

Interreg-Projekt  
No. KPF-02-034  
Tschechische – Österreichische Grenze

*Machbarkeitsstudie zur Umsetzung von Strukturen  
in OZP-Hauswerkstätten*

# Grundphilosophie des sozialen Unternehmertums in der EU

## Formen von Sozialunternehmen in der Tschechischen Republik, Österreich und Italien, einschließlich der finanziellen Grundversorgung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Brno

2019

1

## Bearbeitungsteam:

**Ing. Mirka Wildmmanová Ph.D, MBA**  
Masarykova univerzita - Ekonomicko správní fakulta

**Prim. MUDr. Simona Venclíková Ph.D**  
Psychiatrická nemocnice Brno,  
Masarykova univerzita – filozofická fakulta

## Fachberater:

**Ing. Milan Venclík, MBA**  
SVŠE Znojmo  
Komora sociálních podniků

**Ing. Marek Juha**  
Hospodářská komora české republiky Brno-venkov

**Mgr. Michal Lepka**  
Asociace nestátních a neziskových organizací

Die Publikation wurde aus Dokumenten zusammengestellt, die im Projekt erstellt wurden

*„Machbarkeitsstudie zur Umsetzung von Strukturen in OZP-Hauswerkstätten.“*

Es handelt sich um eine Recherche von professionellen Materialien, Materialien staatlicher Institutionen und statistischen Ämtern.

Der Teil des Textes wurde von Herrn **Pascal Laun, MA** Rechequas verwendet, die im Rahmen des Projekts durchgeführt wurden.

## Danke

**Im Namen der Kammer der sozialen Unternehmen und meinem Namen möchte ich den Menschen, ohne die diese einzigartigen Materialien, die die Rückkehr psychisch kranker Menschen in das soziale Leben erleichtern, nicht entstanden sind, sehr danken.**

(Milan Venclík)

- Ein hochqualifiziertes, professionelles Team, das sich bei der Erarbeitung von Themen sehr innovativ mit der Projektion der neuesten globalen Konjunkturentwicklungen auf diesem Gebiet mit Wissen über die klinische und Feldpraxis auseinandergesetzt hat.
- Mitarbeiter der Regionalen Entwicklungsagentur für ihre fachkundige Beratung und einen freundlichen Ansatz.
- Die Verwaltungsbehörde, die das INTERREG-Programm an der tschechisch-österreichischen Grenze leitet.
- Das JMK-Schulamts und die Abteilung für Soziales der JMK, deren strategische Materialien den Trends des dritten Jahrtausends folgen und spiegeln
- Ungenannte spezifische Vertreter der JMK, die das soziale Unternehmertum aktiv unterstützen

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union und der Region Südmähren unterstützt

## Liebe Freunde

Wenn Sie sich für die Frage interessieren, dass Menschen mit Behinderungen, vor allem Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen, beschäftigt sind, haben Sie die Möglichkeit, aus den folgenden Materialien die vorhandenen Fakten zu lernen, aber meistens niemand sucht sie und liest sie nicht.

Theoretische Informationen, aber auch aus der täglichen Praxis von Menschen, die sich seit vielen Jahren mit diesem Thema beschäftigen und einzigartige Methoden anwenden, die innovativ sind. Sie modellieren die wirtschaftlichen und sozialen Modellsituationen, um die Trends des dritten Jahrtausends zu reflektieren.

Die Aktivitäten wurden mit großem Erfolg an der Universität Northampton und im Ausschuss des Europäischen Parlaments vorgestellt. Die Europäische Kommission sucht nach funktionalen Modellen des sozialen Unternehmertums und passt seit einigen Jahren die Gesetzgebung an, um sie zu unterstützen.

Diese Modelle müssen in erster Linie von den Nutzern verwendet werden, aber sie dürfen nicht die finanziellen und materiellen Realitäten dieser Welt aufgeben, was jetzt einigen Reformern passiert. Sie müssen eine individuelle Dimension haben, aber sie dürfen auch den gesamten sozialen Aspekt nie vergessen.

Es muss klar definiert werden, dass die individuelle Dimension von wesentlicher Bedeutung ist, aber nicht zufällig, in der Wirtschaftstheorie werden die geschützten Güter definiert, die immer dann verwendet werden müssen, wenn es notwendig ist.

Der wesentliche Vorteil dieser Materialien besteht darin, dass diese Analysen eine Praxis erfordern und die Schlussfolgerungen definiert werden, um in der Praxis getestet zu werden. So entstehen funktionale und effiziente Modelle.

Die Publikation fasst die Schlussfolgerungen der unabhängigen Analysen zusammen, die entwickelt wurden und lebendig sind und auf der Grundlage neuer praktischer Erfahrungen durch ihre Abgrade kontinuierlich umgesetzt werden.

V Brně dne 31.3. 2019

Ing. Milan Venclík

## Inhalt

1. Einführung
2. Bedeutung der Arbeit für den Menschen
3. Sozialwirtschaft, Unternehmertum und Innovation in der EU-Gesetzgebung
4. Sozialunternehmen nach dem Verständnis von CEFEC in der EU
5. Soziale Unternehmen in der Tschechischen Republik
6. Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Tschechischen Republik
7. Aufgaben von integrativen Unternehmen in Österreich per Gesetz
8. Integrationsunternehmen in Österreich
9. Förderung der Beschäftigung von Benachteiligten in Österreich
10. Öffentliches Beschaffungswesen in Österreich – Änderung nach EU-Richtlinien
11. Soziale Genossenschaften in Italien
12. Endwort

## 1. Einführung

In den letzten Jahren werden Begriffe wie Sozialwirtschaft, soziales Unternehmertum, soziale Unternehmen und andere Konzepte in der Kulturwelt oft abgelehnt. Diese Begriffe werden sowohl in der inländischen als auch in der ausländischen Literatur verwendet. Wenn eine Person anfängt, sich tiefer mit diesem Thema zu beschäftigen, stellt sie fest, dass es keine klare Definition dieser Konzepte gibt, und jeder Autor in jedem Land ist unter diesen Begriffen etwas anderes. Auf der Ebene der akademischen und theoretischen Welt herrscht ein Chaos, das die Autoren wahrscheinlich nicht kennen, und wenn sie es wissen, ist es im Grunde eines.

Einer davon ist der Moment, in dem man beginnt, die Vereinheitlichung der Rechtsvorschriften zum Beispiel in der Europäischen Union ernsthaft in Erwägung zu ziehen, oder wenn man ein Gesetz über soziales Unternehmertum oder ein System der finanziellen Unterstützung für die Entwicklung dieses innovativen Sektors schaffen muss.

Daher können wir uns nicht wundern, dass die Entwicklung des sozialen Unternehmertums in einigen Ländern, einschließlich der Tschechischen Republik, keine angemessene Unterstützung findet, da die öffentliche Verwaltung nicht über die notwendigen Informationen verfügt, um die Notwendigkeit zu verstehen, diese Aktivitäten zu unterstützen.

Eine der grundlegenden Informationen, die der Leser dieser Publikation versteht, ist zum Beispiel, dass das Sozialunternehmen zwar die Struktur einer Gesellschaft mit begrenzter Haftung oder einer Aktiengesellschaft, einer Genossenschaft oder einer anderen Handelsgesellschaft hat, aber immer ein Entität, die in der Tat im Non-Profit-Sektor rangiert. Es ist eine Gesellschaft, die die soziale Mission erfüllt und gesellschaftliche soziale Probleme anspricht, die die öffentliche Verwaltung selbst nicht erfüllen kann. Und diese einfache Tatsache impliziert weitere grundlegende Informationen, dass die öffentliche Verwaltung verpflichtet ist, diese Formen der Wirtschaft zu unterstützen.

Da wir das oben Gesagte verstanden haben, einschließlich der Tatsache, dass ein soziales Unternehmen oder ein integratives Unternehmen jeweils etwas anderes repräsentiert, diese Publikation, die dazu beitragen kann, dass einige

Konzepte diese vereinen oder zumindest hervorrufen werden. Wer denkt mit der Unterstützung des sozialen Unternehmertums ernsthaft, mehr mit Menschen in der Praxis zu kommunizieren, die heute und täglich von diesem Thema leben und sich mit spezifischen Problemen auseinandersetzen müssen.

## 2. Bedeutung der Arbeit für den Menschen

Die Arbeit dient nicht nur der Produktion von Produktionswaren, sondern schafft ein soziales Feld strukturierter Kontakte mit der Fähigkeit, Interviews zu führen, Menschen zu treffen, Freundschaften zu schließen. Die Arbeit in einer Gruppe schafft ein Umfeld, in dem der Einzelne mit anderen vergleicht. Auf der Achse des Menschen definiert das Leben den Anfang und das Ende der produktiven Periode. Der Verlust der Beschäftigung hat negative Auswirkungen auf den Menschen in vielen Ebenen, sowohl psychologische als auch soziale und gesundheitliche.

Ein Arbeitsloser verliert ein eng begrenztes Tagesstruktur . Sie bricht den Tagesrhythmus ab und verschwindet daraus die Aktivitäten, die früher ihr fester Bestandteil waren. Arbeitslose verlieren wirtschaftliche Sicherheit, es herrscht finanzielle Not. Es wird allgemein gesagt, dass der Verlust der Beschäftigung mit Stress einhergeht, der (wenn nicht sogar verwaltet) die körperliche und psychische Gesundheit erheblich schädigt. Eine Reihe von Untersuchungen hat den Zusammenhang zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und Verschlechterung der Gesundheit, z. Bamba56, Gallo57, oder Schuring58. All diese Arbeiten sprechen über die direkten negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit.

Laut Kirchler hat die Arbeitslosigkeit folgende Auswirkungen:

- Erhöhung der Kriminalität,
- Anstieg der Drogenabhängigkeit,
- Zunahme psychosomatischer Erkrankungen,
- Verschlechterung psychischer Störungen

- und erhöhen die Häufigkeit von Krankenhausaufenthalten.

Bei einem Arbeitslosen gibt es eine allmähliche Zunahme der sozialen Isolation, einen Rückgang des Vertrauens, Zweifel an den eigenen Fähigkeiten. Diese Veränderungen und die wirtschaftliche Unsicherheit führen auch zu Konflikten in der Familie. Diese werden noch verstärkt zum sozialen Stigma, bei dem der Verlust von Arbeitsplätzen als Lebensversagen eines Einzelnen angesehen wird.

Die Arbeitsfähigkeit wird von vielen Faktoren bei Patienten mit Schizophrenie beeinflusst. Zu den wesentlichen gehören das Vorhandensein und die Intensität der Symptome der Krankheit (positiv und negativ) und das Vorhandensein und die Rate des kognitiven Defizits.

Demnach werden fast 50 Prozent der Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen auf den geschützten Arbeitsmarkt angewendet. Bei Patienten mit Schizophrenie sind nur 10 bis 20 Prozent der Patienten beschäftigt. Auch wenn bekannt ist, dass reguläre Beschäftigung, stressfreie und klar definierte Pflichten für die Kranken überschaubar und vorteilhaft sind. Im Gegenteil, es hilft einem Kranken, außerhalb des Krankenhauses zu bleiben.

Mehr als die Hälfte der Patienten mit Schizophrenie könnte auf dem freien Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz erhalten und erhalten. Daher sind Patienten mit chronischem Schizophrenie-Kurs sowohl durch psychopathische Symptome der eigenen Erkrankung als auch durch den Verlust der Beschäftigung von der sozialen Funktion ausgeschlossen. Ihre Lebenssituation erlebt einen signifikanten negativen Effekt, die Lebensqualität wird im Vergleich zu einer gesunden Bevölkerung deutlich reduziert.

Die Auswirkungen der Beschäftigung auf das psychopathische Bild der Schizophrenie und Lebensqualität sind einigen Arbeiten weltweit gewidmet. 1997 veröffentlichte er sein Werk Bell et al. 65, in dem er sich auf die Kranken mit Schizophrenie und Schizophrenie konzentrierte (Verhältnis nicht angegeben). Die Kranken wurden zufällig in eine bezahlte und unbezahlte Gruppe eingeteilt. Das Ergebnis ihrer Studie war, dass die bezahlte Gruppe motivierter war, zu arbeiten, als unbezahlt. Auch im allgemeinen und positiven Teil der PANSS (The Positive and Negative Syndrome Scale) gab es eine deutliche Verbesserung dieser Gruppe, und es gab weniger



EVROPSKÁ UNIE

WiedereinKrankenhaus- Bryson und seine Kollegen teilten die Teilnehmer in eine bezahlte und unbezahlte Gruppe ein. Die Quality of Life Scale wurde als Diagnosewerkzeug eingesetzt.

Aus einem ganz anderen Blickwinkel hatte sich Bush et al. in seiner Arbeit aus dem Jahr 2009 mit dem Thema beschäftigt. Die Autoren berechneten für 187 Teilnehmer die jährlichen Kosten für ambulante Leistungen und institutionelle Aufenthalte. Sie teilten die Teilnehmer je nach Anzahl ihrer Arbeitszeit in zwei Gruppen auf – der Gruppe arbeiten und die Gruppe zumindest. Sie beobachteten die Unterschiede bei der zehnjährigen Nutzung von Dienstleistungen und dem Pumpen der Pflegekosten. Das Ergebnis war ein deutlich stärkerer Rückgang der Nutzung von ambulanten Leistungen für die Arbeitsgruppe, während der Einsatz institutioneller Betreuung in beiden Gruppen ohne nennenswerten Unterschied blieb. Interessanterweise ist die Differenz der durchschnittlichen Kosten pro Teilnehmer; Bei ambulanten Leistungen und institutionellen Aufenthalten überstieg der Arbeitskreis über einen Zeitraum von zehn Jahren den Betrag von 166 350 US-Dollar (ca. 4 158 750 CZK).

Es zeichnet sich ab, dass Menschen mit psychischen Störungen (vor allem Schizophrenie oder Stimmungsstörungen) die größte und am schnellsten wachsende Gruppe sind, die Mittel aus der Krankenversicherung bezieht. In seiner Arbeit im Jahr 2013 untersuchte Drake et al., ob die unterstützte Beschäftigung und Behandlung psychischer Störungen die allgemeine Gesundheit in dieser Bevölkerung erhöhen könnte. Dabei handelte es sich um eine randomisierte, kontrollierte Studie, an der zwei Jahre lang 2059 psychisch kranke Patienten beteiligt waren.

Eine Gruppe von Patienten erhielt die Betreuung eines speziellen Teams mit einem Paket von Dienstleistungen, die kontrollierte Behandlung und andere medizinische Dienstleistungen, unterstützt durch Beschäftigung, Beseitigung von Hindernissen. Die Steuerungsgruppe erhielt regelmäßige Dienste. Zur Auswertung wurde eine 12-teilige Short-Form-Gesundheitsbefragung, Quality of Life Interview, verwendet. Die Interventionsgruppe habe die psychische Gesundheit und Lebensqualität gegenüber der Kontrollgruppe verbessert.

## Literatur

**Buchtová B in Buchtova B, Šmajš J, Boleloucký Z. Unemployment 2.,**  
*überarbeitet und aktualisiert. Prag, Tschechien: Grada; 2013.*

### 3. Sozialwirtschaft, Unternehmertum und Innovation in der EU-Gesetzgebung

Die Europäische Kommission definiert soziale Unternehmen als integralen Bestandteil der Sozialwirtschaft: "Das Sozialunternehmen ist ein Akteur der Sozialwirtschaft, und sein Hauptziel ist es, soziale Auswirkungen zu schaffen und nicht Profit zu machen, um den Eigentümern oder Aktionären zu helfen. Sie agiert auf dem Markt, indem sie Produkte und Dienstleistungen auf eine geschäftliche und innovative Art und Weise anbietet und die Gewinne hauptsächlich zur Erreichung der sozialen Ziele nutzt. Sie wird verantwortungsvoll und transparent verwaltet und umfasst insbesondere Arbeitnehmer, Verbraucher und Interessenvertreter "(Mitteilung der Europäischen Kommission, Initiative für soziales Unternehmertum, KOM (2011) 0682 Finale vom 25. Oktober 2011).

Im Jahr 2011 gab es im Zusammenhang mit der Sozialwirtschaft, genauer gesagt den sozialen Unternehmen, eine wesentliche Änderung der politischen Agenda der Europäischen Kommission, als die Kommission begann, die Initiative zum sozialen Unternehmertum umzusetzen. "Schaffung eines unterstützenden Umfelds für soziale Unternehmen in der Sozialwirtschaft und sozialen Innovation" (KOM (2011) 682 final). Die Initiative "Soziales Unternehmertum" umfasste die politische Agenda der Europäischen Kommission mit 11 wichtigen Schritten. Eine Achse ist die Verbesserung der privaten und öffentlichen Finanzierung. Um das Interesse privater Investoren an sozialen Unternehmen zu erhöhen, wurde die Verordnung Nr. 346/2013 über die europäischen Fonds für soziales Unternehmertum (EuSEF) verabschiedet.

Um das Interesse privater Investoren an sozialen Unternehmen zu erhöhen, wurde die Verordnung Nr. 346/2013 über die europäischen Fonds für soziales

Unternehmertum (EuSEF) verabschiedet. Neben anderen finanziellen Initiativen wie der EaSI-Garantieleistung, dem EaSI-Investitionsfenster für den Kapazitätsaufbau oder dem Social Impact Accelerator (SIA) wurde auch ein Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) eingeführt. Was die öffentliche Finanzierung betrifft, so wurde das Ziel "zur Förderung der Sozialwirtschaft und des sozialen Unternehmertums" auf den EFRE und den ESF übertragen. Aber eine spezifische europäische Haushaltspolitik für die Sozialwirtschaft wurde nie eingeführt und wartet noch immer darauf. Auch die kürzlich verabschiedete Madrider Erklärung (23.5.2017) verlangt das.

In Bezug auf die verschiedenen nordamerikanischen Gedankenströme, die sich auf soziale Unternehmen beziehen, lassen sie sich in zwei Hauptansätze unterteilen: "Einkommen aus Erwerbsarbeit" und "soziale Innovation", gefördert von der Ashoka-Stiftung, die von Bill Drayton im Jahr 1980 gegründet wurde.

Der Ansatz der sozialen Innovation unterstreicht die individuelle Rolle der Sozialunternehmer, deren Aufgabe es ist, sozialen Wert (nicht nur privaten Wert) zu schaffen und zu erhalten, neue Möglichkeiten zu erkennen und zu nutzen, um diese Mission zu erfüllen, einzubinden. Im Prozess der kontinuierlichen Innovation, Anpassung und des Lernens ist es ein mutiger Prozess, ohne die derzeit verfügbaren Ressourcen einzuschränken, und zeigt ein größeres Verantwortungsbewusstsein, einschließlich der Rechenschaftspflicht für die Palette der Bedienen und Ergebnisse.

Der neue Begriff "kollaborative Wirtschaft", der zu Beginn des 21. Jahrhunderts entstand. Sie ist bereits fest verankert und deckt ein breites Spektrum an Aktivitäten ab, die sich auf die Bereiche Konsum, Produktion, Finanzen, Bildung und sogar Verwaltung beziehen. In ihrer Mitteilung mit dem Titel "Eine Europäische Agenda für die kollaborative Wirtschaft" (KOM (2016) 03 56 Finale vom 2. Juni 2016) definiert die Europäische Kommission die kollaborative Wirtschaft als "Geschäftsmodelle, bei denen Aktivitäten durch gemeinsame Plattformen, die Offener Markt für die vorübergehende Nutzung von Waren oder Dienstleistungen, die oft von Privatpersonen zur Verfügung gestellt werden".

Obwohl kollaborative Plattformen nicht wesentlich zum derzeitigen großen Wachstum der kollaborativen Wirtschaft beitragen, ist ihre Rolle sehr wichtig. Ihre Hauptfunktionen sind:

- a) die Schaffung einer Plattform, die Angebot und Nachfrage von Waren miteinander verbindet;
- b) die Schaffung eines Mechanismus, der die elektronische Durchführung von wirtschaftlichen Transaktionen ermöglicht; pro
- (c) die Einrichtung von Verifizierungsmechanismen, um die Risiken und Kosten im Zusammenhang mit Transaktionen im Umgang mit ausländischen Personen zu minimieren.

Das Modell der Kreislaufwirtschaft besteht darin, die lineare Wirtschaft zu ersetzen, basierend auf dem "Take-make-Use-Waste"-Modell, dem Kreislauf, in dem Abfall in Ressourcen umgewandelt werden kann, damit die Wirtschaft nachhaltiger werden kann und durch bessere Ressourcenmanagement und die Verringerung des Bergbaus und der Umweltverschmutzung können durch die negativen Umweltauswirkungen abgemildert werden. Gleichzeitig ermöglicht die Kreislaufwirtschaft Unternehmen, Wettbewerbsvorteile durch besseren Umgang mit Rohstoffen zu erzielen, neue wirtschaftliche Chancen in neuen Märkten zu eröffnen und neue Arbeitsplätze auf lokaler Ebene zu schaffen.

Corporate Citizenship ist ein Konzept, das eng mit CSR verbunden ist. Nach den Theorien der Unternehmensbürgerschaft sollten Unternehmen nicht nur gegenüber Aktionären und Stakeholdern verantwortungsvoll handeln, sondern die Unternehmen selbst in die Gesellschaft einbezogen werden. Unternehmen müssen als "gute Bürger" auftreten. Während sich die ursprüngliche Definition von CSR auf die besten Praktiken von Unternehmen beschränkte, die direkt mit Aktionären und Interessengruppen in Verbindung stehen, entspricht die neue Definition der Europäischen Kommission im wahrsten Sinne des Wortes den zehn Prinzipien der UN Global Compact (KOM (2006) 136 final, Absatz 2), der zu dem Schluss kommt, dass beide Begriffe, zumindest im Hinblick auf das Programm der Kommission, verantwortlich sind.

In den letzten sieben Jahren haben die meisten europäischen Länder der Ausarbeitung von Vorschriften der Sozialwirtschaft Aufmerksamkeit geschenkt. In Spanien (2011), Griechenland (2011 und 2016), Portugal (2013), Frankreich (2014) und Rumänien (2016) wurden auf nationaler Ebene spezifische Gesetze zur Sozialwirtschaft verabschiedet, in Belgien (Wallonien, Brüssel und Flandern) sowie in Spanien (Galicien), Auch auf regionaler Ebene verabschiedet werden.

Darüber hinaus wurden in diesem Zeitraum Vorschläge für neue Gesetze, Vorschläge und andere institutionelle Initiativen wie Akkreditierungsprogramme, Etiketten oder mehrjährige Pläne erarbeitet, die auf das wachsende Interesse der Regierungen in diesem Bereich hinweisen.

Nationale und regionale Aktionspläne sind Schlüsselpolitiken für die Entwicklung der Sozialwirtschaft. Sie stellen wichtige Abkommen zwischen verschiedenen Akteuren dar, insbesondere zwischen der Regierung und Vertretern des sozialen Ökonomischen/. Drittsektors sowie Gewerkschaften, Universitäten und anderen, um ihre gegenseitigen Beziehungen zu verbessern, was langfristig zum Nutzen beider Seiten ist. Dazu gehören breit stable die Finanzierungsrahmen, Beteiligungs- und Konsultationsregelungen, strategische Bereiche, die entwickelt werden sollen, und verbesserte Beziehungen und gesellschaftliche Veränderungen.

Nach einer langen Zeit, in der der Schutz des Wettbewerbs eine wichtige Politik auf den öffentlichen Märkten war, brachte die Überprüfung der EU-Vorschriften für das öffentliche Auftragswesen von 2014 (Richtlinien 2014/23, 2014/24 und 2014/25) den nationalen, regionalen und lokalen Regierungen eine neue Möglichkeiten, die Sozialwirtschaft zu unterstützen, indem es einfacher wird, den Status eines Anbieters für den öffentlichen Sektor zu erreichen. Es handelt sich also um eine nachfrageorientierte Politik, die auf die Förderung der Sozialwirtschaft abzielt. Die Verfahren der öffentlichen Auftragsvergabe können nun auch Sozialklauseln umfassen.

## Literatur

### ***Jüngste Entwicklungen in der Sozialwirtschaft in der Europäischen Union***

*Europäischer Wirtschafts-und Sozialausschuss*

*Rue Belliard/Belliardstraat 99 1040*

*Bruxelles/Brussel BELGIQUE/BELGIELGIÄ*

*Verantwortlich für die Ausgabe: Abteilung für Besuche und Publikationen EESC-  
2017-104-EN*

*www.eesc.europa.eu*

*© Europäischen Union, 2017, Reproduktion erlaubt, sofern die Quelle  
anerkannt ist*

## **4. Sozialunternehmen nach dem Verständnis von CEFEC in der EU**

### **Social Firms**

Der Dachverband der „Social Firms“ in Europa (2007: 6), CEFEC, versteht diese als Unternehmen, die speziell für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bzw. psychischer Erkrankung, aber auch anderer am allgemeinen Erwerbsarbeitsmarkt benachteiligter Personen, gegründet werden und dabei die eigene, marktorientierte, Produktion von Gütern bzw. Dienstleistungen nutzt, um seine soziale Mission zu erreichen. Dabei sollten mehr als die Hälfte der generierten Umsätze durch Eigenerwirtschaftung entstehen. Eine bestimmte Zahl an Menschen, die innerhalb eines solchen Unternehmens beschäftigt sind, sind Menschen mit Behinderung und/oder psychischer Erkrankung bzw. weisen sie andere Merkmale auf, die zu einer Benachteiligung am allgemeinen Erwerbsarbeitsmarkt führen. Die Zahl dieser innerhalb einer „Social Firm“ sollte mindestens 30%, gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten, ausmachen.

Jeder Beschäftigte erhält einen Lohn, der der allgemein branchenüblichen Entlohnung adäquat ist (bzw. der jeweiligen Tätigkeit), wie auch immer die einzelne Leistungsfähigkeit, im Sinne von Arbeitsproduktivität, aussieht. Arbeitsmöglichkeiten innerhalb einer „Social Firm“ sollten sowohl so

genannten benachteiligten und nicht benachteiligten Beschäftigten geboten werden, jedenfalls müssen alle Mitarbeiter\*innen dieselben Rechte und Pflichten aufweisen. „Social Firms“ sollten, darüber hinaus, im Rahmen einer rechtlichen Struktur, bspw. als Sozialgenossenschaft wie in Italien, verankert sein, die es den Beschäftigten ermöglicht Mitglieder\*innen des jeweiligen Unternehmens, bzw. der Organisation, zu werden, um diese, auf demokratische Weise, durch diese zu führen (vgl. CEFEC 2019: o.S.). Die Leitidee, der „Social Firms“ folgen, bringt Schwendy (2017: 2) in einem Beitrag, welchen er im Rahmen der alljährlich stattfindenden CEFEC-Konferenz in Lodz (Polen) gehalten hat, folgendermaßen auf den Punkt: „The labour market should not exclude people with handicaps by leaving them to do nothing, often followed by withdrawing in closed institutions, in the contrary CEFEC has been for inclusion right from the beginning and fights for a fair work place under normal conditions and equal rights with other workers“ (Schwendy 2017: 2). Die Ziele (bzw. Nicht-Ziele), die im „Linz Appeal“ der CEFEC festgehalten sind, die „Social Firms“ verfolgen, sind (vgl. CEFEC 2015: 9-10):

a.) Nicht das Streben nach Gewinnmaximierung ist der primäre, wenngleich er ein möglicher sein kann, Zweck einer „Social Firm“, sondern Erwerbsarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung bzw. psychischer Erkrankung (oder anderer Benachteiligungen) zu schaffen. Der oder die typische Beschäftigte einer „Social Firm“ ist ein Mensch mit Behinderung bzw. psychischer Erkrankung, deren so genannte Erwerbsarbeitsfähigkeit gut genug ist, um keine, wie auch immer gestaltete, Form einer Pension zu erhalten, die aber dennoch nicht am allgemeinen Erwerbsarbeitsmarkt (ohne adäquate Unterstützung bzw. Begleitung) Beschäftigung finden.

b.) „Social Firms“ sollten in der Lage sein, adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung bzw. psychischer Erkrankung (oder anderer Benachteiligungen) zu schaffen. Das Management sollte fähig sein eine Balance zwischen ökonomischen und sozialen Zielsetzungen bzw. Strategien zu halten, erzielte Gewinne müssen als Reinvestitionen in das Unternehmen/die Organisation, im Sinne des jeweiligen Unternehmens- bzw. Organisationszwecks, fließen und dürfen keinesfalls an

Anteilseigner\*innen („shareholders“) ausbezahlt und somit privatisiert werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass, per se, keine Gewinne erzielt werden dürfen.

c.) „Social Firms“ sollten sich darum bemühen ein positives Arbeitsklima und entsprechende Bedingungen für die Menschen, die sie beschäftigen, zu schaffen, in welchem diesen mit Respekt gegenübergetreten wird, anstelle von Ablehnung. Dies soll letztendlich dazu führen ein hohes Niveau, dass diesen grundsätzlich zugetraut wird, an Produktivität, das auch notwendig ist, um die geforderte Eigenerwirtschaftungsquote (siehe weiter oben) zu erreichen, zu erreichen und sicherzustellen.

d.) Sie sollten sich darum bemühen grundsätzlich alles zu vermeiden, was zur Stigmatisierung (insbesondere im Sinne Goffman's (1963) verstanden) bzw. zur Exklusion jener Menschen führt, die in diesen beschäftigt sind. Sie sollen sich, nach außen und innen, als „normale/s“ Organisation bzw. Unternehmen präsentieren (wenngleich vom Dachverband nicht näher dargelegt wird, was hierunter letztendlich zu verstehen ist und dies wohl jede einzelne, als „Social Firm“ geführte, Organisation für sich zu entscheiden hat). Die Beschäftigten sollen zu einem Teil aus Menschen mit Behinderung bzw. psychischer Erkrankung bestehen und zum anderen aus solchen, die dieses Merkmal nicht aufweisen (hierin findet sich auch, wenngleich implizit, die Hypothese, dass eine Organisation, die ausschließlich von Menschen mit Behinderung bzw. psychischer Erkrankung geführt bzw. in der „nur“ ebensolche beschäftigt sind nicht am so genannten freien Markt bestehen könnte, was durchaus hinterfragt werden kann und erforscht werden müsste, jedoch im Rahmen dieses Textes nicht abschließend beantwortet werden kann). Ergänzend zur Verfügungstellung eines Erwerbsarbeitsplatzes können, von Seiten der „Social Firm“, Beratungs- bzw. Unterstützungsangebote gesetzt werden. Weiters kann die Organisations- bzw. Unternehmensstruktur, mit dem zu arbeitenden technischen Equipment und die Struktur des Vollzugs der Tätigkeit(en) an die Bedürfnisse der Beschäftigten adäquat angepasst werden.

e.) Die Schaffung rechtlicher Grundlagen sowie entsprechender Instrumente, um die Gründung von „Social Firms“ in europäischen Ländern zu ermöglichen, sollte vorangetrieben werden.

f.) Grundsätzlich wird auf verschiedene Strategien verwiesen, die in unterschiedlichen Ländern Europas verfolgt werden, um die Inklusion von Menschen mit Behinderung bzw. psychischer Erkrankung im Sinne der UN Konvention über die Rechte dieser zu befördern, was mitunter auch zur Verwirrung führen kann. Nichtsdestotrotz sollten „Social Firms“, in ihren je unterschiedlichen Ausprägungen, bspw. in Form von Sozialgenossenschaften in Italien, gefördert werden, da, auch empirisch gestützte, Erfahrungswerte in verschiedenen Ländern, in denen „Social Firms“ tätig sind, zeigen, dass diese einen Beitrag, insbesondere in Zeiten hoher Erwerbsarbeitslosigkeit in Europa, zur Inklusion von Menschen mit Behinderung bzw. psychischer Erkrankung leisten können.

g.) Grundsätzlich wurden „Social Firms“ mit der Intention ins Leben gerufen insbesondere Menschen mit Behinderung bzw. psychischer Erkrankung Erwerbsarbeitsmöglichkeiten zu bieten. Nichtsdestotrotz haben sich diese in den letzten Jahren auch anderen Zielgruppen, die Benachteiligungen aufweisen und die für eine Marginalisierung bzw. Exklusion am allgemeinen Erwerbsarbeitsmarkt sorgen, geöffnet, was vom Dachverband selbst auch begrüßt wird. Dieser geht auch davon aus, dass, im Rahmen eines effektiven und effizienten Managements, mit unterschiedlichen Zielgruppen zusammengearbeitet werden kann.

h.) Freies und kompetentes Unternehmertum am allgemeinen Erwerbsarbeitsmarkt sollte der dominierende Charakter einer „Social Firm“ sein, finanzielle Unterstützung soll dazu genutzt werden den fortlaufenden Unternehmensprozess zu unterstützen, jedoch nicht die grundsätzliche materielle Basis einer solchen sein (wie bspw. bei Beschäftigungstherapiewerkstätten in Österreich üblich, die für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bzw. psychischer Erkrankung eine Förderung von Seiten der öffentlichen Hand, in Wien bspw. mittels Tagsatzfinanzierung, erhalten). Dies ist auch ein grundlegender Unterschied von „Social Firms“ in Relation zu anderen Institutionen bzw. Organisationen, die von der öffentlichen Hand finanziert werden. Daher wird auch gefordert, dass das Management von „Social Firms“ ermutigt, unterstützt und qualifiziert wird, um dieser Priorität zu entsprechen. Nichtsdestotrotz wird ergänzend

erwähnt, dass „Social Firms“ dann erfolgreich sind bzw. sein können, wenn entsprechende finanzielle Unterstützung gewährt wird (gemeint ist hier wahrscheinlich, wenn auch nicht explizit erwähnt, von Seiten der öffentlichen Hand). „Social Firms“ sollten grundsätzlich dazu angehalten sein in Branchen zu investieren, innerhalb welcher sich, bspw. aufgrund mangelnder Gewinnmaximierungserwartungen, Großunternehmen nicht ansiedeln (konkret wird von „Nischen des Marktes“ gesprochen).

Ein weiterer, möglicherweise ökonomisch erfolgreicher, Weg, der „Social Firms“ zu gehen nahegelegt wird, ist Dienstleistungen anzubieten, die Bedürfnisse abdecken, die aufgrund ökonomischer Umbrüche entstehen. Es wird „Social Firms“ daher auch nahegelegt lokal existierende Märkte zu beobachten, zu analysieren und Produkte bzw. Dienstleistungen zu identifizieren, die tatsächlich gebraucht (bzw. für die eine eventuelle kaufkräftige Nachfrage existiert) werden.

**j.) „Social Firms“ werden grundsätzlich als Teil des Dritten Sektors, bzw. im Speziellen der Sozialwirtschaft, gesehen, in welchem auch das Potenzial gesehen wird „Social Firms“ langfristig zu etablieren.**

## 5. Soziale Unternehmen in der Tschechischen Republik

Wenn wir uns mit Fragen der sozialen Unternehmen befassen, gibt es keine einheitliche Gesetzgebung und damit eine klare Terminologie. Es gibt keine Definition von sozialem Unternehmertum. Dies führt zu einer großen Verzerrung aller europäischen Statistiken. Denn unter diesem Begriff repräsentieren sie in jedem Land etwas anderes. Hier ist, warum. Zur Korrektheit sagen wir, dass es sich bei den folgenden Daten oft um qualifizierte Schätzungen von Praktikern handelt, die sich langfristig mit diesem Thema beschäftigt haben.

Wenn wir zugeben, dass soziale Unternehmen Unternehmen sind, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen und soziale Verantwortung übernehmen, dann gibt es viele Tausende. (Über die Zwangsarbeit)

Wenn wir zugeben, dass soziale Unternehmen Unternehmen sind, die mehr als 50% der Menschen mit Behinderungen beschäftigen, dann gibt es Tausende von ihnen. ("Schränke")

Wenn wir zugeben, dass soziale Unternehmen diejenigen sind, die diesen Status in den Gründungsdokumenten definiert haben und die Merkmale der sozialen Unternehmen erfüllen, sind es auch in der Berichterstattung Dutzende von Aufträgen.

Die Befragung zeigt, dass eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung die am weitesten verbreitete Rechtsform für soziales Unternehmertum ist. In Zukunft wird diese Form weiter wachsen, da andere Formen für diese Tätigkeit nicht geeignet sind. Was die Gründer nach und nach realisieren. Andere Formen sind nun gemeinnützige Rechtsformen, Selbstreferenten, Genossenschaften und andere.

Die meisten Unternehmen beschäftigen behinderte Menschen, weil sie von den Vorteilen profitieren, die mit ihnen verbunden sind. Nach unseren Schätzungen sind das etwa 70% der Unternehmen. Die meisten sozialen Unternehmen ohne jegliche Unterstützung sind wirtschaftlich nicht tragbar.

Bei der Überwachung von Geschäftsfeldern steigt der Anteil der grünen Instandhaltung, der Gartenarbeit, des Umsatzes im Allgemeinen, des Lebensmittelverkaufs, der landwirtschaftlichen Tätigkeiten, der Instandhaltung von Immobilien und der Reinigungsarbeiten. Es ist immer ein einfaches Werk, das keine Herausforderung ist.

Die Ermittlungen des Ministeriums für Arbeit und Soziales zeigten, dass sie als Finanzierungsquelle logischerweise Einnahmen aus eigener Tätigkeit, Beiträge des Arbeitsamtes, Kredite und Kredite nutzten. Sie müssen immer Ihre eigenen Ressourcen verwenden. Einige Einrichtungen erhalten Spenden und können bei aufgeklärten politischen Darstellungen auf die Unterstützung der Region oder der Gemeinde zählen. In dieser Hinsicht ist die Tschechische Republik die Führungsrolle der Region Pardubice, in der das Subventionsprogramm für soziale Unternehmen aufgeführt ist.

Es ist sehr schwierig für soziale Unternehmen, gewerbliche Kredite zu erhalten, da sie nicht viel über das Geschäft der Finanzinstitute wissen. Trotz ihrer Ansprüche bieten sie diese Produkte sozialen Unternehmen an.

Die Unterstützung des sozialen Unternehmertums zu bekunden, ist die größte Aufgabe der öffentlichen Verwaltung, die die öffentliche Verwaltung noch nicht erfüllt hat. Was für ein großes gesellschaftliches Problem ist das:

### Anzahl der behinderten Personen (OZP) nach der Art der Behinderung in der Tschechischen Republik

Art der Behinderung	OZP zählt
Körper	500 167
Visual	102 192
Auditorium	86 476
Mental	104 574
Mental	145 517
Weitere	54 327
<b>Gesamt</b>	<b>1 077 673</b>

Am 31. In der erhielt eine Erwerbsminderungsrente von 425.8 Tausend Personen folgende Aufschlüsselung:

Invalidita dle stupňů (degree of invalidity)	Gesamt	Männer	Frauen
invalidita 3. stupně (3rd degree of invalidity)	190 837	101 588	89 249
invaliditu 2. stupně (2ed degree of invalidity)	71 031	36 888	34 143
invaliditu 1. stupně (1st degree of invalidity)	163 920	79 482	84 438
<b>Gesamt</b>	<b>425 788</b>	<b>217 958</b>	<b>207 830</b>

## Integration Soziales Unternehmen

Das integrative soziale Unternehmen muss gleichzeitig folgende Prinzipien und Merkmale des gesellschaftlichen Unternehmertums erfüllen:

### *I. Sozial vorteilhaftes Ziel - Grundprinzip:*

Sozial vorteilhaftes Ziel der Beschäftigung und sozialen Eingliederung benachteiligter Menschen auf dem Arbeitsmarkt,

### *II. Soziale Leistungen - Grundprinzip:*

a) die Beschäftigung und soziale Eingliederung von Personen aus benachteiligten Gruppen, d. h. Personen, die in Teil 4 definiert sind. 3 Zielgruppen – Min. Der Anteil der Mitarbeiter aus benachteiligten Gruppen liegt bei 30%, die Min-Zeit für Mitarbeiter aus den Zielgruppen bei 0,4, Mitarbeiter aus den Zielgruppen müssen einen Arbeitsvertrag oder einen Arbeitsvertrag haben (Arbeitsvertrag ist nicht für Die Zielgruppen);

b) Beteiligung von Mitarbeitern und Mitgliedern an der Leitung des Unternehmens,

c) Betonung der Entwicklung von Arbeitskompetenzen für benachteiligte Arbeitnehmer;

### *III. Der wirtschaftliche Nutzen – Grundprinzip:*

a) mindestens 51% des potenziellen Gewinns werden in die Entwicklung des sozialen Unternehmens und die Erfüllung seiner gesellschaftlich vorteilhaften Ziele reinvestiert,

b) Unabhängigkeit (Autonomie) bei der Entscheidungsfindung und dem Management von externen Gründern oder Installateuren,

c) Mindestens 30% der Erlöse aus dem Verkauf von Waren und Dienstleistungen in der Gesamterträge werden in den letzten 12 Monaten des Projekts überwacht,

### *IV. Der Nutzen des Umweltvergünstigs – Grundprinzip:*

a) unter Berücksichtigung der Umweltaspekte von Produktion und Verbrauch;

## V. Lokaler Nutzen – Grundprinzip:

- a) die Priorität der Bedürfnisse der lokalen Gemeinschaft und der lokalen Nachfrage;
- b) die Verwendung von vorrangigen lokalen Quellen;
- c) Zusammenarbeit zwischen dem sozialen Unternehmen und den lokalen Akteuren.

## Zielgruppe für das integrative Unternehmen ist:

- 1) Personen, die langfristig oder wiederholt arbeitslos sind:
  - a) Personen, die Langzeitarbeitslose sind, d.h. Arbeitssuchende, die sich seit mehr als einem Jahr beim Arbeitsamt der Tschechischen Republik angemeldet haben;
  - b) Personen, die sich immer wieder auf dem Arbeitsmarkt bewerben können, d. h. Sind Arbeitssuchende, deren Anmeldezeit beim Arbeitsamt der Tschechischen Republik in den letzten zwei Jahren eine Länge von 12 Monaten erreicht hat;
- 2) Menschen mit Behinderungen: Personen nach § 67 Gesetz Nr. 435/2004 Slg.,
- 3) Personen in oder nach der Vollstreckung der Strafe: Personen, die innerhalb von 10 Jahren nach dem Ende der Ausführung des Cods einen Eintrag in die Strafanzeige haben;
- 4) Personen, die die institutionellen Einrichtungen verlassen, d.h. Ausrüstung für die Durchführung von Verfassungs-oder Schutzschulungen
- 5) Betreuer für andere Angehörige: Personen, die sich um eine natürliche Person kümmern, die als eine Person gilt, die von der Hilfe einer anderen natürlichen Person nach § 8 Gesetz Nr. 108/2006 Slg.,
- 6) Personen, die von Mehrfachrisiken bedroht sind: Personen, die während eines Zeitraums von mindestens 6 Monaten vor dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber einen Lebensunterhalt nach dem Materialverdauungsgesetz erhielten,

## Soziales Umweltunternehmen

Ökologische Sozialunternehmen. Der Nutznießer muss gleichzeitig folgende Grundsätze und Merkmale des gesellschaftlichen Unternehmertums erfüllen:

### *I. Sozial vorteilhafte - Grundprinzip :*

Sozial vorteilhaftes Ziel, das spezifische Umweltproblem sowie die Beschäftigung und soziale Eingliederung benachteiligter Menschen in den Arbeitsmarkt anzugehen.

### *II. Soziale Leistungen - Grundprinzip*

a) Beschäftigung-die soziale Eingliederung von Personen aus benachteiligten Gruppen, d. h. – Min. Der Anteil der Mitarbeiter aus benachteiligten Gruppen liegt bei 30%, die Min. Arbeitszeit für Mitarbeiter aus den Zielgruppen beträgt 0,4, Mitarbeiter aus den Zielgruppen müssen einen Arbeitsvertrag oder einen Arbeitsvertrag haben (Arbeitsvertrag ist nicht für Mitarbeiter ab Von den Zielgruppen ist akzeptabel);

b) Beteiligung von Mitarbeitern und Mitgliedern an der Leitung des Unternehmens,

c) Betonung der Entwicklung von Arbeitskompetenzen für benachteiligte Arbeitnehmer;

### *III. Der wirtschaftliche Nutzen – Grundprinzip:*

a) mindestens 51% des potenziellen Gewinns werden in die Entwicklung des sozialen Unternehmens und die Erfüllung seiner gesellschaftlich vorteilhaften Ziele reinvestiert,

b) Unabhängigkeit (Autonomie) bei der Entscheidungsfindung und dem Management von externen Gründern oder Installateuren,

(c) Mindestens 30% der Erlöse aus dem Verkauf von Waren und Dienstleistungen auf die Gesamterträge werden in den letzten 12 Monaten der Projektdurchführung überwacht;

#### *IV. Der Nutzen des Umweltvergünstigs – Grundprinzip:*

- a) Die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, durch das das Unternehmen ein gesellschaftlich vorteilhaftes Ziel erfüllt, hat eine ökologische Dimension,
- b) unter Berücksichtigung von Umweltaspekten in allen Phasen des Geschäfts, d. h. unter Berücksichtigung von Umweltaspekten. Bei der Herstellung von Produkten und/der Erbringung von Dienstleistungen, einschließlich umweltfreundlicher Büros;

#### *V. Lokaler Nutzen – Grundprinzip:*

- a) wirtschaftliche Lokalisierung = lokale Produktion für den lokalen Konsum, Unterstützung der lokalen Wirtschaft,
- b) Das Sozialunternehmen beschäftigt die Anwohner;
- c) Zusammenarbeit des Sozialunternehmens mit lokalen Akteuren

### **Zielgruppen für das ökologische Sozialunternehmen**

Und für Activity B – das ökologische Sozialunternehmen auch von den Zielgruppen von Personen unterstützt, die sozial ausgegrenzt oder von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, nämlich:

- 7) Kinderbetreuungsperiode: Personen, die ein Kind bis 10 Jahre persönlich betreuen (Ablauf des Kindes bei der Durchführung des Projekts, verliert die Person den Status der Zielgruppe des Projekts)
- 8) Arbeitssuchende und Arbeitssuchende und inaktive Personen im Alter von 55-64 Jahren: Personen im Alter von 55-64 Jahren, einschließlich der Einstufung durch das Arbeitsamt der Tschechischen Republik zur Registrierung von Arbeitssuchenden oder Personen im Alter von 55-64 Jahren, einschließlich derjenigen, die nicht angestellt sind und nicht in den Aufzeichnungen des Ohres gespeichert werden Tätigkeit des Arbeitsamtes der Tschechischen Republik

#### *Literatur*

- ***MPSV Tschechische Republik -Bedingungen EU Programs der Forderung N. 129 -Förderung des sozialen Unternehmertums***

- **Medizinisches Jahrbuch der Tschechischen Republik 2016**

*Herausgegeben vom Institut für Medizinische Information und Statistik der Tschechischen Republik Prag 2, Palackého uns. 4 [www.uzis.cz](http://www.uzis.cz)*

- **Tschechische Statistikbehörde**

*Untersuchung der VŠPO 13 mit dem Institut für Gesundheitsinformationen und Statistiken der Tschechischen Republik*

## **6. Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Tschechischen Republik**

*Beitrag für die Einrichtung eines Arbeitsplatzes für behinderte Menschen auf dem Primärmarkt*

Ein Arbeitsplatz für eine behinderte Person bedeutet einen vom Arbeitgeber errichteten Arbeitsplatz für eine behinderte Person auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitsamt. Um einen Arbeitsplatz für eine Person mit Behinderung zu schaffen, leistet das Arbeitsamt einen Beitrag für die Arbeitgeber. Ein Arbeitsplatz für eine behinderte Person muss von einer solchen Person für einen Zeitraum von 3 Jahren besetzt werden.

*Beitrag zur Unterstützung der Beschäftigten auf dem Primärmarkt*

Erstattung der Betriebskosten, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung einer behinderten Person entstehen

Die Erstattung der Betriebskosten, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung einer behinderten Person entstehen, kann vom Arbeitsamt auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung mit einem Arbeitgeber, der eine Person mit Behinderungen beschäftigt, gewährt werden. Behinderungen.

*Vorbereitung auf die Arbeit*

Arbeitgeber, die an ihren Arbeitsplätzen eine Ausbildung zur Arbeit von Menschen mit Behinderungen absolvieren, können dem Arbeitsamt die Kosten für die Vorbereitung auf die Arbeit dieser Personen tragen. Bei der

Vorbereitung auf die Arbeit am Arbeitgeberarbeitsplatz [§ 72 Abs. 2 (a)] schließt das Arbeitsamt eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ab.

## Schutzmarkt

Der geschützte Arbeitsmarkt besteht aus Arbeitgebern, die mehr als 50% der Menschen mit Behinderungen von der Gesamtzahl ihrer Beschäftigten beschäftigen und mit denen das Arbeitsamt eine schriftliche Vereinbarung über ihre Anerkennung als Arbeitgeber auf dem geschützten Arbeitsmarkt geschlossen hat (" Arbeitgeber-Anerkennungsvertrag "). Die Vereinbarung über die Anerkennung eines Arbeitgebers wird im Rahmen der regionalen Zweigstelle des Arbeitsamtes geschlossen, in deren Bezirk der Arbeitgeber eine juristische Person ist oder in deren Bezirk der Arbeitgeber seinen Sitz hat, die natürliche Person ist.

Eine Vereinbarung über die Anerkennung eines Arbeitgebers kann mit dem Arbeitgeber geschlossen werden, sofern:

(a) in der vierteljährlich neu berechneten Anzahl von Kalenderquartieren vor dem Tag der Einreichung des Antrags auf Abschluss dieser Vereinbarung mehr als 50% der Menschen mit Behinderungen von der Gesamtzahl ihrer Mitarbeiter beschäftigt,

b) am Tag der Einreichung des Antrags auf Abschluss des Abkommens für die Anerkennung des Arbeitgebers nicht für die Straftat des Betrugs nach anderen Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit der Bereitstellung eines Beitrags zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nach diesem Gesetz verurteilt worden,

d) In den 12 Monaten vor dem Antragsdatum für den Abschluss einer Vereinbarung zur Anerkennung des Arbeitgebers:

- Mindestens 80% der Arbeitnehmer, die Menschen mit Behinderungen, Lohn oder Gehalt sind, per Überweisung auf ein Konto bei einem Finanzinstitut oder einer Postbestellung zu bezahlen;
- Beschäftigung mit der absoluten Mehrheit der Arbeitnehmer, die Menschen mit Behinderungen an Arbeitsstätten sind, die nicht ihr Wohnsitz sind,

- Nicht abgeschlossen Mitarbeiter, die Menschen mit Behinderungen sind, Verträge, die eine Verpflichtung dieser Mitarbeiter, den Arbeitgeber mit Mitteln zu versorgen, oder Vereinbarungen über Abzüge von Lohn oder Gehalt in Verletzung guter Manieren,
- Er ist nicht definitiv mit einer Geldstrafe belegt worden für eine Verwaltungsverstoß oder eine Straftat bei der Arbeits-oder Arbeitsinspektion.

### Literatur

- **Arbeitsgesetz Nr. 262/2006 Slg.**

## 7. Aufgaben von integrativen Unternehmen in Österreich per Gesetz

Vom 1. Im Januar 2016 waren nach dem Invalidenarbeitsgesetz (BEinstG) insgesamt 101 318 Empfänger von Behinderten, von denen 62 693 selbstständig oder selbstständig waren. Im Vergleich dazu zum Jahresende 2008 gab es insgesamt 94 034 Empfänger von Menschen mit Behinderung, von denen 62 709 selbstständig oder selbstständig waren. Dadurch hat sich die Zahl der Menschen mit Behinderungen in diesem Zeitraum erhöht.

Die Zahl der Empfänger von Menschen mit Behinderungen unterschied sich geringfügig, ist aber im Wesentlichen gleich. Die Zahl der Arbeitslosen mit Behinderungen im engeren Sinne (Menschen mit Behinderungen nach BEinstG, OFG, Nationales Behindertengesetz oder der Reisepass von Personen mit Behinderungen) erreichte 2014 10 502, 2015 12 073 und 12 397 im Jahr 2016. Nach Angaben des BEinstG-Registers lag das Register der registrierten Arbeitslosen im Jahr 2014 bei 8,9 Prozent, 2015 bei 9,4 Prozent und nach vorläufigen Angaben 2016 bei 9,3 Prozent.

**Gesetz zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (BEinstG) StF: BGBl. Nr. 22/1970 (NR: GP XI RV 1418 AB 1478 S. 167. BR: S. 286.)**

§ 1. (1) Alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer (§ 4 Abs. 1) beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten (§ 2) einzustellen. Dieses Bundesgesetz ist

nicht anzuwenden auf internationale Organisationen im Sinne des 1 Abs. 7 des Bundesgesetzes vom 14. Dezember 1977 über die Einräumung von Privilegien und Immunitäten an internationale Organisationen, BGBl. Nr. 677/1977.

## Integrative Betriebe

§ 11. (1) Integrative Betriebe im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die von Gebietskörperschaften, Körperschaften des öffentlichen Rechtes, von Trägern der freien Wohlfahrtspflege oder sonstigen Rechtspersonen (Rechtsträgern) geführten Einrichtungen zur Beschäftigung begünstigter Behinderter, die wegen Art und Schwere der Behinderung noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bei denen aber eine wirtschaftlich verwertbare Mindestleistungsfähigkeit vorliegt.

(2) Der Integrative Betrieb muß es den begünstigten Behinderten ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit mit dem Ziel der Eingliederung in den freien Arbeitsmarkt zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen.

(3) Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales als Vertreter des Ausgleichstaxfonds hat als Grundlage für die Förderung aus den Mitteln des Fonds im Rahmen eines für Arbeitsplätze in Integrativen Betrieben im Einvernehmen mit den anderen Rehabilitationsträgern zu erstellenden Bedarfsplanes Richtlinien zu erlassen.

(4) Die Förderung einer im Abs. 1 genannten Werkstätte aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds kann insbesondere erfolgen, wenn

a) die beschäftigten begünstigten Behinderten nach dem Kollektivvertrag der jeweiligen Sparte, in der sie beschäftigt sind, entlohnt werden und nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes als Vollversicherte pflichtversichert sind;

b) der Integrative Betrieb in baulicher und personeller Hinsicht die Voraussetzungen erfüllt, die eine wirtschaftliche Führung zulassen;

c) durch begleitende Dienste die medizinische, soziale, heilpädagogische und psychologische Betreuung der beschäftigten Behinderten sichergestellt ist;

d) Möglichkeiten für Arbeitserprobung und Arbeitstraining vorgesehen sind;

e) sich der Rechtsträger des Integrativen Betriebes verpflichtet, diese nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu führen;

f) sich der Rechtsträger des Integrativen Betriebes ferner verpflichtet, im Falle einer Förderung durch den Ausgleichstaxfonds die von diesem Fonds zur Verfügung gestellten einheitlichen Grundlagen für Verrechnung und Buchführung anzuwenden, dem Fonds alljährlich die Bilanz sowie die Finanzierungspläne für das Folgejahr vorzulegen und den vom Fonds namhaft gemachten Vertretern Einsicht in alle Bücher und Unterlagen zu gewähren;

g) der Integrative Betrieb die in den Richtlinien (Abs. 3) festzulegende Mindestwertschöpfung nicht unterschreitet.

(5) Vor Aufnahme in einen Integrativen Betrieb, der Förderungsmittel aus dem Ausgleichstaxfonds erhält oder in Anspruch zu nehmen beabsichtigt, ist ein Team zu befassen, dem als Mitglieder je ein Vertreter des Arbeitsmarktservice, des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen, des Landes (Behindertenhilfe) und der Leiter jenes Integrativen Betriebes angehören, in dem der begünstigte Behinderte beschäftigt werden soll. Es tagt am Sitz jener Werkstätte, in der der begünstigte Behinderte aufgenommen werden soll und ist je nach Bedarf von jenem Teammitglied einzuberufen, von dem der Vorschlag für die Aufnahme des begünstigten Behinderten in den Integrativen Betrieb ausgeht. Für die Beiziehung von weiteren Sachverständigen gilt § 6 Abs. 5 letzter Satz sinngemäß. Auf die Aufnahme eines begünstigten Behinderten in den Integrativen Betrieb besteht kein Rechtsanspruch. Die Befassung der Teammitglieder und Sachverständigen kann auch mittels elektronischer Medien erfolgen.

(6) Beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ist ein Verzeichnis über die im Sinne dieses Bundesgesetzes aus dem Ausgleichstaxfonds geförderten Integrativen Betriebe zu führen.

(7) Bei Aufträgen im Bereich der Bundesverwaltung, die von Integrativen Betrieben im Sinne dieses Bundesgesetzes ausgeführt werden können, sind diese Integrativen Betriebe in jedem Fall zur Anbotstellung einzuladen bzw. von ihnen Angebote einzuholen.

#### Literatur

- **Gesetz zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (BEinstG)**  
StF: BGBl. Nr. 22/1970 (NR: GP XI RV 1418 AB 1478 S. 167. BR: S. 286.)
  - **Nationaler Aktionsplan 2012-2020 der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen**

### 8. Integrationsunternehmen in Österreich

Die Integrativen Betriebe sind Unternehmen, die in Österreich Erwerbsarbeitsplätze sowohl für Menschen mit Behinderung, als auch für Menschen, die keine Behinderung haben, zur Verfügung stellen. Aktuell arbeiten 2.873 Menschen in ganz Österreich in den Integrativen Betrieben, zwischen 70 und 80% dieser dort tätigen Personen sind Menschen mit Behinderung. Im Gegensatz zu den in Österreich ebenfalls verbreiteten Tagesstrukturen, sind die in den Integrativen Betrieben tätigen Menschen mit Behinderung voll sozialversicherte Angestellte bzw. Arbeiter\*innen, die auch nach den entsprechenden Kollektivverträgen entlohnt werden (inkl. aller Pflichten und Rechte, die in diesen beschrieben sind). Der erste Integrative Betrieb wurde bereits 1977 in Salzburg gegründet.

Derzeit gibt es insgesamt 8 Integrative Betriebe in Österreich (mit insgesamt 21 Standorten):

- ABC Auftragsfertigung in Kärnten (Schwerpunkte sind die Auftragsfertigung in den Bereichen Zerspannung, Kunststoff, Mechatronik sowie Baugruppen und Sondermaschinen)

- GW Sankt Pölten in Niederösterreich (Schwerpunkte sind Metallbe- und -verarbeitung, allgemeine Montagen, Elektromontagen, Schaltschrankbau sowie Textilarbeiten)
- GW Wiener Neustadt in Niederösterreich (Schwerpunkte sind die Herstellung von PKW-Anhängern, Schlosserei und Schweisserei, Kommunalwaren, Stanzerei, Handmontage und Küchen)
- Teamwork Oberösterreich (Standorte in Linz, Steyr, Braunau sowie Ried) (Schwerpunkte sind Holzverarbeitung, Kunststoffverarbeitung, Dienstleistungen, Verpackung sowie Malen & Renovieren)
- GWS Integrative Betriebe Salzburg (mit Standorten in Salzburg Stadt, Bruck a.d. Glocknerstraße und St. Margarethen im Lungau) (Schwerpunkte sind Service und Montagen, Werbemittel und Souvenir sowie Medizintechnik-Assembling)
- Team Styria (Schwerpunkte sind Metalltechnik, Holzmanufaktur, E-Technik, Printservice und Facility Management)
- GW Integrative Betriebe Tirol (mit Standorten in Vomp und Imst) (Schwerpunkte sind u.a. Metallverarbeitung, Tischlerei, Näherei und Manufaktur)
- Wien Work Integrative Betriebe in Wien (mit u.a. den Schwerpunkten Bürodienstleistungen, Digital Media, Gastronomie, Holztechnik, Polstern und Nähen und Renovierung)

Die Integrativen Betriebe bieten unterschiedliche Module an. Hierzu gehören:

- Modul Beschäftigung (Hierbei geht es um das Anbieten von dauerhaften Erwerbsarbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung. Integrative Betriebe müssen sich dabei, mit ihren jeweiligen Produkten und Dienstleistungen, am Markt im freien Wettbewerb behaupten)
- Modul Berufsvermittlung und Berufsvorbereitung (Im Rahmen dieser Module werden Menschen mit Behinderung qualifiziert, um sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln zu können. Hierzu steht entsprechende Infrastruktur in den Betrieben in Form von Ausstattung und Personal zur

Verfügung. Im Herbst 2015 erfolgte mit dem Start der "IBL - Integrative Betriebe Lehrausbildung" im Modul Berufsvorbereitung eine neue Schwerpunktsetzung. Menschen mit Behinderung soll nicht nur eine niederschwellige Qualifizierung, sondern auch ein Zugang zu einer hochwertigen beruflichen Ausbildung mit einem formalen Abschluss angeboten werden. Es ist vorgesehen, diese Maßnahme schrittweise auszubauen, sodass bis 2021 insgesamt rund 130 Lehrausbildungsplätze bereitgestellt werden können. Ziel der Ausbildung ist es, die Vermittlungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die Ablegung der Lehrabschlussprüfung zu erhöhen)

- Modul Dienstleistungen (Hierbei geht es um das Angebot diverser Dienstleistungen, die mit der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zusammenhang stehen)

In Tirol sind derzeit 248 Personen im Integrativen Betrieb tätig, davon 207 Menschen mit Behinderung (83%) (12 davon befinden sich in Ausbildung); in Salzburg 412, davon 358 Menschen mit Behinderung (86%) (38 davon sind in Ausbildung); in Oberösterreich 274, davon 112 Menschen mit Behinderung (40%) (12 davon in Ausbildung); in Kärnten 219, davon 175 Menschen mit Behinderung (79%) (37 in Ausbildung); in der Steiermark 382, davon 254 Menschen mit Behinderung (66%) (37 in Ausbildung); in Sankt Pölten 506, davon 358 Menschen mit Behinderung (70%) (32 in Ausbildung); in Wien 674, davon 355 Menschen mit Behinderung (52%) (206 in Ausbildung) sowie in Wiener Neustadt insgesamt 158 Personen, davon 114 Menschen mit Behinderung (72%) (davon 6 in Ausbildung). Insgesamt arbeitet also ein Anteil von 70% Menschen mit Behinderung in den Integrativen Betrieben in Österreich.

Finanziert werden die behinderungsbedingten Mehraufwendungen der Integrativen Betriebe aus Mitteln der Bundesländer, des Bundesministerium für Soziales, Gesundheit und Konsument\*innenschutz, des Arbeitsmarktservice, des Sozialministeriumsservice sowie dem Europäischen Sozialfonds und dem Wiener Arbeitnehmer\*innenförderungsfonds (vgl. IBÖ 2019: o.S.).

## Literatur

- **Integrative Betriebe Österreich (2019): Integrative Betriebe.**  
<http://integrative-betriebe.at/index.php> (21.02.2019)

## 9. Förderung der Beschäftigung von Benachteiligten in Österreich

Prämien für die volle monatliche Ausgleichsgebühr des betreffenden Jahres werden an einen Behinderten vergeben, der noch als Auszubildender studiert.

Im Jahr 2011 lag diese Prämie bei 226,-E pro Lehrling und wurde aus dem Ausgleichsfonds ausgezahlt. Für das Jahr 2012 wurde der Betrag des Vergütungsfonds auf eine Prämie von 232 E festgelegt.

### *Befreiung von Gehaltsabzügen:*

Die Behindertenlöhne sind vom Beitrag zum Familienausgleichsfonds, vom Arbeitgeberbeitrag (Dienstgeberbeitrag) befreit und nicht von der Pflicht zur Zahlung der Kommunalsteuerpflicht gedeckt (Kommunalsteuerpflicht).

### *Integrationsförderung*

Wenn ein Arbeitgeber eine behinderte Person beschäftigt, erhält he/sie einen Beitrag zu den Lohnkosten. Die Höhe der Hilfe ist maximal. 1 000 E pro Monat und seine Auszahlung kann maximal dauern. Drei Jahre.

### *Unterstützung bei der Arbeitsplatzsicherheit*

Der Beitrag kann die Höhe von max. 50 Prozent des Bruttolohns und gleichzeitig Max. 1 000 Euro im Monat.

### *Lohnzuschuss*

Vergütung für den Abschluss oder die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers, mit dem die Behinderung entstanden ist, und damit eine geringere Arbeitsfähigkeit. Schadenersatz für reduzierte Befähigung kann bis zu maximal 50% des Bruttolohns gezahlt werden, max. 650. E.

### *Förderung der Entstehung neuer Arbeitsplätze*

Wenn die Beschäftigung eines behinderten Menschen (oder eines Betroffenen, der bereits arbeitet) einen neuen Arbeitsplatz schaffen muss, dann kann der Arbeitgeber an den Lohnkosten von nur 50% teilnehmen. Was die Kosten für die Anpassung des Arbeitsplatzes an einen behinderten Menschen betrifft, so werden die 100% erstattet.

Technischer Hintergrund, Seminare, freiberufliche Dolmetscher in Gebärdensprache: bis zu 100% der Kosten.

*Neben verschiedenen Formen der Lohnunterstützung wird Unterstützung für bestimmte Zielgruppen geleistet.*

Das ist z.B. Angebot der Arbeitshilfe für Menschen mit psychische oder geistiger Behinderung, für Gehörlose oder Blinde und Sehbehinderte und für das Angebot der persönlichen Betreuung am Arbeitsplatz, das Menschen mit schweren Behinderungen die Teilnahme an einer Erwerbstätigkeit ermöglichen soll. Aktivitäten oder eine Ausbildung besuchen.

*Verbesserung der Zusammenarbeit mit Unternehmen*

Im R. Das Jahr 2009 wurde vom Bundesamt für Soziales für die Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen initiiert. Im Rahmen des Fit2work-Projekts wurde eine Unternehmensberatung ins Leben gerufen, die Dienstleistungen zum Wohle aller Rehabilitationseinhaber (Sozialversicherungsträger, Arbeitsamt, Bundesamt für Soziales) anbietet.

Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen so lange wie möglich in bestehenden Berufen zu halten und Unternehmen zu initiieren, um Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

## 10. Öffentliches Beschaffungswesen in Österreich – Änderung nach EU-Richtlinien

### Vergaberecht Neu

Die neue Vergaberichtlinie der Europäischen Union verpflichtet Österreich diese in nationales Recht umzusetzen und gibt dabei gewisse Mindeststandards

vor. Österreich war bis in den April 2018 bei der Umsetzung des neuen Vergaberechts säumig. 2015 gab es eine „kleine Novelle“, die allerdings ausschließlich den Bausektor betraf. Im Februar 2017 gab es einen ersten Entwurf von Seiten der österreichischen Bundesregierung sowie einen geänderten Ministerratsentwurf im Juni 2017, beide wurden allerdings nicht umgesetzt, es gab keinen Beschluss hierzu im Nationalrat. Im März 2018 wurde ein neuer Ministerratsentwurf vorgelegt. Der darin enthaltene Gesetzestext deckt sich weitestgehend mit dem Entwurf aus dem Jahr 2017. Im Nationalrat beschlossen wurde das neue Vergaberecht für Österreich dann im April 2018, ebenso im Bundesrat. Seit 21.08.2018 ist das neue Vergaberecht in Kraft. Allerdings treten gewisse Bestimmungen stufenweise in Kraft, beispielsweise zur elektronischen Vergabe, Bestimmungen zur Meldepflicht auf der Homepage [data.gv.at](http://data.gv.at) oder zum Empfang und Versand elektronischer Rechnungen. Die Sozialwirtschaft Österreich (2018: 2) bewertet das neue Vergaberecht als „eher positiv“ für den Sozialbereich (vgl. Sozialwirtschaft Österreich 2018: 1-2).

Die Intentionen des Gesetzgebers bei der Umsetzung in nationales Recht werden folgendermaßen beschrieben: □ Vermeidung von „golden plating“, dh keine Verschärfung der Richtlinien-Regelung durch nationale Gesetzgeber; innerhalb der Möglichkeiten soll maximale Flexibilität gewährleistet sein; Förderung der KMU (Beteiligung von KMU am Verfahren: Anzahl ist in Zukunft verpflichtend in der Bekanntmachung über vergebene Aufträge anzugeben) sowie die verstärkte Berücksichtigung sozialer, ökologischer und innovativer Aspekte (vgl. Schiefer et al. 2018: 9). Das neue Vergaberecht ist grundsätzlich anwendbar auf die Vergabe öffentlicher Bau-, Liefer- und Dienstleistungsaufträge. In den Erläuterungen zum Gesetzestext wird klar festgehalten, dass alternative Formen öffentlicher Auftragserfüllung, wie bspw. Subjektförderungen, weiterhin möglich sind und nicht unter den Anwendungsbereich des Vergaberechts Neu fallen (vgl. Sozialwirtschaft Österreich 2018: 3). Weiterhin ausgenommen von der Anwendung des Vergaberechts sind so genannte „echte Förderungen“, hier wird das Beihilfenrecht angewendet. Das Vergaberecht greift, sobald die Pflicht zur Bereitstellung einer bestimmten Dienstleistung gegen Entgelt besteht, ein Indiz hierfür können Sanktionen für Verstöße gegen Vertragspflichten sein. Das

Vergaberecht muss nicht angewendet werden, wenn es sich um einseitige bzw. reine Finanzierungszusagen handelt. Weiters ausgenommen sind u.a. Dienstleistungsaufträge im Bereich des Katastrophenschutzes, öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und U-Bahn, Aufträge über nichtwirtschaftliche Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (bspw. Dienstleistungen im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung, wie Kuren) oder Dienstleistungen im Rahmen politischer Kampagnen (vgl. Schiefer et al. 2018: 14-18).

Die Schwellenwerte für Liefer- und Dienstleistungsaufträge bei öffentlichen Auftraggeber\*innen liegen bei 221.000 Euro, bei Sektorauftraggeber\*innen bei 443.000 Euro. Für besondere Dienstleistungen, worunter auch soziale Dienstleistungen fallen, liegt der Schwellenwert bei 750.000 Euro, ab dieser Summe muss ein Verfahren mit mehreren Unternehmen und mit vorheriger Bekanntmachung eingeleitet werden. Wenn die Summe des Auftrags zwischen 150.000 Euro und 750.000 Euro liegt, dann muss grundsätzlich ein Verfahren mit mehreren Unternehmen eingeleitet werden, unter 150.000 Euro kann direkt vergeben werden (vgl. Schiefer et al. 2018: 19-20). Grundsätzlich soll im Rahmen des neuen Vergaberechts bei Vergabeverfahren auf sozialpolitische Belange Rücksicht genommen werden, außerdem sieht das neue Vergaberecht vorbehaltene Aufträge vor – zugunsten sozialer und beruflicher Integration. Bisher gab es vorbehaltene Aufträge für geschützte Werkstätten oder Integrative Betriebe bzw., wenn die Mehrheit der Arbeitnehmer\*innen eine Behinderung aufweisen. Dies wurde dahingehend erweitert, dass es nun auch die Möglichkeit vorbehaltener Aufträge, neben jenen, die eben erwähnt wurden, für Organisationen gibt, deren Hauptzweck die soziale und berufliche Integration von Menschen mit Behinderung oder von sonstigen benachteiligten Personen ist und bei solchen, bei denen mindestens 30% der Arbeitnehmer\*innen, die an der Erfüllung eines Auftrages mitarbeiten, Menschen mit Behinderung oder sonst benachteiligte Arbeitnehmer\*innen sind (vgl. Sozialwirtschaft Österreich 2018: 4).

Des Weiteren wurden bei der Vergabe von besonderen Dienstleistungen, worunter eben auch soziale fallen, die Ausschlussgründe verschärft. Diese betreffen nun, bspw., potentielle Interessenskonflikte, wettbewerbswidrige

Abreden oder wenn frühere Aufträge mangelhaft erfüllt wurden. Implementiert wurde mit dem neuen Vergaberecht auch die Umsetzung eines horizontalen Bestbieter\*innenprinzips. Das bedeutet, dass jedenfalls auch qualitätsbezogene Aspekte bei der Vergabe berücksichtigt werden müssen, bspw. in Bezug auf umwelt- oder sozialpolitische Belange. Bei öffentlichen Auftraggeber\*innen betrifft dies die Vergabe von Aufträgen in Bezug auf unmittelbar personenbezogene Gesundheits- und Sozialdienstleistungen, die Beschaffung im öffentlichen Personennah- und Regionalverkehr, auch hier müssen soziale Aspekte berücksichtigt werden, die Beschaffung von Lebensmitteln sowie bei Aufträgen, die Gebäudereinigungs- und Bewachungsdienstleistungen betreffen (vgl. Schiefer et al. 2018: 21-26). Außerdem wurde ein neues Qualitätssicherungsmodell implementiert, das die Möglichkeiten der Anwendung sozialer Kriterien bei der Vergabe von Leistungen berücksichtigt (vgl. Sozialwirtschaft Österreich 2018: 5). Ein solches Kriterium könnte beispielsweise die Auszeichnung mit einem Label sein, das darauf hinweist, dass gewisse Produkte bzw. Dienstleistungen von Menschen mit Behinderung hergestellt bzw. angeboten werden.

In Bezug auf soziale Dienstleistungsaufträge kann das Verfahren bei Vergabe grundsätzlich frei gestaltet werden, allerdings ist jedenfalls eine Einzelfallbetrachtung bei der Auswahl der Verfahrensgrundsätze geboten, außerdem können personenbezogene Qualitätskriterien gefordert werden. Relevant hierfür ist, dass eine Organisation Gemeinwohlaufgaben erfüllt, Gewinne reinvestiert werden („not-for-profit“) und dass Gewinn nur unter partizipatorischen Überlegungen ausgeschüttet werden dürfen. Verträge über die Erbringung von sozialen Dienstleistungen dürfen für maximal 3 Jahre abgeschlossen werden, eine Wiederbeauftragung ist jedoch zulässig, wenn seit der letzten Auftragserteilung mindestens 3 Jahre vergangen sind (Sozialwirtschaft Österreich 2018: 5-7).

Schiefer et al. (2018: 26) nennen Beispiele für besondere Qualitätsanforderungen und soziale Belange, die bei einem Vergabeverfahren berücksichtigt werden können. Hierzu zählen bei der Leistungsbeschreibung bspw. eine bestimmte Qualität der Infrastruktur oder die Erreichbarkeit für bestimmte Nutzer\*innengruppen; bei den Eignungskriterien, die im Rahmen

eines Vergabeverfahrens überprüft werden, bspw. die Qualifikation des Personals oder die Erfahrungen mit der Art der ausgeschriebenen Leistung; bei den Zuschlagskriterien für einen Auftrag bspw. die Emissionswerte und bei den Vertragsbedingungen für einen Auftrag bspw. eine Verpflichtung zur Beschäftigung einer bestimmten Anzahl von Menschen mit Behinderung oder das Anbieten eines Coachings während der Arbeitszeit. Die Sozialwirtschaft Österreich verweist jedoch in Bezug darauf, dass es noch entsprechendes Lobbying für die Berücksichtigung der Besonderheiten in Bezug auf die Anwendung sozialer Kriterien bei der Auftragsvergabe benötigt und hat sich als Ziel gesetzt einen Leitfaden für soziale Vergabe zu erarbeiten (dieser ist allerdings bis dato noch nicht erschienen) (vgl. Sozialwirtschaft Österreich 2018: 8).

## 11. Soziale Genossenschaften in Italien

### Sozialgenossenschaften in Italien

Die Europäische Kommission (2013: 22) definiert Genossenschaften grundsätzlich als „eigenständige Vereinigungen von Personen, die sich freiwillig zusammengeschlossen haben, um durch ein in Gemeinschaftseigentum befindliches und demokratisch geleitetes Unternehmen ihre gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Bestrebungen zu erfüllen“ (Europäische Kommission 2013: 22), innerhalb derer, im Gegensatz zu Gesellschaftsunternehmen, bei denen Eigentumsrechte im Normalfall bei den jeweiligen Investor\*innen liegen, Eigentumsrechte auf andere Akteur\*innen übertragen werden (bspw. die jeweiligen Arbeitnehmer\*innen, Verbraucher\*innen etc.).

In Italien existieren grundsätzlich drei verschiedene Arten von genossenschaftlichen Körperschaften, hierzu gehören Genossenschaften, das Genossenschaftskonsortium sowie die Gesellschaft zur gegenseitigen Unterstützung, gegründet werden kann eine solche sowohl von physischen, als auch von juristischen Personen. Zentrales Merkmal ist der Gegenseitigkeitscharakter, dieser verpflichtet die Mitglieder der Genossenschaft zur gegenseitigen Unterstützung und Förderung. Hiermit sollen

für die Mitglieder einer jeweiligen Genossenschaft „bessere Bedingungen geschaffen werden (...), als sie jedes Mitglied für sich alleine auf dem Markt erzielen könnte“ (Landesverwaltung Südtirol 2017a: o.S.). Im Rahmen der Verfassung Italiens (Artikel 45) sind die Grundsätze und Werte, auf welche sich Genossenschaften in Italien stützen sollen, geregelt. Hier heißt es: „Die Republik erkennt die soziale Aufgabe des Genossenschaftswesens an, sofern es nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit und ohne Zwecke der Privatspekulation aufgebaut ist. Das Gesetz fördert und begünstigt mit den geeigneten Mitteln seine Entfaltung und sichert durch zweckdienliche Aufsicht seine Eigenart und Zielsetzung“. Es existieren gesetzlich geregelte Grundsätze von Genossenschaften, die diese einzuhalten haben (in Bezug auf Sozialgenossenschaften auf Basis des Gesetzes Nr. 381 aus dem Jahr 1991, das die Rechtsordnung der Sozialgenossenschaften auf Ebene des Bundes festlegt (hinzukommen diverse Landesgesetze, bspw. über Förderungen des Genossenschaftswesens (vgl. Kresimon 2016: Z 58 – 60)).

Hierzu gehört, dass ein Kopf eine Stimme hat, d.h. eine Konzentration des Eigentums der Genossenschaft in den Händen einiger Weniger ist nicht vorgesehen und jedes Mitglied der Genossenschaft verfügt über eine Stimme in den regelmäßig stattfindenden Vollversammlungen, unabhängig vom jeweiligen Anteil an Kapital, das er oder sie in die Genossenschaft einbringt. Weiters sollen Genossenschaften in Italien demokratisch und aktiv durch die Mitglieder verwaltet werden, eine Genossenschaft ist hierdurch verpflichtet die Beteiligung aller Mitglieder an Entscheidungsprozessen innerhalb einer Genossenschaft zu fördern, wobei sich das jeweilige Verwaltungsorgan auch mehrheitlich aus Mitgliedern der Genossenschaft zusammensetzen muss. Das Ziel einer Genossenschaft besteht nicht darin Gewinn zu maximieren, sondern die jeweiligen Mitglieder dieser zu unterstützen und fördern, d.h., dass für diese „bessere Bedingungen (Preis, Arbeitsentgelt usw.) geschaffen werden sollen, als sie jedes Mitglied für sich allein auf dem Markt erzielen könnte“ (Landesverwaltung Südtirol 2017a: o.S.). Bei Auflösung einer Genossenschaft ist es rechtlich nicht erlaubt, dass die Mitglieder das Vermögen einer solchen liquidieren und dann privatisieren, auch der Verkauf ist nicht möglich. Des Weiteren existiert eine gesetzlich geregelte Steuervergünstigung in Bezug auf anfallende Gewinne (diese werden niedriger besteuert, als bei anderen

Körperschaften – allerdings unter der Voraussetzung, dass diese wieder in eine Genossenschaft reinvestiert werden). Darüber hinaus weitere, wenn Genossenschaften als solche geführt werden, die vorwiegend ihre eigenen Mitglieder fördern.

Eine Genossenschaft wird grundsätzlich als „offene Gesellschaftsform“ (Landesverwaltung Südtirol 2017a: o.S.) definiert, die es Allen, die deren Grundsätze, insbesondere jenen der Gegenseitigkeit, teilen und die in der Lage sind zur Erreichung des jeweiligen Zwecks der Genossenschaft beizutragen, ermöglichen soll eine Mitgliedschaft zu beantragen. Genossenschaften sollen so ausgelegt bzw. geführt werden, dass diese auch für kommende Generationen erhalten bleiben, ein Fortbestehen dieser soll durch die Unteilbarkeit des Gesellschaftsvermögens sowie der Weitergabe der Erfahrungen und Führungsverantwortung von älteren an jüngere Mitglieder einer Genossenschaft sichergestellt werden.

Genossenschaften sind gesetzlich als unabhängige Unternehmen geregelt, die sich selbst verwalten sollen, wenngleich die Zugehörigkeit zu einem Dachgenossenschaftsverband angestrebt werden sollte. Genossenschaften sollten sich auch gegenseitig unterstützen – sowohl in Bezug auf ihre eigene Entwicklung, als auch auf jene auf dem bzw. einem Markt, auf dem sie tätig sind. Außerdem sind sie verpflichtet 3% ihres Nettogewinns in eigene Mutualitätsfonds einzubezahlen, die die Förderung und Entwicklung eines Genossenschaftswesens ermöglichen sollen. Zuletzt soll sich das Genossenschaftswesen insgesamt für „die Entwicklung der Einzelpersonen, der Familien, der sozialen Gruppierungen und der Gesellschaft“ (Landesverwaltung Südtirol 2017a: o.S.) einsetzen. Mitglieder einer Genossenschaft, bzw. solche, die dies werden möchten, müssen einen Mindestkapitalanteil von 25 Euro in die Genossenschaft einbringen. Dieses Kapital stellt Risikokapital dar, für welches die einzelnen Mitglieder haften müssen, ist jedoch das einzige innerhalb einer Genossenschaft, auch da diese Gesellschaften mit beschränkter Haftung sind (vgl. Landesverwaltung Südtirol 2017a: o.S.).

Grundsätzlich existieren in Italien diverse Formen von Genossenschaften, die je nach Art der Tätigkeit(en) unterschieden werden. Hierzu gehören u.a. Konsumgenossenschaften, Produktions- und Arbeitsgenossenschaften,

Dienstleistungsgenossenschaften, Wohnbaugenossenschaften, Anlieferungs- und Zuchtgenossenschaften, Genossenschaftskonsortien, Kreditgenossenschaften, Garantiegenossenschaften und die bereits erwähnten Sozialgenossenschaften. Sie stellen eine Sonderform der Genossenschaften in Italien dar und basieren, im Wesentlichen, auf einem Staatsgesetz mit der Nummer 381 aus dem Jahr 1991, das vom italienischen Parlament zur Regelung des Sozialgenossenschaftswesens beschlossen wurde. Als wesentlichen Unterschied zu anderen Formen von Genossenschaften in Italien sehen Schwalb und Theunissen (2013: 79) die „Weiterentwicklung des Prinzips der Gegenseitigkeit“. Im Mittelpunkt der Tätigkeiten von Sozialgenossenschaften stehen nicht die Bedürfnisse einer bestimmten Gruppe bzw. Kategorie (bspw. der Genossenschaftsmitglieder), sondern „das allgemeine Interesse der Gesellschaft, kurz das Gemeinwohl“ (Schwalb/Theunissen 2013: 79).

Insbesondere sollen sie sich für die soziale Integration von Menschen einsetzen, die gesellschaftlich benachteiligt sind bzw. werden. Dies soll geschehen durch das Anbieten von sozialen sowie pädagogischen Dienstleistungen bzw. die Ausübung unterschiedlicher Tätigkeiten im Landwirtschafts-, Industrie-, Handels- sowie Dienstleistungssektor. Immer zum Zwecke der Arbeitseingliederung der Menschen, mit denen zusammengearbeitet wird (wobei Arbeitseingliederung nicht, wie in Österreich durchaus üblich, als unbedingte Vermittlung in einen ersten Erwerbsarbeitsmarkt verstanden wird, sondern als die Zurverfügungstellung von dauerhaften und adäquaten Erwerbsarbeitsplätzen für die erwähnte Zielgruppe) (vgl. Schwalb und Theunissen 2013: 79).

Sozialgenossenschaften lassen sich wiederum in drei unterschiedliche Typen aufteilen: Typ A, die „das allgemeine Interesse der Gemeinschaft und zwar die menschliche Förderung und soziale Integration der Bürger\*innen, insbesondere für gesellschaftlich benachteiligte Menschen durch die rationelle Nutzung der zur Verfügung stehenden Mittel“ (Landesverwaltung Südtirol 2017a: o.S.) verfolgen. Hierzu erbringen diese Dienstleistungen im sozialen, kulturellen und pädagogischen Bereich. Im Gegensatz zum Typ B, der anschließend an den Typ A beschrieben wird, ist es nicht das Ziel jene Menschen, mit denen zusammengearbeitet wird, in den Erwerbsarbeitsmarkt zu inkludieren, sondern

Unterstützungs-, Beratungs- und Betreuungsleistungen anzubieten (vgl. Kresimon 2016: Z 84-99). Weiters existiert noch ein Typ C (vgl. Landesverwaltung Südtirol 2017a: o.S.).

Kresimon (2016), die im Verwaltungsrat einer Sozialgenossenschaft vom Typ A in Triest sitzt, berichtet beispielhaft von den Tätigkeiten und Spezifika einer solchen. Diese bietet Beratungs-, Betreuungs- sowie Unterstützungsdienstleistungen für Menschen mit stoffgebundener Suchtproblematik, Menschen mit Behinderung (mit dem Ziel der Inklusion ins Regelschulwesen) bzw. Minderjährige (in Form von Wohngemeinschaften im Auftrag der lokalen Kinder- und Jugendhilfe) an. Hinzu kommen der Betrieb von Kindergärten sowie der Betrieb einer Wohngemeinschaft für Menschen mit Fluchterfahrung.

Typisch für Sozialgenossenschaften vom Typ A, wie Kresimon (2016: Z 128-134) erklärt, ist die Förderung durch die öffentliche Hand, die, ähnlich wie in Österreich (vgl. Dimmel/Schmid 2013), die Erbringung von Leistungen der sozialen Daseinsvorsorge „outsourced“ und private Wohlfahrtsträger, in diesem Fall Sozialgenossenschaften, hierfür beauftragt und finanziert. Sozialgenossenschaften vom Typ A stehen mitunter auch in einem Wettbewerb um zu vergebende Mittel zueinander, da die Beauftragung zur Erbringung von sozialen Dienstleistungen zunehmend über Vergabeverfahren, gemäß Vorgaben durch EU-Recht, erfolgt. So erwirtschaftet die hier beispielhaft genannte Sozialgenossenschaft mehr als 80% ihrer Umsätze über die Erbringung von Leistungen, die im Rahmen von Vergabeverfahren ausgeschrieben worden sind. Seit Ausbruch, und Andauern, der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 in Italien berichtet Kresimon (2016: Z 143-153) davon, dass „die Konkurrenz in den Wettbewerben sehr stark gestiegen ist und es gibt vielmehr auch Unternehmen, die nicht unbedingt soziale Kooperativen sind, die an dem Wettbewerb auch mitteilen, wo die traditionellen sozialen Kooperativen auch unter Umständen Probleme haben können der Konkurrenz Stand zu halten. Wo wir früher alleine oder zu Zweit oder zu Dritt an einem Wettbewerb teilgenommen haben, sind es heute elf, zwölf, dreizehn, vierzehn, fünfzehn Konkurrent\*innen, die teilnehmen“.



EVROPSKÁ UNIE

Die Abhängigkeit von Mitteln der öffentlichen Hand einerseits und die zunehmende Konkurrenz im Rahmen von Vergabeverfahren andererseits bedeutet für Sozialgenossenschaften vom Typ A, dass zunehmend mehr Vergabeverfahren „verloren“ werden, i.S. dessen, dass kein Auftrag an eine Sozialgenossenschaft ergeht, was wiederum auch zu einer Gefährdung von bestehenden Erwerbsarbeitsplätzen bzw. einer Sozialgenossenschaft an sich, aufgrund von wegfallenden Einnahmen durch Mittel der öffentlichen Hand, führen kann.

Zwei Strategien, die Sozialgenossenschaften vom Typ A derzeit vermehrt anwenden würden, um potentielle Mittelausfälle durch das Nicht-Gewinnen eines Vergabeverfahrens einerseits bzw. die Abhängigkeit von diesen andererseits zu reduzieren, ist die Steigerung der Eigenerwirtschaftungsquote am Gesamtumsatz, bspw. durch das Erschließen neuer Märkte, bzw. die Vernetzung und Kooperation und auch der Zusammenschluss im Rahmen von Vergabeverfahren mit anderen Sozialgenossenschaften (so genannte Bietergemeinschaften). Hinzu kommt auch das Bemühen um das Anbieten von Leistungen, die nicht über Vergabeverfahren vergeben werden, sondern ohne Ausschreibungen von Seiten der öffentlichen Hand gefördert werden.

Wie bereits erwähnt darf ein erzielter Gewinn einer Sozialgenossenschaft vom Typ A nicht an die Eigentümer\*innen ausgeschüttet werden, sondern muss für den Zweck der Sozialgenossenschaft reinvestiert werden. Hinzu kommt, dass typischerweise, wie auch in der hier beispielhaft angeführten Sozialgenossenschaft Typ A, die Mitarbeiter\*innen dieser auch Teilhaber\*innen (Mitglieder/Eigentümer\*innen), also Anteilseigner\*innen an der Sozialgenossenschaft sind (wenngleich sie es nicht sein müssen und auch, bezogen auf die hier erläuterte beispielhafte Sozialgenossenschaft Typ A, nicht allesamt sind (allerdings sind nur 5% der Mitarbeiter\*innen keine Teilhaber\*innen (vgl. Kresimon 2016: Z 232-233)). Teilhaber\*innen werden insbesondere jene, die über einen längeren Zeitraum, wenngleich dieser nicht konkret benannt wird, in der Sozialgenossenschaft tätig sind. Einmal im Jahr (mindestens!) wird eine Vollversammlung im Rahmen einer Sozialgenossenschaft Typ A abgehalten, im Rahmen derer bspw. die Bilanz – Sozialgenossenschaften vom Typ A müssen sowohl eine ökonomische, als auch



EVROPSKÁ UNIE

eine soziale erstellen –, die Strategie(n) für das kommende Geschäftsjahr oder Investitionsentscheidungen besprochen werden und in der alle Teilhaber\*innen der Sozialgenossenschaft über eine Stimme, unabhängig vom eingesetzten Kapital (wie oben beschrieben), verfügen, mittels derer sie mitentscheiden können. Wie dargelegt bspw. darüber welche Strategie(n) die Sozialgenossenschaft im kommenden Geschäftsjahr zur Anwendung bringen soll oder in welche Bereiche (re)investiert bzw. nicht (re)investiert wird. Es wird im Rahmen der Vollversammlung auch der Verwaltungsrat für das nächste Jahr gewählt, der dann die Geschäftsführung der Sozialgenossenschaft übernimmt.

Die Mitarbeiter\*innen der Sozialgenossenschaft Typ A haben also laut Kresimon (2016: Z 201-211) „ein doppeltes Verhältnis: wir haben einen Arbeitsvertrag, der garantiert, dass wir ein Gehalt haben, das nach einem Tarifvertrag, es gibt einen nationalen Tarifvertrag für soziale Kooperativen, bezahlt wird (...) und dann sind wir gleichzeitig Teilhaber\*innen des Unternehmens, also ist das ein doppeltes vertragliches Verhältnis“.

Das dahinterstehende Prinzip einer Sozialgenossenschaft Typ A ist also, „dass (...) nicht der Unternehmer, der Besitzer ist so gibt und die anderen sind abhängige Mitarbeiter\*innen, sondern (...) jeder, der Kapital investiert hat, das ist eine demokratische Struktur, hat Mitbestimmungsrecht, kann in der Vollversammlung, eine mindestens im Jahr, abstimmen, kann natürlich vorschlagen und kann auch kandidieren“ (für den Verwaltungsrat, Anm. des Autors) (Kresimon 2016: Z 218-224). Die interviewte Person war bspw., bevor sie in den Verwaltungsrat gewählt worden ist, mehrere Jahre in verschiedenen Abteilungen der Sozialgenossenschaft tätig. Die beiden Hauptziele einer Sozialgenossenschaft vom Typ A sind die Erbringung von Dienstleistungen, die zu einer Erhöhung des, dann im Rahmen ihrer Tätigkeit konkret zu operationalisierenden, Gemeinwohls beitragen sollen sowie der Einsatz für gute Arbeitsbedingungen der jeweiligen in einer Sozialgenossenschaft vom Typ A tätigen Mitarbeiter\*innen bzw. Teilhaber\*innen. Als Beispiel nennt Kresimon (2016: Z 233-238) das Anbieten einer zusätzlichen Krankenversicherung für die Mitarbeiter\*innen bzw. Teilhaber\*innen der Sozialgenossenschaft. Dieses Angebot wurde gemeinsam mit den Teilhaber\*innen erarbeitet und

anschließend im Rahmen einer Vollversammlung mit einfacher Mehrheit beschlossen (vgl. Kresimon 2016: Z 20-144).

Der zweite Typ von Sozialgenossenschaften in Italien, auf welchem der Fokus dieser Forschungsarbeit liegt, ist jener des Typen B. Diese „sind Unternehmen, welche das Ziel haben die Arbeitseingliederung von sozial benachteiligten Personen mittels Ausübung von Landwirtschafts-, Industrie-, Handels- oder Dienstleistungstätigkeiten (...) zu fördern“ (Südtiroler Landesverwaltung 2017b: o.S.).

Plangger (2017), der ebenfalls im Verwaltungsrat einer Sozialgenossenschaft in Italien tätig ist, drückt die Zielsetzung von Sozialgenossenschaften des Typ B folgendermaßen aus: „Ja, also unser primäres Ziel ist es eben Arbeitsplätze zu schaffen, sozial gerechte Arbeitsplätze, wo Leute, die bei uns arbeiten auch einen gerechten Lohn bekommen und natürlich auch Menschen, die in prekären Lebenssituation sind, die arbeitslos sind oder eine Behinderung haben etc. in Arbeit zu bringen. Also das ist so unsere Ausrichtung (...)“ (Plangger 2017: Z 278-282).

Sozialgenossenschaften vom Typ B sind gesetzlich so konzipiert, dass sie wie „normale“ Unternehmen agieren (müssen), die, um ihre Kosten zu decken, – wenngleich es von Seite der öffentlichen Hand diverse Unterstützungen gibt, die die Marktposition von Sozialgenossenschaften des Typ B verbessern helfen (können) – Erwerbsarbeitskräfte beschäftigen, die Waren bzw. Güter produzieren bzw. Dienstleistungen anbieten, um diese anschließend auf einem Markt zu verkaufen (vgl. Schwalb und Theunissen 2013: 80). Als sozial benachteiligte Personen gelten jene, die, aufgrund welcher Ursache auch immer, als nicht (mehr) kompetent bzw. fähig, im physischen und psychischen Sinne gemeint, zur Ausübung von „normaler“ Erwerbsarbeit gelten, denen jedoch zugetraut wird mittels ihrer Bedürfnisse adäquater Unterstützung sowie Ausbildung und mit Hilfe eines Eingliederungsprojektes diese Fähigkeit (wieder) zu erlangen. Des Weiteren, gemäß dem Gesetz Nr. 381/1991, wenn sie körperlich, psychisch oder sensorisch beeinträchtigt (gemeint ist behindert) sind, sie zu jenen gehören, die aus einer psychiatrischen Klinik entlassen wurden bzw. sich in psychiatrischer Behandlung befinden, aus einer als schwierig bezeichneten familiären Situation kommen, sich jedoch in einem

erwerbsarbeitsfähigen Alter befinden. Ebenso als, gemäß dem eben erwähnten Gesetz, sozial benachteiligt gelten Personen, die in einer Strafvollzugsanstalt inhaftiert sind sowie gerichtlich Verurteilte (vgl. Landesverwaltung Südtirol 2017b: o.S.).

Kresimon (2016: Z 167-169) verweist darauf, dass in Italien derzeit jedoch darüber diskutiert wird, ob die Definition davon wer als sozial benachteiligt gilt, bzw. nicht, erweitert werden soll, um mehr Menschen Zugang zu einer Beschäftigung im Rahmen einer Sozialgenossenschaft zu ermöglichen. In Sozialgenossenschaften des Typs B müssen mindestens 30% der jeweiligen Arbeitnehmer\*innen aus einer der Gruppen kommen, die als sozial benachteiligt gelten (vgl. Kresimon 2016: Z 155). Außerdem sollten sie Mitglieder der Sozialgenossenschaft werden, müssen dies jedoch nicht (vgl. Landesverwaltung Südtirol 2017b: o.S.). Während in Sozialgenossenschaften des Typs A schätzungsweise knapp 90% der Mitarbeiter\*innen auch Teilhaber\*innen (Mitglieder) sind, ist der Anteil bei Sozialgenossenschaften des Typ B niedriger (vgl. Kresimon 2016: Z 224-225).

Grundsätzlich existiert auch ein Kollektivvertrag für Sozialgenossenschaften, der die jeweilige Bezahlung bzw. die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten derjenigen regelt, die in einer solchen tätig sind. Dieser gilt für alle Beschäftigten von Sozialgenossenschaften und macht keinen Unterschied, ob es sich bei den Mitarbeiter\*innen um solche handelt, die aus einer der als sozial benachteiligt bezeichneten Gruppen kommen oder nicht. Mit einhergeht ein sozialversicherungsrechtlicher Anspruch für alle Beschäftigten einer Sozialgenossenschaft, d.h. es ergeben sich aus einer Beschäftigung in einer solchen Ansprüche in der italienischen Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung. Nichtsdestotrotz beschäftigen Sozialgenossenschaften des Typ B auch Menschen, die zur Gruppe der sozial Benachteiligten gehören, die von der öffentlichen Hand, zum Teil oder zur Gänze, gefördert werden, allerdings nur solange bis sie den Status eines Mitglieds in der Genossenschaft erlangen, ab diesem Zeitpunkt gibt es keine Förderung der öffentlichen Hand für eine bestimmte Person mehr, sondern es muss die Bezahlung der Person erwirtschaftet werden (davon unberührt sind

Unterstützungen diverser Art für Sozialgenossenschaften vom Typ B als Organisation an sich).

Dies kann mitunter auch dazu beitragen, dass Sozialgenossenschaften vom Typ B, wenn sie eine solch individuell geförderte Person beschäftigen, kein (oder nur ein geringes) Interesse daran haben, dass diese auch Mitglied der Genossenschaft wird (und damit Mitbestimmungsrechte erwirbt) (vgl. Kresimon 2016: Z 224-239 und Schwalb/Theunissen 2013: 80). Sozialgenossenschaften sind grundsätzlich so konzipiert, dass die Trägerschaft den jeweiligen Mitgliedern dieser obliegt, auch die Gründung von Sozialgenossenschaften kann durch jene, die zur Gruppe der sozial Benachteiligten gehören, geschehen. Schwalb und Theunissen (2013: 80) bezeichnen Sozialgenossenschaften deshalb auch als „Multistakeholder\*innen-Unternehmen“, der in jeder existierende Verwaltungsrat sollte „im Idealfall (...) die verschiedensten Interessen der Stakeholder\*innen“ (Schwalb/Theunissen 2013: 80) widerspiegeln, denn „so können es Sozialgenossenschaften schaffen die Angebots- mit der Nachfrageseite in einem Unternehmen zu vereinen“ (Schwalb/Theunissen 2013: 80). Durch diese Form der Konzeption haben somit auch jene Menschen, die zum Kreis der sozial Benachteiligten gehören, d.h. insbesondere auch Menschen mit Behinderung bzw. psychischer Erkrankung, Möglichkeiten jene Organisation, in welcher sie tätig sind, mitzugestalten (vgl. Schwalb/Theunissen 2013: 80-81). Die organisationale Gestaltung von Sozialgenossenschaften des Typ B hat Auswirkungen auf das Management dieser, so verweisen Schwalb und Theunissen (2013: 81) darauf, dass aufgrund dessen, dass diese von der Gruppe der sozial Benachteiligten, Sozialarbeiter\*innen oder Familienangehörigen gegründet bzw. geführt werden, im Verwaltungsrat mitunter (wenngleich diese Hypothese erst einer empirischen Überprüfung bedürfte) das betriebswirtschaftlich notwendige Wissen fehlt, um diese wirtschaftlich erfolgreich führen zu können, auch da sie permanent in einem Spannungsverhältnis zwischen betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten und dem Auftrag eine soziale Mission zu erfüllen stehen. Genossenschaftsverbände, in denen die meisten Sozialgenossenschaften in Italien organisiert sind, versuchen daher verstärkt das entsprechende Wissen zu vermitteln (vgl. Schwalb und Theunissen 2013: 81). Wie bereits erläutert sind Sozialgenossenschaften des Typs B gesetzlich so konzipiert, dass sie sich zu

großen Teilen selbst, durch den Verkauf von Waren, Gütern bzw. Dienstleistungen, finanzieren müssen.

Kresimon (2016: Z 245-249) beschreibt dies folgendermaßen: „(...) für uns sind zum Beispiel 85% unserer Kosten sind Gehälter und die müssen ja irgendwo herkommen, die kommen aus unserer Arbeit, wenn wir die Arbeit nicht erbringen und wir müssen weiterhin (...) diese Gehälter bezahlen, dann schreiben wir rote Zahlen und machen den Laden dicht. Also unsere Mitarbeiter\*innen müssen im Großen und Ganzen produktiv sein“.

Nichtsdestoweniger erhalten sie Förderungen sowie Begünstigungen seitens der öffentlichen Hand. Kresimon (2016: Z 176-180) sieht diese auch als Voraussetzung dafür an, dass Sozialgenossenschaften des Typs B auf einem (bzw. mehreren) Markt (Märkten) mit anderen „normalen“ Unternehmen konkurrieren und im Wettbewerb mit diesen auch bestehen können. Dies aufgrund dessen, dass sie mit Menschen zusammenarbeiten, die mitunter weniger produktiv sind, als „normale“ Mitarbeiter\*innen bzw. im laufenden Arbeitsprozess mitunter Unterstützung von anderen Mitarbeiter\*innen benötigen (bspw. durch Sozialarbeiter\*innen), was zu höheren Kosten führen kann.

Sozialgenossenschaften des Typs B sind laut italienischem Recht anerkannte Not-for-Profit Organisationen und genießen aufgrund dieses Status Steuervorteile. So zahlen sie bspw. keine Körperschaftsteuer und die regionale Wertschöpfungssteuer muss in vielen Regionen, u.a. auch in Südtirol, nicht entrichtet werden. Hinzu kommen weitere Steuer- und Abgabenvorteile bzw. Befreiungen. Des Weiteren werden Sozialgenossenschaften vom Typ B in gewissen Regionen Italiens, bspw. in Südtirol, auch subventioniert, bspw. für die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung oder sozialarbeiterischer Begleitung im Zuge der Erwerbsarbeitsinklusion. Zusätzlich sind sie als anerkannte NPOs dazu in der Lage Spendenakquise zu betreiben, die dann von Spender\*innen von der Steuer abgesetzt werden können. Sie können auch Mitglieder der Genossenschaft als Ehrenamtliche beschäftigen, die dann zwar sozialversichert sind, allerdings keine dem Kollektivvertrag entsprechende Entlohnung erhalten. Außerdem erhalten Sozialgenossenschaften vom Typ B Begünstigungen hinsichtlich ihrer



EVROPSKÁ UNIE

anfallenden Lohnnebenkosten. So übernimmt die öffentliche Hand die Lohnnebenkosten, und zwar zeitlich unbegrenzt, für Mitarbeiter\*innen, die zur Gruppe der sozial Benachteiligten gehören (allerdings nur dann, wenn diese eine festgestellte Invalidität von mehr als 43% aufweisen (vgl. Plangger 2017: Z 96)). Dies soll als Ausgleich für eine, unterstellte, niedrigere Produktivität dieser dienen und einen möglichen Wettbewerbsnachteil am Markt ausgleichen helfen.

In Bezug auf die Vergabe von öffentlichen Aufträgen an Sozialgenossenschaften des Typs B genießen diese ebenfalls Vorteile in Relation zu „normalen“ Unternehmen bzw. Organisationen (vgl. Schwalb/Theunissen 2013: 80-81).

Öffentliche Körperschaften, bzw. auch solche, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben (bspw. Kapitalgesellschaften, bei denen die öffentliche Hand Mehrheitseigentümerin ist), können „Vereinbarungen mit Sozialgenossenschaften des Typ B für die Lieferung von Gütern und die Erbringung von Dienstleistungen abschließen (...) vorausgesetzt, dass diese Vereinbarungen gleichberechtigte Arbeitsmöglichkeiten für sozial benachteiligte Personen schaffen“ (Landesverwaltung Südtirol 2017b: o.S.). Gesetzlich vorgeschrieben ist in Südtirol seit 2011 auch, dass öffentlich-rechtliche Körperschaften einen Anteil von zwei Prozent des Wertes ihrer jährlichen Bestellungen von Waren und Dienstleistungen Sozialgenossenschaften vom Typ B zuweisen (dies gilt allerdings nur für Beträge, die unterhalb des EU-Schwellenwertes liegen (in Österreich liegt dieser Wert 2017 bspw. bei 100.000 Euro pro vergebenem Auftrag (vgl. WKO 2017: o.S.)). In Italien können öffentliche Auftraggeber\*innen Aufträge im Wert von bis zu 200.000 Euro direkt an Sozialgenossenschaften vergeben (vgl. Plangger 2017: Z 420) (vgl. Landesverwaltung Südtirol 2017b: o.S.).

D.h., dass ein gewisser Anteil der Aufträge, die die öffentliche Hand erbringen lässt, Sozialgenossenschaften vom Typ B vorbehalten ist (hierzu wurden auch gesetzlich bestimmte Waren- und Dienstleistungskategorien festgelegt, die für die Erbringung durch Sozialgenossenschaften des Typs B als besonders angemessen erscheinen) (vgl. Lex Browser Südtirol 2017: o.S.). Hinzu kommt die Möglichkeit, dass kleinere Dienstleistungsaufträge der öffentlichen Hand ohne Ausschreibung, also mittels Direktvergabe, an Sozialgenossenschaften

vom Typ B vergeben werden können (dies gilt für Gesamtitalien) und die Erfüllung gewisser Aufträge – welche genau konnte aufgrund der ausschließlichen Verfügbarkeit des entsprechenden Gesetzestextes in italienischer Sprache nicht eruiert werden – seitens der öffentlichen Hand nur den Sozialgenossenschaften vom Typ B vorbehalten sind (vgl. Landesverwaltung Südtirol 2017b: o.S. sowie Schwalb und Theunissen 2013: 81).

So beziehen Sozialgenossenschaften vom Typ B laut Schwalb und Theunissen (2013: 82) circa 60% ihrer Umsätze aus der Erfüllung von Aufträgen, die durch die öffentliche Hand ergehen, während rund 40% durch den Verkauf von Waren, Gütern und Dienstleistungen am allgemeinen Markt entstehen. Aufgrund dessen verweisen Schwalb und Theunissen (2013: 83) auch darauf, dass diese „aufgrund der Förderungen und Aufträge stark von der öffentlichen Verwaltung und Politik abhängig sind. Häufig werden sie nur als Erfüllungsgehilfen der öffentlichen Einrichtungen geduldet, können aber die Sozialpolitik wenig mitbestimmen und riskieren die ersten Opfer von Einsparungsmaßnahmen zu werden“.

Einen weiteren Nachteil sehen sie darin, dass Förderungen der öffentlichen Hand, die an Sozialgenossenschaften vom Typ B bezahlt werden, meist Beiträge zur Defizitabdeckung sind, denn wenn diese so wirtschaftlich erfolgreich sind, dass sie sich zur Gänze oder beinahe zur Gänze selbst finanzieren können, werden Förderungen automatisch wieder reduziert. Hieraus ergibt sich eine, beinahe, Unmöglichkeit Rücklagen zu bilden, die in wirtschaftlichen Krisen- bzw. Stagnationszeiten ein finanzielles Polster bilden könnten (vgl. Schwalb/Theunissen 2013: 83).

Der Vollständigkeit halber erwähnt seien auch noch Sozialgenossenschaften vom Typ C, die Zusammenschlüsse (s.g. Konsortien) mehrerer Genossenschaften darstellen, wobei 2/3 hiervon Sozialgenossenschaften sein müssen (vgl. Landesverwaltung Südtirol 2017a: o.S.).

### Literatur

- **Interview Felicitas Kresimon (2016) am 29.09.2016**
- **Interview Sascha Plangger (2017) am 16.02.2017**
- **Landesverwaltung Südtirol (2017a): Genossenschaften.**  
<http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/genossenschaften/genossenschaften.asp>
- **Landesverwaltung Südtirol (2017b): Sozialgenossenschaften des Typ B.**  
<http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/genossenschaften/sozialgenossenschaften-typ-b.asp>
- **Schwalb, Helmut / Theunissen, Georg (2013): Unbehindert arbeiten, unbehindert leben. Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Arbeitsleben im internationalen Vergleich. Stuttgart.**

## 12. Endwort

In den oben genannten Texten wurde versucht, grundlegende Informationen über die Bedingungen des sozialen Unternehmertums in drei Ländern zu liefern, die eine gemeinsame Geschichte haben und dennoch eine diametral differenzierte Herangehensweise an dieses Thema haben.

Es ist auch notwendig, die Terminologie zu konsolidieren, die sich in folgendem Beispiel zeigt: "Der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurde bei der staatlichen Prüfung von Österreich 2013, am 44. Punkt 44, mit Sorge zur Kenntnis genommen, dass etwa 19 000 Österreicher in geschützten Werkstätten (Anmerkung: Wahrscheinlich funktioniert eine Tagesstruktur) außerhalb des offenen Arbeitsmarktes und bekommt einen sehr geringen Lohn. "

Das UN-Komitee für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das Konzept einer geschützten Werkstatt, stellt etwas ganz anderes dar, als es in der Tschechischen Republik vorgesehen und umgesetzt wurde. Deshalb sollten wir in der Tschechischen Republik geschützte Arbeitsplätze auf dem offenen Arbeitsmarkt einsetzen, wo der Arbeitnehmer alle Vorteile und Rechte hat, wie etwa jeden gesunden Arbeitnehmer.

Wie in der Tschechischen Republik ist auch dieses Problem gesetzlich gelöst. In Österreich gibt es ein eigenes Gesetz "Behindertenarbeitsgesetz".

Das Gesetz über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen,

Gesetz zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und das Bundesbehinderungsgesetz sind die zwei wichtigsten Bundesgesetze zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Das Arbeitsgesetz für Menschen mit Behinderungen regelt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und definiert Begriffe wie "Bezahlberechtigte", Ausgleichsteuer, Behindertenbeauftragte und Schutz vor Diskriminierung (vgl. BMASK 2018: o.S.).

Aus österreichischem Recht geht klar hervor, dass sie die Beschäftigung und die Arbeit im System der Tagesstrukturen betrachten, die wir in der Tschechischen Republik nicht kennen. In Abschnitt Eleven definiert das Gesetz Integrationsunternehmen, die in erster Linie pädagogisch integrativ sind und vom Staat subventioniert werden und Menschen mit Behinderung beschäftigen. Dabei handelt es sich um Einrichtungen, die von lokalen Behörden, öffentlichen Körperschaften, gemeinnützigen sozialen Einrichtungen oder anderen juristischen Personen geleitet werden, in denen Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden können, die aufgrund der Art und Schwere der Gesundheit noch nicht oder nicht in der Lage, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren, sondern dort, wo es eine wirtschaftlich tragfähige Mindestleistung gibt.

Integrative Unternehmen werden vom Ausgleichstaxfonds mitfinanziert, müssen aber einen Teil der Kosten selbst übernehmen. Menschen mit Behinderungen, die dort arbeiten, sind kollektiv angestellte Arbeitnehmer oder Angestellte und unterliegen vollen Sozialversicherungsbeiträgen. Das unterscheidet das Funktionieren des integrativen Unternehmens von der Funktion von Alltagsstrukturen (der Tagesstruktur), bei denen nur Taschengeld gezahlt wird und es keine vollständige Sozialversicherungsverpflichtung gibt. Die Menschen, die hier arbeiten, werden von Dienstleistungen wie medizinisch, sozial oder psychologisch unterstützt. Es gibt Möglichkeiten, Arbeit und



EVROPSKÁ UNIE

jihomoravský kraj

Interreg   
Rakousko-Česká republika  
Evropský fond pro regionální rozvoj

Ausbildung zu testen. Integrative Gesellschaften müssen immer wirtschaftlichen und wirtschaftlichen Prinzipien folgen. (Siehe RIS 2018: o.S.).

Aus den oben genannten Punkten wird deutlich, dass der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, kritisierte die Beschäftigung der Art von Tagesstrukturen (tägliche Struktur), wo es zahlt nur Taschengeld und es gibt kein volles Engagement für die soziale Sicherheit. Das unterscheidet sich diametral von der Praxis der "geschützten Beschäftigung" in der Tschechischen Republik, wo der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag hat, garantierte Löhne inklusive Kranken- und Sozialversicherung.

Das Autorenteam hofft, dass diese Publikation dazu beitragen wird, das soziale Unternehmertum in der Europäischen Union weiter zu entwickeln.