

Vision 2029 – Fachbereich Minister Franssen

Arbeitgeberverbände AnikoS & AGV329

1. Einleitung

Die vorliegende Vision versteht sich als Ergänzung zur allgemeinen Vision 2029 von AnikoS und AGV329.

Während das allgemeine Dokument die übergreifenden Herausforderungen des nicht-kommerziellen Sektors behandelt, konzentriert sich die vorliegende Ausarbeitung gezielt auf jene Themen, die unmittelbar mit Beschäftigung, Sozialökonomie, Qualifizierung, Fachkräftesicherung und arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zusammenhängen.

Mehrere der hier aufgeführten Punkte überschneiden sich bewusst mit der allgemeinen Vision, da insbesondere Fragen der Finanzierung, der Arbeitgeberattraktivität und der Planungssicherheit unmittelbar mit der Beschäftigungspolitik verbunden sind.

Der nicht-kommerzielle Sektor in Ostbelgien ist nicht nur ein zentraler gesellschaftlicher Akteur, sondern auch ein bedeutender arbeitsmarktpolitischer Partner. Die Einrichtungen und Dienste übernehmen täglich Aufgaben, die weit über die eigentliche Dienstleistungserbringung hinausgehen. Sie schaffen Beschäftigung, stabilisieren soziale Teilhabe, fördern Integration und ermöglichen Menschen mit Unterstützungsbedarf den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Gerade im Bereich der Sozialökonomie zeigt sich die besondere Rolle des nicht-kommerziellen Sektors im beschäftigungspolitischen Bereich deutlich: Viele Organisationen begleiten Menschen, die auf dem klassischen Arbeitsmarkt nur schwer oder gar keinen Zugang finden würden. Gleichzeitig fungieren die Einrichtungen als Ausbildungsorte, Integrationsmotoren und niedrigschwellige Beschäftigungsstrukturen.

Die Diskussionen im Rahmen des Regionalen Entwicklungskonzepts „Ostbelgien leben 2040“ unterstreichen ausdrücklich die Bedeutung von Fachkräftesicherung, lebenslangem Lernen, sozialer Teilhabe, nachhaltiger Wirtschafts- und Arbeitsentwicklung sowie resilienter

ArbeitgeberInnenverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG

Rathausplatz 5 4700 Eupen +32 (0)87 87 07 97 info@anikos.be 893.869.450

regionaler Strukturen. Die dort beschriebenen Herausforderungen – demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Digitalisierung, gesellschaftliche Transformation und die zunehmende Bedeutung inklusiver Arbeitsmodelle – betreffen den nicht-kommerziellen Sektor in hohem Maße.

Das REK beschreibt Ostbelgien als nachhaltige Wirtschafts- und Arbeitsregion und hebt die Bedeutung generationenübergreifender Teilhabe, lebenslangen Lernens sowie sozialer Stabilität hervor. Gleichzeitig wird betont, dass resiliente regionale Entwicklung nur durch starke Netzwerke, Kooperation und langfristige Planungssicherheit möglich ist.

Vor diesem Hintergrund möchten AnikoS und AGV329 gemeinsam mit der Regierung eine arbeitsmarktpolitische Vision bis 2029 entwickeln, die den spezifischen Realitäten des nicht-kommerziellen Sektors gerecht wird.

Ziel dieser Vision ist es,

- die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen langfristig zu stärken,
- sozialökonomische Strukturen nachhaltig abzusichern,
- Fachkräfte zu gewinnen und zu halten,
- flexible Qualifizierungswege zu schaffen,
- sowie den nicht-kommerziellen Sektor als stabilen arbeitsmarktpolitischen Partner dauerhaft zu stärken.

Dabei geht es ausdrücklich nicht ausschließlich um Beschäftigungsförderung im klassischen Sinne. Vielmehr geht es um eine langfristige Strukturpolitik, die gesellschaftliche Stabilität, soziale Teilhabe und regionale Entwicklung gleichermaßen berücksichtigt.

2. Beschäftigungsbezogene Finanzierungssysteme

2.1 Ausgangslage

Ein erheblicher Teil der Strukturen des nicht-kommerziellen Sektors in Ostbelgien basiert historisch auf beschäftigungsbezogenen Finanzierungssystemen. Besonders betroffen sind dabei sowohl sozialökonomische Einrichtungen als auch zahlreiche Organisationen des soziokulturellen und Sportsektors.

Gerade kleinere Organisationen wurden über Jahre hinweg über BVA-B-Stellen strukturell mitgetragen. Diese Stellen dienten dabei längst nicht mehr ausschließlich klassischen Arbeitsbeschaffungszielen, sondern entwickelten sich faktisch zu einer indirekten Strukturfinanzierung zahlreicher VoGs. Viele Dienste wurden über Jahre hinweg teilweise über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen stabilisiert.

Insbesondere die Entwicklung im Bereich der BVA-B-Stellen stellt zahlreiche Einrichtungen inzwischen vor erhebliche Herausforderungen.

Während andere Beschäftigungssysteme strukturell abgesichert oder in nachhaltigere Finanzierungslogiken überführt wurden, blieb der Bereich BVA-B weitgehend außen vor.

Die Kategorien BVA-A und BVA-C wurden in strukturelle Zuschüsse umgewandelt. Die BVA-B-Stellen hingegen wurden anhand der Beschäftigungsreform durch das AktiF-beziehungsweise AktiF-Plus-System ersetzt. Bereits im Rahmen der damaligen Reform hatten AnikoS und AGV329 darauf hingewiesen, dass diese Ersatzlogik den tatsächlichen Personal- und Finanzierungsrealitäten vieler VoGs nicht gerecht werden würde. Die Entwicklung der letzten Jahre hat diese Befürchtungen leider bestätigt. Dies führt heute zu einer Situation, in der Organisationen durch natürliche Personalbewegungen schrittweise Finanzierungsgrundlagen verlieren.

Gerade kleinere Strukturen im Soziokulturellen und Sportsektor sind hiervon massiv betroffen.

Die aktuelle Situation führt dazu, dass:

- Einrichtungen schrittweise strukturelle Mittel verlieren,
- Personalstellen nicht mehr abgesichert werden können,
- langfristige Planung mitunter schwer möglich ist,
- und gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen gefährdet werden.

Gleichzeitig wurde im Austausch mit Minister Franssen ausdrücklich anerkannt, dass die damalige Beschäftigungsreform eine vom Föderalstaat faktische Strukturpolitik mit Beschäftigungsgeldern der DG ersetzt haben.

Vor diesem Hintergrund braucht es bis 2029 eine nachhaltige Strukturabsicherung.

2.2 Zielsetzung bis 2029

Bis spätestens Ende 2029 soll ein Finanzierungssystem geschaffen werden, das:

- ✓ bestehende sozialökonomische Strukturen absichert,
- ✓ den Verlust struktureller Beschäftigungsressourcen verhindert,
- ✓ kleinen und mittleren Organisationen Planungssicherheit bietet,
- ✓ und Beschäftigungsmaßnahmen dort verankert, wo sie tatsächlich gesellschaftliche Wirkung entfalten.

2.3 Forderungen

Einfrieren der bestehenden Situation

im BVA-B-Bereich: Die bestehenden Stellen im Bereich BVA-B sollen kurzfristig eingefroren werden, damit Einrichtungen nicht weiter schrittweise strukturelle Finanzierung verlieren.

Entwicklung einer strukturellen Nachfolgeregelung

Eine mögliche und budgetneutrale Lösung könnte darin bestehen, die heutigen BVA-B-Mittel schrittweise in eine strukturelle und nicht mehr personengebundene Finanzierung umzuwandeln.

Gerade für kleinere Organisationen würde dies verhindern, dass beim Weggang einzelner Mitarbeitender plötzlich massive Finanzierungslücken entstehen.

Dabei geht es ausdrücklich nicht darum, die beschäftigungspolitische Zielsetzung grundsätzlich in Frage zu stellen. Vielmehr muss anerkannt werden, dass die BVA-B-Stellen in zahlreichen Bereichen längst strukturtragende Funktionen übernommen haben.

Transparenz über Finanzierungsstrukturen

Es braucht größere Transparenz darüber,

- aus welchen Haushaltsposten beschäftigungsbezogene Mittel finanziert werden,
- welche Mittel tatsächlich der Sozialökonomie zugutekommen,
- und welche Mittel überwiegend in privatwirtschaftliche Förderlogiken fließen.

Dauerhafte Dialogstruktur

Der strukturierte Dialog zwischen Regierung und Arbeitgeberverbänden soll im Bereich Beschäftigungspolitik dauerhaft fortgeführt und vertieft werden.

Gerade bei arbeitsmarktpolitischen Fragen ist eine enge Abstimmung notwendig, da die Auswirkungen von Reformen den nicht-kommerziellen Sektor häufig besonders stark betreffen.

3. Reform des AktiF-Systems und Einführung eines „Förderrucksacks“

3.1 Ausgangslage

Im Rahmen der Gespräche mit Minister Franssen wurde insbesondere auf den sogenannten „Drehtüreneffekt“ hingewiesen.

Derzeit sind bestimmte Fördermechanismen stark an konkrete Stellen innerhalb sozialökonomischer Einrichtungen gebunden.

Dies führt dazu, dass Menschen teilweise innerhalb der Sozialökonomie verbleiben, obwohl sich Möglichkeiten für eine Weiterentwicklung oder einen Wechsel ergeben würden.

Dadurch entstehen sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber strukturelle Hindernisse.

3.2 Zielsetzung bis 2029

Bis 2029 soll ein flexibleres und menschlicheres Fördersystem geschaffen werden, das:

- ✓ berufliche Weiterentwicklung ermöglicht,
- ✓ Mobilität zwischen Arbeitgebern erleichtert,
- ✓ soziale Sicherheit gewährleistet,
- ✓ und gleichzeitig die Stabilität der Sozialökonomie absichert.

3.3 Forderungen

Prüfung eines personenbezogenen Förderrucksacks

Insbesondere bei projektgebundenen AktiF-Zuschüssen sollte das Prinzip eines individuellen Förderanspruchs („Förderrucksack“) weiterentwickelt werden.

Konkret schlagen wir vor, dass arbeitssuchende Personen, die im Rahmen einer Beschäftigung in der Sozialwirtschaft gefördert werden, ihren individuellen Förderanspruch behalten können, wenn sie während dieser Beschäftigung eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft oder in der Privatwirtschaft antreten.

ArbeitgeberInnenverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG

Rathausplatz 5 4700 Eupen +32 (0)87 87 07 97 info@anikos.be 893.869.450

Der Förderrucksack könnte in diesem Fall:

- für eine begrenzte Dauer von beispielsweise sechs Monaten übertragbar sein,
- beim neuen Arbeitgeber weiter genutzt werden können,
- und dadurch den Übergang in nachhaltige Beschäftigung erleichtern.

Eine solche Lösung würde:

- die Durchlässigkeit zwischen Sozialwirtschaft und regulärem Arbeitsmarkt erhöhen,
- Beschäftigte ermutigen, berufliche Entwicklungsschritte zu gehen,
- und gleichzeitig Anreize für Arbeitgeber schaffen, Personen mit Unterstützungsbedarf einzustellen.

Gleichzeitig sollte innerhalb der bestehenden Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mehr Flexibilität bei der Laufbahnentwicklung ermöglicht werden.

Derzeit müssen Organisationen bei Funktionsänderungen von Mitarbeitenden mit AktiF- oder BVA-B-Zuschüssen teilweise zusätzliche Anträge stellen, obwohl sich Mitarbeitende im Laufe ihrer Tätigkeit selbstverständlich weiterentwickeln und neue Kompetenzen erwerben.

Eine berufliche Weiterentwicklung innerhalb eines Betriebes sollte grundsätzlich möglich sein, ohne dass dadurch automatisch die gewährte Förderung gefährdet wird.

Flexiblere Übergänge innerhalb des Arbeitsmarktes

Ein Wechsel soll nicht ausschließlich innerhalb identischer Tätigkeitsbereiche möglich sein.

Vielmehr müssen auch berufliche Neuorientierungen und sektorübergreifende Entwicklungen ermöglicht werden.

Wissenschaftliche Analyse des „Drehtüreneffekts“

Die Regierung soll gemeinsam mit den Sozialpartnern analysieren,

- wie groß der tatsächliche Effekt ist,
- welche Hindernisse bestehen,
- und welche Anpassungen realistisch und umsetzbar wären.

4. Zukunft der Vorschalt-, Integrations- und Artikel-60/7-Maßnahmen

4.1 Ausgangslage

Im Rahmen der Gespräche mit Ministerin Klinkenberg sowie im parlamentarischen Austausch wurde mehrfach deutlich, dass zentrale Herausforderungen der Vorschalt-, Integrations- und Artikel-60/7-Maßnahmen unmittelbar mit der Beschäftigungspolitik verbunden sind.

Dabei wurde insbesondere auf die Gefahr hingewiesen, dass sich bestehende Strukturen künftig zunehmend destabilisieren könnten.

Mehrere Entwicklungen bereiten dem Sektor große Sorgen:

- mögliche Reformen der Artikel-60/7-Maßnahmen,
- Unsicherheiten über die künftige Rolle der ÖSHZ,
- Veränderungen bei den Zielgruppen,
- sinkende Teilnehmerzahlen,
- sowie die Gefahr eines „Drehtüreneffekts“.

Gleichzeitig übernehmen viele Einrichtungen des nicht-kommerziellen Sektors bereits heute Aufgaben, die weit über reine Beschäftigung hinausgehen.

Gerade in der Sozialökonomie bilden diese Maßnahmen häufig die Grundlage dafür, dass Menschen überhaupt nachhaltig Zugang zum Arbeitsmarkt finden.

4.2 Zielsetzung bis 2029

Bis 2029 soll ein stabiles, planbares und sozial ausgewogenes System geschaffen werden, das:

- ✓ langfristige Integration ermöglicht,
- ✓ soziale Stabilisierung berücksichtigt,
- ✓ den Einrichtungen Planungssicherheit bietet,
- ✓ und die Begleitkapazitäten der Sozialökonomie dauerhaft absichert.

4.3 Forderungen

Frühzeitige Einbindung der Sozialpartner bei Reformen

Mögliche Reformen der Artikel-60/7-Maßnahmen sowie anderer Integrationsinstrumente müssen frühzeitig gemeinsam mit den betroffenen Akteuren vorbereitet werden.

Gerade in Ostbelgien sollte die Kleinheit der Region genutzt werden, um Verwaltung, Regierung, Sozialpartner und Einrichtungen enger miteinander zu vernetzen.

Absicherung der Begleitkapazitäten

Sinkende Teilnehmerzahlen dürfen nicht automatisch zu einem strukturellen Abbau von Begleitkapazitäten führen.

Andernfalls entsteht die Gefahr, dass notwendige Integrationsstrukturen verloren gehen und später nicht mehr aufgebaut werden können.

Vermeidung eines weiteren „Drehtüreneffekts“

Beschäftigungsmaßnahmen dürfen nicht dazu führen, dass Menschen kurzfristig beschäftigt werden, ohne langfristige Perspektiven zu erhalten.

Sollten Reformen im Bereich Artikel 60/7 erfolgen, muss sichergestellt werden,

- dass die Maßnahmen weiterhin sowohl für Teilnehmende als auch für Betriebe sinnvoll funktionieren,
- dass Integrationsziele erreichbar bleiben,
- und dass keine negativen Auswirkungen auf die Dienstleistungen und Begleitstrukturen des nicht-kommerziellen Sektors entstehen.

Ziel muss vielmehr eine nachhaltige Integration in Ausbildung, Beschäftigung und gesellschaftliche Teilhabe sein.

Bessere Abstimmung zwischen Beschäftigungs-, Sozial- und Integrationspolitik

Die derzeitigen Übergänge zwischen verschiedenen Systemen und Zuständigkeiten sind häufig komplex und schwer nachvollziehbar.

Es braucht deshalb:

- klarere Übergangsregelungen,
- bessere Koordination zwischen den Akteuren,
- frühzeitige Information der Einrichtungen,
- und eine gemeinsame strategische Planung.

5. Fachkräftesicherung und Qualifizierung

5.1 Ausgangslage

Der Fachkräftemangel gehört zu den größten Herausforderungen für den nicht-kommerziellen Sektor.

Bereits heute gelingt es vielen Einrichtungen nur noch schwer,

- qualifiziertes Personal zu finden,
- bestehende Mitarbeitende langfristig zu halten,
- und gleichzeitig den steigenden gesellschaftlichen Bedarf abzudecken.

Die demografische Entwicklung wird diese Situation in den kommenden Jahren zusätzlich verschärfen.

Auch das REK „Ostbelgien leben 2040“ beschreibt den demografischen Wandel, die Alterung der Gesellschaft und die Fachkräftesicherung als zentrale Zukunftsfragen für Ostbelgien. Zugleich hebt das REK die Bedeutung lebenslangen Lernens, neuer Qualifizierungsformen und flexibler Bildungswege hervor.

5.2 Zielsetzung bis 2029

Bis 2029 soll Ostbelgien eine flexible, praxisnahe und durchlässige Qualifizierungsstrategie entwickeln, die:

- ✓ berufliche Integration erleichtert,
- ✓ Teilqualifizierungen ermöglicht,
- ✓ internationale Kompetenzen besser anerkennt,
- ✓ und lebenslanges Lernen stärkt.

5.3 Forderungen

Ausbau flexibler Teilqualifizierungen

Es braucht stärker modulare und praxisorientierte Ausbildungswege.

Nicht jede Qualifikation muss ausschließlich über vollständige klassische Ausbildungswege erreichbar sein.

Gerade im nicht-kommerziellen Sektor braucht es:

- Teilqualifizierungen,
- berufsbegleitende Modelle,
- praxisnahe Übergangssysteme,
- sowie flexible Anerkennungswege.

Bessere Anerkennung internationaler Kompetenzen

Viele Menschen verfügen bereits über berufliche Kompetenzen und Qualifikationen, die in Belgien derzeit nur unzureichend anerkannt werden.

Dies betrifft insbesondere Personen mit internationaler Ausbildung oder Berufserfahrung. Die derzeitigen Systeme sind häufig zu starr und verhindern eine sinnvolle arbeitsmarktpolitische Integration.

Es braucht deshalb:

- schnellere Anerkennungsverfahren,
- Übergangsmodelle,
- ergänzende Qualifizierungsangebote,
- sowie praxisnahe Zugangswege zu Berufen.

Lebenslanges Lernen als Strukturprinzip

Weiterbildung darf nicht als punktuelle Zusatzmaßnahme verstanden werden.

Lebenslanges Lernen muss zu einem zentralen Bestandteil der regionalen Arbeitsmarktstrategie werden.

Gerade im Kontext von Digitalisierung, Künstlicher Intelligenz, gesellschaftlichem Wandel und neuen Arbeitsformen wird kontinuierliche Weiterbildung zunehmend entscheidend.

5.4 Anerkennung von Mangelberufen und Ausbildungswegen

Im Rahmen der Gespräche wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass verschiedene Berufe des nicht-kommerziellen Sektors im Zuge der Beschäftigungsreformen nicht mehr oder nur eingeschränkt als Mangelberufe berücksichtigt werden.

Dies betrifft insbesondere Bereiche,

- in denen berufsbegleitende Ausbildungssysteme entscheidend sind,
- in denen Menschen ihre sozialen Rechte während der Ausbildung behalten müssen,
- und in denen der Fachkräftemangel bereits heute massiv spürbar ist.

Die Gefahr besteht darin, dass Ausbildungen künftig deutlich an Attraktivität verlieren und langfristig weniger Menschen für zentrale gesellschaftliche Berufe gewonnen werden können. Deshalb braucht es:

- eine regelmäßige Überprüfung der Mangelberufsliste gemeinsam mit den betroffenen Sektoren,
- flexible Lösungen für berufsbegleitende Qualifizierungen,
- sowie arbeitsmarktpolitische Instrumente, die die Realität des nicht-kommerziellen Sektors tatsächlich berücksichtigen.

6. Ausbildungsbetriebe im nicht-kommerziellen Sektor

6.1 Ausgangslage

Viele Einrichtungen im nicht-kommerziellen Sektor stoßen auf Schwierigkeiten, als Ausbildungsbetrieb anerkannt zu werden.

Die bestehenden Kriterien orientieren sich häufig an klassischen Unternehmensstrukturen und berücksichtigen die Besonderheiten des NKS nur unzureichend.

Insbesondere die Anforderungen an Geschäftsführungen und verantwortliche Personen sind teilweise nicht an die Realität kleiner oder sozialwirtschaftlicher Strukturen angepasst.

6.2 Zielsetzung bis 2029

Bis 2029 soll ein Anerkennungssystem geschaffen werden, das:

- ✓ die Besonderheiten des NKS berücksichtigt,

ArbeitgeberInnenverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG

Rathausplatz 5 4700 Eupen +32 (0)87 87 07 97 info@anikos.be 893.869.450

- ✓ praxisnahe Ausbildungsmodelle ermöglicht,
- ✓ und den Ausbau von Ausbildungsplätzen erleichtert.

6.3 Forderungen

Flexibilisierung der Anerkennungskriterien

Bei der Anerkennung von Ausbildungsbetrieben sollen:

- Berufserfahrung,
 - praktische Kompetenzen,
 - Teamstrukturen,
 - und kollektive Fachkompetenz
- stärker berücksichtigt werden.

Nicht jede Kompetenz muss zwingend in einer einzelnen Person gebündelt sein.

7. Beschäftigungspolitik als Teil regionaler Zukunftssicherung

Die Beschäftigungspolitik darf nicht isoliert betrachtet werden.

Sie steht in direktem Zusammenhang mit:

- regionaler Entwicklung,
- sozialem Zusammenhalt,
- Gesundheitsversorgung,
- Integration,
- Bildung,
- Mobilität,
- und Lebensqualität.

Das Regionale Entwicklungskonzept „Ostbelgien leben 2040“ beschreibt ausdrücklich, dass resiliente Regionen nur durch starke Kooperation, soziale Stabilität und nachhaltige Arbeitsstrukturen entstehen können.

Der nicht-kommerzielle Sektor ist hierbei kein Nebendarsteller, sondern ein zentraler Partner regionaler Zukunftsgestaltung.

Nur so kann Ostbelgien langfristig eine resiliente, solidarische und zukunftsfähige Arbeits- und Lebensregion bleiben.