöglichen. Daher unser Dialog: welche Schritte sind für einen nachhaltigen solidarischen Weg in der Region, und auf EU-Ebene möglich?

Potential des Dialogs

Die Befragung ist nicht repräsentativ, aber sie gibt einen Einblick in das Potential des Dialogs. Wir haben 22 Solidarische Wirtschaftsunternehmen in vier Ländern befragt: Einrichtungen zur Unterstützung und Förderung, Solidarische Wirtschaftsunternehmen aus dem Agrar-, Energie- und Wohnungsbausektor sowie Solidarische Einrichtungen für Dienstleistungen zur Integration und Inklusion. Zuvor hatte sich jedes Unternehmen im Ost-West Dialog vorgestellt und alle anderen Vorstellungen in der Übersetzung erhalten. Zwei Drittel der Unternehmen beantworteten die Fragen zur eigenen Tätigkeit, selbstverwalteten Arbeitsweise, Betroffenheit durch COVID-19-Pandemie und Klimaveränderungen. Weiterhin fragten wir nach der Kultur der Kooperation, juristischen Situation der Unternehmen und Interesse daran, Wissen zu teilen sowie zu kooperieren.

Klima- und Gesundheitskrise

Die solidarischen Akteure der Transformation engagieren sich in ihren jeweiligen Regionen in doppeltem Sinne. Sie schaffen regionale Kreisläufe und versorgen die regionale Gesellschaft mit ökologisch produzierten Agrarprodukten und benötigen weniger Energie auf Grund des niedrigeren Transportaufkommens. Durch ihren Beitrag entstehen mehr Ernährungssouveränität und gesunde Ernährung. Bei der besonders stark wachsenden Anzahl von Solidarischen Landwirtschaften sind Produzent*innen und Konsument*innen gemeinsam organisiert und teilen sich die Kosten. Im Netzwerk der SoLaWi finden wir auch das Prinzip der Solidarität und Gerechtigkeit. Man bezahlt nach Anteil und in den meisten SoLaWi wird die Höhe eines Anteils auch gemäß den finanziellen Möglichkeiten der Mitglieder selbst festgelegt. Gleichzeitig führt die Bearbeitung der Böden in den Ökohöfen zu weniger Emissionen. Auch verfolgen diese Unternehmen eine Erhöhung der Artenvielfalt im Vergleich zu der industriellen Landwirtschaft. So entstehen mehr Resilienz und eine geringere Gefährdung durch Plagen. Beispiele für regionale Wertschöpfungsketten sind in unserem Dialog vertreten. Sie streben eine qualitativ hochwertige Ernährung mit vielfältigen regionalen Produkten an.

Auch im Energiesektor haben wir eine doppelte Gewinnsituation. Zum einen verfolgt die schnell wachsende Anzahl der Netzwerke von Energiegenossenschaften bzw. der Bürgerenergieprojekte 100% Versorgung mit Erneuerbaren Energien ihrer Kommunen in den nächsten Jahren. Außerdem bedeutet der Umstieg auf Erneuerbare Energien eine größere Unabhängigkeit von importierten fossilen oder atomaren Energieträgern und deren Preisschwankungen so-

wie eine Reduzierung des damit verbundenen Risikos, in eine Sackgasse zu rennen. Darüber hinaus gibt es genossenschaftliche Energieprojekte, die im Zusammenhang mit schulischer Bildung entstanden sind. Schulen können durch eigene Stromspar- und Erneuerbare Energie-Projekte früh eine andere Perspektive von stärkerer regionaler Ökonomie und kleinen Kreisläufen vermitteln. So wird dort Lernen durch Handeln gemäß objektiver Herausforderung durch Klimaveränderungen eingeübt. Durch diese Innovationen wird überdies eine regionale genossenschaftliche Kooperation angeregt.¹

Solidarischen Akteure äußern, dass sie bereit sind, ihr Wissen zu teilen, um Transformationsprozesse gegen vorhandene unsoziale und ökologisch schädliche Strukturen durchzusetzen. Sie haben ein großes Interesse an regionalen und grenzübergreifenden Kooperationen. Gemeinsam suchen sie nach Dialogen, um ihre Kenntnis soziokultureller und politökonomischer Transformationsprozesse zu erweitern.

Der Schatz des gemeinsamen Wissens in der Solidarischen Ökonomie



Welches Wissen möchtest Du teilen? Im welchen Gebieten hast Du viel Erfahrungen gesammelt? Was kann man am besten von dir lernen?

- Aufbau von Bündnissen, Strategie-Entwicklung
- Kommunale und regionale Kooperation,
- Forschung und Innovation,
- Emanzipatorische Bildungsmethoden,
- Aufbau von Wertschöpfungsketten,
- Entscheidungsprozesse,
- Wissenstransfer und Systematisierung,
- Technologie (Verarbeitung von Rohmaterialien und Agrarprodukten, Solarenergie),
- Schutz von Biodiversität
- Genossenschaftliche Förderung von Inklusion
- Kritik der Konsummuster
- Vorsichtiger Umgang mit Bewässerungswasser
- Nutzung von Pferdekraft
- Erfahrungen mit spezifischen Instrumenten und Maschinen in der nichtindustriellen biologischen Agrarproduktion

¹ Vgl. „Selbstbestimmt und Selbstverwaltet“ Video des Vereins zur Förderung der Solidarischen Ökonomie, <https://www.youtube.com/watch?v=1PlsE2pgyc>

Probleme der Transformation: Überwindung unsozialer, unökologischer Strukturen

Inwiefern bist du von der COVID-19-Pandemie betroffen?

„Die Lockdowns hatten Auswirkungen auf die Integration in Jobs.“
 „Wir hatten es geschafft ein Soziales Zentrum aufzubauen, das von vielen Bürgern unserer Stadt genutzt wurde. Die Presse berichtete darüber, es hatte ein emanzipatorisches Konzept. Das Projekt wurde in der Pandemie gestoppt – Spenden blieben aus – es gab keinen Raum mehr für diese Aktivitäten.“

„Es gab mehr Leute, die auf dem Feld halfen.“
 „Es war ein Schub für mehr Digitalisierung, der Unterricht fand in der Form des Fernstudiums statt – professionelle Präsenzausbildung wurde vertagt.“



Auf welche Art bedroht die Klimakrise ihr Unternehmen?

...Gesundheit von Allen...:
 „Zur Zeit gibt es keine sichtbare Bedrohung für unser Unternehmen, aber für die Gesundheit von Allen.“
 „Internationale Abhängigkeiten und Verbindungen verursachen Migration, starke Stürme, ...“

Das 3. Jahr der Trockenheit in Europa:
 „Agrarunternehmen sind extrem vom Klima abhängig, zum Teil kann es extreme Ernteverluste geben.“
 „Extreme Wasserknappheit, weniger Möglichkeit das Wetter vorher zu sagen...“



Was wünscht ihr Euch gerade jetzt von Euren europäischen und internationalen Netzwerken?

Ein solidarisches Europa von unten:
 „Die Netzwerke sollen eine Stimme von unten sein. Wir wollen eine neue Verteilung der Verantwortlichkeiten.“
 „Mehr Austausch für ein Europa von unten.“
 „Möglichkeiten der SSÖ-Ausbildung, Austausch von Instrumenten zur Lehre.“
 „Unterstützung durch Motivierung.“

Nachhaltige Landwirtschaft – erschwingliche Wohnungen*:

„Land als ein Gemeinschaftsgut sollte als zentrales Thema ausgewählt werden (Nahrungsmittel-Souveränität). Es wäre wünschenswert, ein europäisches Netzwerk in Bezug hierauf zu schaffen.“

„Die Re-Kommunalisierung findet in Bezug auf Wohnungen langsam statt. Wohnen sollte als Grundrecht und Menschenrecht anerkannt werden.“

*Siehe auch: European Coordination Via Campesina, Hands of the Land: Land concentration, land grabbing and people's struggles in Europe, TNI, Amsterdam 2013, Nyeleni (TNI): Grassroots strategies to preserve farmland and access to land for peasant farming and agroecology, Amsterdam 2020.

„Wir möchten einen gemeinsamen Definitionsrahmen für die SSÖ.“

„Klare Definitionen dafür, was SSÖ ist.“

„Für uns bedeutet es Soziale und Solidarische Ökonomie.“

„Gemeinsame Entwicklung von Kursen über SSÖ für Fakultäten.“

„Ein gemeinsames Manifest für die Interessenvertretung und Lobbyarbeit bei Verwaltungen von Städten bis hin zur nationalen und EU-Ebene.“

„Austausch von Wissen und Information.“

„Gemeinsame Forschungsprojekte (für statistische Daten und Kriterien zur Definition von SSÖ vor Ort).“

Wie durchsetzungsfähig sind Eure Netzwerke auf lokaler und nationaler Ebene?

Höhen und Tiefen:

„Zur Zeit ist die Energiewende und die Klimakrise nicht in der öffentlichen Debatte. Früher hatten wir viel Einfluß, als nukleare Katastrophen und Abkehr von der Atomkraft im Vordergrund standen...“

„Viele Nichtregierungsorganisationen, mit denen wir kooperiert haben, werden durchaus gehört, auch Medien wie die ‚taz‘ (die Tageszeitung).“

„Jedoch: die Lobbys der Konzerne sind stärker und die Politiker sehr oft selbstsüchtig und / oder ängstlich konservativ.“



Erfolg von Integration und Ausbildung:

„Wir haben ein Projekt der Berufsbildung, das es geschafft hat, als Best-Practice-Beispiel Einfluß zu gewinnen – Transferaktivitäten wurden gefördert.“

„Ein anderes Beispiel ist unsere politische Arbeit für das Kleinanlegerschutz-Gesetz. Durch unsere Gespräche mit Abgeordneten unseres nationalen Parlaments wurden wichtige Erleichterungen in einem Gesetz erreicht, damit es den bottom-up-Initiativen erleichtert wird, direkte Kredite sowie nachrangige Darlehen als Quellen der Finanzierung zu nutzen.“



Austausch im gemeinsamen Prozess der Transformation

Wie könnten Organisationen auf europäischer Ebene wie CECOP Eure Interessen besser vertreten?

„CECOP hat eine Studie über das Potential von Genossenschaften gemacht, diese ist jedoch für Genossenschaften im Speziellen, nicht für die SSÖ im Allgemeinen.“

„... Wir müssen Mitglied in den EU-Netzwerken werden, um gemeinsame Forschung, Anwaltschaft und Lobbyarbeit durchführen zu können – Genossenschaftsbewegung und SSÖ-Bewegung müssen verbunden werden.“

„Meist sind es die Nichtregierungsorganisationen, NROs, die Projekte auf diesem Gebiet machen können – sie werden oft von EU-Fonds finanziert.“



ALLE FÜR EINEN

Antwort von arbeitereigenen Genossenschaften auf atypische Beschäftigung



CECOP COOPM Europe

European confederation of industrial and service cooperatives

Welche legalen Veränderungen und welche Wirtschaftspolitik sind erforderlich, um Euer Unternehmen zu fördern?

„Langfristig wären einige Steuererleichterungen für SSÖ und Genossenschaften sehr stimulierend für die Entwicklung in diesem Sektor... Siehe die italienischen Erfahrungen.“



„Neben dem Staat sind nur die Munizipien formale öffentliche Einrichtungen. Es ist gut, dass viele Munizipien an SSÖ interessiert sind im Sinne der lokalen Entwicklung – zum Beispiel an einigen besondere Optionen für soziale Dienstleistungen, die auf der Ebene der Munizipien über SSÖ-Organisationen angeboten werden (so zum Beispiel für persönliche und Haushalts-Dienstleistungen oder Wohnungsgenossenschaften).“

Welche Gesetzesänderungen und welche Wirtschaftspolitik sind erforderlich, um die Energiewende voranzubringen?

Der Klimawandel findet statt, er erfordert Beseitigung von Bürokratie, Chancen der Beschäftigung von Arbeitslosen und Nicht-Standard-Beschäftigten!

„Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik. Streichung der Subventionen von Klima-Zerstörern.“

„Ein kontraproduktives Gesetz: ein ‚normaler Bauer‘ erhält Subventionen für Dieselmotoren, aber für Pferde gibt es keine Subventionen.“ – „Allgemein gesagt: alle Formen des Ressourcenverbrauchs sollten an Folgekosten verbunden werden. Heute werden die externalisierten ökologischen Kosten nicht vollständig in die Preise einbezogen...“

„Grundlegende Reformen des Erneuerbaren-Energien-Gesetzes, EEG, und das Energiewirtschaftsgesetz.“

„Die Möglichkeit der direkten Versorgung mit Erneuerbaren Energien für Mitglieder der Genossenschaft, für Kommunen oder andere, die an lokal produzierter Energie interessiert sind.“

„Streichung der ‚Person-Identität‘ im Falle von eigenem Energiekonsum, Befreiung von selbst oder direkt genutzter Solarenergie von der Abgabe an das Erneuerbare-Energien-Gesetz.“

Welche gesetzlichen und wirtschaftlichen Veränderungen sind dringend erforderlich, um die Agrarwende zu fördern (in Euren Kommunen, Ländern, Bundesländern)?

„Strengere Gesetze in Bezug auf den Tierschutz in der Tierzucht sind notwendig.“

„Verpflichtung für in öffentlicher Hand betriebene Cafés, Kantinen bzw. Mensen, so viel ökologisch faire Lieferketten wie möglich zu organisieren und in solidarische Wirtschaftsbeziehungen einzutreten.“

„Agrarförderung darf nicht an die Größe des Agrargebietes gebunden werden, sie muss sich nach ökologischem und sozialem Nutzen (z. B. Beschäftigung und Umweltschutz richten).“

„Unterstützung für kleinräumige Unternehmen und Bauern anstatt für große Agrarunternehmen, die nicht an der Nachhaltigkeit interessiert sind, sondern an kurzfristigem Gewinn.“



Stehen Gesetze im Widerspruch zur Transformation im Agrar-, Energie- und Verkehrssektor?

„Neue Prämien für den Autokauf wurden öffentlich diskutiert, aber abgelehnt!“

„Die Reform der Düngemittelverordnung wurde auf europäischer Ebene angenommen, trotz der Opposition der Agrarindustrie, da es Druck von der EU und von der Öffentlichkeit gab!“



Werden Kooperationen auf lokaler Ebene und entsprechende Gesetze gestärkt, um soziale Inklusion zu fördern?

„Es gibt Interesse von Munizipien / Kommunen, die die Bedeutung von SSÖ für die soziale Inklusion auf lokaler Ebene erkennen, aber es gibt keine seriöse Finanzierung auf Munizipienebene dafür.“ – „NROs und öffentliche Institutionen beantragen EU-Finanzierungen, um Projekte für soziale Inklusion auf lokaler Ebene durchzuführen. In einigen Fällen sind Munizipien bereits Partner in EU-finanzierten Projekten.“



Unterstützung von
Munizipien/ Kommunen
in den USA für Arbeiter-
Belegschaften nach
Insolvenz.¹

„Aber es gibt keine progressiven Gesetze, um soziale Inklusion auf lokaler Ebene zu fördern.“
„Nein, leider nicht, ... das haben wir in den letzten Jahren erfahren.“ – „Es scheint eine Bereitschaft zu geben, darüber zu sprechen, aber es gibt keinen Plan dafür, das effektiv umzusetzen.“



Auf welchen Gebieten möchtest Du gern kooperieren?

- Erforschung des Genossenschaftswesens
- Wissenstransfer (Genossenschafts-Ausbildung: informell und formal in Fakultäten)
- Emanzipatorische Bildungsmethoden
- Strategien für SSÖ / Genossenschaften
- Bündnisse, Finanzierungsinstrumente
- Kritik bestehender Konsummuster
- Inklusion, Gentrifizierung

- Präsentation von Best-Practice-Beispielen, die es Wert sind nachgemacht zu werden
- Kollektive Prozesse, außerschulische Bildung
- Ökologisches Gärtnern
- Mit so guter Qualität wie möglich produzieren
- Gemüseanbau mit Prämisse auf Artenvielfalt
- Sichtbarkeit lokaler Akteure, ggs. Unterstützung
- Internationale Wertschöpfungsketten

Dies ist ein Ausschnitt aus den Antworten auf unsere Befragung der Dialog-Teilnehmer*innen und Teil unserer Vorbereitung für unsere gemeinsame Tagung. Eine weitere Kommunikation wurde zwischen gemeinsamen Interessen aufgebaut, sodass wir nun am Ende der Tagung grenzübergreifende interregionale Thementische organisieren wollen, von denen gemeinsame Projekte vorbereitet werden können. Deutlich wird der Bedarf an demokratischen Kommunikationsräumen auf allen Ebenen über die Branchen hinweg. Immer mehr breite Bündnisse sind entstanden und lassen die Räume der Kommunikation und Kooperation wachsen. Was fehlt ist ein allen zugänglicher Blick auf die Transformation der gläsernen Region. Um gemeinsam Druck auf die für Gesundheit von Mensch und Natur dringend erforderliche Transformation ausüben zu können ist es wichtig, ein gemeinsames Wissen über die gemachten und erforderlichen Schritte vor Ort zu besitzen. Eine digitale Übersicht auf der Ebene regionaler Akteure der Transformation würde eine wesentliche Hilfestellung für die gemeinsame Planung der nächsten Schritte und den ganzheitlichen Umstellungsprozess von Produktions- und Konsummustern sein, für die sinnvollen Formen von Organisations- und Institutionalierungsprozessen auf allen Ebenen und grenzübergreifend.

¹ Verein zur Förderung der Solidarischen Ökonomie e.V. (Hrsg.): Schritte auf dem Weg zur Solidarischen Ökonomie, kup, Kassel 2011 (Online-Download)

ALLE FÜR EINEN

Antwort von arbeitereigenen Genossenschaften
auf atypische Beschäftigung



CECOP 
CICOPA Europe

Europäische Konföderation von Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften



Copyright (c) 2019 CECOP – Autor: Hyungsik Eum
Übersetzung: Clarita Müller Plantenberg, Sarah Ziegler

Ohne vorherige schriftliche Genehmigung von CECOP ist es verboten,
diese Publikation teilweise oder ganz zu reproduzieren.

Angaben zum Zitieren dieses Reports: Alle für Einen. Antwort von arbeiter-
eigenen Genossenschaften auf atypische Beschäftigung. CECOP 2019, Brüssel.



Diese Publikation wurde finanziell vom Europäischen Programm für
Beschäftigung und Soziale Innovation „EaSI“ unterstützt (2014–2020).

Die Informationen in dieser Publikation entsprechen nicht notwendiger-
weise der offiziellen Position der Europäischen Kommission.

INHALT

VORWORT	48
WAS IST ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG UND WARUM IST SIE PROBLEMATISCH?	50
Atypische Beschäftigung bei entlohnter Beschäftigung	51
Atypische Beschäftigung und selbständige Beschäftigung: Scheinselbständigkeit und abhängige Selbständigkeit	51
Atypische Beschäftigung und selbständige Beschäftigung: Unabhängig Arbeitende (Arbeitende auf eigene Rechnung, Freelancer)	52
Defizite auf dem Gebiet anständiger Arbeit	53
WAS SIND ARBEITEREIGENE GENOSSENSCHAFTEN?	58
GENOSSENSCHAFTLICHE ANTWORTEN	62
Förderung von atypischer Beschäftigung durch Arbeiter- und Sozialgenossenschaften	62
Befassung mit Defiziten auf dem Gebiet anständiger Arbeit in Arbeiter- und Sozialgenossenschaften	63
Wachsendes Einkommen und Arbeitsmöglichkeiten für die selbständig Beschäftigten durch gemeinsame Dienstleistungsgenossenschaften	66
Neue Genossenschaftsmodelle, die sich mit Fragen in Bezug auf atypische Beschäftigung und selbständige Beschäftigung befassen	69
Hin zu einer neuen Arbeitsgemeinschaft in der Plattform-Wirtschaft	80
SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	86
LITERATUR	88

VORWORT

In den letzten zehn Jahren wurde der Begriff der „atypischen Beschäftigung“ (non-standard employment) zusammen mit all seinen Synonymen im Bereich der Beschäftigungspolitik so häufig verwendet, dass man ihn fast schon als neuen Standard bezeichnen kann.

Das Normalarbeitsverhältnis, das bisher in Europa die Norm war, zeichnet sich durch Vollzeitbeschäftigung und feste, langfristige Verträge aus. Atypische Beschäftigung ist als Gegensatz hiervon definiert. Trotz einiger Vorteile für Arbeitende¹, die explizit nach mehr Autonomie und Flexibilität streben, gibt atypische Beschäftigung Anlass zu einer Reihe von Sorgen: Die Rechte der Arbeitenden und die Arbeitsbedingungen werden immer schlechter und ein hinreichendes Einkommen ist genauso wenig gesichert wie der Zugang zu sozialen Rechten und kollektiver Vertretung. Zudem gefährdet die atypische Beschäftigung die in 150 Jahren durch soziale Auseinandersetzungen für anständige Arbeitsbedingungen und -rechte hart erkämpften Fortschritte.

Seit der industriellen Revolution liefern Genossenschaften, genauer gesagt Arbeitnehmergenossenschaften, denjenigen Antworten, die ihre Arbeit und Beschäftigung garantieren und sichern wollen. Viele der heutzutage durch die atypische Beschäftigung entstandenen Herausforderungen haben Arbeitende dazu motiviert, genossenschaftliche Lösungen zu nutzen, um auf Bedürfnisse zu reagieren, die nicht durch den aktuellen rechtlichen Rahmen und die Politik erfüllt werden. Auf diese Weise können Menschen zu mehr Qualität, Sicherheit und Würde in ihrem Arbeitsleben gelangen. Diese Veröffentlichung betrachtet das „genossenschaftliche Laboratorium“ und versucht, neue genossenschaftliche Modelle in Europa zu verstehen, die auf die widrigen Auswirkungen der atypischen Beschäftigung reagieren.

Ermöglicht wurde dieser Report durch die wertvollen Beiträge der Mitglieder von CECOP, die die Bedingungen für faire und Qualitätsarbeit für alle Arbeitenden in vorderster Reihe verteidigen.

Wir hoffen, diese Arbeit wird dazu beitragen, gemeinsam mit europäischen Institutionen und anderen Partnern Lösungen zu finden, die heutige Herausforderungen in Chancen verwandeln und eine bessere Gegenwart und Zukunft der Arbeit in Europa aufbauen.

Diana Dovgan

Generalsekretärin, CECOP

¹ Der Begriff ‚worker‘ wird in diesem Bericht zumeist als ‚Arbeitende‘ übersetzt, um eine Verwechslung mit dem Begriff des Arbeiters im deutschen Arbeitsrecht zu vermeiden.

WAS IST ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG UND WARUM IST SIE PROBLEMATISCH?

Atypische Beschäftigung ist ein Konzept, das insbesondere in den letzten Jahrzehnten zunehmende politische Aufmerksamkeit erfahren hat. Die Globalisierung und technologische Entwicklungen haben die Arbeitswelt verändert: Das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses mit Vollbeschäftigung geht zunehmend verloren, während atypische Beschäftigungsverhältnisse weltweit ständig zugenommen haben. Während atypische Beschäftigung es den Unternehmen erlaubt, ihre Arbeitskraft in flexiblerer Weise einzusetzen, bedeutet sie für die Arbeitenden trotz gewisser Vorteile meistens prekäre Situationen und Unsicherheit am Arbeitsplatz. Systeme des Arbeitsrechts, des Arbeitsschutzes und der Sozialversicherung, die sich mit dem Normalarbeitsverhältnis entwickelt haben, funktionieren für die meisten Arbeitenden in atypischer Beschäftigung nicht richtig.

Genossenschaften wurden geschaffen, um eine Antwort auf die Bedürfnisse und Wünsche der Leute zu entwickeln. Die primäre Motivation von Menschen, die Arbeitergenossenschaften gründen und ihnen beitreten, ist es, ihre Arbeit und Beschäftigung zu garantieren und zu sichern. Viele der Herausforderungen, die heute von atypischer Beschäftigung ausgehen, haben Genossenschaften ermutigt, Antworten auf Bedürfnisse von Arbeitenden zu liefern, die nicht von den aktuell verfügbaren institutionellen Angeboten befriedigt werden. Gleichzeitig streben die Genossenschaften nach anständigen Arbeitsbedingungen, die auf der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, dem Besitz des Unternehmens durch die Belegschaft und der Selbstverwirklichung der Arbeitenden Kooperation und Solidarität basieren.

Um die Rolle von Genossenschaften im Zusammenhang mit der atypischen Beschäftigung besser zu verstehen, müssen wir zunächst betrachten, was atypische Beschäftigung ist, wer davon betroffen ist und warum sie problematisch ist.

Atypische Beschäftigung bei entlohnter Beschäftigung

Im Allgemeinen bezieht sich atypische Beschäftigung auf Jobs, die außerhalb des Bereichs der Normalarbeitsverhältnisse fallen, d. h. der zeitlich unbegrenzten Vollzeitbeschäftigung mit direktem Beschäftigungsvertrag.

Dazu gehören:

- 1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse (befristete Arbeitsverträge, einschließlich projekt- oder aufgabenbasierte Verträge; Saisonarbeit; Gelegenheitsarbeit einschließlich Tagelohnarbeit);
- 2 Teilzeit und Arbeit auf Abruf (mit standardmäßig weniger Arbeitsstunden als beim entsprechenden Vollzeit-Äquivalent; geringfügige Teilzeitbeschäftigung; Arbeit auf Abruf, einschließlich Null-Stunden-Verträge); und
- 3 Mehrparteien-Beschäftigungsverhältnisse (auch bekannt als ‚Entsendung‘, ‚provisionsbasierte Tätigkeit‘ und ‚Leiharbeit‘ und ‚Arbeitsmiete‘, gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung; an Subunternehmer vergebene Arbeit).

Auch wenn es eine Vielzahl verschiedener Vertragsformen gibt, die vom Normalarbeitsverhältnis mit einem steten und monatlichen Gehalt abweichen, gibt es einen Konsens sowohl in der Fachliteratur als auch in den politischen Debatten, dass diese drei Vertragsformen die häufigsten im Bereich der atypischen Beschäftigung sind.

Atypische Beschäftigung und selbständige Beschäftigung: Scheinselbständigkeit und abhängige Selbständigkeit

In historischer Perspektive haben das Konzept und die Definition der selbständigen Erwerbstätigkeit wenig oder gar keine Aufmerksamkeit des Gesetzgebers und nur eine begrenzte Ausarbeitung auf gerichtlicher Ebene erfahren. Selbständige Erwerbstätigkeit wird bei der binären Unterscheidung zwischen Angestellten und selbstständig Erwerbstätigen geradezu als Standard- oder Restkategorie betrachtet (Countouris und De Stefano, 2019). Diese Wahrnehmung kann man auch in politischen Debatten finden. Tatsächlich bezieht die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) nur scheinselbständige Erwerbstätigkeit (oder versteckte Beschäftigung) und abhängige selbständige Erwerbstätigkeit in der Kategorie der atypischen Beschäftigung ein, wenn sie sich auf Abweichungen von Normalarbeitsverhältnissen bezieht. Während scheinselbständig Beschäftigte in einer Situation sind, in der Arbeitgeber*innen unrechtmäßigerweise Arbeitnehmer*innen als selbstständig Beschäftigte behandeln und dabei ihren tatsächlichen Status als Lohnarbeiter*innen unterschlagen (Spasova et al., 2017), führen abhängig selbständig Erwerbstätige mit einem gesellschaftlichen oder kommerziellen Vertrag Dienstleistungen für ein Unternehmen aus, aber sind auf einen oder mehrere Klienten für ihr Einkommen angewiesen oder erhalten direkte Instruktionen darüber, wie die Arbeit ausgeführt werden muss (International Labour Office, 2016). Beide Situationen werden als „Grauzonen“ betrachtet, die zu unklaren legalen Situationen führen und den Zugang zu sozialen Sicherungsnetzen verwehren. Bei der Ersteren handelt es sich jedoch um eine illegale Situation, die durch rechtliche Schritte korrigiert werden könnte, Letztere wird zunehmend als problematische Situation in Bezug auf atypische Beschäftigung erkannt und viele Debatten drehen sich um diese Frage.

Einige Länder haben spezielle Vorkehrungen getroffen, um auch abhängig selbständig beschäftigten Arbeitenden einen gewissen Schutz zu bieten. Andere Länder haben einen Zwischenstatus zwischen selbständiger Erwerbstätigkeit und Lohnarbeit geschaffen.

Atypische Beschäftigung und selbständige Erwerbstätigkeit: Unabhängig Arbeitende (auf eigene Rechnung Arbeitende, Freiberufler*innen)

Heißt das, dass mit Ausnahme der Scheinselbständigen und abhängigen selbstständigen Erwerbstätigen jegliche andere selbständige Arbeit nicht als atypische Beschäftigung einzuordnen ist? Wenn wir betrachten, wie sich die selbständige Erwerbstätigkeit in der letzten Zeit verändert hat, können wir eine spezifische Kategorie von selbständig erwerbstätig Arbeitenden ausmachen. Einige Studien zu selbständiger Erwerbstätigkeit in Europa (Eurofound, 2017; Fulton, 2018) beschreiben die kürzlich erfolgte Zunahme an unabhängigen (selbstständig erwerbstätig) Arbeitenden, die im Dienstleistungssektor arbeiten, insbesondere in professionellen, wissenschaftlichen und technischen sowie kulturellen und kreativen Tätigkeiten, ohne Angestellte zu beschäftigen.² Viele dieser unabhängig Arbeitenden haben einen projektbezogenen oder befristeten unabhängigen Vertrag mit ihren Klienten.³ Oft haben sie nicht genug Arbeitszeit, um ein ausreichend hohes Einkommensniveau zu erreichen, und kombinieren daher mehrere verschiedene Teilzeitjobs gleichzeitig. In diesem Sinne sind sie noch keine richtigen Geschäftsleute, die auf eigene Rechnung unternehmerisch tätig sind (obwohl die meisten von ihnen wahrscheinlich davon träumen würden, dazu in der Lage zu sein), und müssen als unabhängig Arbeitende betrachtet werden.⁴ Meist ist ihre Tätigkeit eher durch ein niedriges Einkommen und finanzielle Unsicherheit gekennzeichnet. Für diese Personen ist ein angemessenes Sicherheitsnetz noch notwendiger, um die Risiken, die mit selbständiger Erwerbsarbeit verbunden sind, abzufedern. Doch obwohl es freiwillige soziale Sicherheitssysteme für Selbständige gibt, neigt diese Kategorie von unabhängig Arbeitenden aufgrund ihrer finanziellen Unsicherheit dazu, nur minimale Beiträge in die Sozialversicherungen zu zahlen, sodass ihre Bezüge geringer sind als die der Angestellten. Daher ist es wichtig, die Kategorie der Selbständigen miteinzubeziehen, wenn es um das Problem der atypischen Beschäftigung geht. Diesen Ansatz vertritt auch die OECD, die „Arbeitende auf eigene Rechnung“ ebenfalls als atypisch beschäftigt betrachtet (OECD, 2018), sowie die Europäische Union, die „unabhängige Vertragsarbeit“ dazu zählt (European Commission, 2015).

² In technischen Termini werden die selbständigen Erwerbstätigen, die keine Angestellten beschäftigen, als Arbeitnehmer*innen auf eigene Rechnung bzw. als selbständige Erwerbstätige auf eigene Rechnung bezeichnet. Nach ETUC machen selbständige Erwerbstätige auf eigene Rechnung 10 % aller Beschäftigten in der EU-28 aus.

³ In den USA werden sie als unabhängige Auftragnehmer*innen („independent contractors“) bezeichnet.

⁴ Um soziale Sicherheit und Arbeitsregulierung auszuweiten, schlägt ETUC vor, eine breitere Definition von „Arbeitnehmer*innen“ zu benutzen, die im Art 2 (1) der Direktive 91/533/EEC angewandt wird: „eine natürliche Person, die in einer bestimmten Zeit Dienstleistungen unter der Anordnung einer anderen Person als Gegenleistung für Entlohnung ausführt“ (Countouris und De Stefano, 2019). Ausgehend von diesem Ansatz schlägt dieser Report vor, dass unabhängig Arbeitende als „Arbeitnehmer*innen“ angesehen werden sollten, um sie in diesem Sinne von den genuinen selbständigen Erwerbsarbeiter*innen zu unterscheiden.

Zwischen Lösungsansätzen für abhängige Selbstständige oder Scheinselbstständige und jenen für unabhängig Arbeitende scheint es Spannungen zu geben. Während Erstere darauf aus sind, die betroffenen Personen neu als entlohnte Beschäftigte einzuordnen, um ihnen Zugang zu den für Normalarbeitsverhältnisse geschaffenen Arbeitnehmerrechten und Schutzmaßnahmen zu bieten, müssen Lösungsansätze für unabhängig Arbeitende gleichzeitig allen Defiziten begegnen, die im Vergleich zu anständiger Arbeit existieren, und die unternehmerische Dynamik der betroffenen Individuen aufrechterhalten. Der Fall der Plattform-Arbeitenden bei SMART Belgium (siehe unten) illustriert diese Spannung.

Defizite auf dem Gebiet der anständigen Arbeit

Seit der Wirtschaftskrise sind atypische Beschäftigung und insbesondere selbständige Erwerbsarbeit durch die Förderung von selbständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmertum als wichtige Beschäftigungsperspektiven angekurbelt worden. Auch neue Arbeits- und Beschäftigungsformen, die sich vor allem durch digitale Plattformen vermehrt haben, spielen dabei eine Rolle. Dieses Phänomen zeigt, dass Beschäftigung (und dadurch Lösungen für Arbeitslosigkeit) immer weniger als Zuständigkeit von Unternehmen und Arbeitgebern gesehen werden, sondern mehr und mehr als individuelle Verantwortung von Personen, eine Lösung für ihre Beschäftigungssituation zu finden. Es zeigt auch, dass das Normalarbeitsverhältnis nicht mehr als einzige und endgültige Lösung für alle Jobs angesehen wird und ein stärkerer Fokus darauf gelegt werden muss, wie gegen Defizite auf dem Gebiet der anständigen Arbeit vorgegangen werden kann – und das sowohl bei Normalarbeitsverhältnissen als auch bei atypischer Beschäftigung.⁵ Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) nennt sieben Gebiete potenzieller Unsicherheit von Arbeitsverhältnissen, die bei beiden Beschäftigungsformen auftreten können, doch aus praktischer Sicht häufiger mit atypischer Beschäftigung zusammenhängen: Beschäftigung, Verdienst, Arbeitszeit, Beschäftigungssicherheit und Gesundheit, Zugang zu Sozialleistungen, Ausbildung, betriebliche Interessensvertretung und andere grundsätzliche Prinzipien.

⁵ Prekäre Situationen können sowohl bei Normalarbeitsverhältnissen als auch bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen auftreten. „Normale“ Arbeitsverhältnisse werden nicht deshalb als Maßstab angewandt, weil die Arbeitsbedingungen immer gut sind, sondern weil neue Vertragsformen entstanden sind, die von den typischen Eigenschaften von Normalarbeitsverhältnissen abweichen. Aber ebenso wie Normalarbeitsverhältnisse prekär sein können, sind wiederum atypische Jobs nicht notwendig prekär – die beiden sind nicht synonym. „Atypisch“ bezieht sich auf eine Vertragsform, während sich das Prekäre auf Merkmale der Beschäftigung bezieht. Nichtsdestotrotz reflektieren beide veränderte Beschäftigungsbedingungen und den Verlust zuvor vorhandener oder angestrebter Bedingungen (vgl. International Labour Office, 2016).

SIEBEN GEBIETE POTENZIELLER UNSICHERHEIT IM ARBEITSBEREICH GEMÄSS DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION



Beschäftigung

Beschäftigungsunsicherheit bezeichnet das Risiko bzw. die Sorge, die eigene Anstellung oder entlohnte Beschäftigung zu verlieren. Dieses Risiko ist höher, wenn es wenige oder sehr geringe Schranken für eine Entlassung oder eine geringe Erwartung für eine weitergehende Beschäftigung gibt, aber auch bei begrenzten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt im Falle eines Jobverlusts



Verdienst

Verdienstunsicherheit entsteht, wenn Einkünfte so niedrig sind, dass sie kein minimales Lebenseinkommen bieten, oder wenn das zukünftige Einkommen unsicher ist, beispielsweise weil der Arbeitsplatz nicht gesichert ist.



Arbeitszeit

Zu wenige, zu viele oder ständig wechselnde Arbeitsstunden stellen spezifische Probleme für Arbeitende dar. Ungenügende oder unvorhersehbare Arbeitszeiten können zu Sorgen über ungenügendes Einkommen führen. Zu viele Stunden schaffen Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitenden und können zu Konflikten bezüglich der „Work-Life-Balance“ führen. Wenn die Arbeitszeiten unvorhersehbar sind, besonders wenn Arbeitende kein Mitspracherecht über ihren Zeitplan oder keinen Einfluss auf die Planung ihrer Stunden haben, können zudem Konflikte im Arbeitsleben, negative Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit sowie Unsicherheit bezüglich des Verdiensts auftreten. Zusätzlich können bestimmte Zeitpläne ein Hindernis für die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften oder anderen Arbeitenden sein und somit die Vertretung der Interessen der Arbeitenden behindern.



Arbeitsschutz und Gesundheit

Unsicherheit in Bezug auf Arbeitsschutz und Gesundheit (occupational safety and health – OSH) entsteht, wenn Arbeitende nicht hinreichend durch Arbeitsschutzbestimmungen geschützt sind, die sie vor mit der Tätigkeit verbundenen Gefahren oder Krankheiten und Verletzungen schützen. Doch auch die allgemeinen Arbeitsbedingungen können Gesundheit und Wohlergehen beeinflussen. Eine ungenügende Ausbildung in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verschärft dieses Risiko.



Sozialversicherungsschutz

Unsicherheit in Bezug auf den Sozialversicherungsschutz entsteht, wenn ein solcher Schutz nicht existiert oder ungenügend ist. Dies kann daraus resultieren, dass Ausnahmen bei der Abdeckung bestehen oder beitragsbezogene Anforderungen so festgelegt sind, dass einige Arbeitende keinen Zugang zu Leistungen haben.



Ausbildung

Bei der Ausbildung kann Unsicherheit durch fehlenden oder ungenügenden Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten zur Förderung der eigenen Fähigkeiten und des beruflichen Werdeganges bestehen.



Betriebliche Interessensvertretung und andere grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

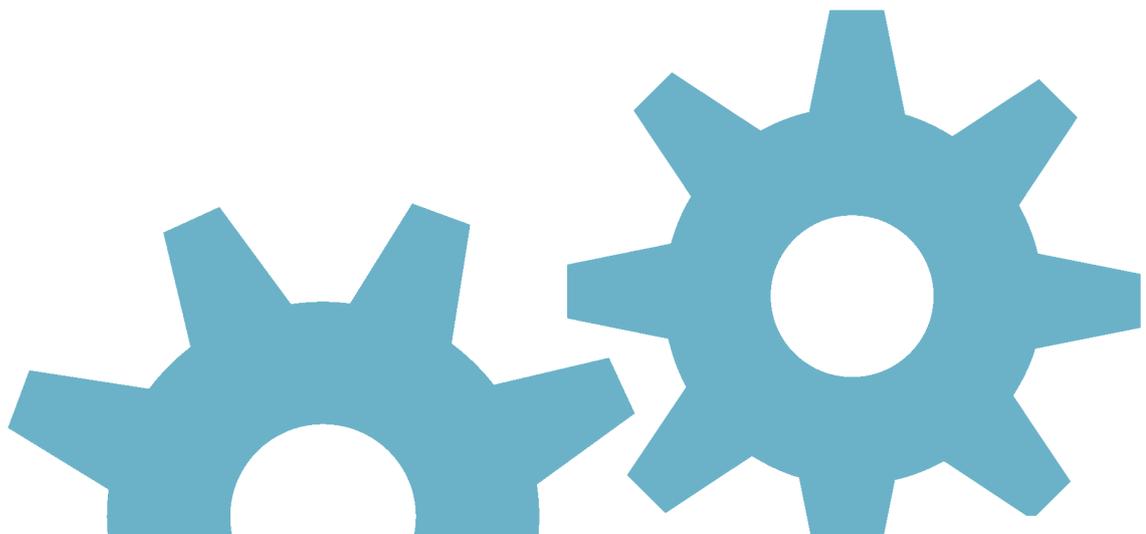
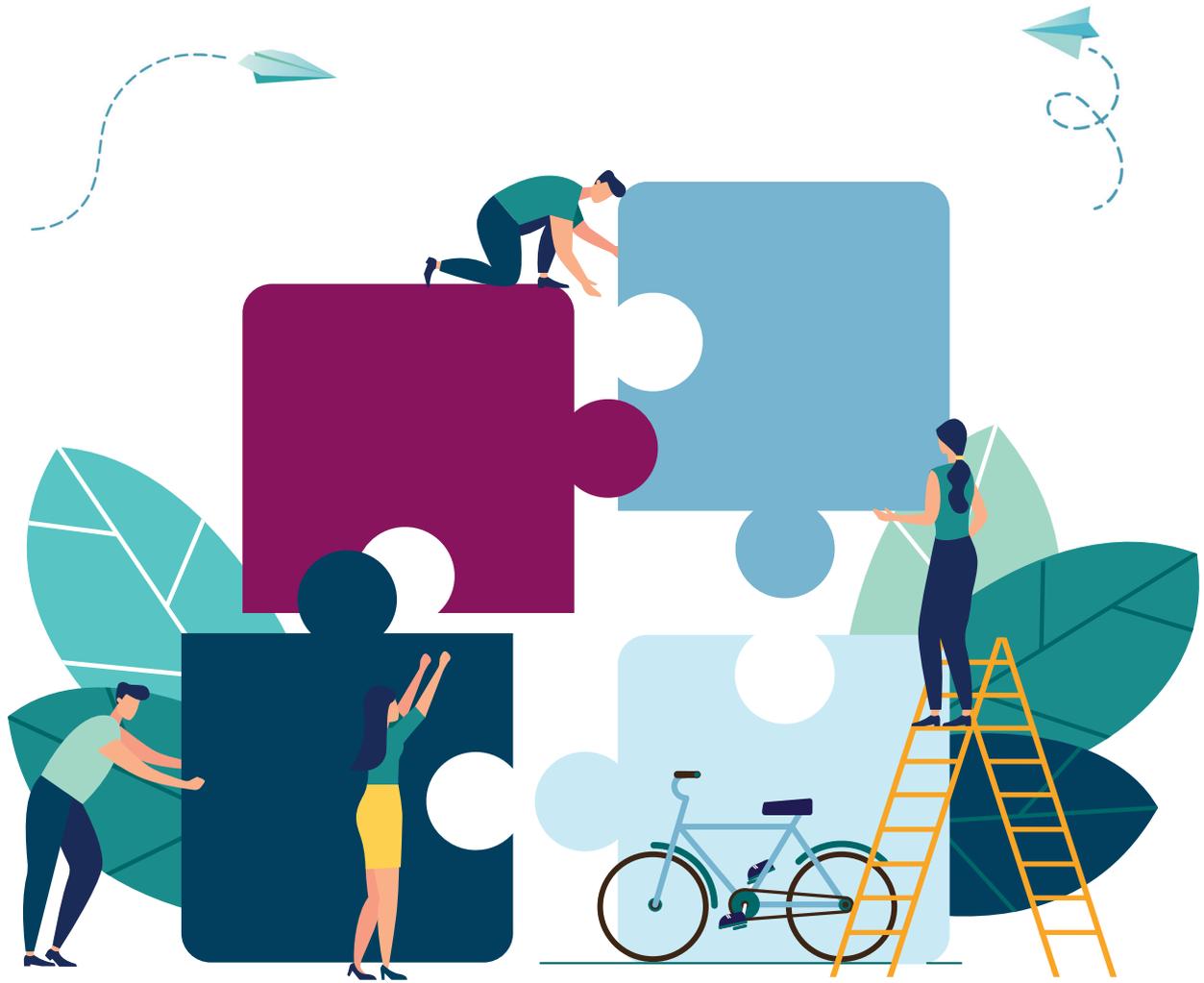
Im Bereich der Interessenvertretung können Arbeitende Hindernissen bei der Ausübung ihres Rechts gegenüberstehen, von einer Gewerkschaft vertreten und von kollektiven Vereinbarungen geschützt zu werden. Zu den diesbezüglichen Risiken gehört der ungenügende Schutz vor Repressalien bei dem Eintritt in eine Gewerkschaft. Außerdem geht es um die Möglichkeit, die anderen drei grundlegenden Arbeitsrechte auszuüben: Schutz vor Diskriminierung in Bezug auf die Beschäftigung und Tätigkeit, die Beseitigung von Zwangsarbeit und die Abschaffung der Kinderarbeit.

Es gab bereits zahlreiche Debatten zu der Frage, wie mit den Defiziten auf dem Gebiet der anständigen Arbeit bei atypischer Beschäftigung einschließlich der selbständigen Erwerbstätigkeit umzugehen sei. Die Europäische Säule Sozialer Rechte (European Pillar of Social Rights – EPSR) wurde im November 2017 gemeinsam vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission proklamiert. Sie stellte 20 Prinzipien und Rechte auf, um faire und gut funktionierende Arbeitsmärkte und Wohlfahrtssysteme zu unterstützen. Das 12. Prinzip dieser Säule besagt, dass Arbeitnehmer*innen sowie Selbständige unter vergleichbaren Bedingungen unabhängig von der Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf angemessenen sozialen Schutz haben. Als Teil der Umsetzung der EPSR hat die Europäische Kommission einen [Vorschlag für eine Empfehlung des Rates](#) für den Zugang zu sozialem Schutz für Arbeitnehmer*innen und Selbständige übernommen. Gemäß der Empfehlung einigte sich der Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (EPSCO) auf eine Empfehlung, und die [Empfehlung des Rates](#) ⁶ wurde formell im November 2019 angenommen.

Die Empfehlung zielt darauf ab, Minimalstandards im Bereich des sozialen Schutzes von Arbeitnehmer*innen und Selbständigen zu etablieren. Die Kommission empfiehlt den Mitgliedsstaaten, atypisch Beschäftigten und Selbständigen die Nutzung von Sozialversicherungssystemen zu ermöglichen (wodurch Lücken bei der Abdeckung geschlossen werden); Maßnahmen zu ergreifen, die es ihnen erlauben, adäquate soziale Leistungen als Mitglieder eines Programms aufzubauen und zu nutzen (adäquate effektive Abdeckung) und den Transfer von sozialen Sicherheitsleistungen zwischen verschiedenen Programmen zu ermöglichen sowie die Transparenz in Bezug auf soziale Sicherheitssysteme und Rechte zu erhöhen. Diese Initiative zeigt, dass die EU die Prekarität und das Risiko, die mit atypischer Beschäftigung verbunden sind, erkennt und erneut bestätigt, dass der Zugang zu sozialer Sicherheit ein grundlegendes Menschenrecht ist, unabhängig von der Art des Vertrages einer Person oder ihres Status auf dem Arbeitsmarkt.

Es scheint klar, dass weitere Lösungen auf institutioneller Ebene dringend benötigt werden, um auf die Herausforderungen zu reagieren. Als eine der traditionellen Herangehensweisen wurde die Rolle der Gewerkschaften mit ihren kollektiven Tarifverhandlungen erneut betont. Wie CICOPA, die internationale Organisation der Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften, in dem Strategiepapier *The Future of Work – Where do industrial and service cooperative stand?* (CICOPA, 2018) feststellt, haben Genossenschaften auch eine Rolle als Laboratorium gespielt, indem sie mit innovativen und nachhaltigen Formen von Arbeit und Beschäftigung experimentiert haben, die manchmal institutionalisiert werden. Aber warum und wie können Genossenschaften eine Antwort auf die Defizite auf dem Gebiet der anständigen Arbeit bei atypischer Beschäftigung bieten?

⁶ Empfehlung des Rates vom 8. November 2019 über den Zugang zu sozialem Schutz für Arbeitnehmer*innen und selbständig Beschäftigte (2019/C387/01)



WAS SIND ARBEITEREIGENE GENOSSENSCHAFTEN?

Eine Genossenschaft ist eine autonome Vereinigung von Personen, die freiwillig zusammengekommen sind, um ihre gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Hoffnungen durch den kollektiven Besitz und die demokratische Führung eines Unternehmens zu realisieren.⁷ Diese Bedürfnisse und Ambitionen können sich auf den Konsum und die Nutzung von Gütern und Dienstleistungen beziehen (Konsumgenossenschaften, Genossenschaften der Finanzdienstleistungen, Versicherungsgenossenschaften, Wohnungsbaugenossenschaften), auf produktive Tätigkeiten (Produzent*innen-Genossenschaften in Landwirtschaft, Fischerei und Handel) sowie auf Arbeit und Beschäftigung (Arbeitergenossenschaften). Manchmal wurden Genossenschaften etabliert, um auf unerfüllte Bedürfnisse der lokalen Gemeinschaft zu reagieren, indem Personen Arbeitende und Leistungsempfänger*innen sowie andere Akteure zusammenbringen (Sozialgenossenschaften).

In Europa haben jedoch die Mitgliedsstaaten unterschiedliche institutionelle Regelungen für Genossenschaften, die im Fall der Arbeitergenossenschaften besonders komplex sind. Während einige Genossenschaftstypen fest im Rechtssystem und/oder im öffentlichen Leben (Konsum-, Finanzdienstleistung-, Versicherung-, Handels- und Agrar-Genossenschaften) verankert sind, werden arbeitereigene Genossenschaften in jedem Mitgliedsland unterschiedlich anerkannt und definiert/reguliert. In diesem Report werden wir den Fokus auf vier unterschiedliche Genossenschaftsmodelle richten, in denen die Interessen der Mitglieder vor allem auf ihre Arbeit und Beschäftigung gerichtet sind: Arbeitergenossenschaften, Sozialgenossenschaften (basierend auf der Mitgliedschaft von Arbeitnehmer*innen), gemeinschaftliche Dienstleistungsgenossenschaften und neue Genossenschaftsmodelle für unabhängig Arbeitende (freelancers).

⁷ Die Aussage zur genossenschaftlichen Identität 1995 von ICA verabschiedet: www.ica.coop

ARBEITERGENOSSENSCHAFTEN:

Das Arbeitergenossenschaftsmodell repräsentiert Genossenschaften, die auf Arbeitereigentum basieren, einer der drei grundlegenden Arbeitsbeziehungen neben selbständiger und lohnabhängiger Beschäftigung. [Die weltweite Erklärung über Arbeitergenossenschaften \(World Declaration on Worker Cooperatives\)](#)⁸, die von der Generalversammlung der ICA 2005 verabschiedet wurde, bietet einen Standard für das Arbeitergenossenschaftsmodell auf internationaler Ebene. Eine Arbeitergenossenschaft wird dadurch charakterisiert, dass die Mehrheit der Angestellten Mitglieder und die Mehrheit der Mitglieder Angestellte sind, und das wichtigste Ziel darin besteht, nachhaltige Jobs zu schaffen und zu erhalten und Wohlstand für ihre Arbeiter-Mitglieder zu erwirtschaften. In Europa hat sich der Status der Arbeiter-Mitglieder im Laufe der Geschichte als ein Äquivalent für entlohnte Beschäftigung entwickelt (außer in Spanien), obwohl Arbeiter-Mitglieder nicht unter spezifische Arbeitgeber untergeordnet sind. Man versteht es so, dass ihre Arbeit der Genossenschaft als Rechtsperson unterstellt ist und von ihr überwacht wird.

SOZIALGENOSSENSCHAFTEN:

Das Modell der Sozialgenossenschaft repräsentiert vor allem Genossenschaften, deren primäres Ziel es ist, Güter und Dienstleistungen von allgemeinem Interesse zu produzieren. Die meisten von ihnen sind ganz oder zumindest teilweise im Eigentum ihrer Arbeitenden (und konzentrieren sich daher wie die Arbeitergenossenschaften auch auf die Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze). Dabei machen sie es abhängig von der nationalen Gesetzgebung möglich oder sogar verpflichtend, andere Arten von Mitgliedern einzubeziehen (Leistungsempfänger*innen, öffentliche Verwaltungen, Freiwillige usw.). Die [Weltstandards der Sozialgenossenschaften](#)⁹, die von der CICOPA-Generalversammlung 2011 verabschiedet wurden, definieren vier Hauptcharakteristika zur Unterscheidung: Mission explizit im allgemeinen Interesse; nicht-staatlicher Charakter; substantielle Vertretung der (Arbeiter-)Mitglieder; keine oder begrenzte Verteilung des Mehrerlöses.

GEMEINSCHAFTLICHE DIENSTLEISTUNGSGENOSSENSCHAFTEN:

Das Modell der gemeinschaftlichen Dienstleistungsgenossenschaften bezieht sich auf Produzentengenossenschaften im Allgemeinen. Um jedoch eine Verwechslung mit Produzentengenossenschaften im Primärsektor wie landwirtschaftlichen Genossenschaften und Fischereigenossenschaften zu vermeiden, benutzen wir hier den Begriff der ‚gemeinschaftlichen Dienstleistungsgenossenschaften‘.

Im Prinzip kann dieses Modell so definiert werden, dass Genossenschaften ihren Mitgliedern gemeinsame Dienstleistungen für die Förderung ihrer Produktion oder wirtschaftlichen Tätigkeiten anbieten, die sie eher auf eigene Rechnung als in Genossenschaften durchführen. Das Modell der gemeinschaftlichen Dienstleistungsgenossenschaft wird im Industrie- und Dienstleistungssektor je nach Rolle der produzierenden Mitglieder auch als ‚Handwerkergenossenschaft‘, ‚Freelancer-Genossenschaft‘ oder ‚Genossenschaft von unabhängigen Produzent*innen / Arbeitenden‘ bezeichnet.

⁸ www.cicopa.coop

⁹ www.cicopa.coop

Obwohl es ihr Name suggerieren könnte, ist es nicht ihr Hauptziel, Beschäftigungslösungen für Arbeitende zu liefern, sondern Dienstleistungen oder Ausrüstung zu vergemeinschaften. Aus diesem Grund handelt der Report nicht von der typischen selbstverwalteten Erwerbstätigkeit, sondern konzentriert sich stärker auf atypische Beschäftigung und problematische Situationen in der selbstverwalteten Beschäftigung. Dabei ist allerdings hervorzuheben, dass in Europa viele Genossenschaften durch Selbständige wie Bauern, Händler oder Handwerker organisiert worden sind. Viele dieser Genossenschaften haben eine bedeutende Größe erreicht und haben gewichtige Marktanteile in ihren Ländern sowie auf europäischer Ebene inne, insbesondere in den Sektoren Landwirtschaft, Handel und Pharmazeutika.

NEUE GENOSSENSCHAFTLICHE MODELLE FÜR UNABHÄNGIG ARBEITENDE UND FREIBERUFLER (FREELANCER):

In der letzten Zeit sind neue genossenschaftliche Modelle als Antworten auf die signifikante Zunahme neuer Arbeitsformen aufgetaucht, besonders für unabhängig Arbeitende und für Freiberufler (Freelancer). Wir werden diese Fälle detaillierter im nächsten Abschnitt behandeln.

Jedes dieser genossenschaftlichen Modelle zeichnet sich bezüglich der Arbeit und Beschäftigung seiner Mitglieder und Nicht-Mitglieder durch unterschiedliche Merkmale aus. Wie wir im nächsten Abschnitt sehen werden, liefern sie in Bezug auf atypische Beschäftigungen sowohl neue Probleme als auch spezifische Lösungen. Daher erscheint es hilfreich, die verschiedenen Zugänge und Blickwinkel, die von diesen genossenschaftlichen Modellen gewählt wurden, zu betrachten, anstatt das Thema der atypischen Beschäftigung von einem allgemeinen Genossenschaftskonzept aus anzugehen.



GENOSSENSCHAFTLICHE ANTWORTEN

Förderung von Normalarbeitsverhältnissen durch Arbeiter- und Sozialgenossenschaften

Arbeitergenossenschaften wurden von Leuten geschaffen, die in ihren Unternehmen und damit auch bei ihren eigenen Jobs mitreden können und/oder ihren Arbeitsplatz schützen wollten, der aus verschiedenen Gründen bedroht war (Verlagerung, Arbeitgeberruhestand oder -ausscheiden, Schließung auf Grund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten usw.). Da das Modell der Arbeitergenossenschaft in Europa unter dem System der modernen Beschäftigungsbeziehung entwickelt worden ist, das einen komplexeren Rahmen für Arbeitsschutz und Arbeitsrechte ähnlich wie bei einem Normalarbeitsverhältnis lieferte, war der Status der Arbeiter-Mitglieder eng mit der Idee der Standard-Beschäftigung verbunden. Daher ist die Mitgliedschaft in Arbeitergenossenschaften oft direkt mit einem Normalarbeitsvertrag verbunden.

- » In Bulgarien, Dänemark und Schweden, wo es keinen speziellen Rechtsrahmen für Arbeitergenossenschaften gibt, haben Arbeiter-Mitglieder den gleichen Status wie Beschäftigte.
- » Arbeiter-Mitglieder in Polen und Rumänien haben spezifische Vertragstypen mit ihren Genossenschaften, die jedoch als gleichrangig mit Arbeitsverträgen betrachtet werden.
- » Im Vereinigten Königreich gibt es keine rechtliche Definition von Arbeitergenossenschaften und Arbeiter-Mitgliedern. Daher wird das Normalarbeitsverhältnis von Arbeitergenossenschaften und ihren Mitgliedern als Norm angenommen. Dies unterscheidet die Arbeitergenossenschaften von Freelancer-Genossenschaften, in denen die Mitglieder Selbstständige sind.
- » In Frankreich werden Arbeitergenossenschaften durch ein spezifisches Gesetz für Arbeitergenossenschaften definiert und reguliert (Gesetz 78-763), das Arbeiter-Mitglieder als ‚angestellte Mitglieder‘ (associé employé) definiert, die einen Beschäftigungsvertrag mit der Genossenschaft haben.

- » In Italien können Arbeitergenossenschaften eine von drei Formen des Beschäftigungsverhältnisses gemäß der spezifischen Gesetzgebung zu Arbeitergenossenschaften wählen (Gesetz 142/2001): ein besoldetes Beschäftigungsverhältnis (forma subordinata) und zwei Formen der selbständigen Beschäftigung (autonoma oder rapporto di collaborazione coordinata non occasionale). Diese Gesetzgebung reguliert spezifische Arbeitsbedingungen für Arbeiter-Mitglieder, die in jeder Form von Beschäftigtenverhältnissen berücksichtigt werden sollten. Obwohl es keine verfügbaren Daten gibt, wird berichtet, dass die Mehrheit der Arbeitergenossenschaften sowie der Sozialgenossenschaften auf besoldeten Beschäftigungsverhältnissen beruhen.
- » In Spanien werden Arbeiter-Mitglieder (trabajo asociado) als eine besondere Form der Beschäftigung gesehen. Das spanische Genossenschaftsgesetz reguliert Arbeitsbedingungen von Arbeiter-Mitgliedern, um sicherzustellen, dass Arbeiter-Mitglieder in angemessener Weise geschützt sind. Arbeitergenossenschaften können eines der beiden Sozialversicherungssysteme wählen, eines für Angestellte (allgemeines System), das andere für Selbständige (spezielles System).¹⁰ Daher entscheiden sich viele Arbeitergenossenschaften mit einer bestimmten Größe für das allgemeine System, sodass Arbeiter-Mitglieder Zugang zu derselben Ebene der Sozialversicherungsleistungen haben können wie Angestellte.

Die Förderung und Entwicklung von Arbeitergenossenschaften hängt daher in vielen europäischen Ländern grundsätzlich mit der Förderung von Normalarbeitsverhältnissen zusammen. Dies bestätigt der Eurofound-Report „Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries“ („Genossenschaften und soziale Unternehmen: Arbeit und Beschäftigung in ausgewählten Ländern“), der betont, dass „eine klare allgemeine Präferenz für die Schaffung und Aufrechterhaltung dauerhafter Vollzeitjobs bestand, das Modell der ‚Normalbeschäftigung‘, das oft als Indikator für gute Arbeitsverhältnisse genutzt wird“. Arbeitende in den in der Fallstudie aufgeführten Unternehmen würden ihre Arbeitsqualität als hoch bewerten, sowohl insgesamt als auch im Vergleich mit ähnlichen Unternehmen (vgl. Eurofound, 2019).

Befassung mit Defiziten auf dem Gebiet anständiger Arbeit in Arbeiter- und Sozialgenossenschaften

Obwohl Arbeiter- und Sozialgenossenschaften eine bessere Möglichkeit für Normalarbeitsverhältnisse bieten, können Arbeiter- und Sozialgenossenschaften auch verschiedenen Arten von problematischen Situationen in Bezug auf atypische Beschäftigung gegenüberstehen.

Da die Mitgliedschaft mit Normalarbeitsverhältnissen zusammenhängt, bezieht sich die Frage der atypischen Beschäftigung in der Regel auf Arbeitnehmer*innen, die Nichtmitglieder sind, sowie auf Mitarbeiter*innen von außen, die in Teilzeit, für einen festgesetzten Zeitraum oder über einen unabhängigen Vertrag beschäftigt sind.

¹⁰ Es wird berichtet, dass diese Maßnahme ausnahmsweise von einer Arbeitergenossenschaft ergriffen wird, wenn sie ihre Aktivität startet, weil sie niedrigere Kosten hat als im generellen Regime. Sobald das Unternehmen genug erwirtschaftet, kann es zum generellen Regime überwechseln.

Obwohl häufig auch Nichtmitglieder ebenso wie Arbeiter-Mitglieder einen standardmäßigen Beschäftigungsvertrag erhalten, wurde auch Kritik gegenüber Arbeitergenossenschaften geäußert, die atypische Beschäftigungsverträge für Nichtmitglieder nutzen, besonders wenn eine Genossenschaft eine kleine Anzahl von Arbeiter-Mitgliedern und eine große Anzahl von Arbeiternehmer*innen umfasst, die Nichtmitglieder sind. In einigen Ländern stellt es keinen Konflikt mit den Rechtsrahmen (Genossenschaftsgesetzgebung oder Arbeitsgesetzgebung) dar, eine Mehrheit von Nichtmitgliedern unter den Arbeitnehmer*innen zu haben, aber es wird als eine Tatsache angesehen, die die Authentizität einer Genossenschaft schwächt. In anderen Ländern, in denen Arbeitergenossenschaften spezifisch reguliert werden, könnte dieser Faktor sie daran hindern, von bestimmten rechtlichen Rahmenbedingungen und Besteuerungsverfahren zu profitieren.¹¹

In Italien kämpft die Genossenschaftsbewegung gegen das Problem der falschen Arbeitergenossenschaften, die für die Ausbeutung der Arbeitenden genutzt werden, unabhängig davon, ob sie Arbeiter-Mitglieder oder Nichtmitglieder sind. Diese falschen Arbeitergenossenschaften werden von einer Gruppe von Einzelpersonen geschaffen und betrieben, wenden jedoch keinerlei genossenschaftliche Prinzipien an, z. B. in Bezug auf die Beteiligung der Mitglieder und die demokratische Unternehmensführung. In der Regel sind sie nur daran interessiert, Arbeitskräfte für bestehende Unternehmen zur Verfügung zu stellen, und haben kein eigenes Kerngeschäft. Sie sind so strukturiert, dass sie die abhängige Beziehung der Selbständigen in hierarchischen Versorgungsketten in bestimmten Branchen verstecken, beispielsweise in der Logistik.

Es gibt mehrere Gründe, die dazu führen können, dass Arbeiter-Mitglieder atypische Beschäftigungsverträge haben, beispielsweise eine ungenügende wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Genossenschaft, die persönliche Situation der Mitglieder, institutionelle Barrieren usw. In einigen Fällen wird eine Arbeitergenossenschaft als ein Projekt mit zunächst schwacher Geschäftskapazität gegründet und Mitglieder können nur in Teilzeit oder als unabhängig Arbeitende in der Genossenschaft arbeiten; daneben brauchen sie andere Jobs, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

An dieser Stelle spielt das Konzept der ‚gemeinsamen Hoffnung‘ oder des ‚gemeinsamen Bestrebens‘ der Mitglieder eine wichtige Rolle. Obwohl Mitglieder verschiedene Beschäftigungsverträge haben und unterschiedlich stark in dem Unternehmen eingebunden sind, erlaubt ihnen ihr gemeinsamer Wunsch nach einem besseren Arbeitsplatz eine gemeinsame Vision ihrer Arbeitsgemeinschaft. Mit diesem gemeinsamen Bestreben akzeptieren einige Mitglieder atypische Beschäftigungsverträge oder sogar ehrenamtliche Arbeit. In vielen Fällen besteht die Priorität darin, Mitglieder unter besseren Vertragsbedingungen zu beschäftigen, sobald das Unternehmen besser wirtschaften kann. Die Probezeit, in der die Kandidat*innen für die Mitgliedschaft in der Regel einen atypischen Beschäftigungsvertrag haben, kann als eine vorbereitende Etappe für den Eintritt in die Arbeitsgemeinschaft gesehen werden.

Dieses Bewusstsein einer Arbeitsgemeinschaft kann man in vielen Fällen von Belegschaftsübernahmen von Unternehmen finden, die Krisensituationen durchgemacht haben. Wenn Arbeitnehmer*innen ein Unternehmen von den vorherigen Eigner*innen übernehmen, die

¹¹ Zum Beispiel in Frankreich und Italien: Wenn eine Arbeitergenossenschaft bestimmte legale Bedingungen nicht erfüllt, wie zum Beispiel, dass die Mehrheit der Arbeiter*innen Arbeiter-Mitglieder sind, dann kann sie nicht von mehreren spezifischen Steuerregelungen profitieren. Um die Einhaltung der Regeln zu überprüfen, haben diese Länder einige Kontrollsysteme entwickelt, wie das Genossenschaftsaudit, das von der Genossenschaftsbewegung unter dem Mandat der Regierung durchgeführt wird.

das Unternehmen auf Grund einer schwierigen wirtschaftlichen Situation verlassen haben, ist es oft schwer, allen Arbeitenden einen Status als Arbeiter-Mitglieder in den besten Beschäftigungsvertragsbedingungen zu geben. Einige Mitglieder verlassen ihren Arbeitsplatz und einige akzeptieren möglicherweise atypische Beschäftigungsverträge. Häufig wird jedoch beobachtet, dass die Anstellung von früheren Kolleg*innen, die Mitglieder der Genossenschaft geblieben sind, Priorität hatte, sobald die Genossenschaft bessere Ergebnisse erzielt hat.

Die Situation in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse in den Sozialgenossenschaften, die auf Arbeitereigentum gegründet sind, ist ähnlich wie die in den Arbeitergenossenschaften. In Italien haben die meisten Sozialgenossenschaften einen großen Anteil von Arbeiter-Mitgliedern, die alle eine wichtige Rolle in der Genossenschaft spielen. Obwohl sie nicht das erstrangige Ziel der Sozialgenossenschaften des Typs A ist (die soziale Dienstleistungen für die Gemeinschaft erbringen), ist die berufliche Tätigkeit der Arbeiter-Mitglieder insofern ein wichtiges Anliegen der Sozialgenossenschaften, als dass sie eine klare Auswirkung auf die Qualität der angebotenen Dienstleistung hat. Für Sozialgenossenschaften des Typs B (deren Rolle die Integration benachteiligter Gruppen ist) wird stark empfohlen, dass benachteiligte Arbeitende Unterstützung durch die besten Beschäftigungsverhältnisse und einen standardmäßigen Beschäftigungsvertrag erhalten sollten.

Es wird jedoch auch berichtet, dass aufgrund der mit Dienstleistungsverträgen mit öffentlichen Institutionen verbundenen Unsicherheit sowie der sehr kostengünstigen Kriterien für öffentliche Ausschreibungen häufig atypische Beschäftigungsverträge in Sozialgenossenschaften des Typs A verwendet werden, insbesondere ‚parasubordinati‘ in Italien, die zwischen dem Angestellten- und Selbständigen-Status liegen.

Diese verschiedenen Defizite bezüglich anständiger Arbeitsbedingungen in Arbeiter- und Sozialgenossenschaften waren wichtige Anliegen der Genossenschaftsbewegung. Vor allem die Genossenschaftsbewegung, aber auch die öffentlichen Verwaltungen und die Gewerkschaften haben versucht, Lösungen für diese Situationen zu finden:

- » Die internationale Genossenschaftsbewegung, repräsentiert von der International Cooperative Alliance (ICA) und CICOPA, der internationalen Organisation der Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften, haben ihre eigenen Prinzipien und Standards entwickelt, um eine normative Grundlage für Genossenschaftsunternehmen bereitzustellen.
 - Das erste Genossenschaftsprinzip der ICA besagt, dass „Genossenschaften freiwillige Organisationen sind, deren Dienstleistungen allen Personen offen stehen, die sie nutzen können und bereit sind, die Verantwortlichkeiten einer Mitgliedschaft zu übernehmen, ohne geschlechtsbezogene, soziale, rassistische, politische oder religiöse Diskriminierung“. Dieses Prinzip kann auf die Beziehung zu Arbeitnehmer*innen, die Nicht-Mitglieder sind, angewandt werden. Im Prinzip sollten Arbeitnehmer*innen, die Nicht-Mitglieder sind, in jedem Stadium ihres Arbeitsvertrages zur Mitgliedschaft berechtigt sein, sofern die ordnungsgemäßen Verfahren befolgt werden.

- Die CICOPA World Declaration on Worker Cooperatives definiert das Ziel der Arbeitergenossenschaften als das Schaffen und Erhalten nachhaltiger Arbeitsplätze und die Erwirtschaftung von Wohlstand, um die Lebensqualität der Arbeiter-Mitglieder zu verbessern, menschliche Arbeit würdig zu gestalten, die demokratische Selbstverwaltung der Mitarbeiter*innen zu ermöglichen und Gemeinschaft sowie lokale Entwicklung zu fördern. Sie stellt als grundlegende Charakteristik von Arbeitergenossenschaften außerdem fest, dass die Mehrheit der Mitarbeiter*innen in einer bestimmten Arbeitergenossenschaft auch Mitglieder davon sind und vice versa.
- » In einigen europäischen Ländern, wie Frankreich, Italien, Spanien und Polen, besagt die Gesetzgebung, dass die Genossenschaftsbewegung in Kooperation mit den öffentlichen Institutionen überprüfen solle, ob Genossenschaften sich an die Genossenschaftsidentität und nationale Gesetzgebung halten. Wenn eine Genossenschaft sich nicht an gegebene normative Richtlinien hält, könnte sie nach einem entsprechenden Prozess das Recht verlieren, von bestimmten rechtlichen und steuerlichen Vorteilen für Genossenschaften zu profitieren, und schlimmstenfalls ihre Qualifikation als Genossenschaft verlieren.
- » In Italien ist im Gesetz zu Arbeitergenossenschaften festgelegt, dass kollektive Vereinbarungen zwischen nationalen Genossenschaftsföderationen und nationalen Gewerkschaften, die am repräsentativsten sind, auf Arbeitergenossenschaften angewandt werden sollten, um Arbeiterrechte und Arbeitsbedingungen (der Mitglieder und Nichtmitglieder) zu schützen. Das Phänomen der falschen Genossenschaften ist häufig bei Genossenschaften zu finden, die nicht an genossenschaftliche Organisationen angeschlossen sind und dementsprechend selten von den zuständigen Behörden kontrolliert werden. Aus diesem Grund hat die italienische Genossenschaftsbewegung dem Gesetzgeber verstärkte Maßnahmen gegen falsche Genossenschaften vorgeschlagen, einschließlich der regelmäßigen Kontrolle von Genossenschaften, die nicht an die genossenschaftliche Bewegung angeschlossen sind, sowie im Fall von Normverletzungen die Streichung ihres Genossenschaftsstatus.

Wachsendes Einkommen und Arbeitsmöglichkeiten für die selbstständig Beschäftigten durch gemeinsame Dienstleistungsgenossenschaften

Obwohl nicht jegliche selbständige Beschäftigung als atypische Beschäftigung betrachtet wird, stehen viele Selbständige und ihre Unternehmen angesichts der Vormachtstellung multinationaler Aktienkonzerne in unserer Wirtschaft vor der Schwierigkeit, auf dem Markt zu konkurrieren, und sie müssen mit einem hohen Maß an Unsicherheit bezüglich ihrer Arbeit umgehen.

Genossenschaften sind und waren ein wichtiges Werkzeug, um auf diese Sorgen der Instabilität und Unsicherheit zu reagieren und Selbständige im Allgemeinen zu organisieren und zu unterstützen. Agrargenossenschaften, Fischereigenossenschaften, Handwerker-genossen-

schaften, Handelsgenossenschaften und KMU-Genossenschaften wurden von und für diese Produzenten und Unternehmer organisiert. Die einzelnen Mitglieder können sehr unterschiedlich sein und reichen von einzelnen Produzenten oder Händlern in gefährdeten Situationen bis hin zu sehr aktiven und gut strukturierten KMUs. Obwohl der Name dieser Genossenschaften oft die Tätigkeit ihrer Mitglieder widerspiegelt, werden sie allgemein auch ihrer Funktion entsprechend als „gemeinschaftliche Dienstleistungsgenossenschaften“ bezeichnet. Ihre Hauptaktivitäten bestehen in Dienstleistungen zur Unterstützung der wirtschaftlichen Aktivitäten ihrer Mitglieder: Vermarktung der Produkte der Mitglieder, einschließlich gemeinsamer Werbung und Entwicklung von gemeinsamen Marken; kollektiver Kauf von Rohmaterialien, Handelsgütern, Ausrüstung oder Maschinen und Beschaffung von Räumlichkeiten, technischen Informationen, F&E, Ausbildung und Beratung. Obwohl diese Genossenschaften ihren Mitgliedern keine Normalarbeitsverhältnisse bieten können, tragen sie dazu bei, das Einkommen der Mitglieder zu erhöhen und zu stabilisieren, das Wirtschaften und die Konkurrenzfähigkeit ihrer Mitglieder zu verbessern ihre Anliegen hörbar zu machen. Auf diese Weise können diese Produzenten und Unternehmer verschiedene Dienstleistungen wahrnehmen, die zuvor aufgrund der geringen Größe ihres Unternehmens und wegen des Fehlens anwendbarer formaler Übereinkünfte nicht für sie zur Verfügung gestanden hatten. Weiterhin können sie sich schnell auf wechselnde wirtschaftliche Bedingungen einstellen, anstatt ihnen zu unterliegen. Eine horizontale Integration, die es ermöglicht, eine höhere Wirtschaftlichkeit zu erzielen und eine stärkere Verhandlungsmacht einzusetzen, gehört zu den Schlüsselstrategien der gemeinsamen Dienstleistungsgenossenschaften.

Nicht nur Produzent*innen und Unternehmer*innen, die ihr eigenes Unternehmen führen, sondern auch unabhängig Arbeitende haben ihre eigenen gemeinsamen Dienstleistungsgenossenschaften entwickelt. Sie behalten ihren Status als Selbständige und rufen gleichzeitig Genossenschaften ins Leben und treten ihnen bei, um auf verschiedene Dienstleistungen zuzugreifen, ein höheres Einkommen und zusätzliche Arbeitsgelegenheiten zu erreichen sowie die Gemeinschaft mit ihren Kolleg*innen zu stärken. Während die Genossenschaft nicht in der Lage ist, allgemeine Fragen in Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis zu lösen, trägt sie durch ihre angebotenen Dienstleistungen zur Erleichterung spezifischer Unsicherheiten bei der Arbeit bei. In ihrem Report „Nicht allein – Gewerkschaftliche und genossenschaftliche Lösungen für selbständig beschäftigte Arbeitende“ („Not alone – Trade union and cooperative solutions for self-employed workers“) präsentieren Conaty, Bird und Ross (2016) interessante Beispiele für Lösungen selbständig beschäftigter Arbeitender, die von Gewerkschaften und Genossenschaften sowie durch deren Zusammenarbeit erreicht wurden.



”

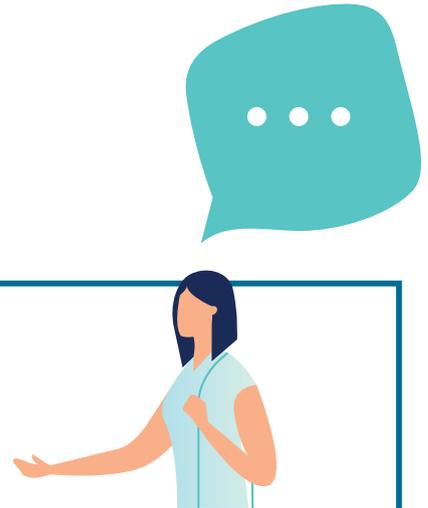
GENOSSENSCHAFTLICHE AGENTUREN FÜR SCHAUSPIELER*INNEN IM VEREINIGTEN KÖNIGREICH - EIN BEISPIEL FÜR GEMEINSCHAFTLICHE DIENSTLEISTUNGS- GENOSSENSCHAFTEN

*Im Vereinigten Königreich sind dreißig genossenschaftliche Agenturen in der Vereinigung Genossenschaftlicher Personalführung (Co-operative Personal Management Association, CPMA) organisiert, die von Equity gegründet und unterstützt wurde, einer nationalen Gewerkschaft von Schauspieler*innen (national actors' union). Jede dieser Schauspieler-Genossenschaften ist eine eigenständige Agentur und hat in der Regel 20 bis 35 Mitglieder. Genossenschaften helfen bei der Arbeitsbeschaffung, indem sie Schauspieler*innen mit Produzent*innen zusammenführen. Die Genossenschaften stellen die Jobsuchenden (Schauspieler*innen) nicht an und der Beschäftigungsvertrag wird zwischen den Schauspieler*innen und Arbeitgeber*innen geschlossen. Die Genossenschaft muss jedoch eine schriftliche Übereinkunft mit den Arbeitssuchenden haben, in der die Details der von den Genossenschaften angebotenen Dienstleistungen sowie die Provisionssätze aufgeführt werden. Die Genossenschaften werden von den Schauspieler*innen selbst geleitet, die oft auf freiwilliger Basis im Büro arbeiten. Die CPMA arbeitet mit Equitys Verhandlungsteams, um Equitys Tarifabkommen zu überarbeiten, die finanzielle Mindestvorsorgen und Mindesttarife umfassen. Auf die Entwicklung von Equitys (Tarif-)Vereinbarungen haben sie stets Einfluss, und bei gewerkschaftlichen Angelegenheiten werden sie von Equity hinzugezogen. CPMA ist auch in größeren Arbeitsgruppen über zukünftige Pläne in verschiedenen Beschäftigungsbereichen bei Equity vertreten.*

*CPMA beantwortet die Anfragen ihrer Mitglieder und arbeitet mit ihnen zusammen, um gute Geschäftspraktiken zu fördern und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen. Sie veranstalten Seminare ausschließlich für Mitglieder, bei denen Besetzungschef*innen und Mitgliederforen aufeinandertreffen und sich über genossenschaftliche Fragen austauschen, sowie Schulungen zur Entwicklung und Anwendung der Vereinbarungen von Equity. Die breite Mehrheit der Genossenschaftsmitglieder sind Mitglieder von Equity, aber CPMA kann dies aufgrund von Restriktionen durch den Trade Union and Labour Relations Act von 1992 nicht erzwingen: Dieser erklärt es für illegal, wenn Arbeitgeber*innen und Arbeitsagenturen zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern unterscheiden.*

Quelle: Conaty et al. 2016

“



Neue Genossenschaftsmodelle, die auf atypische Beschäftigung und selbständige Beschäftigung antworten

In den letzten Dekaden wurde selbständige Beschäftigung gefördert, um Innovationen voranzutreiben und Arbeitsplätze zu schaffen. Politische Entscheidungsträger*innen suchen Wege, wie sie mehr Menschen dazu ermutigen können, ihr eigenes Unternehmen zu gründen und selbständig zu werden. Man vermutet, dass eine wachsende Zahl von Leuten ihr Arbeitsleben autonomer und selbstbestimmter gestalten möchte und daher die Möglichkeit begrüßen würde, eine größere Kontrolle über die geleistete Arbeit sowie deren Zeit und Ort zu haben. Das ist für viele Selbständige der Fall, die ihr Unternehmen mit guten Arbeitsbedingungen und hoher Jobqualität führen. Dieser Typ der Selbständigen sollte gefördert werden, um wettbewerbsfähige, innovative Unternehmen und Arbeitsplätze mit hoher Qualität zu schaffen (Eurofound, 2017).

Dabei darf jedoch nicht vergessen werden, dass eine wachsende Anzahl von selbständig beschäftigten Arbeitenden (die wir im ersten Abschnitt als unabhängig Arbeitende identifiziert haben) mehr Arbeit für ein geringeres Einkommen leistet, unter der persönlichen wirtschaftlichen Unsicherheit leidet und mehr Zeit in die Suche nach neuen Verträgen als in ihre eigentliche Arbeit investiert. Gleichzeitig sind sie durch die Sozialsysteme nicht richtig abgesichert und ihre Arbeitskosten werden als ihre eigene Verantwortung betrachtet. Die neu entstehenden genossenschaftlichen Modelle sind speziell auf diese Gruppe ausgerichtet.

Neue Genossenschaftsmodelle wurden vor allem von und für unabhängig Arbeitende organisiert (die oft als Freelancer bezeichnet werden), die im bestehenden System der Beschäftigungsverhältnisse im Allgemeinen als Selbständige betrachtet werden. Anders jedoch als das traditionelle Arbeitergenossenschaftsmodell zielen sie nicht darauf ab, ihren Mitgliedern Normalarbeitsverhältnisse zu verschaffen. Die Mitglieder beschaffen und bearbeiten ihre Arbeitsaufträge individuell, wobei sie Autonomie und Flexibilität aufrechterhalten. Sie treten in die Genossenschaft ein, um sich mit bestimmten Anliegen in Bezug auf ihre Arbeit zu beschäftigen, besonders mit dem Zugang zu besserer sozialer Sicherheit. Die Genossenschaften bieten allerdings nicht nur ein höheres Maß an sozialer Sicherheit durch einen Beschäftigungsstatus, sondern unterstützen darüber hinaus ihre Mitglieder mit verschiedenen Dienstleistungen und fördern ein gemeinschaftliches Arbeitsgefühl im 21. Jahrhundert.

SMART BELGIUM

Smart Belgium wurde 1998 als gemeinnütziger Verein gegründet und wurde 2016 zu einer Multi-Stakeholder-Genossenschaft, die es Freiberufler*innen, Organisationen und Unternehmen ermöglicht, ihre Aktivitäten zu entwickeln, indem sie verschiedene Dienstleistungen vergemeinschaftet und ihnen so Zugang zu guten sozialen Sicherheitssystemen gibt, ohne dass sie ihre Autonomie aufgeben müssen. Smart Belgium bietet administrative, finanzielle und buchhalterische Dienstleistungen, Versicherungsdienstleistungen, rechtliche Beratungsdienstleistungen, Informationen und Schulungen, Coworking-Räume und gemeinsame Finanzwerkzeuge für Freiberufler, die vor allem im kreativen Sektor tätig sind, sowie seit einiger Zeit für Personen, die über Online-Plattformen arbeiten. Die meisten Aktivitäten von Smart beruhen darauf, Rechnungen in Löhne und Ausgaben zu verwandeln.

Die wichtigste Kategorie der Mitglieder von Smart sind jene, die die von der Genossenschaft zur Verfügung gestellten Dienstleistungen nutzen. Sie werden als „employee-entrepreneur-members“ (in etwa: „Angestellte-Unternehmer-Mitglieder“) bezeichnet. Solange sie Beschäftigungsverträge mit fixer Laufzeit haben, haben sie formell denselben Status wie Angestellte. 2018 gab es etwa 24.500 Angestellte-Unternehmer-Mitglieder und 261 permanente Mitarbeiter*innen. Im Rahmen der Multi-Stakeholder-Genossenschaft werden diese beiden Gruppen getrennt in der Führungsstruktur des Unternehmens zusammen mit anderen Stakeholdern vertreten (Partnern, Lieferanten usw.¹³). Freiberufler sind die Arbeitenden, die am stärksten in dem Leitungsgremium vertreten sind.

In Belgien macht das Sozialversicherungssystem eine klare Unterscheidung zwischen Arbeitnehmer*innen und Selbstständigen, und das System für Arbeitnehmer*innen wird für Arbeitende als vorteilhafter wahrgenommen. Außerdem ist der administrative Prozess in Bezug auf das Sozialversicherungssystem für jene, die kein ausreichendes Einkommen haben und alleine arbeiten (wie Freiberufler), komplex, beschwerlich und teuer, wenn er individuell gehandhabt werden muss. Smart Belgiums wichtigste Dienstleistung besteht darin, Freiberufler*innen mit einem Angestelltenvertrag als Angestellte von Smart auszustatten. Wenn Freelancer ihre eigenen Klienten finden, mit denen sie Bedingungen zu ihren angebotenen Produkten oder Dienstleistungen aushandeln, füllen sie online ein Auftragsformular aus. Sobald es vom Klienten unterschrieben wurde, schickt Smart ihm eine Rechnung. Eine Vertragsvereinbarung (einschließlich der Kosten) wird zwischen dem Freiberufler und Smart festgelegt. Smart wird dann während der Vertragsdauer zum Arbeitgeber des Freiberuflers, was es ihm erlaubt, ein Gehalt zu beziehen und Zugang zu zusätzlichen Rechten und Sozialleistungsanspruch zu erhalten. Smart regelt alle administrativen Prozesse als Arbeitgeber.

Es muss betont werden, dass sich Smart Belgium stark von einer einfachen Buchhaltungsfirma unterscheidet. Auch wenn das angebotene Vertragsmanagement eine der Hauptaktivitäten der Genossenschaft ist, um die praktischen Bedürfnisse der Nutzer*innen zu erfüllen, ist ihr Ziel letztlich die „individuelle sozioökonomische Entwicklung der Mitglieder, um ihre Aktions- und Arbeitsfähigkeit in der Welt in vollkommener unternehmerischer und solidarischer Autonomie zu stärken“ (§3 Social purpose, Statuten von Smart Coop). Smart hat verschiedene Arten von Dienstleistungen für Mitglieder entwickelt, darunter eine Versicherung, Instrumente zur gemeinsamen Finanzierung, Schulungen, die Bereitstellung von Informationen sowie Recherchen und Veranstaltungen, die den Wert der Arbeit von Freiberufler*innen deutlich machen und zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen beitragen sollen. Die permanenten Mitarbeiter*innen sind Berater*innen, die eng mit den individuellen Nutzer*innen in Bezug auf deren spezifischen Bedürfnisse zusammenarbeiten. Indem die Isolierung der einzelnen Arbeitenden überwunden wird und ihre sozialen Beziehungen gestärkt werden, wird es möglich, eine kollektive Dynamik zu entwickeln und eine Arbeitsgemeinschaft zu bilden.

¹² Erst kürzlich wurde die Möglichkeit für Dauerverträge für jene eröffnet, die das wünschen und es sich bei ihrer derzeitigen Tätigkeit leisten können.

¹³ 3/5 der Vorstandsmitglieder sollten von den Angestellten-Unternehmer-Mitgliedern (Kategorie-A-Mitglieder) gewählt werden und 2/5 von den Mitgliedern des Stammpersonals, Partnern und Zulieferern (Kategorie-B-Mitglieder).

”



DAS BEISPIEL DER VON SMART BELGIUM UNTERSTÜTZTEN PLATTFORM ARBEITER

2015 fand Smart Belgium heraus, dass einige Mitglieder und Nutzer*innen (die meist Freiberufler*innen im kulturellen und kreativen Bereich sind) auf der Onlineplattform eines Fahrradlieferdienstes tätig waren, um ihr Einkommen aufzubessern. Das Volumen der über Plattformen angebotenen Arbeit wuchs und die Anzahl der Nutzer*innen, die auf Onlineplattformen arbeiteten, erreichte 2016 etwa 450 Personen. Angeregt durch diese Zunahme eines neuen Arbeitstyps bei seinen Nutzer*innen untersuchte Smart Belgium ihre Arbeitsbedingungen und Probleme. Angesichts der Verhandlungsmacht der großen Anzahl von Nutzer*innen, die mit Onlineplattformen arbeiten, machte Smart eine Vereinbarung mit dem wichtigsten Lieferdienst für Lebensmittel, um dessen Nutzer*innen (die als Angestellte von Smart deklariert wurden) in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen zu schützen. Das schloss einen Mindestlohn und rechtzeitige Bezahlung, Mindestarbeitsstunden (3 zusammenhängende Stunden), garantiertes Einkommen, die Übernahme einiger Arbeitskosten, Schulungsangebote sowie freie Fahrradkontrollen ein.

Der Konkurs von einem der größten belgischen Plattformunternehmen für Lebensmittellieferungen illustrierte den Zusatznutzen des Smart-Modells und den Schutz, den es den Plattformarbeiter*innen bieten kann. Als das Unternehmen plötzlich bankrott war, ohne den Arbeitenden die Fahrrad-Lieferungen bezahlt zu haben, nutzte Smart seinen Fonds für gegenseitige Hilfe, um ihren letzten Arbeitsmonat zu bezahlen.

Nach der Einführung einer Reihe von institutionellen Maßnahmen zugunsten der Onlineplattform-Industrie (Vereinfachung administrativer Prozesse, Befreiung von Mehrwertsteuer und Sozialbeiträgen bei Einkommen, die durch die Plattform erzielt wurden, mit einer Begrenzung von bis zu 500 Euro pro Monat oder 6.000 Euro pro Jahr) lehnte es jedoch ein größeres Onlineplattform-Unternehmen ab, seinen Vertrag mit Smart zu verlängern und begann, Arbeitende des Fahrrad-Verleihs selbst direkt anzustellen, wobei es spezifische Vertragsformen nutzte. Das führte zu einer Verminderung des Arbeitereinkommens (von Bezahlung pro Stunde zu Bezahlung per Dienstleistung) und die Arbeitenden konnten sich nicht kollektiv organisieren.

Quelle: Jehin, 2018

“

Die Gemeinschaft wird auch durch verschiedene Veranstaltungen sowie durch „Smart in Progress“¹⁴-Arbeitsgruppen gefördert, an denen Genossenschaftler*innen direkt teilnehmen und Empfehlungen für die Entwicklung ihres gemeinsamen Unternehmens aussprechen. Diese Dynamik hat eine einzigartige Aktion für den Schutz von Arbeitenden auf Onlineplattformen möglich gemacht.

Die Erfahrung Smarts mit Plattform-Arbeitenden zeigt, dass das Genossenschaftsmodell konkrete Antworten auf aktuelle Probleme in der sich verändernden Welt der Arbeit liefern kann, aber auch, dass diese Lösungen schnell überholt sein können, wenn institutionelle Veränderungen eingeführt werden. Insbesondere in Bezug auf Onlineplattform-Arbeitende müssten genossenschaftliche Lösungen für ihre veränderten und vielfältigen Bedürfnisse ergriffen werden, da mehr und mehr staatliche Maßnahmen und Rechtsfälle den Weg zur formalen Anerkennung des Angestelltenstatus und für die Schaffung eines neuen legalen Status oder einer neuen Vertragsform frei machen. Diese Erfahrung von Smart zeigt auch, welchen Beitrag Genossenschaften für die Organisation atypisch beschäftigter Arbeitender durch die Bereitstellung praktischer Dienstleistungen leisten können, womit sie sichern, dass ihre Stimmen in der Öffentlichkeit gehört werden.

GENOSSENSCHAFTEN VON UNABHÄNGIG ARBEITENDEN IN FINNLAND

Finnland hat ein besonderes Modell von Genossenschaften, das auf Finnisch uososuustoiminta genannt wird. Obwohl sie als „neue Arbeitergenossenschaften“ übersetzt werden können, nennen wir sie hier „Genossenschaften unabhängig Arbeitender“, um eine Verwechslung mit dem traditionellen Arbeitergenossenschaftsmodell zu vermeiden. Nach finnischer Gesetzgebung sind die Mitglieder jedoch Angestellte der Genossenschaft. Während in den Arbeitergenossenschaften Arbeit und Unternehmensführung zusammenlaufen, agiert die Genossenschaft der unabhängig Arbeitenden mehr als Vermittlerin für die professionelle Arbeit von Individuen.

Die ersten Erfahrungen wurden in den frühen 1990er Jahren als eine Selbsthilfeloösung gegen Massenarbeitslosigkeit gemacht. Zu Beginn wurden die Genossenschaften mit Unterstützung von lokalen Arbeitslosenvereinen organisiert. Die Idee der Genossenschaften war es, die Arbeitskraft ihrer Mitglieder an andere Unternehmen oder Haushalte zu vermitteln, die vorübergehend oder permanent Arbeitskräfte benötigten. Das Hauptziel der Genossenschaft war dabei, ihren Mitgliedern Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten und ihnen zu helfen, (wieder) auf den Arbeitsmarkt zu kommen. Aus diesem Grund wurden diese Genossenschaften oft als „Arbeitsgenossenschaften“ vorgestellt (Pättiniemi, 2001). In diesen Genossenschaften, anders als im traditionellen Modell der Arbeitergenossenschaften, wurden Mitglieder nicht permanent von der Genossenschaft beschäftigt. Manche Mitglieder wurden von den Genossenschaften angestellt, andere waren nicht angestellt und erhielten Arbeitslosenhilfe vom Staat.

Am Ende der 1990er Jahre begannen allerdings diese nach der Rezession entstandenen Genossenschaften, sich von branchenübergreifenden Akteuren mit dem Ziel der Arbeitsintegration zu Gemeinschaften von Fachkräften zu transformieren, die sich auf einzelne Bereiche konzentrieren, was die heute vorherrschende Art dieser Genossenschaften ist. Diese entste-

¹⁴ <https://smartbe.be/fr/smart-progress/>

hen schnell in neuen Bereichen, insbesondere in wissensintensiven Sektoren und auf den Gebieten von Kunst, Kultur und Medien, in denen Dauerarbeitsverhältnisse selten sind (Puusa und Hokkila, 2019). Es wird berichtet, dass es im Jahr 2016 460 Genossenschaften dieses Typs gab, mit fast 2.500 Arbeiter*innen-Mitgliedern.

Indem sie in diese Genossenschaften eintreten, werden unabhängigArbeitende zu Angestellten, anstatt Selbstständige zu sein, wobei sie ihre Autonomie und Flexibilität als Eigentümer*innen ihrer Genossenschaft beibehalten. Dies ist auf Grund der finnischen Gesetzgebung möglich, die den Status einer Person, die weniger als 15 % Anteil an einem Unternehmen hat, als den eines/einer Angestellten betrachtet. Wenn es mehr als sieben Personen in einer Genossenschaft gibt und jedes Mitglied weniger als 15 % des gesamten Kapitals innehat, kann daher ein Mitglied das Recht auf Arbeitslosenhilfe und Krankheitsurlaub beanspruchen, was beides nur für Angestellte zur Verfügung steht.





LILITH - EINE FALLSTUDIE DES FINNISCHEN MODELLS

Lilith ist eine finnische Genossenschaft von unabhängigArbeitenden in verschiedenen kreativen Bereichen, wie Kultur, Kunst, Handwerk, Design, Wellness, Entwicklung, Dienstleistungen und Medien.

*Sie wurde 1997 von einer Gruppe von Musiker*innen und Produzent*innen gegründet. Heute ist Osuuskunta Lilith¹⁵ die größte Genossenschaft ihrer Art in Finnland, mit über 400 Mitgliedern und einem jährlichen Umsatz von 3 Mio. EUR. Zu ihren Mitgliedern gehören eine Produktionsstätte sowie ein Verlag und sie haben viele der bekanntesten finnischen Künstler*innen an Bord.*

Liliths Geschäftsmodell, das gemeinsam mit seinen Mitgliedern entwickelt wurde, ist so ausgelegt, dass es seinen Arbeiter-Mitgliedern den Status von Angestellten garantiert und ihnen eine sichere, geschützte Arbeitsumgebung sowie einen Ort bietet, an dem sie sich auf eine Vielzahl von Berufen und Fähigkeiten konzentrieren können. Um dieses Ziel zu erreichen, kümmert sich die Genossenschaft um alle rechtlichen Verpflichtungen (Sozialversicherungsbeiträge, Steuern usw.), die Arbeitgeber gemäß der finnischen Gesetzgebung erfüllen müssen. Zusätzlich versorgt sie ihre Mitglieder mit Trainingskursen, Workshops, Arbeitsräumen, Werkzeugen und Ausrüstung und Rabatten auf verschiedene Produkte und Dienstleistungen sowie Möglichkeiten zur Netzwerkbildung, informellem und sozialem Austausch und gemeinsamer Erholung.

Arbeiter-Mitglieder nehmen jährlich an der Generalversammlung teil und wählen einen Rat aus drei bis sieben Personen für die nächsten 12 Monate. Der gewählte Rat organisiert die Leitung der Genossenschaft: Er entscheidet über die Anträge auf Mitgliedschaft und stellt das Büropersonal einschließlich des geschäftsführenden Direktors/ der geschäftsführenden Direktorin ein, der/die für die täglichen Geschäfte zuständig ist. Tag für Tag strebt die Genossenschaft eine transparente und inklusive Verwaltung an, die direkt zugänglich ist, Anfragen zulässt, Befragungen durchführt, usw.

*Diese Arbeitsmethode, die von den Lilith-Mitgliedern als „kollaborativ“ bezeichnet wird, scheint einige Vorteile zu haben: Sie ermöglicht es den Menschen, voneinander zu lernen, ermutigt zur Zusammenarbeit und stärkt die Vertrauensbildung. So baut sie eine nachhaltige Arbeitskultur auf, in der jede*r in Bezug auf den sozialen Schutz ein gleichgestelltes Mitglied ist.*

¹⁵ www.lilith.fi/en

Zurzeit konzentriert sich die Genossenschaft auf die kommunale Seite ihrer Dienstleistungen: Indem sie Kooperation, gemeinsame Projekte und gemeinschaftliche Kommunikation ermöglicht, versucht sie, eine stärkere Interaktion zwischen ihren Mitgliedern und auch der Verwaltung sicher zu stellen.

Ein wesentliches Ziel der Genossenschaft ist die Verbesserung des Einkommens, der Beschäftigung und der Karriereaussichten ihrer Mitglieder. Jobs werden auf zwei Wegen bereitgestellt: Die meisten Mitglieder bringen beim Eintritt in die Genossenschaft bereits etablierte Beziehungen zu Klient*innen mit, und manchmal erhält die Genossenschaft Aufträge von Klient*innen und findet geeignete Mitglieder, die die Aufgaben ausführen können.

Lilith ist ein erfolgreiches Beispiel dafür, wie das Genossenschaftsmodell nachhaltige Arbeit, sozialen Schutz und Flexibilität für die hybriden und multiprofessionellen Jobs der Zukunft im relativ instabilen Kreativ- und Kunstsektor Finnlands liefern kann.

“



UNTERNEHMENS- UND BESCHÄFTIGUNGSGENOSSENSCHAFTEN IN FRANKREICH

Unternehmens- und Beschäftigungsgenossenschaften (*Business and Employment Cooperatives*, BEC; *Coopérative d'activité et d'emploi*, CAE) in Frankreich waren ursprünglich als eine spezifische Form der Arbeitergenossenschaft mit dem Ziel entwickelt worden, Personen, die ein eigenes Unternehmensprojekt starten wollen, nach einer Probezeit mit vollwertigen Rechten und Schutz als Angestellte zu versorgen.

Ferner sollen sie Zugang zu verschiedenen Bürodienstleistungen erhalten, solange sie zur Genossenschaft gehören und ihre Tätigkeit als ihre Mitglieder aufrechterhalten wollen. Die erste CAE wurde 1995 in Lyon von einer Gruppe von Personen gegründet, die erkannten, wie ineffektiv die bisherigen Maßnahmen waren, die zur Unternehmensgründung ermutigen sollten. Daher gründeten sie eine neue Organisation, die darauf abzielt, Personen bei ihren unternehmerischen Schritten zu unterstützen. Heute gibt es etwa 150 CAE in Frankreich, mit 7.000 Unternehmer*innen-Angestellten (*entrepreneur-salarié*) und 3.000 Projektträgern mit einem Unterstützungsvertrag (Boudes, 2019).

Nachdem ihnen 2014 die rechtliche Anerkennung über das Gesetz für soziale und solidarische Ökonomie garantiert worden war, sind sie jetzt als eine besondere Form von Genossenschaften anerkannt. Sie stehen nicht nur Personen offen, die ihr eigenes Unternehmen aufbauen, sondern auch denen, die ihre Probezeit abgeschlossen haben und bereits über ein eigenes Unternehmen und Klient*innen verfügen, wie die meisten Freiberufler. Ihr Status wird an den von Angestellten angeglichen und sie können Mitglieder der Genossenschaft sein. Zu diesem Zweck wurde der neue Status des „Angestellten-Unternehmers“ nur für CAE im französischen Arbeitsrecht geschaffen (L. 7331-1 – 7332-7). Er zeichnet sich durch eine höhere Stufe von Arbeitsrechten und -schutz im Vergleich mit ähnlichen Rechtsstatus aus, die für flexible Arbeitsformen, wie die *auto-entrepreneurs* und Dachgesellschaften (*portage salarial*) eingeführt worden sind.

Konkret bieten die CAE ihren Mitgliedern einen Drei-Stufen-Weg an, der Unternehmertum, Beschäftigung und Zusammenarbeit kombiniert. Wenn man in eine CAE eintritt, unterschreiben die Projektträger zunächst einen Mentoren-Vertrag, sodass sie ihre Projekte durch Treffen, Workshops, Trainings und Unterstützung durch persönliche Berater*innen stärken und aufbauen können. Während der Entwicklung ihrer Projekte behalten die Mitglieder ihren früheren Status und ihre Rechte. Ein Beispiel: Ein Unternehmer, der als Angestellter Teilzeit arbeitet oder eine Arbeitslosenunterstützung erhält, kann die verschiedenen Einkommen kombinieren (bis zu einem festgelegten Grad für soziale Unterstützung).

Obwohl die Unternehmer*innen ihre eigene Expertise einsetzen und Klienten für ihre eigenen Produkte werben, müssen sie keine rechtliche Struktur schaffen, da die Genossenschaft den Klienten die Rechnung stellt. Demnach unterschreiben die Unternehmen einen Angestelltenvertrag mit der Genossenschaft, wenn die Tätigkeit stabil genug geworden ist. Der erzielte Umsatz wird dann von den vergemeinschafteten Abteilungen der Genossenschaft (Buchhaltung, Leitung usw.), die mit Personal ausgestattet sind, durch die „dauerhaften/Back-Office-Mitarbeiter*innen“ in ein Gehalt umgewandelt. Jede*r Unternehmer*in hat seine eigene Rechnungsführung innerhalb der CAE und sein Gehalt wird gemäß dem zuvor geschätzten Umsatz ausgezahlt.

Nach der zweiten Phase müssen die Unternehmer*innen und die Genossenschaft entscheiden, ob sie sich langfristig verpflichten wollen. Wenn sie sich dafür entscheiden, müssen die Angestellten-Unternehmer*innen innerhalb von drei Jahren Mitglieder der Genossenschaft werden und sich dann an dem Mitgliedschafts-Grundkapital beteiligen, Genossenschaftsanteile akquirieren und sich in der Leitung der Genossenschaft engagieren. Ihrem Antrag auf Mitgliedschaft muss von der Versammlung aller Genossenschaftsmitglieder zugestimmt werden.

”



COOPANAME – FALLSTUDIE EINER CAE

*Coopaname, eine Pariser CAE, wurde 2004 gegründet. Mittlerweile ist sie eine der größten CAE in Frankreich mit etwa 850 Arbeitenden (Unternehmer*innen mit einem Unterstützungsvertrag, Angestellte-Unternehmer*innen, permanente Belegschaft usw.), die allein oder mit anderen wirtschaftliche Tätigkeiten in verschiedenen Sektoren ausführen, beispielsweise Ausbildung, Computer, Handwerk, Kommunikation, Landschafts- und Grünflächenpflege, mit einem Umsatz von fast 10 Mio. EUR. Etwa 300 von ihnen sind Mitglieder, die an dem Mitgliedergrundkapital teilhaben. Von ihnen arbeiten etwa 50 Mitglieder zudem jährlich für die Genossenschaft in verschiedenen Gremien wie dem Vorstand, dem sozialen und wirtschaftlichen Komitee oder dem Ethik- oder Schulungskomitee. Das Mandat für die allgemeine Leitung und den Vorsitz des Rates wird kollektiv durchgeführt (heute gibt es drei allgemeine Ko-Direktor*innen und zwei Ko-Präsident*innen des Rates, zwischen denen immer ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht) und ist zeitlich begrenzt (zwei konsekutive Amtszeiten, d. h. 6 Jahre). In allen Gremien haben die Angestellten-Unternehmer*innen die Mehrheit.*

Coopaname ist eine lebendige Organisation, die sich stets pragmatisch an interne Entwicklungen und an den Druck der Umgebung anpassen musste. Dadurch wurde sie zu einem Laboratorium für eine neue Wahrnehmung von Arbeit und Beschäftigung sowie für neue Beschäftigungs- und Unternehmensformen. Arbeitende bauen ein gemeinsames und demokratisches Unternehmen, um kollektivere Formen des Schutzes (Arbeitsrechte, berufliches Training, Risikobündelung, soziale Solidarität) und das Potential für Kooperation zu erlangen. All diese Dinge erlauben es ihnen, ihren Beruf unter guten wirtschaftlichen, sozialen und ethischen Bedingungen auszuüben. Sie betrachten sich selbst weder als Angestellte noch als Selbstständige, sondern als gemeinschaftlich arbeitende Personen, die ein Konzept entwickeln, in dem die Arbeitsbeziehung mehr auf einer sozialen Verpflichtung beruht als auf Hierarchien oder kommerziellen Gegebenheiten. Dieses Konzept beschreibt die Konturen einer neuen Organisationsform: „Gegenseitigkeit von Arbeit“ (mutualité de travail).

Auf ihrer Website¹⁶ gibt Coopaname an, „politisch“ zu sein („Coopaname, c’est politique“) und das tun zu wollen, „was wir mögen, in unserem eigenen Tempo, mit denen, die wir mögen, in einer gemeinsamen und unterstützenden Umgebung“, sowie eigene Entscheidungen treffen zu wollen, anstatt von anderen auferlegten Entscheidungen zu folgen, „indem wir Mitglied eines Unternehmens werden, das unser gemeinsames Arbeitsinstrument ist“.

Quelle: Nony und De Grenier, 2019; Boudes, 2019; Website von Coopaname

“

¹⁶ www.coopaname.coop/article/coopaname-cest-politique

UNTERNEHMENS-IMPULSGENOSSENSCHAFTEN IN ANDALUSIEN, SPANIEN

In Andalusien wurde 2011 ein der französischen CAE sehr ähnliches Genossenschaftsmodell eingeführt. Das Ziel der Unternehmens-Impulsgenossenschaft (BIC, *cooperativa de impulso empresarial*) ist es, die unternehmerischen Initiativen der Mitglieder zu leiten und sie mit bestimmten gemeinsamen Dienstleistungen zu versorgen, wodurch eine Umgebung geschaffen wird, in der sie ihre professionelle Aktivität planvoll ausführen können. Diese Genossenschaften sind ein Subtyp der Arbeitergenossenschaften, aber sie konstituieren eine Mischform zwischen Arbeitergenossenschaften und Dienstleistungsgenossenschaften. Die Arbeitsmethode ähnelt dabei der der CAE. Ihr Ziel ist es, unternehmerische Initiativen der Mitglieder durch professionelle Begleitung zu kanalisieren und Unterstützung beim Erwerb von unternehmerischen Fähigkeiten und der Entwicklung der Initiativen zu bieten. So können die Mitglieder selbst unternehmerisch aktiv werden. Festes Personal und Mitglieder, die ihre Aktivitäten ausprobieren, werden als *trabajo asociado* bezeichnet (Arbeiter-Mitglieder). Da Arbeitergenossenschaften Zugang zum sozialen Sicherheitssystem für Angestellte haben und das Genossenschaftsgesetz Arbeitsschutz und -rechte der Arbeiter-Mitglieder regelt, können die Unternehmer-Mitglieder in BICs ein höheres Maß an sozialer Sicherheit mit sowie administrative Unterstützung durch die Genossenschaft genießen, solange sie ihre unternehmerische Tätigkeit aufrechterhalten.

DIE WICHTIGSTEN GEMEINSAMEN EIGENSCHAFTEN DER NEUEN MODELLE

Obwohl sie aus unterschiedlichen Gründen initiiert worden sind und sich in unterschiedlichen institutionellen Kontexten entwickelten, haben diese vier Modelle einige gemeinsame Eigenschaften.

1

⋮

Ihre ursprünglichen Ideen entstanden aus Initiativen, die der der Arbeitslosigkeit oder Unsicherheit bestimmter professioneller Gruppen durch unternehmerische Tätigkeiten entgegenwirken wollten. Mit der Zeit wurden sie jedoch zu ähnlichen Modellen, die genutzt werden, um die gemeinsamen Bedürfnisse der unabhängigArbeitenden zu erfüllen, wie den Zugang zu besserer sozialer Sicherheit und Back-Office-Dienstleistungen sowie Unterstützung dabei, das Gefühl von Einsamkeit zu überwinden.

2

⋮

Angesichts der Tatsache, dass die meisten Mitglieder einen Zeitvertrag oder Teilzeitvertrag haben oder – im Falle des finnischen Modells – sogar einen Null-Stunden-Vertrag haben, befinden sie sich weiterhin in einem Status der atypischen Beschäftigung. Für einige von ihnen ist die Arbeit, die bei der Genossenschaft gemeldet wird, nur ein Teil ihrer Aktivitäten. Die Arbeit unter Vollzeit- und unbefristeten Verträgen ist nicht unbedingt das Hauptziel der Gewerkschaftsmitglieder.

3

Die wichtigste Rolle dieser Genossenschaften ist es, unabhängig Arbeitenden einen besseren Zugang zu einer Absicherung durch die Sozialversicherung zu verschaffen. In ihren Ländern werden unabhängig Arbeitende im Allgemeinen als Selbstständige angesehen. Da ihre Situation sich jedoch von der von Freiberufler*innen unterscheidet, die ihr eigenes Unternehmen leiten, sehen sie sich oft in einer Art Niemandsland, in dem es für sie nicht möglich ist, hinreichend in das existierende soziale Sicherheitssystem einbezogen zu werden. Die Genossenschaftsmodelle spielen eine wichtige Rolle, da sie diese Lücke pragmatisch schließen.

4

Die Genossenschaften stellen professionelle Dienstleistungen für die Verwaltung verschiedener administrativer Aufgaben zur Verfügung, deren individuelle Lösung den unabhängig Arbeitenden häufig schwerfällt. Sie halten ihre Mitglieder informiert über rechtliche und institutionelle Veränderungen in Verbindung mit ihrer Arbeit und Beschäftigung. Dies ist ein sehr wichtiger Beitrag im Kontext einer sich ständig verändernden Arbeitswelt mit zunehmender behördlicher Komplexität. Es wird oft beobachtet, dass dieses Gefühl, von der Genossenschaft „betreut zu werden“, dazu führt, dass sich die unabhängig Arbeitenden zu einer Arbeitsgemeinschaft zugehörig fühlen.

5

Die genossenschaftlichen Modelle konnten ihre Lösungen entwickeln, indem sie bestehende institutionelle Vereinbarungen nutzten. Smart und die finnischen Genossenschaften unabhängig Arbeitender waren in der Lage, einige Regelungen in ihrem komplexen sozialen Sicherheitssystem aufzugreifen, wie z.B. die zeitweiligen Verträge für Künstler*innen (Smart) oder den Zugang der Ko-Eigentümer von weniger als 15 Prozent der Unternehmensanteile für die soziale Sicherheit von Beschäftigten (Finnland). Ihre Lösungen sind anerkannt und als normale Praktiken in ihrem System angenommen worden, obwohl es dazu weiterhin Kontroversen¹⁷ gibt.

¹⁷ Da das finnische Modell nicht auf einem spezifischen Rahmen für diese Art von Genossenschaften, sondern auf Praxis basiert, kann es leicht durch institutionelle Veränderungen destabilisiert werden. Aufgrund einiger Schwierigkeiten und fehlender Klarheit hat die verantwortliche öffentliche Institution für soziale Sicherheit widersprüchliche Interpretationen des Status der Genossenschaftsmitglieder vorgenommen. Daher will die Genossenschaftsbewegung die offizielle Interpretation des Beschäftigungsverhältnisses in Bezug auf dieses Modell von Genossenschaften und ihre Mitglieder klären. Sie schlägt einen „Standard der Beschäftigungsbeziehung“ vor, welcher ursprünglich von der Arbeiterbewegung gefördert wurde, um die durch Plattformen verursachten Probleme zu behandeln.

CAE in Frankreich und BIC in Spanien konnten sich dank der bestehenden genossenschaftlichen Modelle, insbesondere der Arbeitergenossenschaften, in ihren Ländern entwickeln. Die Anerkennung von Arbeiter-Mitgliedern als Angestellte (Frankreich) oder der Zugang von Arbeitermitgliedern zum sozialen Sicherheitssystem für Beschäftigte (Spanien) hat einen grundlegenden Rahmen geschaffen, in dem unabhängig Arbeitende Zugang zu Arbeitsschutz und -rechten erhalten können, die für Angestellte vorgesehen waren.

6

Diese genossenschaftlichen Modelle zeigen, dass praktische Lösungen für erweiterte soziale Sicherheit für unabhängig Arbeitende bereits existieren. Der Beitrag der Genossenschaften ist jedoch nicht auf diese praktischen Lösungen beschränkt. Der Fall der Plattform-Arbeitenden, die von Smart unterstützt werden, zeigt zwar, dass institutionelle Veränderungen Lösungen für die Bedürfnisse der Arbeitenden oder sogar der Institutionen selbst bewirken können. Es erscheint allerdings klar, dass die Schlüsselrolle, die von den Genossenschaften ausgeübt wird, nicht ersetzt werden kann: Sie schaffen eine kollektive Dynamik als einen neuen Typ von Arbeitsgemeinschaft. Diese Dynamik kann eine treibende Kraft dafür sein, andere Fragen im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung anzugehen, und sie wird die Vertretung der unabhängig Arbeitenden im öffentlichen Raum stärken, sodass sie in der Lage sind, an der Verbesserung der institutionellen Regelungen teilzuhaben.

Hin zu einer neuen Arbeitsgemeinschaft in der Plattform-Wirtschaft

In letzter Zeit haben neue Unternehmensmodelle, insbesondere jene von Onlineplattformen, viel Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Die Wirtschaft, die um sie herum neu entsteht, hat unterschiedliche englischsprachige Bezeichnungen wie *sharing economy*, *on-demand economy*, *collaborative economy*, *peer-to-peer economy*, *access economy* oder *crowd economy*. Arbeit und Beschäftigung in dieser neuen Wirtschaft werden zu einem großen gesellschaftlichen Problem, da die neu geschaffenen Formen von Arbeit und Beschäftigung hauptsächlich auf atypischer Beschäftigung oder selbständiger Beschäftigung beruhen und oft mit Prekarität assoziiert werden.

Wenn man über die oben behandelten Modelle hinausblickt, so hat sich das Plattform-Genossenschaftswesen als genossenschaftliche Antwort auf die Plattform-Wirtschaft herausgebildet.



Das Plattform-Genossenschaftswesen bezieht sich nicht nur auf Genossenschaften, die Onlineplattformen nutzen, sondern ist generell eine Bewegung, die sich auf kollektivem und demokratischem Besitz der digitalen Dienste gründet, unabhängig von der rechtlichen Form, in der sie genutzt werden. Die Idee entstand aus der Kritik an der ausbeuterischen *on-demand economy*. Zwei US-amerikanische Forscher und Aktivisten, Trebor Scholz und Nathan Schneider, schlugen die Idee als eine Alternative zu dem in der *on-demand economy* eingesetzten Risikokapital vor, womit sie das genossenschaftliche Modell einführen wollten und versuchten, im Entstehen befindliche Initiativen zu erkennen. Über Konferenzen und Treffen weltweit verbreitete sich die Idee genossenschaftlicher Plattformen sehr schnell und zog wachsendes Interesse auf sich.

Die grundlegende Idee des Plattform-Genossenschaftswesens ist klar: Neue Unternehmensmodelle, die auf dem Internet und auf Onlineplattformen basieren, können mit dem Genossenschaftsmodell kombiniert werden, indem Eigentum und Kontrollmacht an die Personen gegeben werden, die Onlineplattformen nutzen und mit ihnen arbeiten. Hierdurch können sie sich von dem disruptiven Verhalten der Tech-Unternehmen lösen, die Profite maximieren und die Macht technologischer Vorstellungskraft nutzen, um neue Formen der Kooperation und Zusammenarbeit auszuüben, die den Menschen nutzen und den Weg hin zu einer positiven Auswirkung auf die Gesellschaft ebnen.

Aufgrund der unterschiedlichen institutionellen Kontexte gibt es wenige konkrete Lösungen, die von der genossenschaftlichen Plattformbewegung in Bezug auf Fragen der Arbeit und Beschäftigung vorgeschlagen werden. Auf der Grundlage von experimentellen Erfahrungen können wir allerdings mehrere mögliche Szenarien ins Auge fassen, in denen Genossenschaften die Fragen der Arbeit und Beschäftigung in der Plattformwirtschaft beantworten können.

- » Neue lokale Plattform-Initiativen in Form von Arbeitergenossenschaften wurden in ganz Europa organisiert; sie unterscheiden sich von multinationalen Plattform-Unternehmen und sind oft als Alternativen zu ihnen geschaffen worden. Ihre Aktivitäten richten sich mehr auf bestimmte Werte, wie die Entwicklung einer lokalen Verteilung von Gütern und Dienstleistungen, Unterstützung der lokalen Wirtschaft, Förderung eines unschädlichen und nachhaltigen Transportwesens, Förderung von lokaler Kultur und Tourismus, hochwertigen Lebensmitteln und demokratischen und partizipativen Arbeitsplätzen sowie gelegentlich die Kritik an ausbeuterischen Systemen der profitorientierten Plattformen usw. In diesem Sinne werden sie oft so wahrgenommen, dass sie eine soziale Mission haben und zu sozialer Innovation gemäß den Leitlinien einer Sozialgenossenschaft beitragen. Zu ihren grundlegenden Werten gehört es, Plattformarbeiter*innen zu schützen und ihnen zu angemessenen Arbeits- und Mitbestimmungsbedingungen zu verhelfen. Viele dieser Initiativen streben an, Arbeitermitgliedern Beschäftigungsverträge zu geben.



”

COOPCYCLE - FALLSTUDIE EINER PLATTFORM-ARBEITERGENOSSENSCHAFT

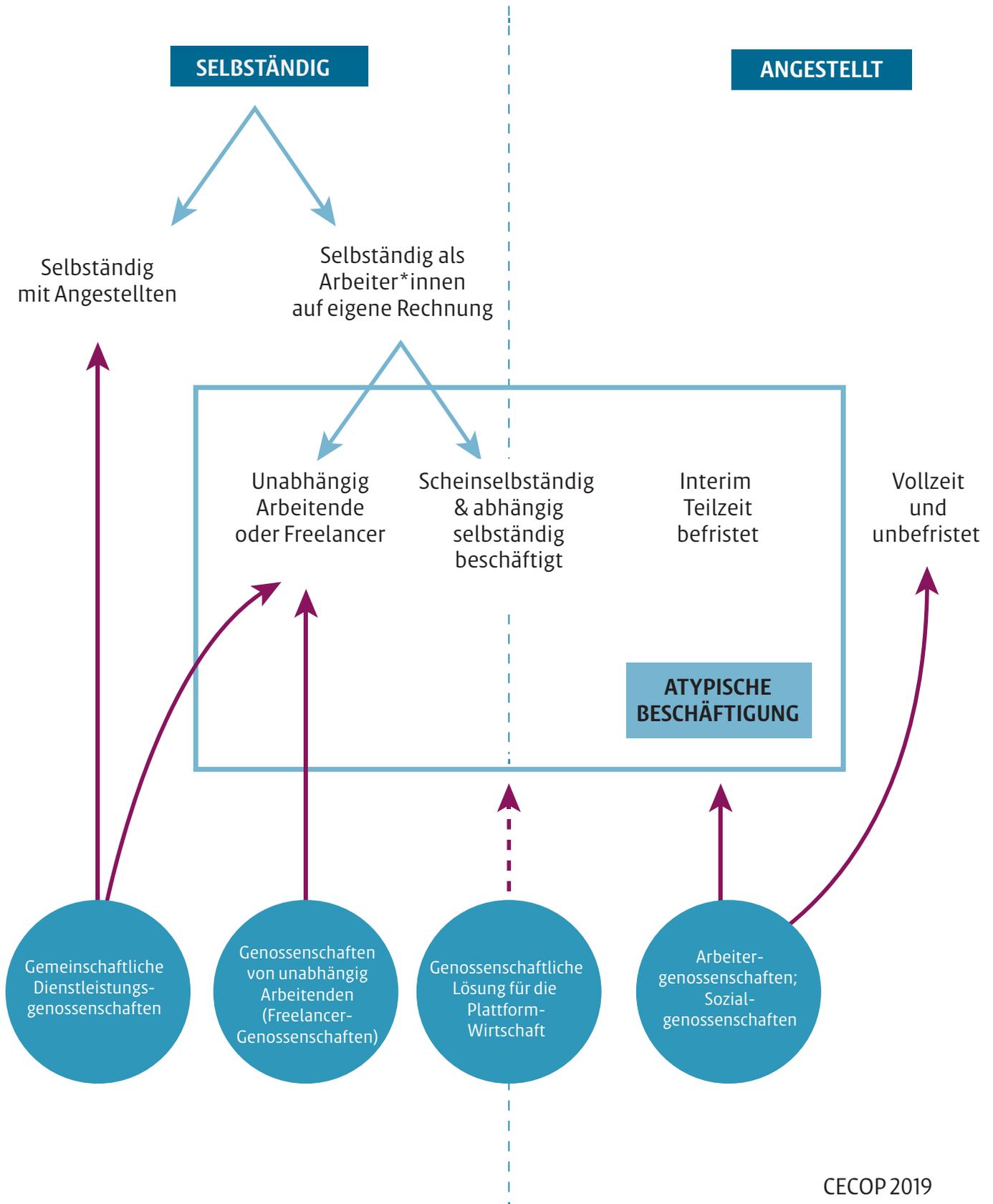
*Das europäische Fahrrad-Liefernetzwerk CoopCycle hat eine Software entwickelt, die zur Vernetzung der Fahrrad-Lieferfahrer*innen, Klienten und Verkäufer*innen beiträgt. Laut Satzung darf die Software kommerziell nur von Organisationen der sozialen und solidarischen Ökonomie genutzt werden, vor allem von Genossenschaften, und diese Organisationen sollten den Mitgliedern Beschäftigungsverträge geben anstelle der vereinfachten Form der Selbständigkeit wie auto-entrepreneur in Frankreich. Neunzehn lokale Genossenschaften in Frankreich, Belgien, Deutschland und Spanien sind CoopCycle beigetreten. Diese neuen und relativ kleinen Genossenschaften müssen erst noch die wirtschaftliche Ebene erreichen, die es ihnen erlaubt, ihre Mitglieder so zu beschäftigen, wie sie es möchten. Sie zeigen jedoch: Wenn Plattformen in der lokalen Gemeinschaft statt großflächig (on scale) ansässig sind, dann könnten sie genutzt werden, um anständige Jobs in Genossenschaften junger Arbeitender und Sozialgenossenschaften der „anderen“ Plattformwirtschaft zu schaffen.*

Quelle: Website von CoopCycle (coopcycle.org)

“

- » Eine um eine App herum gegründete Gemeinschaft besteht aus verschiedenen Interessenvertreter*innen: Techniker*innen, die die App entwickeln; Nutzer*innen, die Güter oder Dienstleistungen über die Plattform zur Verfügung stellen; Nutzer*innen, die die App verwenden und über die Plattform konsumieren; Unterstützende ihres sozialen Ziels, Investor*innen und/oder Finanziere usw. Viele Experimente der Plattform-Genossenschaften zielen nicht darauf ab, Jobs zu schaffen, sondern darauf, ein gemeinsames Projekt für die verschiedenen Interessenvertreter*innen zu fördern. Digitale Technologie macht es für die verschiedenen Interessenvertreter*innen leichter, miteinander zu kommunizieren und zu arbeiten und dabei auf ihre je eigene Art und Weise etwas zur Plattform beizusteuern. Obwohl es nur wenige Leute gibt, die ein Einkommen von der Genossenschaft erwirtschaften, haben daher viele Mitglieder das Gefühl, dass sie zusammenarbeiten, um ihr gemeinsames Projekt zu realisieren. Dieses ist oft von hohem Wert und auf die lokale Gemeinschaft hin orientiert. Diese Art des genossenschaftlichen Modells, das auch das „Multi-Stakeholder-Genossenschaftsmodell“ genannt wird, wird von vielen Plattform-Genossenschaften genutzt. Insbesondere die Genossenschaft des kollektiven Interesses in Frankreich (*Société coopérative d'intérêt collectif*, SCIC) nutzt ein genossenschaftliches Modell, das spezifisch für die Strukturierung der Multi-Stakeholder-Leitung entworfen wurde. Das 2002 in das französische Genossenschaftsrecht aufgenommene SCIC-Modell schlägt eine Multi-Stakeholder-Struktur mit zumindest drei verschiedenen Gruppen von Interessenvertreter*innen (Stakeholdern) vor, die die Macht zwischen den Gruppen in der Leitungsstruktur ausgewogen miteinander teilen. Es gibt ein Minimum von drei Stakeholdergruppen, unter denen die Gruppe der Arbeitnehmer*innen (oder Produzent*innen) und der Nutzer*innen verpflichtend sind. SCIC wurden entwickelt, um auf die kollektiven Bedürfnisse einer Gemeinschaft zu reagieren, die nur durch die Mobilisierung verschiedener Stakeholder erfüllt werden können. Viele SCIC haben lokale Verantwortliche als Mitglieder (obwohl die öffentlichen Verwaltungen nicht mehr als 50% des Kapitals innehaben dürfen) und werden für lokale und Bürgerprojekte genutzt, in denen gemeinschaftliche Gestaltungsmethoden eingesetzt werden. In Frankreich arbeiten viele Plattform-Genossenschaften nicht nur auf lokaler Ebene, sondern auch auf regionaler und nationaler Ebene und nutzen den legalen Status einer SCIC.

CECOP-HERANGEHENSWEISE ZU ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNG UND GENOSSENSCHAFTLICHEN ANTWORTEN



CECOP 2019

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Dieser Report möchte aufzeigen, welchen Beitrag Genossenschaften zu Fragen der atypischen Beschäftigung leisten können. Dabei haben wir unser Vorgehen auf das Konzept der Defizite auf dem Gebiet der anständigen Arbeit gegründet, um die spezifischen problematischen Situationen zu identifizieren, auf die unterschiedliche Genossenschaftsmodelle eine Antwort liefern. Die verschiedenen genossenschaftliche Modelle haben unterschiedliche Lösungen geschaffen, wie z. B. Arbeiter- und Sozialgenossenschaften, die als Mittel für die Förderung von Normalarbeitsverhältnissen dienen, sowie verschiedene Maßnahmen, die den Defiziten auf dem Gebiet anständiger Arbeit in Arbeiter- und Sozialgenossenschaften entgegenwirken und Selbständige über gemeinsame Dienstleistungsgenossenschaften unterstützen sollten. Dieser Report richtet jedoch besondere Aufmerksamkeit auf unabhängig Arbeitende (auch Freelancer genannt), deren Situationen nicht hinreichend von politischen und institutionellen Debatten über atypische Beschäftigung erfasst worden sind. Wie die Beispiele von Smart Belgium, den Genossenschaften unabhängig Arbeitender (Finnland), Unternehmensbeschäftigungs-Genossenschaften (Frankreich) und Unternehmens-Impuls-Genossenschaften (Spanien) illustrieren, waren Genossenschaften ein Laboratorium, in dem innovative und nachhaltige Formen von Arbeit und Beschäftigung ausprobiert wurden. Sie boten eine Antwort auf die Bedürfnisse der Arbeitenden in Situationen atypischer Beschäftigung und ihre Wünsche zum Aufbau einer Gemeinschaft von Arbeitenden im 21. Jahrhundert. Dieses genossenschaftliche Laboratorium für neue Arbeits- und Beschäftigungsformen schlägt verschiedene mögliche Szenarien vor, mit denen wir uns eine Zukunft der Arbeit vorstellen können, in der Flexibilität und Digitalisierung im Dienst der Arbeitenden stehen, statt ihren Schutz und ihre Rechte zu zerstören.

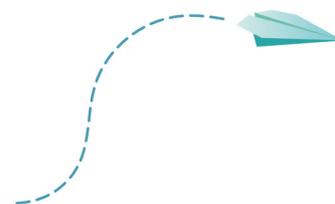
CECOP ist überzeugt, dass die Lektionen, die wir aus der genossenschaftlichen Erfahrung gelernt haben, nicht nur bloße Anekdoten sind, sondern im Rahmen einer engen Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, öffentlichen Institutionen und anderen Akteuren wichtige Bestandteile für die Gestaltung einer besseren Gegenwart und Zukunft der Arbeit in Europa sein können.

ZUR OPTIMALEN NUTZUNG DIESER ERKENNTNISSE EMPFEHLEN WIR DEN MITGLIEDSSTAATEN NACHDRÜCKLICH:

- » einen adäquaten Rechtsrahmen für arbeitereigene Genossenschaften bereitzustellen und Arbeitenden einen standardmäßigen Mitgliedsstatus auf Basis des Normalarbeitsverhältnisses zu gewähren
- » Arbeitenden in atypischen Beschäftigungsverhältnissen adäquaten Zugang zu Sozialversicherungssystemen unabhängig von der Art und Dauer der Arbeitsbeziehung zu garantieren
- » abhängig selbstständig beschäftigte Personen als Angestellte im entsprechenden institutionellen und rechtlichen Rahmen einzuordnen
- » genossenschaftliche Lösungen und Experimente für atypische Beschäftigung und Selbstständige zu unterstützen, insbesondere für unabhängig Arbeitende

WEITERHIN EMPFEHLEN WIR DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION UND DEN MITGLIEDSSTAATEN:

- » genossenschaftliche Antworten und Experimente als Vehikel für anständige Arbeit zu fördern
- » spezielle Aufmerksamkeit auf die Arbeit und Beschäftigung unabhängig Arbeitender zu richten
- » einen adäquaten rechtlichen Rahmen zugunsten von Arbeitenden in der Plattformwirtschaft bereitzustellen



LITERATUR

Boudes, M., (2020):

„Labour transformation and institutional re-arrangement in France“.

In Cooperatives and the world of work, (eds.) Roelants, B., Eum, H. Esim, S., Novkovic, S. and Katajamäki, W., pp. 205-19.

Oxon and New York: Routledge.

CICOPA, (2018):

The future of work. Where do industrial and service cooperatives stand?

Brussels: CICOPA.

Conaty, P., Bird, A. and Ross, P., (2016):

Not alone - Trade union and co-operative solutions for self-employed workers.

Unity trust bank, Wales Co-operative Centre and Co-operatives UK.

Countouris, N. and De Stefano, V., (2019):

New trade union strategies for new forms of employment.

Brussels: ETUC.

Eurofound, (2017):

Exploring self-employment in the European Union.

Luxembourg: Publications office of the European Union.

Eurofound, (2019):

Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries.

Luxembourg: Publications office of the European Union.

European Commission, (2015):

Employment and social developments in Europe 2014.

Luxembourg: Publications office of the European Union.

Jehin, A., (2018):

Coursiers à vélo et Deliveroo: les enseignements d'un combat social.
Brussels: Smart Belgium.

Nony, I. and De Grenier, N., (2019):

„Un salariat sans subordination?“ *Les Utopiques (blog)*, 27 juin 2019.
<http://www.lesutopiques.org/un-salariat-sans-subordination/>

OECD, (2018):

Good jobs for all in a changing world of work. The OECD Jobs Strategy.
Paris: OECD.

Pättiniemi, P., (2001):

„Labour co-operatives as an innovative response to unemployment“. In *The emergence of social enterprise*, (eds.) Borzaga, C. and Defourny, J., pp. 82 99.
London and New York: Routledge.

Puusa, A. and Hokkila, K., (2020):

„Cooperatives of independent workers in Finland“. In *Cooperatives and the world of work*, (eds.) Roelants, B., Eum, H. Esim, S., Novkovic, S. and Katajamäki, W., pp. 188 204.
Oxen and New York: Routledge, 2020.

Spasova, S., Bouget, D., Ghailani, D. and Vanhercke, B., (2017):

Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies. European Social Policy Network (ESPN).
Brussels: European Commission.



Über CECOP

CECOP ist die Europäische Konföderation der Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften. Sie vertritt die Stimmen von Arbeitergenossenschaften, Sozialgenossenschaften und von Genossenschaften unabhängig Arbeitender. CECOP setzt sich dafür ein, ein unterstützendes Umfeld für Genossenschaften zu schaffen, sodass sie in ihrer ganzen Stärke arbeiten und ihre Mission erfüllen können, nachhaltige Arbeitsplätze und hochwertige Leistungen für Gemeinschaften zu schaffen. Unser Ziel ist es, ein faireres Europa aufzubauen, zu einem nachhaltigen wirtschaftlichen Wachstum beizutragen und Demokratie und Solidarität in der Arbeitswelt zu fördern.

www.cecop.coop



@CECOP_coops



CecopCicopaEurope

105 Avenue Milcamps, 1030 Brussels - BE

Was verstehen wir unter Sozialer Solidarischer Ökonomie? Soziale Solidarische Ökonomie ist eine weltweite Bewegung, die Demokratisierungsprozesse fördert und stärkt. Indem sie langfristig nachhaltigen Naturbezug anstrebt, unterstützt sie die Resilienz der Ökosysteme. Ihre historischen Wurzeln bestehen in ganz Europa. Heute ist sie in sehr vielfältigen neuen Formen zu finden. Solidarische Wirtschaftsunternehmen (SWU) besitzen jedoch grundsätzlich einige Charakteristika gemeinsam: ihre Unternehmen sind selbstverwaltet. Die Arbeiter*innen kooperieren nach innen miteinander und nach außen mit anderen Solidarischen Wirtschaftsunternehmen. Die Mitglieder sind von ökologischem Bewusstsein geprägt und haben dabei stets auch das regionale Gemeinwohl im Blick. Es sind selbstbestimmte Solidarische Wirtschaftsunternehmen. Sie bilden solidarische Netze und Wertschöpfungsketten. In einigen Regionen, in denen die Menschen abwanderten, haben Solidarische Wirtschaftsunternehmen ihre Fähigkeit der Inklusion bewiesen und in ihren Regionen erneut Jobs geschaffen, sie zu Einwanderungsregionen gemacht.

Menschen sind Teil der Natur. Wenn sie dies berücksichtigen, Böden und Gewässer schützen, können sie im Einklang mit der Natur, das heißt als Teil von ihr gut leben und planetare Grenzen wahren. Doch es führt zu Krisen, wenn Menschen die Resilienz von Ökosystemen zerstören und damit Gewässer, Atmosphäre und Böden sowie Flora und Fauna gefährden. Wenn der gesellschaftliche Naturbezug zerstört wird und Gewinnstreben das menschliche Handeln einseitig bestimmt, kommt es zu einer Gesundheitskrise und werden die natürlichen Lebensbedingungen, die globalen Allmenden, gefährdet.

Unternehmen der Sozialen Solidarischen Ökonomie in unserem Dialog – gemeinnützige Vereine und Zentren, SWU und Genossenschaften – haben in ihren Regionen Antworten auf Ernährungssouveränität und Klimakrise gefunden. Indem sie in kleinen Kreisläufen produzieren, Agrar- und Energiewende aktiv fördern und gesellschaftliche Inklusion gezielt voranbringen sind sie Akteure der Transformation. Sie stellen eine demokratische Kraft in ihren Regionen dar. Über ihre Ketten und Netze haben sie Bewegungen angestoßen, die Lösungen für die existierenden Krisen bereithalten.

Die Unterstützerorganisationen Sozialer Solidarischer Ökonomie unseres Ost-West und West-Ost Dialogprojektes aus Ungarn, Slowenien, Deutschland und von der europäischen Ebene verständigten sich über ihre jeweiligen Analysen der Rahmenbedingungen, Arbeitsweisen und Programme zur Unterstützung des Aufbaus Sozialer Solidarischer Ökonomie.

CECOP – die Europäische Konföderation für Industrie- und Dienstleistungsgenossenschaften – berichtet von Antworten arbeitereigener Genossenschaften auf atypische Beschäftigung, gemeinschaftliche Strategien in Finnland, Belgien, Frankreich, England und Spanien. Dort haben Arbeiter*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die in dieser Krise besonders betroffen sind, genossenschaftliche Organisationsformen aufgebaut.

Die kooperativen Akteure in Ost und West zeigen Wege auf. Sie bieten eine entscheidende Orientierung angesichts der bestehenden Herausforderungen der Pandemie und der Klimakrise, auf die wir zurasen. Der Dialog Ost-West und West-Ost bietet eine Perspektive gemeinsames Wissen zu nutzen und einen kooperativen Weg in Europa zu beschreiten.

ISBN 978-3-7376-0941-8



9 783737 609418 >