

Vision 2029: Allgemeine Forderungen

1. Finanzielle Planungssicherheit bis 2029

1.1 Grundprinzip: Vollständige Gegenfinanzierung bestehender Leistungen

Die Mindestvoraussetzung für eine stabile Weiterentwicklung der Dienste besteht darin, dass alle aktuell erbrachten Leistungen in ihrem heutigen Umfang und in ihrer heutigen Form vollständig weziter gegenfinanziert werden.

Dies bedeutet konkret:

Kein Dienst darf strukturell gezwungen sein, wiederkehrende Defizite zu tragen, um gesellschaftlich erforderliche und gesetzlich oder politisch gewünschte Leistungen zu erbringen.

Die Finanzierung muss so ausgestaltet sein, dass die tatsächlichen Kosten der Leistungserbringung gedeckt werden und die wirtschaftliche Stabilität der Träger bis zum Ende des Jahres 2029 gewährleistet bleibt.

1.2. Perspektive über 2029 hinaus

Spätestens bis Mitte des Jahres 2029 sollen die notwendigen strategischen und politischen Weichenstellungen erfolgt sein, um eine weiterführende Vision mit Zeithorizont bis 2032 zu entwickeln und zu verabschieden.

Diese nächste Etappe soll auf den bis dahin gewonnenen Erfahrungen, Evaluationen und strukturellen Anpassungen aufbauen und die langfristige Weiterentwicklung der betroffenen Sektoren sichern.

Ziel ist es, einen kontinuierlichen strategischen Prozess zu etablieren, der über einzelne Legislaturperioden hinausgeht und den Diensten eine verlässliche Orientierung für ihre inhaltliche, organisatorische und finanzielle Entwicklung bietet.

1.3. Umgang mit Sparmaßnahmen und Prioritätensetzung

Sollten finanzielle Einschränkungen oder Sparmaßnahmen erforderlich werden, ist es unabdingbar, dass eine transparente und gemeinsam entwickelte Strategie zur Anwendung kommt.

Diese Strategie muss es ermöglichen,

- gesellschaftliche Prioritäten klar zu definieren,

- die Auswirkungen auf einzelne Dienste und Leistungen nachvollziehbar zu bewerten,
- und einen konsensbasierten Umgang mit möglichen Leistungseinschränkungen zu gewährleisten.

Die Festlegung solcher Prioritäten stellt eine grundlegende gesellschaftspolitische Entscheidung dar. Sie betrifft die Ausrichtung öffentlicher Politik und die Gewichtung sozialer Bedürfnisse und kann daher weder ausschließlich auf operativer noch auf politischer Ebene getroffen werden.

Die Verantwortung für prioritäre Entscheidungen liegt dennoch letztlich bei den politisch Verantwortlichen.

In diesem Sinne muss der Entscheidungsprozess:

- ✓ gemeinsam vorbereitet werden
- ✓ transparent erfolgen
- ✓ und politisch legitimiert sein

Es ist essenziell, dass politische Entscheidungsträger die Verantwortung für die Festlegung von Prioritäten sowie für die daraus resultierenden Konsequenzen sichtbar übernehmen.

Die Verwaltungsräte der Einrichtungen und Dienste haben hierbei keinerlei Legitimation.

1.4 Mechanismus zur Indexkompensation

Derzeit erfolgt eine jährliche Anpassung der Zuwendungen um 1,25 %.

Da die reale Kostenentwicklung insbesondere durch die gesetzliche Lohnindexierung höher ausfällt (+2 %), entstehen strukturelle Finanzierungslücken.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Entwicklung die allgemeine Inflation und die damit verbundenen Kostensteigerungen bei Sach- und Betriebsausgaben noch nicht abbildet.

Die tatsächliche finanzielle Belastung der Dienste liegt somit deutlich über der aktuell vorgesehenen Anpassung der Zuwendungen, was die Notwendigkeit eines dynamischen und realitätsnahen Anpassungsmechanismus zusätzlich unterstreicht.

Forderung: Dynamischer Ausgleichsmechanismus

- Bei jeder Lohnindexierung erfolgt zusätzlich zur regulären Erhöhung eine weitere Anpassung von 1,25 % für das gesamte Jahr. (Bei zwei Indexierungen in einem Jahr beträgt die zusätzliche Anpassung 2,5 %.) Wir möchten ausdrücklich betonen, dass diese Erhöhung als Nettoerhöhung zu verstehen ist. In keinem Fall dürfen darauf nachträglich Reduktionskoeffizienten oder andere Kürzungsmechanismen angewendet werden. Andernfalls kann faktisch nicht von einer tatsächlichen Erhöhung gesprochen werden.

- In Jahren ohne Indexierung bleibt die Erhöhung bei 1,25 % (ebenfalls Netto).

Dieser Mechanismus soll sicherstellen, dass die realen Personalkosten in einem höheren Masse als bisher kompensiert werden und die in der Vergangenheit entstandenen strukturellen Verluste künftig abgemildert werden.

2. Modernisierung der Verwaltungs- und Finanzierungslogik

2.1 Anerkennung wirtschaftlicher Verantwortung

Die Dienste arbeiten innerhalb klar definierter Rahmenbedingungen (Richtwerte, Personalschlüssel, Leistungsindikatoren).

Ziel ist ein Finanzierungssystem, das:

- ✓ wirtschaftliches Handeln fördert
- ✓ Effizienzgewinne anerkennt
- ✓ Innovation ermöglicht

Forderung

Wirtschaftliche Überschüsse sollen grundsätzlich zulässig sein und nicht automatisch zu Rückforderungen führen.

Ein effizientes Management darf nicht sanktioniert, sondern soll als Beitrag zur Nachhaltigkeit des Systems anerkannt werden.

2.2 Rechtssicherheit bei Jahresabrechnungen

Nach Validierung einer Jahresabrechnung durch die zuständige Verwaltung und nach Auszahlung der Restbeträge muss Rechtssicherheit bestehen.

Grundsatz

Keine nachträglichen Korrekturen, Rückforderungen oder Neubewertungen nach Abschluss des Rechnungsjahres

Ausnahme

Nachweislicher Betrug, der über ein gesondertes Verfahren bzw. den Rechtsweg zu behandeln ist.

Diese Regelung ist entscheidend für die finanzielle Stabilität und die Governance-Verantwortung der Träger.

2.3 Regelungen über die Zuweisung öffentlicher Mittel für staatliche Werbung

Nicht später als Anfang Februar 2026 erreichte die Dienste im nicht-kommerzielle Sektor eine Mitteilung, wonach die Regelungen über die Zuweisung öffentlicher

Mittel für staatliche Werbung auch auf Vereinigungen und privat organisierte Betriebe anwendbar sein sollen, die über eine Vereinbarung mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft verfügen.

Diese Interpretation erscheint aus mehreren Gründen problematisch und vermutlich auch rechtlich fragwürdig. Der eigentliche Zweck der europäischen Regelungen über staatliche Werbeausgaben, insbesondere im Rahmen des European Media Freedom Act (EMFA), besteht darin, den Medienpluralismus und die Unabhängigkeit der Medien zu schützen. Ziel dieser Regelung ist es, zu verhindern, dass staatliche Werbebudgets als politisches Instrument eingesetzt werden, um bestimmte Medien zu bevorzugen oder zu benachteiligen. Gleichzeitig soll Transparenz bei der Vergabe öffentlicher Werbemittel geschaffen und faire Wettbewerbsbedingungen im Mediensektor gewährleistet werden.

Die Übertragung dieser Logik auf gemeinnützige Organisationen und private Dienstleistungsanbieter mit einer Vereinbarung mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft entspricht weder dem ursprünglichen Ziel dieser europäischen Regelung noch der praktischen Realität unserer Sektoren - die allermeisten Einrichtungen halten in ihren Satzungen, Konzepten und Leitbildern ausdrücklich fest, dass sie unabhängig von jeglicher politischen Ausrichtung arbeiten und selbst keine politische Tätigkeit ausüben. Ihre Aufgabe besteht darin, soziale Dienstleistungen für die Bevölkerung zu erbringen und nicht darin, an politischer Meinungsbildung oder politischem Wettbewerb teilzunehmen.

Nach unserem Kenntnisstand ist die Deutschsprachige Gemeinschaft zudem der einzige Teilstaat in Belgien, der diese Bestimmungen in dieser sehr breit gefassten Form auf alle Vereinigungen und privat organisierte Dienstleister ausgeweitet hat.

Vor diesem Hintergrund bitten wir darum, diese Regelung für unsere Sektoren mit rückwirkender Wirkung zum 1. Januar 2026 aufzuheben. Eine Anwendung dieser Bestimmungen könnte allenfalls dort sinnvoll sein, wo Einrichtungen im Bereich der politischen Bildung tätig sind oder direkt in die öffentliche Meinungsbildung eingreifen. Für diese spezifischen Bereiche wäre eine differenzierte Anwendung nachvollziehbar.

Die pauschale und undifferenzierte Anwendung dieser Regelung auf sämtliche Einrichtungen des nicht-kommerziellen Sektors geht jedoch am Ziel der europäischen Gesetzgebung vorbei und führt zu unnötiger administrativer Belastung, ohne einen erkennbaren Mehrwert für Transparenz oder demokratische Kontrolle zu schaffen.

2.4 Personalkataster

Zur Umsetzung des letzten Rahmenabkommen des nicht-kommerziellen Sektors wurde durch das Ministerium das sogenannte Personalkataster eingeführt. Die

konkrete Ausgestaltung dieses Instruments wurde jedoch ohne vorherige Abstimmung mit den betroffenen Sektoren einseitig durch die Verwaltung festgelegt.

Das derzeitige System weist mehrere grundlegende Schwächen auf. Einerseits handelt es sich nicht um ein vollständig anonymisiertes Kataster. Andererseits erlaubt das System keine automatisierten Datenübertragungen aus den bestehenden Lohnbuchhaltungsprogrammen der Einrichtungen. In der Praxis führt dies dazu, dass die Daten manuell erfasst werden müssen. Für viele Dienste bedeutet dies einen erheblichen administrativen Mehraufwand, da Informationen teilweise mehrfach und in unterschiedlichen Formaten aufbereitet werden müssen. Auch die Frequenz der Eingaben (manchmal jedes Quartal) ist personalintensiv.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die Arbeitgeberverbände keinen Zugriff auf die Rohdaten erhalten. Damit wird eines der zentralen Ziele, die im Rahmenabkommen mit der Einführung des Personalkatasters verfolgt wurden, nämlich eine bessere sektorale Datengrundlage für gemeinsame Analysen und Entwicklungen, faktisch nicht erreicht. Aus diesem Grund bitten wir darum, die Möglichkeit zu schaffen, Angaben aus dem Personalkataster punktuell durch die Verbände erfragen zu können. Zum Beispiel: Wie viele Personen arbeiten in Funktion X? wie viele Personen befinden sich in der Dienstalterspanne Y?.

Es sollte den Einrichtungen ermöglicht werden, ihre Daten in Form einer standardisierten Datei, beispielsweise einer einfachen Excel-Liste, zu übermitteln, die direkt aus den bestehenden Lohnbuchhaltungsprogrammen exportiert werden kann. Falls eine eindeutige technische Referenz erforderlich ist, könnte hierfür gegebenenfalls das Nationalregister als Identifikationsnummer verwendet werden, ohne dass personenbezogene Informationen öffentlich zugänglich gemacht werden.

Aus Datenschutzgründen und besonders aufgrund jüngster Erfahrungen möchten wir, dass das Personalkataster in Zukunft ausschließlich anonymisiert erfasst wird. Die diesbezügliche Umsetzung muss so schnell wie möglich erfolgen. Jeglicher Zugriff auf individuelle, nicht-anonymisierte Lohndaten durch andere Stellen, als die jeweiligen Arbeitgeber, ist auszuschließen.

Anhand der Verhandlungen zum zukünftigen Rahmenabkommen wurde eine Arbeitsgruppe angekündigt. Die Verbände bitten an dieser Stelle um ein zeitnahes Treffen zu dem von ihnen verfassten Positionspapier.

3. Arbeitgeberautonomie und Fachkräftesicherung

3.1 Autonomie in Personalentscheidungen

Die Dienste sind Arbeitgeber mit klarer Verantwortung für ihre Organisation.

Die öffentliche Hand definiert die Bezuschussungs- und Mindestbemessungsgrundlagen für das Personl. Die Arbeitgeber halten diese Grundlagen ein.

Darüber hinaus benötigen die Träger jedoch operative Handlungsfreiheit.

Forderung

- Personalentscheidungen und Entlohnungsmodelle müssen im Verantwortungsbereich der Arbeitgeber bleiben.
- Die Verpflichtung zur vorherigen administrativen Genehmigung von Einstellungen ist nicht mit den Realitäten des Arbeitsmarktes vereinbar.

In einem stark umkämpften Arbeitsmarkt sind schnelle Entscheidungen entscheidend. Wartezeiten von mehreren Wochen gefährden die Besetzung von offenen Positionen.

Daher muss es möglich sein, Einstellungen vorzunehmen, bevor eine formelle Bestätigung der Verwaltung vorliegt.

Das damit verbundene finanzielle Risiko kann auf Ebene des Arbeitsvertrags zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt werden und liegt in der alleinigen Verantwortung des Trägers.

3.2 Personalstrukturen und tarifliche Autonomie

In den Jahresverträgen werden die grundlegenden Personalstrukturen der Einrichtungen definiert.

Dazu gehören insbesondere:

- das erforderliche Mindestpersonalkader,
- sowie die damit verbundenen Qualifikationsanforderungen.

Diese Vorgaben bilden den Referenzrahmen zur Sicherstellung der Qualität der Dienstleistungen und zur Überprüfung der Bezuschussungsgrundlagen.

Über diesen Rahmen hinaus liegt die Personalpolitik in der alleinigen Verantwortung der Träger.

Bei Einstellungen ist die jeweils geltende Bemessungsgrundlage gemäß den gesetzlichen Bestimmungen der zuständigen paritätischen Kommission anzuwenden.

Die durch die Deutschsprachige Gemeinschaft festgelegte Mindestbemessungsgrundlage dient der Sicherstellung der Gegenfinanzierung der Personalressourcen im Rahmen der gewährten Bezuschussung.

Sie bildet somit die Referenz für die Überprüfung der Förderfähigkeit der Personalkosten, ohne die Arbeitgeber in ihrer darüber hinausgehenden Personalpolitik einzuschränken.

Innerhalb dieses rechtlichen Rahmens verfügen die Arbeitgeber über die volle Autonomie, die ihnen die geltenden Gesetze einräumen, insbesondere in Bezug auf:

- die Ausgestaltung der Gehaltspakete,
- die funktionale Einstufung von Mitarbeitenden,
- sowie die organisatorische und baremische Zuordnung je nach Aufgabenbereich. Dabei sollten Diplomvoraussetzungen und einschlägige Berufserfahrungen gleichermaßen berücksichtigt werden.

Diese Autonomie ist eine wesentliche Voraussetzung für eine flexible und verantwortungsvolle Personalpolitik sowie für die Anpassungsfähigkeit der Dienste an die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen und Arbeitsmärkte.

Zudem möchten wir eindeutig und unmissverständlich festgeschrieben sehen, dass Co-Finanzierungen im Bereich der Personalkosten nicht als Doppelfinanzierung gewertet werden dürfen, sofern es sich nicht um die Gesamtfinanzierung von Lohnkosten einzelner und identifizierter Mitarbeitender handelt.

Insbesondere bei pauschalen Finanzierungsmechanismen, die dazu dienen, allgemeine Personalkosten zu tragen, kann im Falle einer öffentlichen Finanzierung durch die Deutschsprachige Gemeinschaft nicht von einer Doppelfinanzierung gesprochen werden.

Co-Finanzierungen aus Sektorenfonds, Spendengeldern, Fördermitteln von Stiftungen oder aus anderen öffentlichen Finanzierungsquellen – beispielsweise aus Programmen der Wallonischen Region – gelten ausdrücklich nicht als Doppelfinanzierung, sofern diese Finanzierungen ebenfalls keine vollständige und individualisierte Deckung der Personalkosten einzelner Mitarbeitender vorsehen.

Diese Klarstellung ist notwendig, um die Finanzierung von Projekten, Innovationen und ergänzenden Aktivitäten zu ermöglichen und gleichzeitig die Vielfalt der Finanzierungsquellen für gemeinnützige Träger zu sichern.