

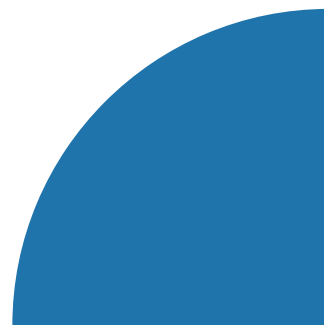


Memorandum 2024

AnikoS

AGV³²⁹

Dokument immer hier abrufbar:
<https://bit.ly/mem2024>





*“Wo kein Gemeinsinn, da auch
kein Gemeinwohl.”*

RAYMOND WALDEN



Einige einleitende Erklärungen

Eines versprechen wir Ihnen vorab: Sie müssen dieses 84-seitige "Megarandum" nicht vollständig durchlesen! Wir haben es so aufgebaut, dass wir Ihnen **bereits in wenigen Minuten die wichtigsten Botschaften** mit auf den Weg geben können:

Wie Sie jetzt gleich sehen werden, dient das **Inhaltsverzeichnis bereits als Zusammenfassung** für das jeweilige Kapitel. Wenn Sie zur dort angegebenen Seite blättern, sehen Sie **alle Forderungen auf einen Blick**.

Bei den Rückmeldungen aus unseren Sektoren ist das ein wenig anders: Hier stehen die Forderungen am Ende jedes Kapitels. Diese sind allerdings deutlich kürzer, sodass es auch hier leicht ist, schnell zu den Forderungen zu blättern.

Wenn Sie ein Kapitel besonders betrifft bzw. interessiert, dann finden Sie alle Informationen natürlich ausgeschrieben. Halten Sie also Ihren Leuchtstift bereit.

Wenn Sie viel Zeit mitgebracht haben und unser "Megarandum" vollständig lesen möchten, dann präparieren Sie jetzt ihren Kaffee/Tee/Kakao.

Für den Fall, dass Sie lieber auf dem Tablet lesen oder Ihnen die Schriftgröße zu klein ist, haben wir bereits vorgesorgt: Scannen Sie einfach den QR-Code auf dem Cover dieser Broschüre oder besuchen Sie <https://bit.ly/mem2024>, und Sie erhalten direkten Zugriff auf die **digitale Version im größeren (und größer geschriebenen) DIN A4-Format**.

Eine weitere Maßnahme unsererseits zur besseren Lesbarkeit: Wir haben in unseren Texten bewusst darauf verzichtet, gleichzeitig die männliche und weibliche Sprachform zu benutzen. **Pro Kapitel wird jeweils abwechselnd prinzipiell nur die männliche oder weibliche Form verwendet**. Wie wir gleich in der Einleitung "Der Wert der Gemeinnützigkeit in Ostbelgien" sehen werden, betrifft der nicht-kommerzielle Sektor und die wertvolle Arbeit seiner Ehrenamtlichen und Mitarbeiter alle Menschen in Ostbelgien. Der Sektor kann niemanden nicht betreffen. Aus diesem Grund: Fühlen Sie sich in jedem Fall angesprochen, unabhängig von der gerade gewählten Sprachform.

Natürlich wird es gleich etwas ernster: Wir sind in den meisten Kapiteln (sehr) kritisch. Das ist unsere Aufgabe.

Wir haben allerdings nicht "die Wahrheit gepachtet".

Das vorliegende Dokument soll also eine Diskussionsgrundlage darstellen. Sprechen Sie uns an, kommen Sie auf uns zu! Je mehr wir in den Austausch treten, desto präziser und vollumfänglicher können wir unserer Arbeit nachgehen.

Ist Ihr Kaffee/Tee aufgebrüht oder der Kakao warm? Dann lehnen Sie sich entspannt zurück - es geht los.



1. Der Wert der Gemeinnützigkeit in Ostbelgien

Unverzichtbar für die Gesellschaft

Wer in Ostbelgien lebt, für den ist es unvermeidbar, eine der zahlreichen Organisationen des nicht-kommerziellen Sektors kennenzulernen. Denn durch ihr wirtschaftliches Handeln verbessern diese Akteure unzählige Bereiche dessen, was man den „Lebensstandort Ostbelgien“ nennt. Von den Haushaltshilfen der Alternative VoG bis hin zu spannenden Tennisturnieren, Theateraufführungen und den Ausbildungsmöglichkeiten des ZAWM – zahlreiche Dienstleistungen und Events begleiten unseren Alltag von A-Z. Kurzum: der nicht-kommerzielle Sektor spiegelt die Vielfalt der Gesellschaft wider und betrifft uns alle.

[Mehr Infos ab Seite 14](#)

Wirtschaftliche Schlagkraft

Der nicht-kommerzielle Sektor erwirtschaftet 11 % der gesamten Wertschöpfung in Ostbelgien, was 175 Millionen Euro entspricht. Neben diesen „nackten Zahlen“ kann der Sektor zusätzlich stolz auf einige Besonderheiten sein.

[Mehr Infos ab Seite 16](#)

Die Rolle der Autonomie

Klar ist: Ohne die weitreichende Autonomie, die der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu Teil wird, hätte der nicht-kommerzielle Sektor niemals in seinem jetzigen Umfang aufblühen können. Man kann behaupten: Der nicht-kommerzielle Sektor ist mit und an der Autonomie gewachsen.

[Mehr Infos ab Seite 17](#)

2. Die Wertschätzung der Gemeinnützigkeit in Ostbelgien

Arbeit anerkennen & wertschätzen

Hochwertige Dienstleistungen und Angebote werden von qualifiziertem Personal durchgeführt, das angemessen bezahlt werden will und muss. Diese langjährigen Forderungen der Arbeitgeberverbände AnikoS und AGV329 sind mehr als "immer noch aktuell" – vor dem aktuellen Hintergrund der Krisen und des Fachkräftemangels sind sie ernster und dringender denn je.

Mehr Infos ab Seite 20

Zusammen mehr erreichen

In den letzten Jahren haben Reformen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft einiges auf den Kopf gestellt. In einer sich stetig verändernden Gesellschaft und Staatsstruktur war das im Prinzip unvermeidbar. Jedoch wurden nicht alle Reformen optimal umgesetzt oder im Sinne der Ostbelgier sowie des Sektors genutzt. Wir möchten uns für transparente Strukturen & Kommunikation, weniger Bürokratie und mehr Einbindung des Sektors stark machen.

Mehr Infos ab Seite 37

Überleben sichern

Um ihre wichtige Arbeit leisten zu können, sind Organisationen im nicht-kommerziellen Sektor auf finanzielle Unterstützung angewiesen. Es ist daher von großer Bedeutung, dass sie auf einen verlässlichen Rahmen zählen können, um ihre Aktivitäten effektiv und absehbar planen und durchführen zu können. Dazu gehört auch eine angemessene Indexierung der Förderbeiträge.

Mehr Infos ab Seite 32

Vielfalt verbinden

Wir sind der festen Überzeugung, dass sowohl Mitarbeiter als auch Ehrenamtliche deutlich zufriedener sind, wenn sie sich als Teil von etwas Größerem sehen – besonders, wenn diese größere Vision dann auch noch von der hiesigen Politik getragen wird. Herausforderungen bestehen in Zentralisierungen und Fusionen auf der einen, sowie die strikte Trennung nach Fachbereich auf der anderen Seite. Kooperationen, gemeinsame Projekte sowie die Schaffung von Begegnungsräumen sind nur einige von vielen Möglichkeiten, Vielfalt zu verbinden.

Mehr Infos ab Seite 45



3. Rückmeldungen aus den Sektoren des NKS

Sozialwirtschaft

Die Sozialwirtschaft spielt eine wichtige Rolle, indem sie benachteiligten Menschen neue Perspektiven bietet. AnikoS und AGV329 setzen sich für die Stärkung dieses Sektors ein und haben erfolgreich zu einem rechtlichen Rahmen beigetragen. Trotzdem bestehen weiterhin Herausforderungen wie die langfristige Absicherung, angemessene Betreuungsschlüssel und finanzielle Unterstützung für soziale Eingliederungsbetriebe.

[Mehr Infos ab Seite 55](#)

Wohnungswesen

AnikoS setzt sich für einen lösungsorientierten Ansatz ein, bei dem Regierung, Wohnungsbaugesellschaften und Zivilgesellschaft zusammenarbeiten. Verstärkte Anreize für private Vermieter, vielfältige und qualitativ hochwertige Wohnungen, sowie klare Zuständigkeiten und Stufenmodelle im sozialen Wohnungsbau sind von großer Wichtigkeit, genau wie die soziale Begleitung von Mietern und eine transparente, partizipative Politik, um langfristige Verbesserungen zu erreichen.

[Mehr Infos ab Seite 60](#)

Beschäftigung

Die Beschäftigungspolitik der Deutschsprachigen Gemeinschaft steht vor einer wichtigen Herausforderung: Wie kann sie sowohl ausreichende finanzielle Anreize für Betriebe bereitstellen als auch eine angemessene Begleitung für schwer vermittelbare Arbeitssuchende sicherstellen? Der nicht-kommerzielle Sektor, insbesondere die Sozialbetriebe, spielen dabei eine wichtige Rolle.

[Mehr Infos ab Seite 57](#)

Kinderbetreuung

Die Kinderbetreuung steht vor der Herausforderung, familiengerechte Arbeitsbedingungen und die Flexibilitätsanforderungen von Eltern und Betrieben zu vereinen. Finanziell und geographisch zugängliche Angebote, flexible Betreuungszeiten und besondere Unterstützung für Eltern von Kindern mit Beeinträchtigungen sind notwendig.

[Mehr Infos ab Seite 63](#)

Gesundheit

Wir setzen uns für ein faires, zugängliches Gesundheitssystem ein, das gut organisierte Dienste in deutscher Sprache bietet. Die Forderungen umfassen u.a. die Sicherung der Krankenhausstandorte, verstärkte Präventionsmaßnahmen und die Beschleunigung der Anerkennung ausländischer Diplome. Ziel ist eine nachhaltige Gesundheitslandschaft, die die Bedürfnisse der Menschen in den Mittelpunkt stellt und Ostbelgien als lebenswertes Zuhause erhält.

Mehr Infos ab Seite 65



4. Rückmeldungen aus dem soziokulturellen & Sportsektor

Verbraucherschutz

Die Verbraucherschutzzentrale (VSZ) in Ostbelgien spielt eine entscheidende Rolle in der Verbraucherberatung, Mietrecht und Schuldnerberatung. Sie benötigt in Ostbelgien dringend personelle Aufstockung, um steigenden Bedarf in der Verbraucherberatung zu bewältigen. Zusätzlich ist eine gut ausgestattete Anlaufstelle im Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft erforderlich, um den Verbraucherschutz zugänglicher zu gestalten.

Mehr Infos ab Seite 72

Kultur

Kultur verbindet Menschen, fördert die kreative Entfaltung und trägt zur Identitätsbildung bei. Kurzum: Kultur hat auch den Auftrag einer kulturellen Bildung. Um ihren gemeinnützigen Auftrag besser zu erfüllen und den kulturellen Reichtum in der Deutschsprachigen Gemeinschaft weiter zu stärken, bedarf es gezielter Unterstützung seitens der Regierung.

Mehr Infos ab Seite 75

Erwachsenenbildung

Der Bereich der Erwachsenenbildung benötigt gezielte Unterstützung von der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft, besonders in Bezug auf den Abbau bürokratischer Hürden. Die aktuellen Förderbedingungen und die veraltete Datenbank sollten überarbeitet werden, um zeitgemäßere und flexiblere Kriterien einzuführen, einschließlich der Anerkennung von mehreren Aktivitäten pro Tag und der Zusammenarbeit mit Schulen. Diese Maßnahmen sollen die Effizienz und Reaktionsfähigkeit auf aktuelle Bedürfnisse der Bevölkerung verbessern.

Mehr Infos ab Seite 74

Sport

Der Sportbereich in Ostbelgien mit 240 Vereinen und 22.000 Mitgliedern spielt eine Schlüsselrolle für die Volksgesundheit. Der 2020 gegründete Sportverband "LOS" unterstützt Sportvereine, fördert Talente und arbeitet eng mit der Regierung zusammen, um den Sportsektor zu stärken.

Mehr Infos ab Seite 76

Musik / Föderkam

Föderkam, der Dachverband für Musikvereine in der DG, strebt an, die Position und Bedeutung der Amateurkunstvereine zu stärken. Durch eine Erweiterung des festen Personals möchte Föderkam zur zentralen Anlaufstelle für Musik in Ostbelgien werden und ein starker Bildungs- und Musikpartner sein. Wir betonen die Wichtigkeit professioneller Unterstützung für Musiker jeden Alters und qualifizierter Dozenten, um einen hohen gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen.

Mehr Infos ab Seite 78

Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Wir setzen uns dafür ein, Kinder- und Jugendaktivitäten in Ostbelgien zu fördern. Leider fehlt oft die finanzielle Unterstützung. Im Sportsektor gibt es nun Förderungen für Ferienanimationen. Dennoch stehen wir vor Herausforderungen wie begrenzten Anerkennungsmöglichkeiten und dem Fachkräftemangel. Unsere Forderungen: flächendeckende Fördergelder, bessere Anerkennungsmöglichkeiten, sowie die Ausweitung, Organisation und Finanzierung von Pflichtweiterbildungen durch das Ministerium.

Mehr Infos ab Seite 79

VERANTWORTLICHER HERAUSGEBER

AnikoS VoG - Christophe Ponkalo
Arbeitgeberverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG
Gospertstraße 24, B-4700 Eupen

Unternehmensnummer: 893.869.450
Register für juristische Personen: Eupen
Konto: BE84 7360 2400 7059

Tel.: +32(0) 087 87 07 97
Mail: info@anikos.be
Web: www.anikos.be

Haftungsausschluss: Alle Inhalte des Memornadums sind urheberrechtlich geschützt.

Für Druckfehler, Irrtümer oder Richtigkeit der bereitgestellten Informationen wird keine Haftung übernommen.



1. Der Wert der Gemeinnützigkeit in Ostbelgien





Die Woche von Anika

Diese Woche ist für Anika ziemlich aufregend und abwechslungsreich

Weil es laut brummt und zischt, springt Anika am **Montagsmorgen** plötzlich aus dem Bett auf: Sie hat gestern Abend vergessen, den Müll rauszusetzen. Zum Glück kann sie den LKW der BISA VoG einholen.

Dienstag fährt sie mit einem Carsharing-Auto (wozu die Fahrmit VoG sie beraten hat) zu ihrem Zahnarzttermin - eine Routine-Kontrolle. Ihre Rechnung erstattet die CKK, ihre Krankenkasse.

Am **Mittwoch** hat sie den Nachmittag frei: sie verbringt die Zeit mit ihrer Tochter im Theater "Agora" in Sankt Vith und besucht abends einen Englischkurs der KAP.

Donnerstag ist Waschtag, und sie bringt die Wäsche zum Bügeln zur Alternative VoG. Danach hilft Anika ihrem Sohn Niko bei seinen Hausaufgaben, da er eine duale Ausbildung beim ZAWM macht. Jugendinfo in St. Vith gab ihm hierzu die Info.

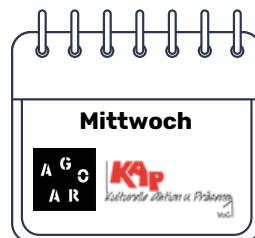
Am **Freitag** genießt sie ein Konzert von Eastbelgica mit ihren Kolleginnen.

Samstag besuchte sie ihre Mutter im Krankenhaus. Der Eingriff ist gut verlaufen, aber damit die Wunde gut überwacht und gepflegt wird, kommt in den nächsten Wochen eine Pflegerin von VIVADOM zu ihr nach Hause.

Am **Sonntag** unternimmt Anika einen Familienausflug zum Museum Vieille Montagne in Kelmis.

Sonntagabend fällt es ihr ein:

"diesmal denke ich aber dran, denn Abfall für morgen nach draußen zu setzen!"



Ohne den nicht-kommerziellen Sektor

... müssten die bisher genannten Organisationen (und viele, viele weitere) hohe Gewinne generieren. Sprich sie wären keine Organisationen mehr, sondern profitorientierte Unternehmen.

Auf diese Weise wären viele der für das Gemeinwohl benötigten Dienstleistungen für die zweifache Mutter Anika **nicht mehr bezahlbar, obwohl sie der „Mittelschicht“ angehört.**

Sie müsste also Prioritäten setzen. In dieser Woche könnte sie beispielsweise nur die Pflege ihrer Mutter (die selbst nur eine Mindestrente bezieht) bezahlen – und auch das wäre für manche ein „Luxus“: Einige Gesundheitsleistungen wären für Menschen, die mit weniger Geld auskommen müssen als Anika, einfach nicht bezahlbar. Und das ist nur ein Beispiel von vielen.

Für alle mit mittlerem und ganz besonders mit niedrigem Einkommen ist der nicht-kommerzielle Sektor unverzichtbar. Ohne ihn würde der **„Lebensstandort Ostbelgien“** seinem Namen nicht gerecht.

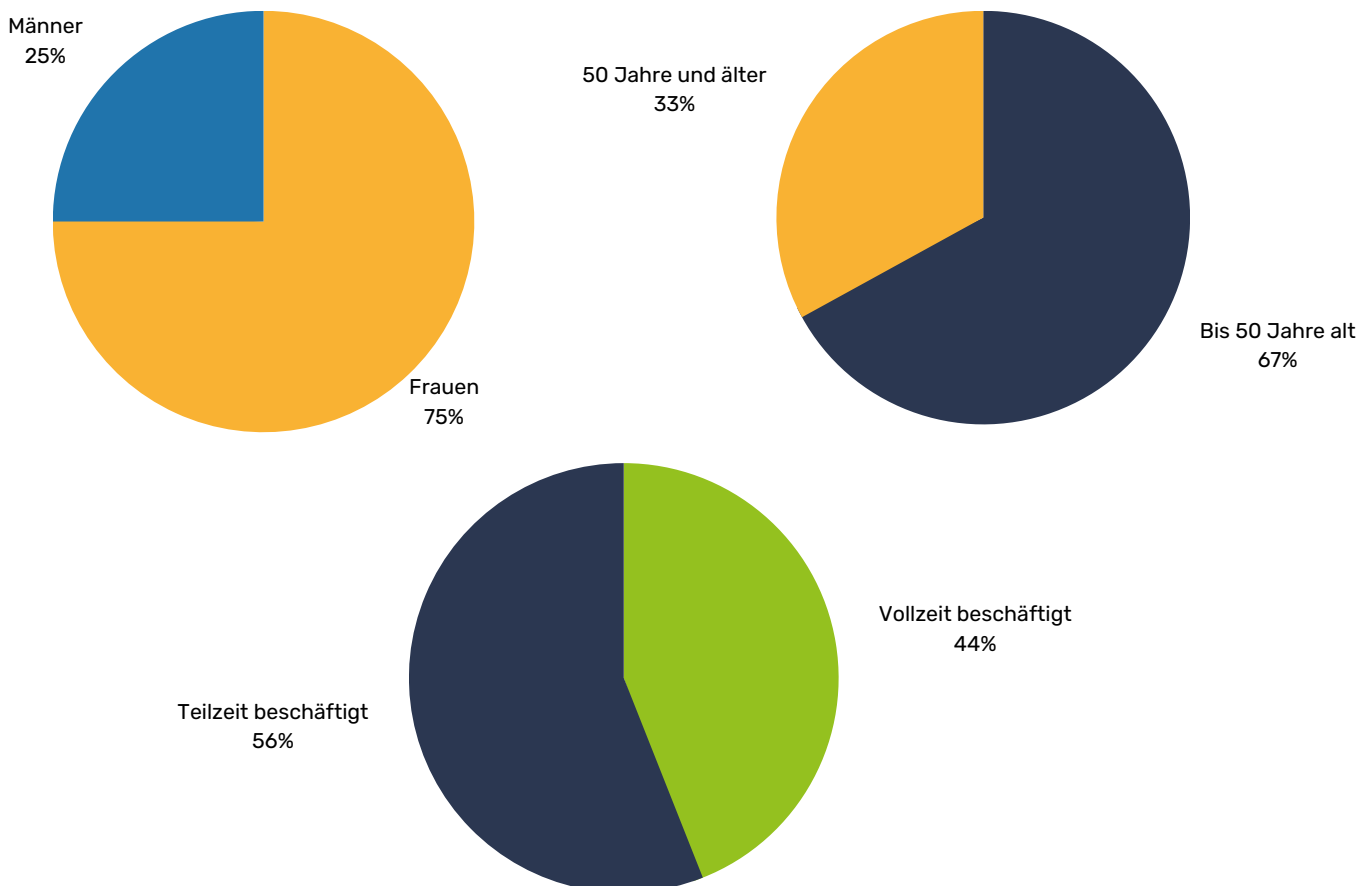




Was wir noch nicht über Anika gesagt haben

Anika arbeitet selbst im nicht-kommerziellen Sektor – wie **mehr als 10% der Ostbelgierinnen**, das sind **2380 Beschäftigte** (Unterrichtswesen ausgenommen). Damit trägt sie zu den mehr als **176,9 Millionen Euro der Wertschöpfung** bei, die unser Sektor in Ostbelgien generiert. Als 50-jährige Teilzeitangestellte ist sie dort die typische Arbeitnehmerin:

Verteilung der Beschäftigten im nicht-kommerziellen Sektor:



! Übrigens: Fast **80% des Zwischenkonsums** der Betriebe im belgischen NKS (23 Milliarden Euro) erfolgen im kommerziellen Bereich. Und **24% der Mehrwertsteuereinnahmen des Staates** kommen aus dem nicht-kommerziellen Sektor. Somit stärkt der Sektor sowohl die Privatwirtschaft als auch den Staatshaushalt.

Die Rolle der Autonomie

Die Deutschsprachigen Gemeinschaft hat dank ihrer Autonomie den nicht-kommerziellen Sektor bei seinen wichtigen Aufgaben unterstützt – direkt und indirekt. Um nur einige Punkte zu nennen:

Arbeitsmarkt:

- Weiterentwicklung der Berufsberatung und Kooperation mit relevanten Akteuren
- Übernahme des Bildungsurlaubs (BRAWO), von dem Teilnehmer unserer Weiterbildungen profitieren
- Sozialökonomie als wichtiger Wirtschaftsbereich zur Integration von arbeitsmarktfermem Zielpublikum

Soziokultureller Sektor

- Refinanzierung durch eigene Gehaltstabellen
- Unterstützung des AGV329

Ausbildung und Bildung

- Gründung des ZAWM
- Einführung von für den Sektor relevanten Studiengängen an der AHS

Jugend

- Stärkung der Partizipation junger Menschen in der politischen Gestaltung
- Förderung von Jugendinfo
- Schaffung des Jugendbüros und Förderung des RDJ

Gesundheitswesen und Soziales

- Übernahme der Inspektionsaufsicht über Krankenhäuser
- Förderung von Präventionsmaßnahmen und Beratungsangeboten im Gesundheitsbereich
- Bezuschussung von Patienten- und Pflegeverbänden



Die Rolle der Autonomie

Kultur und Sport

- Kulturförderung zur...
- ... Schaffung des professionellen Kulturförderdekretes
- ... Schaffung des Katalogs „Kultur macht Schule“
- Schaffung von LOS Ostbelgien
- Infrastrukturen wie das Triangel und der Alte Schlachthof

Soziale Unterstützungsangebote

- Bezuschussung von Einrichtungen der häuslichen Hilfe und Beratung
- Schaffung von sozialen Treffpunkten
- Bezuschussung von unterschiedlichen Diensten im Sozialbereich
- Finanzierung von Immobilienagenturen für sozialen Wohnraum

Selbstbestimmung

- Gründung der Dienststelle für Personen mit Behinderung und später Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben
- Unterstützung von Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung und Pflegebedarf

Förderung des Ehrenamts

- Unterstützung des Ehrenamts als Basis für positive Veränderungen



Ostbelgien



2. Die Wertschätzung der Gemeinnützigkeit in Ostbelgien





Arbeit anerkennen & wertschätzen

Die Forderungen im Überblick

- 1. Baremen**

Aufwertung der Baremen im nicht-kommerziellen Sektor für alle Mitarbeiter und auch für die Leitungsfunktionen
- 2. Dienstjahre**

Die Anerkennung und Gegenfinanzierung der Dienstjahre
- 3. Über den Lohn hinaus**

Systematische Auszahlung von Mahlzeitschecks und von sanften Mobilitätsangebote für alle Mitarbeiter
- 4. Vereinbarkeit von Familie & Beruf**

Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, beispielsweise durch eine angemessene Kinderbetreuung
- 5. Funktionsbeschreibungen**

Klar formulierte Funktionsbeschreibungen, ohne die Betriebe gleichzeitig zu starr an bestimmte Diplome zu binden. Flexibilität gewährleisten
- 6. Vergleichbarkeit**

Gleiche Entlohnung mit Blick auf gleiche Tätigkeiten in unterschiedlichen Sektoren

7.

Weiterbildungen

Investition in Maßnahmen zur Weiterbildung sowie zur Möglichkeit von Hospitationen

8.

Arbeitsverträge

Unkomplizierte Regelung für Ersatz- und Studentenverträge

9.

Referenzbarema in der PK329

Anhebung der Baremen auf 100% des Referenzbaremas der Paritätischen Kommission 329, volle Gehaltsentwicklung in allen Dienstjahren

10.

AktiF

Eine Reform des Aktif(+)-Systems hin zu einer dauerhaften und ausreichenden Finanzierung mit Kriterien, die der Realität des NKS gerecht werden

11.

Drehtüreffekt

Maßnahmen zur Beendigung und Verhinderung des Drehtüreffektes bei allen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen



Arbeit anerkennen & wertschätzen

Die Krisen der letzten Jahre hatten steigende Lohnkosten zur Folge, die in den meisten Sektoren des NKS (nicht-kommerziellen Sektors) nur sehr selektiv von der Regierung in korrektem Maße gegenfinanziert wurden. Hochwertige Dienstleistungen und Angebote werden von qualifiziertem und motiviertem Personal durchgeführt, das angemessen bezahlt werden will und muss. Diese 15 Jahre alten Forderungen der Arbeitgeberverbände AnikoS und AGV329 sind mehr als "immer noch aktuell" – vor dem aktuellen Hintergrund der Krisen und des Fachkräftemangels sind sie ernster und dringender denn je.

AnikoS: Nicht-kommerzieller Sektor

Aufwertung der Barmen im nicht-kommerziellen Sektor

Um ein gerechteres und transparenteres System im nicht-kommerziellen Sektor zu etablieren, sind kohärente Barmen unerlässlich. Wir setzen uns für eine einfache und faire Gestaltung ein, die jedoch nicht zu einem Wettbewerb bei der Anwerbung von Fachkräften zwischen von der Deutschsprachigen Gemeinschaft und vom Föderalstaat finanzierten Einrichtungen führen darf.

À propos Konkurrenz: Derzeit erleben wir eine starke Konkurrenz zwischen dem nicht-kommerziellen und dem öffentlichen (DG) Sektor sowie den Gemeinden und deren Einrichtungen (ÖSHZ, Triangel, ...) um qualifizierte Fachkräfte. Die Unterschiede in Löhnen und Arbeitsbedingungen könnten größer kaum sein und erschweren es unseren Betrieben, talentierte Mitarbeiter zu gewinnen. Allgemein müssen die Mitarbeiter in unserem Sektor viel Arbeit schultern und erhalten dafür nur eine vergleichsweise geringe Entlohnung. Insbesondere in leitenden Funktionen wie Teamleitung und Direktion ist die Konkurrenzsituation beunruhigend. Diese Konkurrenz dient niemandem, insbesondere nicht den Menschen, die unsere Dienstleistungen und Angebote nutzen. Daher ist es dringend erforderlich, gezielte und gerechtere Maßnahmen zu ergreifen.

Klare Funktionsbeschreibungen für bessere Erwartungshaltungen und Verantwortung

Klare Funktionsbeschreibungen sind nicht nur im Interesse der Arbeitnehmerseite, sondern dienen auch dazu, klare Erwartungshaltungen zu schaffen. Sie ermöglichen eine bessere Bestimmung von Verantwortlichkeiten, was besonders für diejenigen von Vorteil ist, die eine große Verantwortung tragen. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass dies nicht bedeuten sollte, dass Betriebe starr an bestimmte Diplome gebunden werden müssen.

2. Die Wertschätzung des nicht-kommerziellen Sektors

Arbeit anerkennen & Wertschätzen

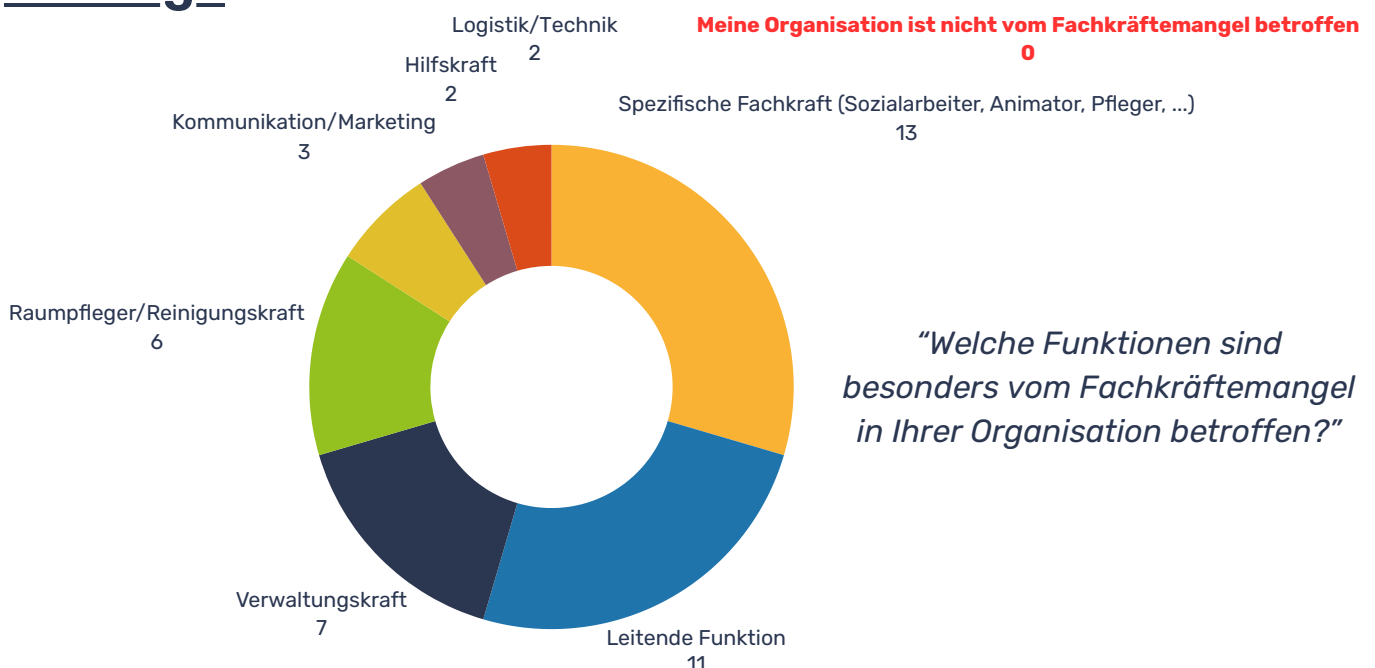
Allerdings besteht die Herausforderung darin, die Balance zu finden, denn zu detaillierte Funktionsbeschreibungen könnten einige Einrichtungen vor Schwierigkeiten stellen, um die Bezuschussungsnormen zu erfüllen. Es ist wichtig, Flexibilität zu gewährleisten, damit die Betriebe effizient arbeiten können.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Schaffung von mehr Gleichheit im Sektor bei der Ausarbeitung der Funktionen. Es ist auffällig, dass beispielsweise Buchhalter sowohl im Kulturbereich als auch im Pflegesektor genau die gleiche Arbeit verrichten, aber unterschiedlich bezahlt werden. Eine einheitliche Herangehensweise bei der Festlegung von Funktionen kann zu mehr Gerechtigkeit und Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Berufsbereichen führen.

Löhne und Arbeitsbedingungen

Der Fachkräftemangel stellt eine weitere große Herausforderung im nicht-kommerziellen Sektor dar. Wie andere Sektoren auch, erlebt der nicht-kommerzielle Sektor eine Abwanderung von qualifiziertem Personal ins Ausland, beispielsweise nach Luxemburg oder Deutschland. In vielen Fällen ist die eindeutig bessere Bezahlung der Grund für die Abwanderung. Und dabei geht es nicht mehr nur um Handwerker, sondern auch Pflegepersonal, Sozialassistenten, verschiedene Führungskräfte, Haushaltshilfen, Verwaltungspersonal, Ärzte, Reinigungskräfte – diese und viele weitere Berufe tauchen alle in der Liste der Mangelberufe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft auf – eine Tendenz, die wir bestätigen können:

Umfrage





Gerade weil unsere Mitgliedsorganisationen kaum Fachkräfte finden, entsteht bei einigen ein hoher Arbeitsdruck, der sich negativ auf die Gesundheit und damit wiederum auf die Gewinnung von Fachkräften auswirkt – ein Teufelskreis.

Ohne ausreichend qualifizierte Fach- und Führungskräfte bleiben die besten Ideen, Konzepte und Dienstleistungen nur auf dem Papier. Deshalb ist es dringend erforderlich, die Löhne und Gehälter im nicht-kommerziellen Sektor insgesamt anzuheben. Für nicht-bezuschusstes Personal bedarf es einer Lösung ähnlich des Sonderzuschusses zur Anhebung der Gehälter an die Zielbaremen im soziokulturellen Sektor.

Neben der allgemeinen Anhebung der Baremen für alle Mitarbeiter fordern wir insbesondere auch eine Aufwertung der Gehälter in den Leitungsfunktionen. Eine gerechte Entlohnung in leitenden Positionen trägt dazu bei, qualifizierte Fachkräfte langfristig zu binden, was sich positiv auf das Betriebsklima auswirkt und somit auch die Mitarbeiter langfristig motiviert. Diese strategische Investition in unsere Führungskräfte ist essenziell, um die Kontinuität und Qualität unserer Dienstleistungen im Sektor sicherzustellen.

Ebenso sollten Dienstjahre für alle Mitarbeiter stärker anerkannt und entsprechend finanziert werden. Die engagierten Mitarbeiter im nicht-kommerziellen Bereich tragen maßgeblich zur Gesellschaft bei und bereichern das tägliche Leben der Menschen in Ostbelgien. Trotz dieser wichtigen Rolle erhalten sie oft nur eine unzureichende Bezahlung.

Doch um qualifiziertes Personal zu finden und zu binden, geht es nicht ausschließlich um finanzielle Aspekte, sondern auch um die Attraktivität unserer Betriebe. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Sicherstellung flexibler Kinderbetreuung und die Einbeziehung der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse können dabei helfen, die Arbeit im Sektor attraktiver zu gestalten.

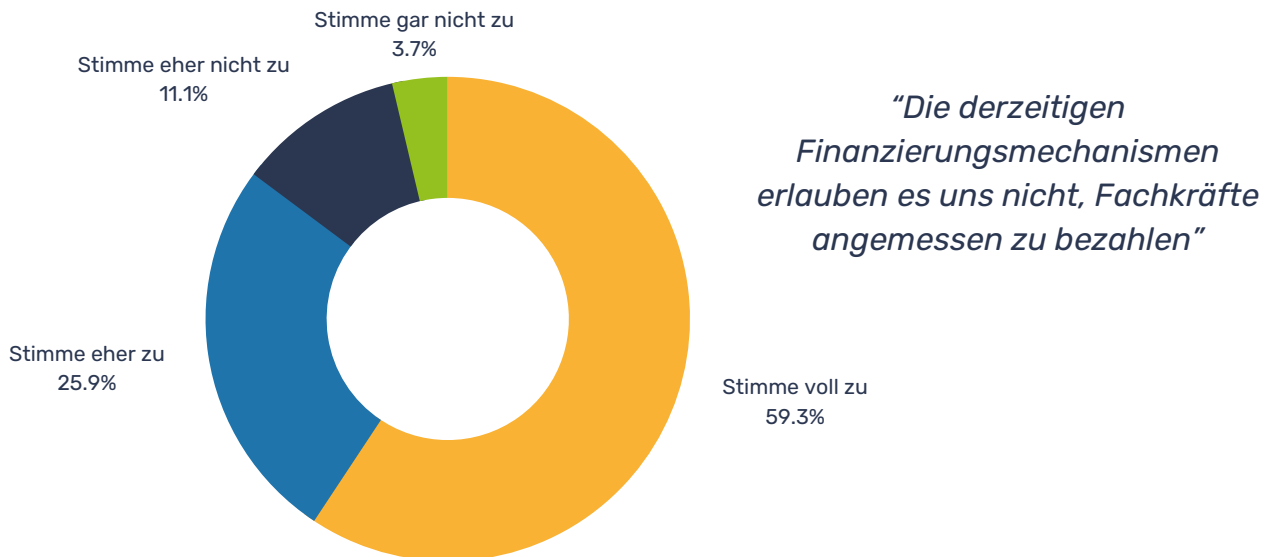
Was die finanziellen Aspekte angeht, so sollte die Deutschsprachige Gemeinschaft unserer Meinung nach auch sehr rasch kreative Anreize wie die systematische Auszahlung von Mahlzeitchecks einsetzen. Außerdem sollte sie die Weichen stellen, dass sanfte Mobilitätsangebote (beispielsweise Fahrradleasing über den Bruttolohn) in unseren Betrieben gewährt werden können. Nicht zuletzt spielen ausreichend vorhandene öffentliche Verkehrsmittel eine wesentliche Rolle. Dieser Aspekt ist insbesondere im Süden der DG problematisch und bedarf einer konsequenten Verbesserung.

Aufgrund der verschiedenen Krisen der letzten Jahre benötigen viele Organisationen im Sektor dringende Hilfe in Form eines Perspektivwandels, was die Finanzierung angeht. Denn auch die aktuellen Löhne und Gehälter können unsere Organisationen aufgrund zu geringer Finanzierungen nicht zahlen. Dazu später mehr.

2. Die Wertschätzung des nicht-kommerziellen Sektors

Arbeit anerkennen & Wertschätzen

Umfrage



Investitionen in Weiterbildungen

Die Deutschsprachige Gemeinschaft verfolgt zu Recht das Ziel, durch Investitionen in Bildung ihre Zukunft zu sichern. Diesen Weg unterstützen wir nachdrücklich. In der heutigen schnelllebigen Welt endet Bildung jedoch nicht mit dem Erwerb eines Abschlusses. Die Bedeutung des lebenslangen Lernens nimmt stetig zu. Daher erwarten wir von der Regierung eine verstärkte Bereitschaft, in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen aller Art zu investieren. Angesichts der angespannten finanziellen Lage in unserem Sektor fordern wir, dass die Weiterbildungsangebote über die Schaffung eines spezifischen Fonds für die Betriebe kostenlos sind. Dies ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass unser Personal für die Anforderungen der Zukunft bestmöglich vorbereitet ist.

Auch die Möglichkeit zur Einführung systematischer Hospitationsroutinen sollte in Erwägung gezogen werden. Es geht dabei nicht nur darum, dass Hospitationen in den Betrieben zeitlich betrachtet möglich sind – hier sollte ebenfalls ein Fonds die entsprechende Finanzierung sicherstellen.



Ersatz- und Studentenverträge

Wir plädieren nachdrücklich für die Implementierung einer speziellen und unkomplizierten Regelung für Ersatzverträge (die klassische Einstellungsprozedur mit vorangehender Genehmigung der Verwaltung ist einfach zu langwierig bei kurzen Ersatzverträgen). Zudem fragen wir ausdrücklich nach einer Vereinfachung der Genehmigungsprozeduren für Studentenverträge im Kontext der gewährten Personalzuschüsse. Diese einfache und praktikable Regelung würde es den Organisationen ermöglichen, flexibel auf personelle Herausforderungen zu reagieren und gleichzeitig sicherstellen, dass Ressourcen effektiv und effizient eingesetzt werden können. Hier kann die neue Gesetzgebung zu den bezahlten Praktika ein erster Schritt sein.

AGV329: Soziokultureller & Sportsektor

Baremen des soziokulturellen und Sportsektors

Der soziokulturelle und Sportsektor spielt eine unverzichtbare Rolle für das Gemeinwohl und die Lebensqualität in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Dabei hängt die Bezahlung des Personals in nahezu allen Bereichen von den Zuwendungen der Regierung ab.

Anhebung der Baremen auf 100% des Referenzbaremas

Um dem Fachkräftemangel auch im soziokulturellen und Sportsektor entgegenzuwirken, fordern AnikoS und AGV329 eine zügige Refinanzierung, die eine Anhebung der Baremen auf 100% des Referenzbaremas mit einer vollen Gehaltsentwicklung in allen Dienstjahren ermöglicht. Diese Anpassung des Lohnniveaus sollte dem soziokulturellen und Sportsektor der Wallonischen Region entsprechen, wo vergleichbare Baremen bereits gelten.

Berücksichtigung der Dienstjahre bei der Finanzierung

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Berücksichtigung der Dienstjahre bei der Finanzierung der Organisationen, um die Karrieren länger arbeitender Fachkräfte widerzuspiegeln.

Mehr Dienstjahre sollten von der Regierung finanziert werden – denn das Renteneintrittsalter ist für die meisten Arbeitnehmer in Belgien erhöht worden.

Wenn der Ersatz eines Arbeitnehmers mehr Dienstjahre aufweist als der Vorgänger, sollten die Kosten ebenfalls getragen werden können. Eine Berücksichtigung der Dienstjahre ist darüber hinaus entscheidend, um die Loyalität und Motivation der Fachkräfte zu stärken und Fluktuation zu reduzieren.



BVA- & AktiF-Problematik

Die in den folgenden Sätzen beschriebene BVA-Regelung existiert in ihrer ursprünglichen Form (und darüber hinaus) nicht mehr. Es handelte sich um eine Personalfinanzierung für VoGs, mit der Arbeitssuchende eingestellt wurden. Die Mittel dazu stellte der belgische Föderalstaat bereit – für die Deutschsprachige Gemeinschaft also eine interessante Angelegenheit: Sie musste kein Geld ausgeben.

Mit dieser Finanzierung hat die Deutschsprachige Gemeinschaft den Sektor stark gemacht und deutlich gezeigt, dass es einen politischen Willen gab, über diese Schiene einen ganzen Sektor zu finanzieren.

Die Reform

Schließlich trat eine Reform in Kraft, die diese Regelung auf den Kopf stellen sollte. Denn von nun an war die Deutschsprachige Gemeinschaft zuständig für diese Art der Finanzierung. (Wie bei derartigen Reformen üblich, existierte schon vor 2019 eine Übergangsregelung – die DG hat die Zuständigkeit also mit und mit übernommen).

BVA-B

Wenn wir von “BVA”-Problematik sprechen, dann meinen wir nicht die Nachfolge für ALLE Finanzierungen dieser Art. Vor 2019 gab es nämlich drei verschiedene Kategorien von BVA-Stellen: BVA-A, BVA-B und BVA-C. Die Kategorien A und C wurden in strukturelle Zuschüsse umgewandelt, was im Grunde genommen ein jährliches, sicheres Einkommen für die jeweilige VoG darstellt. Problematisch ist jedoch die “Ersatzfinanzierung” von BVA-B-Stellen: AktiF und AktiF+.

Die verbliebenen BVA-B-Stellen erhalten einen höheren Zuschuss als im Rahmen der AktiF und AktiF+-Finanzierung. Alle Personen, die über BVA-B eingestellt sind, wahren dieses Recht in dem Betrieb, in dem sie eingestellt sind (und nur dort) bis zu ihrer Verrentung oder ihrem Weggang (was einen gewissen Druck auf diese Mitarbeiter ausübt). In diesem Fall ist der Zuschuss höher als für AktiF und AktiF+. Im Falle des Weggangs der Person, muss die VoG einen höheren Eigenanteil leisten und ist nicht einmal sicher, gleich qualifiziertes Personal zu finden.

Daher fordern wir, dass eine wertschätzende Zwischenlösung gefunden wird. Es kann nicht sein, dass (insbesondere bei kleinen Betrieben) das Überleben der Einrichtung in Gefahr gerät, weil kein Ersatz, der finanzierbar ist, gefunden werden kann.

2. Die Wertschätzung des nicht-kommerziellen Sektors

Arbeit anerkennen & Wertschätzen

Auf diesen Missstand haben wir mehr als deutlich vor der Reform hingewiesen und müssen schmerzhaft feststellen, dass unsere Befürchtungen eingetreten sind. Dies muss anerkannt werden und das Problem definitiv der Vergangenheit angehören. Eine Umwandlung dieser BVA-B-Gelder in eine strukturelle (und nicht mehr personengebundene) Finanzierung könnte eine sehr einfache und budgetneutrale Lösung sein.

Qualifiziertes Personal

Die AktiF(+)-Zuschüsse sind nicht auf die Finanzierung von VoGs, sondern auf die Arbeitssuchenden selbst ausgerichtet: Vom Prinzip her eine wunderbare Idee. Leider ist die Situation der VoGs nicht beachtet worden. Denn BVA-B-Beschäftigte haben ganze VoGs "gemanaged", was eine Menge Arbeit mit sich bringt. Arbeit, die von der AktiF und besonders der AktiF(+)- Zielgruppe nur selten in ihrem Umfang und Schwierigkeitsgrad übernommen werden kann. Der Sektor möchte seine soziale Verantwortung mit dieser Finanzierung übernehmen und begrüßt die Grundidee der AktiF(+)-Finanzierung. Doch mit den aktuellen Finanzierungsmechanismen können unsere Mitgliedsorganisationen dies schlichtweg nicht bewerkstelligen. Die Zugangskriterien sind zu eingeschränkt und die Förderung dementsprechend zu niedrig, um Personal adäquat einstellen zu können, wie es bei der BVA-Regelung möglich war.

Finanzierung

Zusätzlich zu der gerade erwähnten, fehlenden Übereinstimmung zwischen dem Personalbedarf des Sektors und den Einstellungsrichtlinien des AktiF-Systems gibt es noch ein weiteres Problem: Die Finanzierung.

Denn weder die AktiF- noch die AktiF+-Finanzierung reicht auch nur ansatzweise aus, um die Personalkosten zu decken. Es geht hier um durchschnittlich einen Verlust von 33% der Mittel, den unsere Mitgliedsorganisationen hinnehmen müssen. Und es geht viel weiter: Viele Organisationen bangen um ihre Existenz, weil die VoGs die Personalkosten nicht finanzieren können. Und das Jahr für Jahr. Bereits zu Beginn der Reform in der letzten Legislaturperiode hatten wir vor den finanziellen Risiken dieser Reform gewarnt. Eine erste Auswertung hat jetzt ergeben, dass unsere Befürchtungen leider genau so eingetreten sind, wie erwartet. Diesbezügliche Gespräche mit der Regierung blieben bis heute ergebnislos.



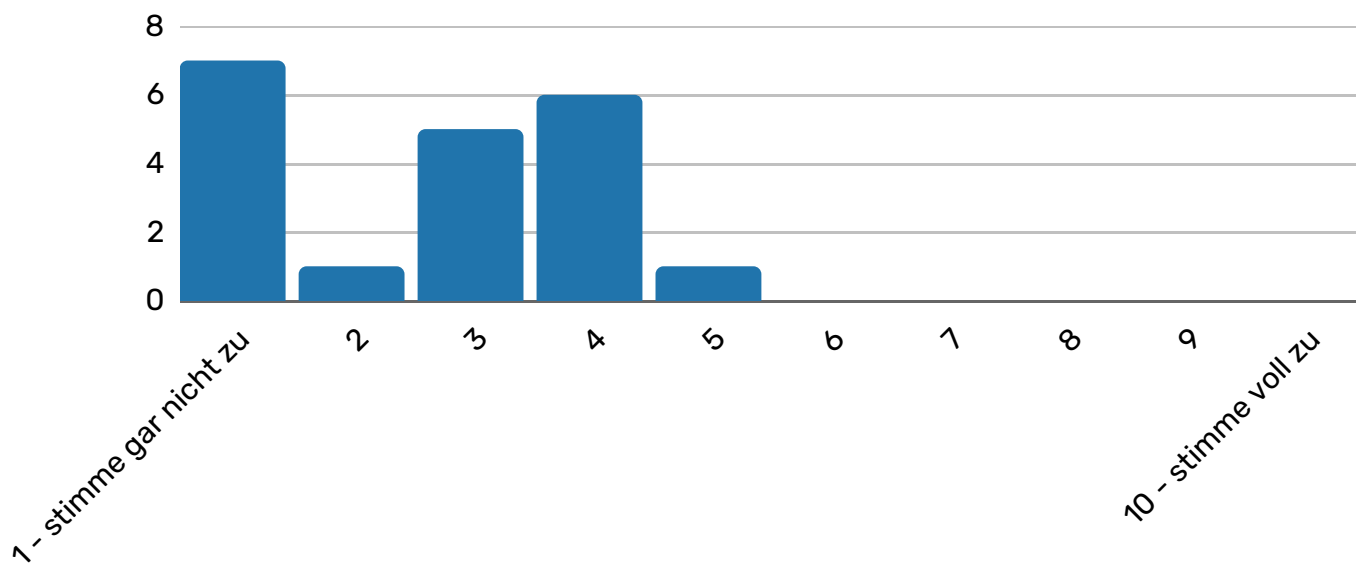
Aus unserer Sicht ist hier eine Änderung der Kriterien unumgänglich, insbesondere was die sogenannten „projektbezogenen Stellen angeht“, von denen unser Sektor deutlich weniger profitieren konnte als Akteure aus der Privatwirtschaft: Für diese Stellen kommen nur Strukturen in Frage, die offiziell Auszubildende begleiten können, was in unserem Sektor nur ganz selten der Fall ist.

Genauso wie es bei der BVA-Regelung der Fall war, sollte es also angepasste Kriterien geben für die projektbezogenen Stellen.

Dass hierbei Maßnahmen getroffen wurden, um den Missbrauch dieser Art der Finanzierung auszuschließen, ist für uns selbstredend.

Umfrage

“Die AktiF- und AktiF Plus-Zielgruppenmaßnahmen decken meinen Personal- und Finanzierungsbedarf”



Mittelwert: 2,65

Nicht zuletzt fordern wir ein dauerhaftes System der AktiF(+)-Finanzierung für den nicht-kommerziellen Sektor und für die schwächsten Profile. Die Regierung muss dafür Sorge tragen, dass dem Drehtüreffekt ein für allemal ein Riegel vorgeschoben wird: Die Anstrengungen unserer Betriebe der Sozialökonomie, um Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, müssen auch langfristig in der Privatwirtschaft zu Erfolgen führen.

2. Die Wertschätzung des nicht-kommerziellen Sektors

Arbeit anerkennen & Wertschätzen

Es kann nicht sein, dass nach Ablauf der Prämie, der Privatsektor diese Profile entlässt – entweder ist die AktiF(+)-Prämie von Beginn an das falsche Instrument oder die zeitliche Begrenzung ist das Problem und dann muss diese aufgehoben werden.

Die AktiF(+)-Regelung muss außerdem Sorge dafür tragen, dass Personen, die eingestellt und kurz darauf wieder entlassen werden (auch und vor allem, nachdem die Förderung ausgelaufen ist), ihre Förderkriterien und die damit verbundenen erhöhten Einstellungschancen nicht wieder verlieren, wie es heute der Fall ist. Ein AktiF+-Kandidat mit Mehrfachhemmnissen kann nicht nach 6 Wochen Beschäftigung auf einmal vom Arbeitsamt wie eine Person bewertet werden, die keine Förderung mehr braucht, weil er ja nicht mehr langzeitarbeitssuchend ist.



Überleben sichern

Die Forderungen im Überblick

- 1. Jährliche Zuwendung**

Die jährliche Steigerung der Zuwendung der Deutschsprachigen Gemeinschaft soll von derzeit 1,25% auf 2,2% angehoben werden. Bei Anpassungen der Löhne und Gehälter an den Index soll der Prozentsatz um ein Prozentpunkt erhöht werden
- 2. Sonderzuschuss für die PK329**

Der Sonderzuschuss zur Einführung und Anhebung der Baremen soll indexiert werden, um den steigenden Kosten gerecht zu werden
- 3. Dienstjahre außerhalb des Betriebes**

Dienstjahre, die außerhalb des Sektors geleistet wurden, sollen in ihrer Vollständigkeit anerkannt werden, um erfahrenes Personal einzustellen
- 4. Ehrenamt**

Berücksichtigung und Unterstützung des Ehrenamtes mit kreativen Maßnahmen
- 5. Berücksichtigung kleiner VoGs**

Kleinste Strukturen die Möglichkeit bieten, eine Geschäftsführung anhand eines Teilzeit-Arbeitsvertrages einzustellen

Überleben sichern

Sicher planen in unsicheren Zeiten: Das Problem der strukturellen Unterfinanzierung

Selbst wenn man die Krisen der letzten Jahre nicht einkalkuliert, reichen die Förderbeiträge – besonders im soziokulturellen und Sportsektor – nicht ansatzweise aus, um steigende Lohnkosten und Inflation auszugleichen. Dies führt zu einer strukturellen Unterfinanzierung einiger Einrichtungen. Für Kundinnen, Verbraucherinnen und Nutznießerinnen unserer Einrichtungen bedeutet das in vielen Fällen höhere Preise.

Eine angemessene Finanzierung der Zuschüsse muss zudem nicht nur die Inflation, sondern auch die Dienstalterentwicklung des Personals berücksichtigen – denn durch die Pensionsreformen werden auch die Karrieren länger und die dadurch entstehenden Mehrkosten können unsere Betriebe nicht allein finanzieren. Hinzu kommt eine demographische Besonderheit unseres Sektors: ca. ein Drittel der Arbeitnehmerinnen im nicht-kommerziellen Sektor ist älter als 50 Jahre alt, was die Dienstalterproblematik weiter verstärkt.

Krisen und die Schwarze Null gefährden das Überleben der Organisationen

Die Verbände AnikoS und AGV329 haben bereits im Jahr 2019 auf die drohende strukturelle Unterfinanzierung des Sektors hingewiesen. Diese wurde durch die Corona-Krise, den Krieg in der Ukraine, die Energiekrise und ihre Folgen sowie die Eruptionen in der Weltwirtschaft erheblich verstärkt. Eine angemessene Finanzierung ist von entscheidender Bedeutung, um Organisationen vor dem finanziellen Ruin zu bewahren und den Sektor als Ganzes zu stärken.

Die hier beschriebene Problematik soll keineswegs als Kritik an der automatischen Anpassung der Löhne und Gehälter an den Index verstanden werden – vielmehr geht es um die fehlende Gegenfinanzierung aufgrund dieser Anpassungen durch die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Deshalb bitten wir dringend darum, einen vernünftigen gesetzlichen Rahmen zu schaffen, der sicherstellt, dass die Auswirkungen der Inflation nicht zu finanziellen Schwierigkeiten für unsere Organisationen führen. Eine punktuelle und – wenn auch rückwirkend – plötzliche Erhöhung der Finanzierung reicht nicht aus. Sie führt dazu, dass unsere Organisationen dadurch in ständiger Unsicherheit leben und bangen müssen, ob sie eine solche Finanzierung erhalten werden, zumal die Kompensation der Indexanpassungen bzw. der Inflation nicht für alle Organisationen gleich hoch war.



Für die strukturelle Unterfinanzierung vieler unserer Bereiche bringt die Regierung gerne als Argument hervor, sie müsse sich an die „Schwarze Null“ halten, sprich sie darf keine Schulden mehr machen oder muss diese zumindest drastisch reduzieren.

Sicherlich kann man stundenlang über Sinn oder Unsinn dieser Austeritätspolitik streiten. Eines ist jedoch sicher: Nur weil eine Regierung eine schwarze Null schreiben muss, bedeutet das nicht, dass sie kein Geld mehr ausgeben darf. Es geht vielmehr als sonst darum, welche Prioritäten sie setzt.

Wir sind uns dessen bewusst, dass die finanzielle Lage der Gemeinschaft nicht rosig ist. Ein kompletter Ausgleich der Inflation bzw. der Indexierung ist sicherlich wünschenswert, dennoch in der Realpolitik utopisch. Daher fordern wir, dass die derzeit bei 1,25% liegende jährliche Steigerung der Zuwendung der DG rekurrent auf 2,2% angehoben wird. Bei Anpassungen der Löhne und Gehälter an den Index fordern wir die Anhebung dieses Prozentsatzes um einen zusätzlichen Prozentpunkt (+1%). Wenn es in einem Jahr zum Beispiel eine einzige Anpassung der Löhne und Gehälter gegeben hat, soll die Steigerung der Zuwendung 3,2% betragen, bei zwei Anpassungen 4,2%, usw. Diese Zwischenlösung bietet sowohl der Regierung als auch unseren Einrichtungen eine deutlich größere Planungssicherheit und kompensiert ein wenig den Finanzierungsstau, den unser Sektor kennt.

Sollte dennoch alles so bleiben, wie bisher, sprich ohne finanzielles Entgegenkommen, betrachten wir die bisher geleisteten Anstrengungen in unserem Sektor als Vorschuss auf womöglich kommende Sparmaßnahmen. Auf die letzten 9 Jahre hat unser Sektor allein durch die Nicht-Kompensierung von Indexsprüngen 13,35 % an Einsparungen vornehmen müssen. Wenn wir die Inflation hinzurechnen, ist es zu Einsparungen in Höhe von sage und schreibe 24,35 % gekommen. Dies bedeutet auch, dass unser Sektor um fast genau $\frac{1}{4}$ ärmer geworden ist.

Angemessene Finanzierung für den soziokulturellen Bereich

Die Sonderzuschüsse zur Einführung und Anhebung der Baremen müssen dringend indexiert werden, um den steigenden Kosten gerecht zu werden. Die aktuellen Krisen haben dieses Problem zusätzlich verstärkt und erfordern eine sorgfältige Berücksichtigung bei der Finanzplanung.

2. Die Wertschätzung des nicht-kommerziellen Sektors

Überleben sichern

Damit unsere Mitgliedsorganisationen erfahrenes Personal einstellen können, sollten zudem außerhalb des Sektors geleistete Dienstjahre in ihrer Vollständigkeit anerkannt werden. Wir hören von unseren Mitgliedern regelmäßig, dass ältere potenzielle Arbeitnehmerinnen nach dem Bewerbungsgespräch eine Stelle ablehnen, weil ihnen zu wenige Dienstjahre anerkannt werden. Das erschwert die Gewinnung von Fachkräften zusätzlich – zumal es sich, wie in unserer Einleitung anhand von „Anika“ beschrieben – bei den über 50-Jährigen um eine wichtige Zielgruppe handelt, was unsere potenzielle Arbeitnehmerschaft angeht.

Bitte nicht vergessen: das Ehrenamt

Gemeinsam mit dem Personal, bildet auch die wertvolle Arbeit der Ehrenamtlichen das Rückgrat unseres Sektors und der Gesellschaft. Doch wir sehen mit Sorge, dass es zunehmend schwieriger wird, neue Freiwillige zu gewinnen. So handelt es sich bei der im nächsten Kapitel erwähnten Bürokratie-Problematik keineswegs nur um Erfahrungen, die wir von Angestellten und Geschäftsführerinnen des Sektors mitgeteilt bekommen – viele der genannten Anliegen betreffen ebenfalls engagierte Menschen, die für diese Form von Arbeit keinerlei Entlohnung erhalten.

Ein Schlüsselbegriff ist hierbei die Anerkennung. Nett gemeinte Worte auf Empfängen oder bei Ehrungen allein reichen nicht aus, um die Motivation aufrechtzuerhalten. Stattdessen sollte die Politik die Wertschätzung für die Arbeit der Ehrenamtlichen durch kreative Maßnahmen verstärken.

Beispielsweise sollten wir das Ehrenamt stärker in den Schulunterricht einbeziehen. Ehrenamtliche Menschen sind voller Kreativität und einem starken Wunsch, etwas Bedeutendes zu bewirken. Diese Werte können Jugendliche enorm bereichern, insbesondere angesichts der Herausforderungen, die sie in den letzten Jahren erlebt haben. Wenn Jugendliche diese Werte im Unterricht vermittelt bekommen, können sie später durch ihr Engagement im Ehrenamt davon profitieren. Das wäre eine Win-Win-Situation, von der sowohl Jugendliche als auch das Ehrenamt und die kreative Vielfalt im Sektor profitieren würden.

Mehr als sinnvoll ist es sicherzustellen, dass die Vereinigungen über die nötigen finanziellen Ressourcen verfügen, um ihre Ehrenamtlichen zu schulen (Stichwort: Finanzierung von Weiterbildungen), ihnen die Ehrenamtsentschädigung auszuzahlen (bei der Grundfinanzierung der Einrichtungen zu berücksichtigen), ihnen angemessene Arbeitskleidung bzw. Vereinskleidung zur Verfügung zu stellen (und dafür eine entsprechende Finanzierung zu erhalten) und vieles mehr. Eine ehrenamtliche Tätigkeit muss sowohl für die Ehrenamtliche, als auch für die Einrichtung kostenneutral sein.



Geschäftsführung für kleinste Strukturen

Kleine gemeinnützige Vereinigungen, die derzeit ohne hauptamtliche Geschäftsführung arbeiten, sollten die Möglichkeit erhalten, eine Geschäftsführung einzustellen. Dies könnte im Rahmen eines begrenzten Teilzeitarbeitsvertrags, beispielsweise für 5 Stunden pro Woche, realisiert werden. Diese Maßnahme soll dazu beitragen, die organisatorische Effizienz und die strategische Ausrichtung auch bei kleineren Organisationen zu stärken. Die Einführung einer solchen Teilzeitgeschäftsführung ermöglicht es diesen Vereinigungen, ihre Aufgaben effektiver zu bewältigen und langfristig einen positiven Beitrag zu leisten.

Eine Frage der Ehre (und Anerkennung)

In den kommenden Zeiten sollten wir nicht nur über Geld und materielle Dinge sprechen, sondern auch den Fokus auf die Wertschätzung für unsere Haupt- und Ehrenamtlichen legen. Diese großartigen Menschen leisten täglich wertvolle Arbeit in unseren Vereinen, Einrichtungen und Strukturen. Es ist wichtig zu verstehen, dass gesellschaftliche Anerkennung nicht nur vom Gehalt abhängt. Finanzielle Anreize allein reichen nicht aus.

Die Anerkennung entsteht vor allem aus ihrem Engagement und ihrer Hingabe für das Gemeinwohl – in all unseren Vereinen, Verbänden, Einrichtungen und Diensten. Das Engagement für das Gemeinwohl ist die ursprüngliche Motivation für Ehrenamtliche, und das Wort "Ehrenamt" ist tief mit "Ehrung" und "Ehre" verwurzelt. Leider erfahren gerade diejenigen, die sich ehrenamtlich engagieren, oft nicht genug Anerkennung, sondern sehen sich stattdessen mit Kritik konfrontiert.

Zusammen mehr erreichen

Die Forderungen im Überblick

- 1. Einbindung in Reformprozesse**

Stärkere Zusammenarbeit zwischen nicht-kommerziellem Sektor und Regierung bei Reformen, inklusive besserer Beteiligung und Kommunikation
- 2. Transparente Strukturen**

Klare und transparente Gestaltung von Reformen, insbesondere im Hinblick auf Strukturänderungen und Kommunikation
- 3. Bürokratischen Aufwand reduzieren**

Deutliche Reduzierung des bürokratischen Aufwands für VoGs, bspw. realistische Zeitpunkte für die Einreichung von Dokumenten & Konzepten
- 4. EU-Projekte**

Näher an den Bedürfnissen vor Ort arbeiten, anstatt EU-Anmerkungen zu übernehmen
- 5. Zentrale Datenbank für VoGs**

Einrichten einer zentralen Datenbank für Vereinigungen, um wiederholten bürokratischen Aufwand bei Anträgen zu vermeiden
- 6. Proaktive Kommunikation**

Erfolgreiche Zusammenarbeit dank proaktiver Kommunikation seitens der Verwaltung, insbesondere bei gesetzlichen Änderungen



Zusammen mehr erreichen

Autonomie als Chance: Bürokratie, Reformen und Kommunikation

In den letzten Jahren haben Reformen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zahlreiche bis dahin geltende Strukturen, Finanzierungsmechanismen und Prozesse auf den Kopf gestellt. In einer sich stetig verändernden Gesellschaft und im Zuge der 6. Staatsreform war das ein logischer Schritt und im Prinzip unvermeidbar.

Wir erkennen jedoch auch, dass nicht alle Reformen optimal umgesetzt oder im Sinne der Ostbelgier sowie des Sektors genutzt wurden. Unsere Mitgliedsorganisationen, genauso wie deren Mitarbeiter, haben die Auswirkungen dieser Reformen hautnah erlebt. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass Reformen nicht nur strukturelle Veränderungen mit sich bringen, sondern auch die Bedürfnisse und Anliegen aller Beteiligten berücksichtigen.

Einbindung des Sektors

Die Regierung hat den nicht-kommerziellen Sektor in einzelne – jedoch nicht alle – Reformprozesse eingebunden, die für unsere Arbeit von Bedeutung sind. Wir schätzen es, wenn unsere Beratungen Beachtung in den Dekreten und Erlassen finden, doch leider ist dies nicht immer der Fall. Beispielsweise bei der BVA-Reform, dem Dekret zum Beschwerdemanagement, dem Dekret zur Inspektionsfunktion und weiteren.

Unsere Mitgliedsorganisationen empfinden die Beteiligung bei solchen Prozessen oft als unzureichend (weil sie unsere Einrichtungen in erheblichem Maße betreffen) – sowohl was die Beteiligung des Sektors insgesamt als auch einzelner betroffener Organisationen angeht. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass eine verstärkte und kontinuierliche Zusammenarbeit uns gemeinsam zu besseren Lösungen führen kann.

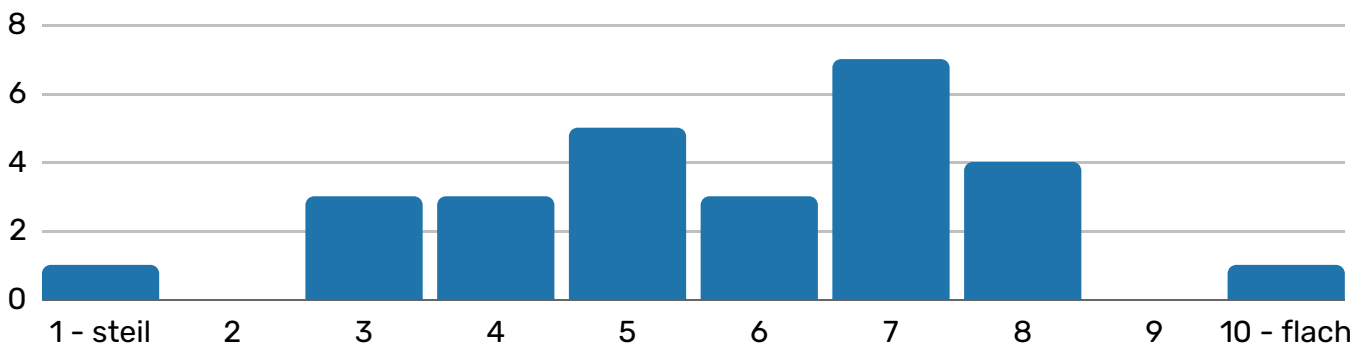
Ähnliches gilt für die alltägliche Kommunikation zwischen dem Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft und den einzelnen Einrichtungen des nicht-kommerziellen Sektors: Organisationen werden in jedem Fall angehört, was positiv zu bewerten ist. Letztendlich werden Entscheidungen häufig plötzlich, ohne erkennbare gesetzliche Rechtfertigung und mit unzureichender Absprache gefällt, so ein Echo aus dem Sektor.

2. Die Wertschätzung des nicht-kommerziellen Sektors

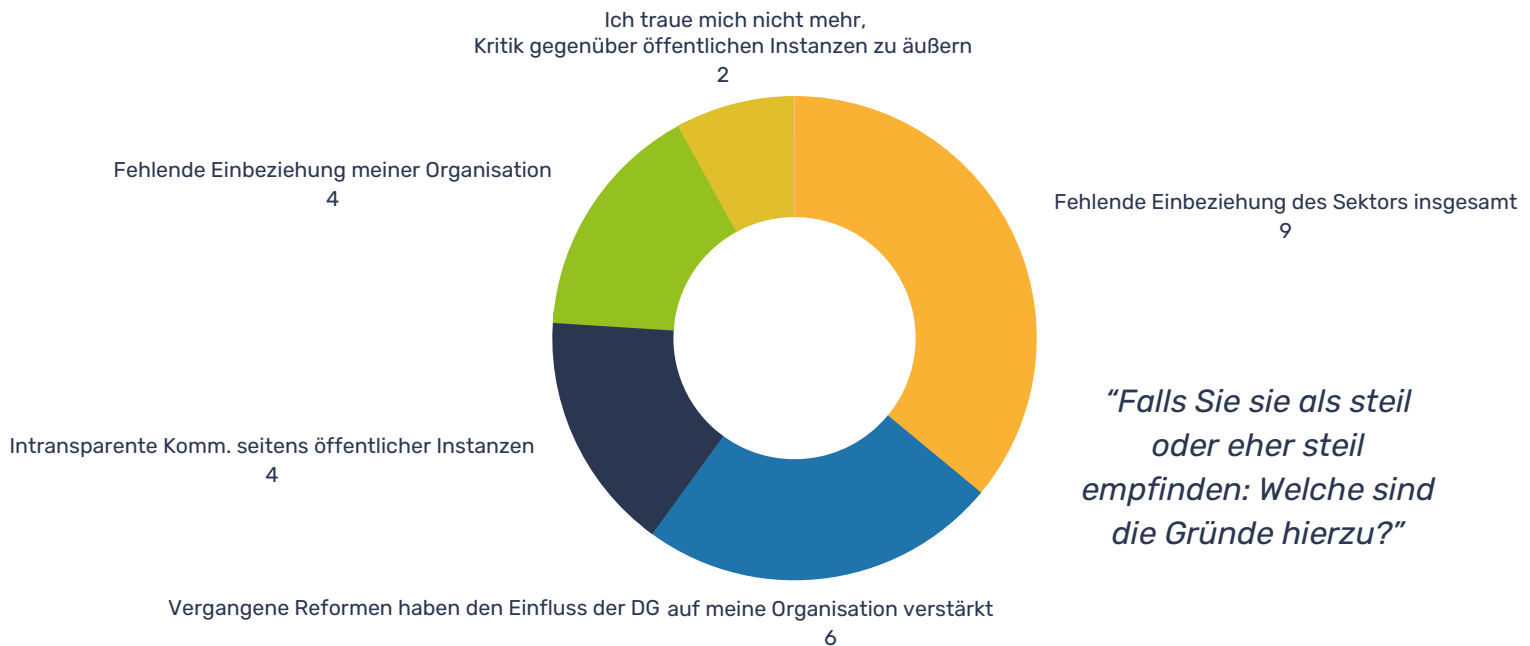
Zusammen mehr erreichen

Umfrage

"Ich empfinde die Strukturen bzw. Hierarchien in der Deutschsprachigen Gemeinschaft als..."



Mittelwert: 5,78





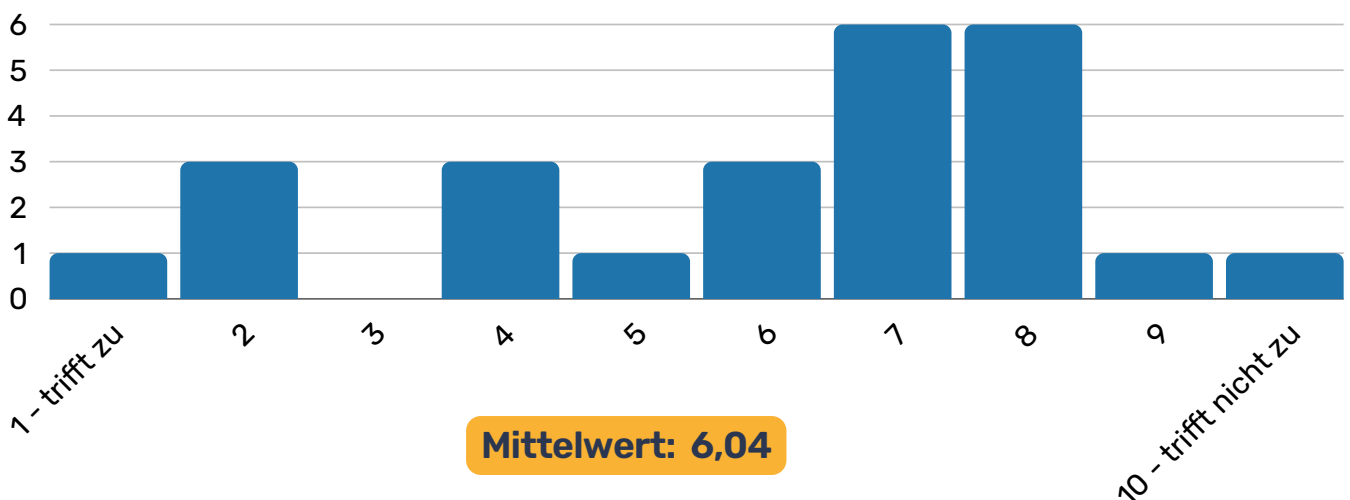
Nachvollziehbare und transparente Strukturen

Im Zuge zahlreicher Reformen wurden nicht nur die Strukturen im nicht-kommerziellen Sektor, sondern auch im Ministerium selbst grundlegend überarbeitet. Nicht selten haben diese Veränderungen dazu geführt, dass einige unserer Mitglieder Schwierigkeiten haben, die neuen Strukturen nachzuvollziehen. Transparenz und Nachvollziehbarkeit wurden häufig zugunsten gesteigerter Komplexität eingebüßt.

Doch nicht nur das: Die hohe Fluktuation im Ministerium verschärft die ohnehin bestehende Komplexität zusätzlich. Wenn ein Fachbereich komplett neu strukturiert wird und ehemalige Mitarbeiter plötzlich an völlig anderen Stellen im Ministerium eingesetzt werden, entsteht doppelte Verwirrung: Die Beteiligten müssen nicht nur mit den neuen Strukturen zurechtkommen, sondern sehen sich ebenfalls mit häufig wechselnden Ansprechpartnern und deren Zuständigkeiten konfrontiert. Hier gilt in den meisten Fällen: neue Ansprechpartnerin, neue Regeln. Dabei gehen häufig pragmatische Gepflogenheiten verloren.

Umfrage

„Die Reformkultur in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wirkt sich positiv auf die Gesellschaft, unsere Organisation und der Zielgruppe aus“....



Die Umfrage von AnikoS zur Reformkultur in der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat wichtige Erkenntnisse zutage gebracht. Insgesamt 27 Mitgliedsorganisationen von AnikoS und AGV329 haben an der Befragung teilgenommen. Ergänzend zur obenstehenden Frage wurde ebenfalls untersucht, worin die Betroffenen die diesbezüglichen Herausforderungen sehen. Insgesamt 8 Mitgliedsorganisationen sehen die Bürokratie als das größte Hindernis für eine effektive Reformpolitik. Sie empfinden die administrativen Aufgaben und Auflagen als belastend und sehen hier Verbesserungspotenzial.

2. Die Wertschätzung des nicht-kommerziellen Sektors

Zusammen mehr erreichen

Des Weiteren haben 6 Organisationen bemängelt, dass sie bei Reformprozessen nicht ausreichend eingebunden werden. Eine stärkere Einbindung der betroffenen Organisationen in die Gestaltung der Reformpolitik würde die praktische Umsetzbarkeit und Akzeptanz der Reformen steigern.

Für 5 Organisationen sind die gesetzlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen entscheidend, um ihre gemeinnützige Zielsetzung besser erreichen zu können. Hier besteht der Wunsch nach Anpassungen, um ihre Arbeit effizienter und zielführender gestalten zu können.

Darüber hinaus gaben 4 Organisationen an, dass die Sozialpartner nicht ausreichend in den Gestaltungsprozess von Reformen einbezogen werden. Eine bessere Zusammenarbeit und Koordination zwischen den Akteuren wird hier angestrebt, um den Reformprozess optimal zu gestalten.

Ein weiterer Kritikpunkt ist die mangelnde Transparenz bei den Reformprozessen. Die beteiligten Organisationen wünschen sich mehr Klarheit und Offenheit seitens der Regierung, um besser nachvollziehen zu können, wie Entscheidungen zustande kommen. Wir fordern eine frühzeitige und systematische Einbeziehung der Akteure aus dem nicht-kommerziellen Sektor.

Unabhängig von der obengenannten Frage, wird die Beschäftigungsmaßnahme "AktiF" von vielen bzw. fast allen Mitgliedsorganisationen als problematisch betrachtet. Hier werden Änderungen oder alternative Lösungen gefordert, um den Bedürfnissen des nicht-kommerziellen Sektors gerecht zu werden.

Mittelwert: 6,04

"Die Bürokratie in der DG hat in dieser Legislaturperiode abgenommen"

■ Stimme gar nicht zu: 43,5 % ■ Stimme eher nicht zu: 43,5% ■ Stimme eher zu: 4,3%
■ Stimme zu: 8,7%





Wie bereits erwähnt, sollte der bürokratische Aufwand für VoGs deutlich reduziert werden, damit sie bzw. ihre Angestellten und Ehrenamtlichen sich vermehrt auf ihre wertvolle Arbeit konzentrieren können.

Die hohen und stetig wachsenden bürokratischen Anforderungen sind der große gemeinsame Nenner aus den Gesprächen mit unseren Mitgliedsorganisationen, was die hier gezeigten Umfrageergebnisse unterstreichen. Gerade einmal 38,4 Prozent der befragten VoGs können sich hauptsächlich um ihren gemeinnützigen Auftrag kümmern. Zusammengefasst sind es folgende Aktivitäten, die laut den Teilnehmern unserer Befragung die meiste Zeit in Anspruch nehmen: (Arbeitsumfang in absteigender Reihenfolge)

- Rechtfertigung von Aktivitäten bzw. Berichterstattung
- Verfassen von Projektanträgen
- Bereitstellung von Daten
- Anpassung an Gesetze oder Dekrete (Datenschutz, Zugänglichkeit von Webseiten, Beschwerdeverfahren, ...)
- Personalmaßnahmen (BVA, AktiF, ...)
- VOG-Recht im Zuständigkeitsbereich der DG
- VOG-Recht, das außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der DG liegt
- Sonstiges

Als problematisch wird die Verpflichtung zur Einreichung umfangreicher Konzepte angesehen. Obwohl in den meisten Fällen nicht jedes Jahr ein Konzept eingereicht werden muss, empfinden unsere Mitgliedsorganisationen dies als große Belastung und meist auch als sinnlosen Arbeitsaufwand. Besser wäre es beispielsweise, nur noch Anpassungen in bestimmten Abständen einzureichen – also das, was tatsächlich neu ist, statt seitenlange Gesamtkonzepte zu reproduzieren, die sich kaum verändert haben.

Der Zeitpunkt der Aufforderung, Dokumente und Berichte einzureichen, wird ebenfalls von vielen Mitgliedern als unrealistisch gesehen: Oft müssen sie zu Zeitpunkten eingereicht werden, in denen die jeweilige VoG „Hauptsaison“ hat, was ihre Aktivitäten oder die Generalversammlung angeht. Fristen und Stichdaten sollten gemeinsam mit den Arbeitgebervertretern auf den Prüfstand gestellt und den aktuellen Realitäten angepasst werden. Auch müssen die Fristen eine gewisse Kohärenz mit der Gesetzgebung über die Gesellschaften und Vereinigungen haben. Keine Struktur kann im Januar oder Februar bereits eine Bilanz einreichen, wenn der Stichtag laut dem Gesetz erst im Juni liegt. Hier wäre mehr Verständnis seitens der Verwaltung für den Sektor und die im Sektor und in den Betrieben herrschenden Regeln und Abläufe sinnvoll.

2. Die Wertschätzung des nicht-kommerziellen Sektors

Zusammen mehr erreichen

Ebenfalls problematisch ist die häufig fehlende Berücksichtigung der Größe der VoG, was die zu erledigenden bürokratischen Aufgaben angeht: Während größere Strukturen die benötigten personellen Ressourcen einsetzen bzw. aufteilen können, ist dies für Strukturen mit nur wenigen Mitarbeitern ein schwieriges Unterfangen.

EU-Projekte

In EU-Projekten fällt auf, dass die Deutschsprachige Gemeinschaft heute mehr in der Rolle der Umsetzung ist. Sie hat weniger direkten Kontakt zur Basis. Oft werden Anmerkungen seitens der EU einfach so übernommen, ohne zuerst von der Gemeinschaft und der Regierung geprüft zu werden. Wir finden, dass die Deutschsprachige Gemeinschaft näher an die betroffenen Personen heranrücken sollte. Gerade weil unsere Gemeinschaft klein ist, haben unsere Mitgliedsorganisationen und die Regierung direkten Kontakt zu den Menschen. Die Gemeinschaft kann so besser auf die Bedürfnisse der Organisationen eingehen, und die Organisationen können ihren Ehrenamtlichen, Angestellten und den Menschen, die von ihren Projekten profitieren, besser zuhören. Die von der EU festgelegten Vorgaben passen nicht immer zur realen Situation vor Ort.

Es geschieht etwas

Positiv hervorzuheben ist, dass die Deutschsprachige Gemeinschaft bereits Bemühungen anstrebt, den bürokratischen Aufwand seitens der DG zumindest zu erfassen. Ebenfalls wurde im Rahmen des Sozialdialogs eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich mit der Verringerung der Bürokratie beschäftigt. Dort wurden bereits viele der obengenannten Aspekte präzisiert und es wurde zugesichert, dass die öffentliche Hand sich dieser Mammutaufgabe annehmen werde.

Bzgl. des VoG-Rechts, das außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der DG liegt, gibt es bereits Initiativen des Ministeriums, die VoGs bei Angelegenheiten in Bezug auf die föderale Ebene (beispielsweise die Anpassung der Statuten) zu beraten, was bei vielen unserer Mitgliedsorganisationen auf positive Rückmeldungen gestoßen ist. Wir möchten die Deutschsprachige Gemeinschaft dazu ermutigen, noch einen Schritt weiter in Bezug auf diese wertvolle Arbeit zu gehen und eine spezielle Beratungs- und Unterstützungsstelle für Angelegenheiten schaffen, die nicht in ihre Zuständigkeit fallen. Hier könnte ebenfalls eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden zustande kommen.

Zentrale Datenbank für VoGs

Es wäre hilfreich, eine zentrale Datenbank in der Deutschsprachigen Gemeinschaft einzurichten, in der alle Informationen zu den VoGs gesammelt werden.



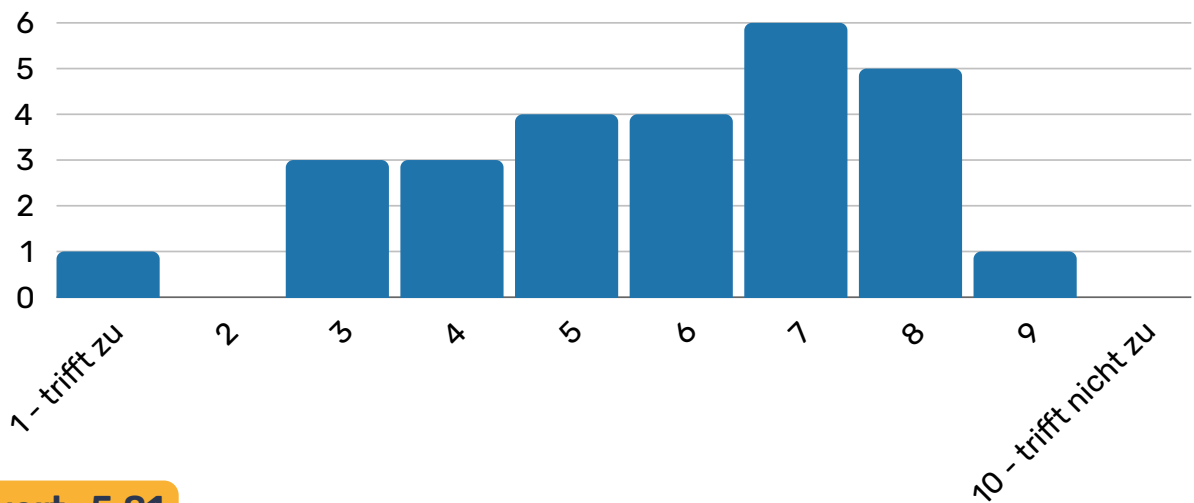
Dadurch könnten wir vermeiden, dass bei jedem Antrag immer wieder die gleichen Angaben und Belege eingereicht werden müssen, wie z. B. Versicherungen, Bankdaten, Infrastruktur und der Auszug aus dem Belgischen Staatsblatt. Das würde viel bürokratischen Aufwand sparen.

Kommunikation: Transparenz und Partnerschaft mit der Verwaltung

Eine transparente und offene Kommunikation ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen des nicht-kommerziellen Sektors und der Verwaltung. Wir erkennen jedoch, dass es in der Vergangenheit Herausforderungen in diesem Bereich gab. Informationen wurden angefordert, aber Rückmeldungen zu den Ergebnissen blieben oft aus. Wichtige Änderungen wurden nicht immer angemessen kommuniziert.

Umfrage

“Wenn eine Änderung an einem Dekret oder Erlass bevorsteht, das oder der mich betrifft, dann bin ich bestens informiert“



Mittelwert: 5,81

Wir fordern eine proaktivere Kommunikationspolitik seitens der Verwaltung gegenüber den geförderten Organisationen. Zeitnahe Informationen zu gesetzlichen Änderungen, die unseren Sektor betreffen, sind von großer Bedeutung, um angemessen reagieren zu können.

Vielfalt verbinden

Die Forderungen im Überblick

- 1. Den Sektor "atmen" lassen**

Vermeidung von der strikten Trennung nach der Fachbereichs-Logik auf der einen und von rein wirtschaftlich begründeten Fusionierungen sowie Zentralisierungen auf der anderen Seite
- 2. Geschlechterquoten**

Überdenken der starren Geschlechterquotenregelung hin zu einem ernstgemeinten System, das die Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich unterstützt
- 3. Zusammenarbeit fördern**

Förderung von VoGs bzgl. der Zusammenarbeit zwischen dem Norden und Süden der DG & bzgl. bereichsübergreifender Kooperationen
- 4. Prinzip der Verhältnismäßigkeit**

Wahrung des Prinzips der Verhältnismäßigkeit bei der Überarbeitung der Sozialgesetzgebung
- 5. Blick nach Außen**

Förderung der Zusammenarbeit mit der Kinderbetreuung und dem Unterrichtswesen
- 6. Verstaatlichung**

Maßhaltung bei der Verstaatlichung bestimmter Dienste



Vielfalt verbinden

Eine große Vielfalt an Akteurinnen im nicht-kommerziellen Sektor ist unserer Auffassung nach existenziell, da sie eine reiche Quelle für Kreativität und Innovationskraft darstellt. Wenn unterschiedliche Organisationen mit verschiedenen Herangehensweisen, Zielen und Erfahrungen zusammenarbeiten, entstehen synergistische Effekte. Jede Gruppe bringt ihre einzigartigen Perspektiven und Fachkenntnisse in den sozialen und kulturellen Kontext ein, was zu neuen Ideen, Lösungsansätzen und Programmen führt. Die Vielfalt fördert den Ideenaustausch und die interdisziplinäre Zusammenarbeit, was es ermöglicht, Herausforderungen auf innovative Weisen anzugehen. Dies führt zu höherer Effizienz und Qualität der Dienstleistungen, inspiriert kontinuierlich Kreativität und fördert Innovation, wodurch die Gesellschaft insgesamt von neuen, wirkungsvollen Ansätzen profitiert.

Der ganzheitliche Ansporn und Anspruch des nicht-kommerziellen Sektors

In den letzten Jahren wurden verschiedene Akteurinnen (besonders kleinere VoGs) dazu ermutigt, Fusionen durchzuführen und Dienste zu bündeln. Nicht selten wird zu einer Verschmelzung von Organisationen geraten, wenn diese durch Finanzierungssysteme wie AktiF oder eine fehlende Anpassung der Finanzierungen an den Index in finanzielle Schwierigkeiten geraten. Wir verstehen, dass die Deutschsprachige Gemeinschaft dabei nach Effizienz und einer stärkeren Zusammenarbeit strebt. Allerdings müssen wir auch betonen, dass diese Maßnahmen Auswirkungen auf die Vielfalt und Autonomie der Betriebe im nicht-kommerziellen Sektor haben. Auch kann es dazu kommen, dass bei Fusionen Personal für neu geschaffene Funktionen (beispielsweise im IT-Bereich) eingestellt werden muss. Das birgt die Gefahr, dass Ehrenamtliche sich nur schwer oder gar nicht mehr mit dieser zu groß gewordenen Struktur identifizieren können und sich ihre ohnehin schon geringe Anzahl weiter verringert.

Die Gefahr ist reell, dass ebenfalls die lokale Verankerung von Vereinen durch Fusionen verloren geht, was ebenfalls die Anzahl Ehrenamtlicher verringern würde. In der Folge kann durch diese Maßnahmen die gesamte Legitimität des Vereinswesens geschwächt werden.

Manchmal fühlen sich unsere Mitgliedsorganisationen durch diese und andere Entwicklungen und in ihrem eigenen Gestaltungsspielraum eingeschränkt. Zudem geht mit den Veränderungen oft ein erhöhter bürokratischer Aufwand einher, der es den VoGs erschwert, ihre eigentliche gemeinnützige Zielsetzung optimal zu verfolgen. Eine zusätzliche Herausforderung ergibt sich daraus, dass Organisationen nach Fachbereichen im Ministerium kategorisiert und die Rahmenbedingungen entsprechend festgelegt werden.

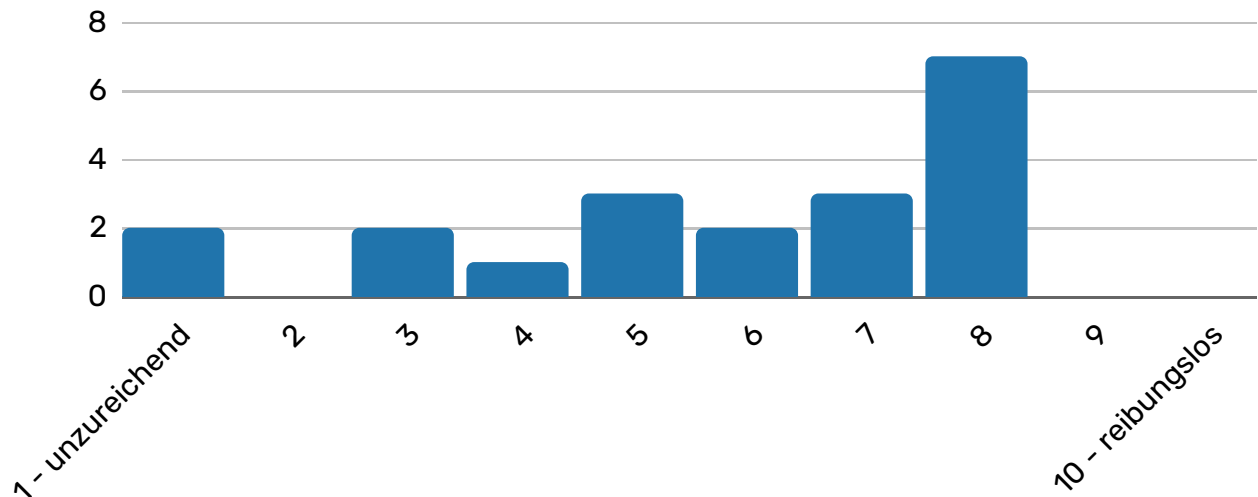
2. Die Wertschätzung des nicht-kommerziellen Sektors

Vielfalt verbinden

Dies kann oft dazu führen, dass mögliche Zusammenarbeiten, die über einen Fachbereich hinausgehen, nicht zustande kommen.

Umfrage

“Bereichsübergreifende Kooperationen funktionieren (falls bereits versucht)...”



Mittelwert: 5,80

Herausforderungen bei der Förderung

Aufgrund der klaren Zuordnung von Aktivitäten zu bestimmten Fachbereichen in der Finanzierung durch die Deutschsprachige Gemeinschaft werden bereichsübergreifende Kooperationen häufig als potenzielle Doppelfinanzierung betrachtet. Dies führt dazu, dass solche Projekte nicht immer angemessen finanziert oder gar als förderfähige Aktivitäten anerkannt werden. Organisationen sehen sich somit gezwungen, diese Aktivitäten aus eigener Tasche zu finanzieren oder gar nicht erst umzusetzen.

Zusätzlich dazu sollten verstärkt speziell ausgewiesene Haushaltsposten für bereichsübergreifende Projekte mit Querschnittscharakter geschaffen werden. Dies würde es ermöglichen, gezielt Mittel für solche Projekte bereitzustellen und ihre Umsetzung unbürokratisch zu unterstützen. Des Weiteren ist eine schnellere Zuordnung zusätzlicher Leistungen zum jeweils zuständigen Fachbereich erforderlich.

Erste Anstrengungen wurden in diesem Bereich bereits unternommen, doch wir hören von einigen unserer Mitgliedsorganisationen, dass obengenannte Herausforderungen weiterhin auftreten.



Zusammenarbeit mit der Kleinkindbetreuung und dem Unterrichtswesen

Im Jahr 2023 ist das Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung (RZKB) in eine Einrichtung öffentlichen Interesses umgewandelt worden und heißt seitdem Zentrum für Kinderbetreuung der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ZKB). Für den nicht-kommerziellen Sektor stellt sich hierbei die Frage, inwiefern Organisationen in Zukunft noch Kooperationen mit der neu geschaffenen Einrichtung umsetzen werden können. AnikoS und AGV329 plädieren hier für ein Regelwerk, das ein Höchstmaß an Kooperationen ohne bürokratische Hürden zulässt. Nach dem Vorbild von „Kultur macht Schule“ sollten zudem Kooperationen zwischen weiteren Organisationen des nicht-kommerziellen Sektors und dem Unterrichtswesen zugelassen bzw. gefördert werden.

Unser Ziel ist weder die Förderung von oben genannten Fusionen noch die weitere strikte Trennung der Handlungsbereiche unserer Organisationen. Als Verband im nicht-kommerziellen Sektor streben wir danach, die bestehende Vielfalt zu vereinen, indem wir Verbindungen schaffen, die unabhängig von der Zuordnung zu einem bestimmten Fachbereich sind. Wir sind der festen Überzeugung, dass sowohl Mitarbeiterinnen als auch Ehrenamtliche deutlich zufriedener sind, wenn sie sich als Teil von etwas Breiterem sehen – besonders, wenn diese größere Vision dann auch noch von der hiesigen Politik getragen würde.

Verstaatlichung des Arbeitsamtes und der Dienststelle

Vor einigen Jahren war die Deutschsprachige Gemeinschaft stolz auf ihre schlanke Verwaltungsstruktur. In den letzten Jahren hat sich dies jedoch geändert. Durch die Integration der DSL und des Arbeitsamtes wird der Verwaltungsapparat weiter wachsen. Dies hat zur Folge, dass immer mehr Menschen innerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft im „DG-System“ arbeiten. Dies wiederum führt dazu, dass unabhängige Perspektiven von außen noch seltener werden, was einen Verlust an Pluralität bedeutet. Wir möchten betonen, dass unsere Kritik an dieser Entwicklung nicht darauf abzielt, einen bösen Willen hinter diesen Veränderungen zu unterstellen. Stattdessen ist die Tatsache, dass dadurch kritische, freie und konstruktive Blicke von außen reduziert werden, eine logische Konsequenz des zunehmenden Wachstums des Verwaltungsapparats in unserer kleinen Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Zukünftig werden diese Dienste also direkt dem Ministerium unterstehen. Diese Veränderung birgt aus unserer Sicht noch weitere Risiken: Die Sorge um einen wachsenden Wettbewerb zwischen dem nicht-kommerziellen Bereich und öffentlichen Einrichtungen bei der Anwerbung von Fachkräften ist bereits heute groß und könnte sich durch diese Reform weiter verstärken.

2. Die Wertschätzung des nicht-kommerziellen Sektors

Vielfalt verbinden

In Sachen Wettbewerb geht es aber nicht nur um die Fachkräfte – auch öffentliche Gelder außerhalb der DG könnten zum begehrten Gut werden, wobei der öffentliche Sektor sicherlich wegen der riesigen Arbeitnehmerschaft, die er vertritt, und einer damit einhergehend größeren Lobby, klare Vorteile hat.

Die Politik muss sich stark dafür einsetzen, dass der nicht-kommerzielle und öffentliche Bereich nicht in Konkurrenz zueinanderstehen, und das insbesondere bei der ESF-Finanzierung. Es ist von höchster Bedeutung, sicherzustellen, dass Dienste mit getrennter Geschäftsführung sich nicht “bei sich selbst” für einen Projektantrag bewerben dürfen. Eine klare und neutrale Trennung ist hier absolut unerlässlich.

Die Einbindung der Zivilgesellschaft in diesen neu gegründeten Diensten ist zwar durch einen Verwaltungsausschuss gesichert. Trotz des umfangreichen Vetorechts dieses Verwaltungsausschusses wird die Entscheidungshoheit in Richtung der Regierung verschoben. Die Verbände fordern an dieser Stelle, dass es einen öffentlichen und einen nicht-öffentlichen Teil geben sollte, ähnlich wie es bereits in anderen demokratischen Gremien wie Stadträten oder dem Parlament der Standard ist. Außerdem wird der nicht-kommerzielle Sektor bzw. AnikoS nicht explizit als Mitglied mit einem gesicherten Platz im Verwaltungsausschuss aufgeführt – diese Präzisierung sollte in der Geschäftsordnung des Verwaltungsausschusses niedergeschrieben werden, denn für beide Organe ist der nicht-kommerzielle Sektor ein unerlässlicher Partner.

Die Umwandlung in einen Dienst mit getrennter Geschäftsführung rechtfertigt die Regierung mit Sparzwängen und Einsparungen von zwei Millionen Euro. Gleichzeitig wird das Budget des Arbeitsamtes durch die Übertragung direkt von der Regierung festgelegt und muss aufgrund des fehlenden Geschäftsführungsvertrages nicht mehr den Weg durchs Parlament gehen.

Darum sehen wir es als unerlässlich an, dass sie bzw. das Parlament in regelmäßigen Abständen einen finanziellen Vergleich zwischen den aktuellen und den zukünftigen Kosten dieser Einrichtungen zieht, um sicherzustellen, dass tatsächlich Einsparungen erzielt werden und die Transparenz gegenüber der gewählten Vertretung der Bürgerinnen Ostbelgiens gewährleistet ist.

À propos Einsparungen: Wenn es eines Tages zu Kürzungen beim Personal in diesen Diensten kommt, dürfen diese unserer Auffassung nach ausschließlich die Verwaltungs- und nicht die Dienstleistungsebene betreffen. Das gilt ebenso für den Fall, wenn Personal aufgrund des im September 2023 angekündigten Einstellungsstopps nicht ersetzt wird.



Die Regierung trägt eine Verantwortung gegenüber den Menschen in Ostbelgien, die sie sich selbst übertragen bzw. die sie selbst vergrößert hat. Sie muss sicherstellen, dass die Bürgerinnen angemessen unterstützt und beraten werden.

Im Jahr 2019 haben die Verbände AGV329 und AnikoS festgestellt, dass die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben sowohl eine orientierende als auch kontrollierende Rolle eingenommen hat. Es gab und gibt immer noch keine klare Trennung zwischen der Entscheidung, ob Menschen Zugang zu einer Dienstleistung erhalten, und der tatsächlichen Begleitung im Alltag. Diese Problematik besteht bis heute und hat sich sogar noch weiterentwickelt. Seit wann gehört es zum Politikstil der DG, selbst Dienstleisterin zu sein, und wer kontrolliert dann den "Dienstleister DG"? Hier sehen wir mit wachsender Sorge einen Abbau der Dienstleistungen und der Geschwindigkeit, mit der Nutznießerinnen bedient werden, bis hin zu einem Aufbau weiterer Prozesse und Verwaltungsstrukturen. Die Zeit auf dem Terrain im Sinne der Nutznießerinnen ist in unseren Augen jedoch das Kerngeschäft, sowohl des Arbeitsamtes als auch der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben.

Durch die geplante Reform muss das Ministerium in Zukunft mit besonders sensiblen Daten umgehen. Bisher wurden solche Daten „höchstens“ in spezialisierten Einrichtungen wie dem Arbeitsamt und der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben verwaltet, um einen angemessenen Datenschutz zu gewährleisten. Nun sollen diese sensiblen Daten jedoch vom Ministerium verwaltet werden, was Bedenken hinsichtlich der Datensicherheit aufwirft. Um diese Probleme zu lösen und den Datenschutz zu gewährleisten, schlagen AnikoS und AGV329 vor, dass Dienstleistungen mit persönlicher und sensibler Beratung künftig an externe Trägerinnen vergeben werden sollten.

Ergänzend zu der obenerwähnten finanziellen Prüfung, sollte die Funktionsweise und das Organisationssystem der DSL und des ADGs jährlich auf den Prüfstand gestellt werden – und zwar sowohl auf parlamentarischer Ebene als auch im Dialog mit allen Dienstleistungsanbieterinnen im Sektor.

Autonomie und das Prinzip der Verhältnismäßigkeit

Wenn unsere Verbände (AnikoS & AGV329) ihre Aufgabe als Vertreterinnen des Sektors in der Zivilgesellschaft wahrnehmen, fällt eines häufig auf: Wenn es um die Begutachtung von Dekret- und Erlassentwürfen geht, dann wird die Regierung in diesen häufig dazu ermächtigt, grundlegende Entscheidungen per Erlass zu regeln. Das gilt nicht nur für die Fälle, in denen wichtige Einrichtungen zu Diensten mit getrennter Geschäftsführung umstrukturiert und damit verstaatlicht werden; es betrifft ebenfalls wichtige Rahmendekrete.

2. Die Wertschätzung des nicht-kommerziellen Sektors

Vielfalt verbinden

Grundsätzlich empfinden doch einige unserer Mitgliedsorganisationen, dass vergangene Reformen den Einfluss der Deutschsprachigen Gemeinschaft auf ihre VoG verstärkt haben. So kann die Regierung beispielsweise jederzeit eine Vertreterin mit beratender Stimme in die Verwaltungsräte der von ihr geförderten Organisationen entsenden. Es ist darüber hinaus unklar, wann eine solche Vertretung entsandt wird und wann nicht. Dies stellt für uns ein grundsätzliches Problem einer unangemessen hohen Einflussnahme dar. Vielmehr müsste es im Sinne von Basisdemokratie umgekehrt der Fall sein: Nämlich dass die Verbände von AnikoS und AGV329 systematische Vertretungen in den DG-Gremien einnehmen können.

Als Verbände mit einer vielfältigen Mitgliedschaft begrüßen wir Pluralismus und Demokratie. Daher plädieren wir beim Gesetzgebungsprozess dafür, dass so viele Dinge wie möglich per Dekret und nur so viele Dinge wie nötig per Erlass geregelt werden sollten. Wir sind der Auffassung, dass die Regierung dem Sektor und einzelnen Betrieben sowie Organisationen ein höchstmögliches Maß an Autonomie gewähren sollte, das sie selbst auf politischer Ebene immer wieder für sich einfordert. In jedem Fall muss der Sektor bei wichtigen Entscheidungen konzertiert werden – und das darf nicht mit warmen Worten versprochen werden, sondern muss in den entsprechenden Regelwerken Niederschlag finden.

Auch das Prinzip der Verhältnismäßigkeit ist uns wichtig, um sicherzustellen, dass der Staat nicht zu weit in die Grundrechte der Bürger eingreift. Es schützt uns vor übermäßigen Strafen und wird auch als "Übermaßverbot" bezeichnet. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft wurden jedoch in der aktuellen Legislaturperiode härtere Strafen und kürzere Einspruchsfristen bei Verstößen gegen die Sozialgesetzgebung eingeführt, was zu großem Unverständnis bei Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen geführt hat.

In dem besprochenen Text wurde erwähnt, dass die Zuschüsse für eine Struktur ausgesetzt werden könnten, wenn eines ihrer Verwaltungsratsmitglieder auch in einer Organisation vertreten ist, bei der Unregelmäßigkeiten aufgedeckt wurden. Es wurde mündlich versichert, dass diese Regelung nur für Härtefälle gelten soll. Allerdings wurde festgestellt, dass im Text selbst keine expliziten Angaben zu solchen Härtefällen gemacht wurden. Auch das sollte unserer Auffassung nach präzisiert werden.

Es ist wichtig und richtig, dass diese Gesetzgebung überwacht und Verstöße gegen sie sanktioniert werden. Allerdings hat die Deutschsprachige Gemeinschaft – nicht nur nach Auffassung von AnikoS und AGV329, sondern ebenfalls nach Meinung der Sozialpartnerinnen – hierbei zu dick aufgetragen.



Besonders auffällig ist der Unterschied zu anderen Regionen in Belgien. Nach Übernahme der Zuständigkeit sind die Strafen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft jetzt deutlich härter als in anderen Teilen des Landes, wichtige Einspruchsfristen wurden auf einen verschwindend geringen Zeitraum gekürzt und der Passus über mildernde Umstände wurde nicht aus den Regelwerken der Wallonischen Region übernommen. Das sollte dringend überprüft und angepasst werden.

Damit Nord und Süd besser zusammenarbeiten kann

Viele größere Mitgliedsorganisationen sind sowohl im Norden als auch im Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft aktiv. Kleineren Strukturen ist es jedoch unmöglich, auf dem gesamten Gebiet der DG tätig zu sein – auch wenn dies beispielsweise von Organisationen aus dem Bereich der Erwachsenenbildung verlangt wird. Viel besser wäre die Förderung von Strukturen mit dem Ziel, die Zusammenarbeit zwischen Nord und Süd zu vereinfachen.

Geschlechterquoten

Eine paritätische Geschlechterquote kann dazu beitragen, Frauen die Chance zur Teilnahme am gesellschaftlichen Dialog zu geben, die sonst vielleicht keine Gelegenheit dazu hätten. Dahinter steckt eine gerechte und lobenswerte Grundidee. In unserem Fall hat sich diese Form der Quote allerdings nur bis zu einem gewissen Punkt als gerecht oder gar frauenfreundlich erwiesen: Da viele Gremien, in denen wir vertreten sind, auf eine weibliche Vertretung bestehen, sind unsere weiblichen Verwaltungsratsmitglieder stark ausgelastet – um es vorsichtig auszudrücken. Die ständige Zusatzbelastung für unsere Frauen ist unzumutbar. Leider erlaubt die Regierung keinerlei Flexibilität, selbst wenn wir davor warnen, dass der Sozialdialog nicht in seiner Vollständigkeit zustande kommen kann und demokratische Prozesse damit gefährdet sind. Das war bereits ein halbes Jahr lang der Fall.

Und obwohl die Regierung auf Geschlechterparität beharrt, die sich häufig zum Nachteil der Frauen im AnikoS-Verband auswirkt, sind die Tagungszeiten mancher Gremien nicht gerade familienfreundlich, was sich für einige unserer weiblichen Mitglieder als zusätzliches Hindernis erweist. Die Konsequenz ist, dass Damen in diesen Gremien häufig fehlen müssen und somit wichtige Entscheidungen oft nicht von Frauen getroffen werden. Hier könnte die Regierung aktiv werden und familienfreundliche Tagungszeiten oder die Möglichkeit von Teams-Besprechungen fördern, damit möglichst die geeignetste Person und nicht diejenige mit der meisten freien Zeit an Terminen teilnehmen kann.

2. Die Wertschätzung des nicht-kommerziellen Sektors

Vielfalt verbinden

Außerdem fordern wir Sitze in den Vertretungen, die unabhängig vom Geschlecht vergeben werden, und zwar in Form von beratenden Funktionen. Diese Sitze wären eine zusätzliche Möglichkeit für uns, aktiv an Entscheidungsprozessen teilzunehmen und unsere Interessen zu vertreten.

Unser Anliegen ist es, Frauenförderung und Familienfreundlichkeit gleichermaßen zu gewährleisten, um eine gerechte und ausgewogene Beteiligung im sozialen Dialog zu ermöglichen. Wir hoffen, dass die Regierung auf unsere Bedenken eingeht und Maßnahmen ergreift, um eine echte Chancengleichheit für Frauen in unseren Vertretungen sicherzustellen.



3. Rückmeldungen aus den Sektoren des NKS

Die Sozialwirtschaft

Ein Mehrwert für Gesellschaft und Wirtschaft

Die Sozialwirtschaft erfüllt eine wichtige Aufgabe, indem sie benachteiligten Menschen neue Perspektiven bietet. Die Betriebe in diesem Sektor leisten besonderen Einsatz, um Menschen mit starken Vermittlungshemmnissen in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zu bringen. Dazu gehören eine angemessene Begleitung, Unterstützung bei mangelnden Sprachkenntnissen, Sozialkompetenzen und vieles mehr. Diese zusätzlichen Maßnahmen erfordern Investitionen und sind von entscheidender Bedeutung für den Erfolg der Sozialwirtschaft.

Die Forderungen von AnikoS und AGV329

Die Verbände AnikoS und AGV329 setzen sich mit Nachdruck für die Stärkung der Sozialwirtschaft ein. Eine zentrale Forderung bestand in der Schaffung eines rechtlichen Rahmens zur Anerkennung und Förderung dieses wichtigen Sektors. Die gute Nachricht: Diese Forderung wurde in der aktuellen Legislaturperiode in Angriff genommen. Das neue Rahmendekret berücksichtigt die Anliegen der Sozialwirtschaft und bietet eine langfristige Anerkennung der Sozialbetriebe, was ein Schritt nach vorne ist. Der Sektor bzw. der Verband wurde nicht nur in den Gestaltungsprozess dieses Rahmendekretes eingebunden, es wurde ebenfalls auf wichtige Anmerkungen eingegangen, die AnikoS noch in Form eines Gutachtens an die Adresse der Autoren des Gesetzestextes gerichtet hat. Tatsächlich fordert das Dekret eine intensive soziale Begleitung, die die Betriebe befürworten. Jedoch werden keine finanziellen Mittel dafür zur Verfügung gestellt.

Herausforderungen und Handlungsbedarf

Trotz des Rahmendekretes bleiben viele Forderungen aktuell: Eine langfristige Absicherung der Einrichtungen und Dienste beim Wegfall europäischer Gelder bzw. des Europäischen Sozialfonds (ESF), ein angemessener Betreuungsschlüssel von 1 zu 5 für die Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen sowie eine betriebsinterne sozialpädagogische Begleitung in Eingliederungsbetrieben sind wichtige Punkte, die noch immer offen sind und einer öffentlichen Finanzierung bedürfen. Auch eine strukturelle Hilfe bei der Vermarktung der Sozialwirtschaft sowie eine übergreifende Unterstützungsfunktion für die Betriebe müssen noch angegangen werden.



Sozialwirtschaft und Privatwirtschaft ergänzen sich

Es ist entscheidend, darauf hinzuweisen, wie Sozialwirtschaft und Privatwirtschaft sich auf Augenhöhe begegnen und auch ergänzen können. Die Sozialwirtschaft füllt Lücken im Markt, die für private Unternehmen oft nicht lukrativ sind. Sie bietet spezielle Dienstleistungen an und schafft Arbeitsmöglichkeiten für Menschen, die besondere Unterstützung brauchen, um diese möglichst im Anschluss in die Privatwirtschaft zu vermitteln.

Diese beiden Bereiche können voneinander profitieren, sich gegenseitig ergänzen und gemeinsam wachsen. Wenn sie ihre jeweiligen Stärken nutzen und partnerschaftlich zusammenarbeiten, entstehen Synergieeffekte. Das bedeutet, sie können mehr erreichen, wenn sie zusammenarbeiten. Insbesondere ist die systematische Einführung von Sozialklauseln in öffentlichen Ausschreibungen eine Möglichkeit für die öffentliche Hand, die Kooperation zwischen kommerzieller und Sozialwirtschaft zu fördern.

Die Forderungen im Überblick:

1. **Langfristige Absicherung:** *Sicherung der Sozialwirtschaft bei Wegfall europäischer Gelder*
2. **Betreuungsschlüssel:** *Ein Betreuungsschlüssel von 1:5 für Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen*
3. **Sozialpädagogische Begleitung:** *Finanzierung für eine interne Begleitung in Eingliederungsbetrieben*
4. **Strukturelle Hilfe:** *Unterstützung bei der Vermarktung und übergreifende Betriebsunterstützung*
5. *Förderung der **Partnerschaft** zwischen Sozial- und Privatwirtschaft*

Beschäftigung

Benachteiligte Menschen berücksichtigen

Die Beschäftigungspolitik der Deutschsprachigen Gemeinschaft steht vor einer wichtigen Herausforderung: Wie kann sie sowohl ausreichende finanzielle Anreize für Betriebe bereitstellen als auch eine angemessene Begleitung für schwer vermittelbare Arbeitssuchende sicherstellen? Gerade der nicht-kommerzielle Sektor, insbesondere die Sozialbetriebe, spielen dabei eine entscheidende Rolle.

Case-Management: Eine vielversprechende Lösung

Ein bewährtes Erfolgsmodell stellt hier das Case-Management dar: In anderen Regionen hat sich gezeigt, dass Case-Manager eine wichtige Rolle dabei spielen, die individuellen Bedürfnisse und Herausforderungen von Menschen, die Arbeit suchen, zu verstehen und passende Lösungen zu finden. Trotz diesbezüglicher Bemühungen im Rahmen des Vermittlungsdekretes fehlt jedoch bisher ein solches System, das in großem Maße für alle betroffenen Dienste (und nicht nur die staatlichen Strukturen) in der Deutschsprachigen Gemeinschaft verfügbar ist. Vor allem fehlt es an den Finanzen und dem Personal, das dafür nötig ist. Hier wäre es angebracht, ein Case Management mittels Pilotprojekten, oder Projektmitteln in den einzelnen Organisationen zu finanzieren, statt auf übergeordneter Ebene Arbeitskreise zu gründen.

Nur so ist es möglich, den einzelnen Organisationen (welche „an der Basis“ tätig sind) die Möglichkeit zu geben, Case Management einzuführen, zu fördern und auszuwerten.

Herausforderungen der aktuellen Beschäftigungspolitik

Trotz einiger Reformen stehen wir immer noch vor Herausforderungen in der Beschäftigungspolitik. Die Finanzierungen für Maßnahmen wie AktiF und AktiF+ sind nicht ausreichend. Es muss eine Maßnahme geschaffen werden, damit Menschen eine dauerhafte Unterstützung erhalten können, damit sie langfristig in ein Arbeitsverhältnis beschäftigt werden können. Die AktiF- und AktiF-Plus-Maßnahmen sind in der Regel auf maximal 3 Jahre begrenzt, während die Vermittlungshemmnisse langfristig sein können. Die Konsequenz ist nicht selten, dass ein Betrieb sich die Beschäftigung der betroffenen Person nicht mehr leisten kann – es kommt zum sogenannten Drehtüreneffekt: Eine Person erlangt einen Job durch die AktiF-Maßnahme, verliert ihn dann aber wieder. Das bedeutet, dass sie wieder beim Arbeitsamt oder ÖSHZ vorstellig wird, wo sie erneut vermittelt wird.



Für alle Beteiligten ist das problematisch: Für den Arbeitgeber, den Dienst und ganz besonders die betroffene Arbeitslose. Dieser ständige Wechsel allein lässt sogenannte „Transaktionskosten“ entstehen, die besser in einer höheren Finanzierung der Maßnahme investiert wären.

Für Organisationen, die auf staatliche Unterstützung angewiesen sind, bedeuten AktiF und AktiF+, die Nachfolgesysteme von BVA, einen herben Verlust (siehe Seite 28). Zielgruppenmaßnahmen wurden unserer Auffassung nach verstärkt auf die kommerzielle Wirtschaft fokussiert, während der nicht-kommerzielle Sektor, insbesondere die Sozialbetriebe, vernachlässigt wurden.

Zusammenarbeit für einen nahtlosen Eingliederungsweg

In Ergänzung zum Vermittlungsdekret, das sich auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitssuchenden konzentriert, ist für die Gestaltung einer erfolgreichen Beschäftigungspolitik ein zentraler, strukturierter Dialog von großer Bedeutung. Dieser sollte eine Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteurinnen ermöglichen, darunter Regierung, Ministerium, kommerzielle Wirtschaft und der nicht-kommerzielle Sektor.

Wir beobachten häufig, dass es viele separate Gespräche gibt. Die Regierung und die Verwaltung führen getrennte Diskussionen, während mal kommerzielle Akteurinnen und mal nicht-kommerzielle Akteurinnen einbezogen werden, was zu einer Vielzahl von Treffen und einer gewissen Unübersichtlichkeit führt. Die Akteurinnen sitzen nicht alle gleichzeitig an einem Tisch.

Wir plädieren daher für einen koordinierten und strukturierten Dialog, bei dem alle relevanten Akteurinnen gemeinsam an einem Tisch Platz nehmen. Ein solcher Ansatz würde die Effektivität und Effizienz in Bezug auf die Beschäftigungspolitik und den Eingliederungsweg erheblich steigern.

Qualifizierung und Umschulung für bessere Chancen

Um die Perspektiven von schwer vermittelbaren Arbeitssuchenden zu verbessern, ist es wichtig, neue Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln und bestehende Qualifizierungen auszubauen. Dies gilt insbesondere für die Hilfsberufe im Handwerks- und Dienstleistungsbereich sowie im Bereich der Kinderbetreuung und Familienhilfe. Es ist von großer Bedeutung, dass diese Maßnahmen auch als berufsbegleitende Umschulungsmaßnahmen verfügbar sind, wobei dies bisher nur im Pflegebereich möglich ist und es dort eine Altersbeschränkung gibt.

Die Einführung von Diplomen mit Basiskompetenzen für Hilfsarbeiterinnen ist ein wichtiger Schritt, um diesen Arbeitnehmerinnen Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten. Ebenso ist es essenziell, sicherzustellen, dass Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Arbeitnehmerinnen keine Kosten verursachen.

Eine vielversprechende Zukunft gestalten

Eine wirksame Beschäftigungspolitik, die schwer vermittelbare Arbeitslose unterstützt, ist ein Schlüssel für eine inklusive Gesellschaft. Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft muss sich der Herausforderung stellen und den nicht-kommerziellen Sektor angemessen finanzieren, um eine zielführende Begleitung für diese Menschen zu gewährleisten und eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern. Durch eine enge Zusammenarbeit und die Einführung eines Case-Management-Systems können wir eine vielversprechende Zukunft gestalten, in der jeder Mensch eine faire Chance auf einen Arbeitsplatz und eine erfolgreiche berufliche Zukunft hat.

Die Forderungen im Überblick:

1. **Case-Management:** *Einführung eines betriebs- und einrichtungsübergreifenden Case-Management-Systems*
2. **Reformierung des AktiF-Systems**
3. **Koordinierter Dialog:** *Strukturierter Dialog mit allen relevanten Akteurinnen für effektive Beschäftigungspolitik*
4. **Qualifizierung und Umschulung:** *Entwicklung neuer Qualifikationsmaßnahmen, insbesondere für Hilfsberufe*
5. **Berufsbegleitende Umschulung:** *Erweiterung berufsbegleitender Umschulungsmaßnahmen*
6. **Kostenlose Weiterbildungsmaßnahmen:** *Sicherstellung, dass Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen keine Kosten verursachen*



Soziales Wohnungswesen

Eine Notwendigkeit für eine lebenswerte Zukunft

Das soziale Wohnungswesen spielt eine entscheidende Rolle in unserer Gesellschaft, da es das Grundrecht auf eine angemessene Wohnung für alle Menschen gewährleistet. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft besteht jedoch immer noch ein Mangel an zugänglichem und bezahlbarem Wohnraum, was die Lebensqualität vieler Bürger einschränkt. Trotz einiger positiver Ansätze bei der Kompetenzübertragung von der Wallonischen Region an die Deutschsprachige Gemeinschaft im Jahr 2020 sind noch deutliche Verbesserungen notwendig, um den Bedürfnissen der Bevölkerung besser gerecht zu werden.

Lösungsorientierter Ansatz

Um das Wohnen in Ostbelgien nachhaltig zu verbessern, ist es wichtig, dass alle zusammenarbeiten. Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft sollte dabei eine leitende Rolle spielen und mit Wohnungsbaugesellschaften, gemeinnützigen Organisationen und der Zivilgesellschaft Ideen entwickeln. Lokale Beteiligung ist entscheidend, denn die Menschen vor Ort wissen am besten, was nötig ist.

Sozialer Wohnungsbau: Qualität, Vielfalt und soziale Integration

Um das Angebot an sozialem Wohnraum zu erweitern, sollten verstärkte Anreize für private Vermieter geschaffen werden. Dies ist ein zentraler Aspekt, um die Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum zu erhöhen.

Doch wie können wir sicherstellen, dass dieser Wohnraum nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ den Bedürfnissen der Menschen entspricht?

Die Wohnungen sollten nicht nur frei von Schimmel sein, sondern auch gut isoliert und ausreichend hell, also im Allgemeinen der Gesundheit zuträglich. Menschen mit Mobilitätsproblemen, Beeinträchtigungen, geographischen Herausforderungen, speziellen Bedürfnissen im Umgang mit Suchtverhalten, mit Gesundheits- oder anderen Problemen benötigen Wohnungen, die ihre Selbstständigkeit und Teilhabe fördern. Daher fordern wir eine Vielfalt an Wohnformen, um den unterschiedlichen (und wechselnden) Bedürfnissen gerecht zu werden.

Konfliktvorbeugung und -bewältigung sollten ebenfalls im Fokus stehen, um ein harmonisches Miteinander zu fördern. Wir müssen das Wohnen als Instrument der sozialen Integration begreifen und den sozialen Zusammenhalt stärken.

3. Rückmeldungen aus den Sektoren des NKS

Soziales Wohnungswesen

Die soziale Begleitung von Mietern ist deshalb ein unverzichtbarer Bestandteil des sozialen Wohnungsbausektors und wird im Folgenden näher beschrieben.

Herausforderungen im sozialen Wohnungswesen

Wir setzen uns dafür ein, dass angemessene Begleitschlüssel definiert werden. Eine intensive Vernetzung mit bestehenden Sozialdiensten ist hierbei notwendig, um die Bedürfnisse der begleiteten Menschen zu erkennen und zu erfüllen.

Weder die öffentliche Wohnungsbaugesellschaft noch die sozialen Immobilienagenturen verfügen darüber hinaus über die benötigten Ressourcen, um eine angemessene soziale Begleitung für Menschen mit Beeinträchtigung (auch Suchtkranke, Menschen mit einem psychischen Leiden, ...) zu gewährleisten. Soziale Wohnungsbaugesellschaften- und Vereinigungen können diese Aufgabe nicht allein bewältigen.

Klare Zuständigkeiten und Stufenmodelle

Wir plädieren für klare Zuständigkeiten im sozialen Wohnungsbau und für Stufenmodelle in den Wohnangeboten. Ähnlich wie bei der beruflichen Eingliederung ist es interessant, bei der Orientierung und (Re-)Integration im eigenständigen Wohnen ein Stufenmodell mit tatsächlich verfügbaren Angeboten zu entwickeln.

Der soziale Wohnungsbau bringt mehr als nur ein Dach über dem Kopf. Es ist ein Instrument zur Förderung der sozialen Integration und des Zusammenhalts. Unsere Forderungen sind klar und deutlich: Qualität, Vielfalt, soziale Begleitung, klare Zuständigkeiten und verstärkte Anreize für private Vermieter sind der Schlüssel zu einer besseren Zukunft im sozialen Wohnungsbau. Auch die Begleitung von jungen Menschen hin zur ersten eigenen Wohnung oder zum ersten eigenen Zuhause darf nicht vergessen werden. Die Regierung, begleitet von den Erfahrungen und Kenntnissen der beteiligten Akteure, sollte eine transparente und partizipative Politik etablieren, um die Situation langfristig zu verbessern. Alle Bürger in der Deutschsprachigen Gemeinschaft können nur dann in eine zufriedenstellende Zukunft blicken, wenn wir uns der Tatsache bewusst sind, dass Wohnungsnot eine Herausforderung darstellt, die jeden Einzelnen treffen kann.



Soziales Wohnungswesen

Die Forderungen im Überblick:

1. **Zusammenarbeit:** Regierung und Akteure sollen gemeinsam Ideen entwickeln
2. **Anreize für Vermieter:** Schaffung von Anreizen für mehr sozialen Wohnraum
3. **Qualität und Vielfalt:** Hochwertiger, vielfältiger Wohnraum
4. **Soziale Begleitung:** Unverzichtbare soziale Begleitung von Mietern
5. **Angemessene Begleitschlüssel:** Vernetzung mit Sozialdiensten
6. **Klare Zuständigkeiten:** Transparente Zuständigkeiten im Wohnungsbau
7. Stufenmodelle: Ähnlich der beruflichen **Eingliederung für (Re-)Integration**
8. **Partizipative Politik:** Transparente, partizipative Politik unter Einbeziehung der Akteure

Kinderbetreuung

Eine zeitgemäße Kinderbetreuung ist unverzichtbar

Eine zeitgemäße Kinderbetreuung ist nicht nur politisch, sondern auch wirtschaftlich unerlässlich. Sie ist ein wichtiger Schlüssel, um bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Deswegen betrifft die Kinderbetreuung den gesamten nicht-kommerziellen Sektor, auch wenn ihr Dienst jetzt nicht mehr Teil des Sektors ist.

Übertragung in eine Einrichtung öffentlichen Interesses

Die Kinderbetreuung hat eine bedeutende Veränderung erfahren, indem sie in eine Einrichtung öffentlichen Interesses umgewandelt wurde. Auch wenn wir diese Form von Reformen kritisieren, die den Einfluss einer Regierung auf den nicht-kommerziellen Sektor (häufig auch „Nicht-Regierungs-Organisationen“ genannt) verstärkt, bedanken wir uns dafür, dass wir in den neuen Verwaltungsausschuss dieser Einrichtung eine Vertreterin entsenden können, um aktiv an der Gestaltung der Zukunft mitzuwirken.

Verschiedene Bedürfnisse und ein Spagat

Die Kinderbetreuung muss einen unglaublichen Spagat machen, um den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen einerseits, sowie die Flexibilitätsanforderungen der Eltern, der Gesellschaft und der Betriebe andererseits, sind nur einige der Herausforderungen, die gemeistert werden müssen.

Finanzielle und geographische Zugänglichkeit

Die Betreuungsangebote müssen finanziell und geographisch zugänglich sein, damit alle Familien unabhängig von ihrer finanziellen Situation oder ihrem Wohnort eine hochwertige Kinderbetreuung in Anspruch nehmen können. Gerade im Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft bestehen hier noch Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt.

Flexible Betreuung für moderne Bedürfnisse

Moderne Bedürfnisse erfordern eine flexible Kinderbetreuung, die nicht nur während der regulären Schulzeiten, sondern auch während der Ferienzeiten und generell außerhalb der Schulzeiten zur Verfügung steht.



Kurzfristige Bedarfe müssen berücksichtigt werden, um Eltern zu unterstützen - wenn sich ihre berufliche Situation plötzlich ändert und auch, wenn die Kinder punktuelle und plötzliche besondere Bedürfnisse in der Tagesbetreuung an den Tag legen.

Nicht zuletzt ist es erforderlich, dass den besonderen Bedürfnissen von Eltern (meistens Müttern) Rechnung getragen werden, die in unseren Sektoren arbeiten und dafür sorgen, dass es anderen Menschen besser geht (Menschen in Pflegeberufen mit sehr besonderen Arbeitszeiten, inkl. an Wochenenden und Feiertagen). Hier kann die DG sich von anderen Regionen absetzen, indem sie neue Maßstäbe setzt, und somit attraktiver wird als unsere Nachbarländer.

Inklusion und besondere Unterstützung

Eltern von Kindern mit einer schweren Beeinträchtigung oder einer langfristigen Erkrankung verdienen besondere Beachtung. Therapeutische Dienste müssen auch außerhalb der üblichen Öffnungszeiten, wie am Mittwochnachmittag oder am Wochenende, erreichbar sein, um eine umfassende Betreuung sicherzustellen.

Kreativität und Solidarität in der Kinderbetreuung

Wir sind offen für neue Ideen und kreative Ansätze in der Kinderbetreuung. Informelle und solidarisch organisierte Betreuungsmöglichkeiten können eine sinnvolle Ergänzung zu den etablierten Angeboten darstellen.

Die Forderungen im Überblick:

1. Den **“Spagat”** bewältigen: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen einerseits, sowie die Flexibilitätsanforderungen der Eltern, der Gesellschaft und der Betriebe andererseits
2. **Finanziell und geographisch zugängliche** Angebote im Norden und Süden der DG
3. **Flexible Betreuungszeiten** auch während der Ferienzeiten und außerhalb der Schulzeiten
4. Reaktion auf **kurzfristige Bedarfe**
5. Besondere Beachtung für **Eltern von Kindern mit einer schweren Beeinträchtigung**

Gesundheit

Gemeinsam für eine zukunftsorientierte Gesundheitspolitik in Ostbelgien

Die Gesundheitspolitik der Deutschsprachigen Gemeinschaft steht vor bedeutenden Herausforderungen, die es mit Entschlossenheit anzugehen gilt. Obwohl einige Reformen in dieser Legislaturperiode durchgeführt wurden, bleibt der spürbare positive Effekt auf die Bevölkerung leider noch mäßig. Es ist daher an der Zeit, das Gesundheitssystem einer umfassenden Überarbeitung zu unterziehen, um den Bedürfnissen der Menschen in Ostbelgien noch besser gerecht zu werden.

Faires Gesundheitssystem mit umfassendem Angebot

Ein zentraler Fokus liegt auf der Schaffung eines fairen Gesundheitssystems, das für alle Bürger zugänglich ist und hochwertige Dienstleistungen in deutscher Sprache bereitstellt. Gut organisierte Gesundheitsdienste, die rasch erreichbar sind und eine wohnortnahe Versorgung garantieren, sind von entscheidender Bedeutung, um Ostbelgien als lebens- und arbeitswerten Ort zu erhalten.

Ein Krankenhausstandort auf dem Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft muss garantiert sein. Auch die Verstärkung der Netzwerkarbeit zwischen den Krankenhäusern sowie die Versorgung in deutscher Sprache sollte oberste Priorität bei jeglicher Überlegung zur Gesundheitspolitik genießen.

Derzeit müssen Gesundheitsdienste auf andere Ortschaften zurückgreifen, um einen Krankentransport nach Hause zu organisieren. Je nachdem, wo der Patient lebt, muss der Transporter beispielsweise aus Soumagne kommen. Dabei entstehen hohe Kosten, die vermieden werden können.

In den aktuellen Krankenhäusern konzentriert sich die Versorgung auf das Nötigste. Jedoch müssen auch die nötigen Ressourcen für die Nachversorgung sichergestellt sein, und zwar in deutscher Sprache und ohne Wartelisten – was auch für die Familienhilfen gilt. Aktuelle Akteure decken hier den Bedarf ab, aber wir werden der demographischen Entwicklung in Zukunft Rechnung tragen müssen. Beispielsweise sollte die Deutschsprachige Gemeinschaft verstärkt in Präventivmaßnahmen investieren: Senioren sollten wir so lange wie möglich fit und in den eigenen vier Wänden halten, damit sie nicht in eine schwierige Versorgungssituation geraten.

Personal einzustellen bedeutet, dass dieses erst ausgebildet und eingearbeitet werden muss und damit zu Beginn nicht die Kosten decken kann. Diese Überlegung muss bei sämtlichen Berechnungen zur Finanzierung berücksichtigt werden.



Bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen ist es unabdingbar, die möglichen Konsequenzen für Dienstleistungen, die auf föderaler Ebene finanziert werden, in Betracht zu ziehen. Initiativen auf Ebene der Deutschsprachigen Gemeinschaft erfordern eine bewusste Auseinandersetzung mit den möglichen Auswirkungen und dürfen nicht zu einer Konkurrenzsituation zwischen von der Deutschsprachigen Gemeinschaft und vom Föderalstaat finanzierten Einrichtungen führen. Ebenfalls muss die Umsetzbarkeit einer jeden solche Maßnahme durch die nötigen finanziellen Ressourcen garantiert werden.

Um das Personal bei der Erlangung der deutschen Sprache zu unterstützen, sollten gezielte Unterstützungsmaßnahmen ergriffen werden. Gleichzeitig sollte die Deutschsprachige Gemeinschaft auf die Ausbildungssituation in der Wallonie Einfluss nehmen, beispielsweise durch die Organisation von Sprachkursen. Dabei liegt die Verantwortung für solche Kurse nicht bei den Krankenhäusern, sondern bei der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Ein vielfältiges und umfassendes Angebot an Gesundheitsleistungen ist unverzichtbar, um den steigenden Bedarf der Bevölkerung angemessen zu decken. Dabei muss die Koordinierung des Gesundheitssystems eine klare Zielsetzung erkennen lassen, um eine effektive und ganzheitliche Versorgung sicherzustellen. Es ist von höchster Bedeutung, dass die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben einer grundlegenden Reform unterzogen wird, damit eine klare Trennung zwischen Orientierung und individueller Begleitung gewährleistet ist.

Die Deutschsprachige Gemeinschaft muss sich grundlegend die Frage stellen, ob eine sensible Dienstleistung in Zukunft von einer Behörde durchgeführt werden soll. Es ergibt sich daraus nämlich die Frage, wer diese Behörde, also die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben, kontrollieren soll. Die Überführung der DSL in einen Dienst mit getrennter Geschäftsführung verschärft die Situation und erfordert eine noch klarere Trennung zwischen der Begleitung und der Kontrolle. Das Gleiche gilt für das Arbeitsamt.

Im Seniorenbereich soll dies durch das Case Management durchgeführt werden, aber der Staat verwaltet dann die Situation der einzelnen Person mit. Durch die Neuorganisation der Dienste werden immer mehr persönliche Daten an einer Stelle zentral abgelegt, was besorgniserregend ist. Daten, die beispielsweise im Dienst für Beschäftigung eingespeist werden, werden 7-9 Jahre behalten. Wir stellen uns ernsthaft die Frage, ob das im Sinne der Bürger ist und möchten hier an das Europäische Recht auf Vergessenheit erinnern.

Das Angebot kann die Nachfrage nicht decken

Besonderes Augenmerk sollte auf die häuslichen Hilfs-, Begleit- und Pflegedienste gerichtet werden, denen es an zeitlichen, finanziellen und fachlichen Ressourcen mangelt, um ausreichend mit pflegenden Angehörigen in Austausch zu treten. Eine engere Zusammenarbeit zwischen ambulanten und stationären Dienstleistungen ist dringend notwendig, um die Versorgung nahtlos und reibungslos zu gestalten.

Leider bleibt das Angebot im Gesundheitswesen derzeit hinter der steigenden Nachfrage zurück, wodurch nicht alle Bedürfnisse der Bevölkerung optimal erfüllt werden können. Es gilt daher, die Gesundheitslandschaft nachhaltig zu gestalten und die Vielfalt der Gesundheitsleistungen auszubauen.

Alle Akteure an einem Tisch versammeln

Eine erfolgreiche Gestaltung der Gesundheitspolitik erfordert eine umfassende Neustrukturierung und einen konstruktiven Dialog mit allen beteiligten Akteuren. Die Sicherung der Krankenhausstandorte und die Förderung von fachärztlichen Gesundheitsleistungen in deutscher Sprache sollten dabei vorrangige Anliegen sein, um eine erstklassige Gesundheitsversorgung in Ostbelgien zu gewährleisten.

Gemeinsam müssen wir den Weg ebnen für eine Gesundheitspolitik, die durch Transparenz, Effizienz und Mitgestaltung geprägt ist. Voraussetzung für wirkungsvolle und erfolgreiche Strategien ist, dass Aktivitäten, mit festgelegten Prioritäten und auf verschiedenen Ebenen zwischen den Akteuren des Sektors abgestimmt und koordiniert werden.

Es ist unsere Verantwortung, die Gesundheitslandschaft in Ostbelgien nachhaltig zu stärken und die Bedürfnisse der Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Denn nur so können wir sicherstellen, dass Ostbelgien weiterhin ein lebenswertes Zuhause für uns alle bleibt.

Ein starkes Netzwerk und der stetige Austausch zwischen den Akteuren der Gesundheitsförderung ist unerlässlich. Dazu gehört auch die bessere Verknüpfung und Verbindung zwischen Gesundheitsförderung und erster Linie (Ärztelhäuser).

Attraktivität des Pflegeberufs und der Krankenhäuser steigern

Um die Attraktivität des Pflegeberufs und unserer Krankenhäuser zu erhöhen, schlagen wir vor, Kinderkrippen und Kindertagestätten für die Kinder von Pflegekräften und Krankenhauspersonal einzurichten.



Diese Einrichtungen sollten gut strukturiert sein - mit Öffnungszeiten, die sich an die Schichtarbeit anpassen, um eine bessere Work-Life-Balance zu ermöglichen. Weil eine solche Betreuung fehlt, erhalten unsere Mitgliedsorganisationen Absagen von Bewerbern.

Darüber hinaus sollten wir das Angebot an Fachausbildungen erweitern, um sicherzustellen, dass unsere Fachkräfte stets auf dem neuesten Stand sind. Wir schlagen außerdem vor, Maßnahmen zur Verbesserung des Ansehens der Krankenpflege in der Öffentlichkeit zu ergreifen, indem wir Werbekampagnen in deutscher Sprache starten, die den Pflegeberuf bewerben. Die Finanzierung von Weiterbildungen, insbesondere im Bereich der Sprachkenntnisse (Deutsch und Französisch), sollte ebenfalls priorisiert werden.

Zudem müssen Diplome schneller und effizienter anerkannt werden, beispielsweise anhand von Modulbausteinen. Es kann nicht sein, dass eine Ärztin beispielsweise als Haushaltshilfe arbeiten muss, weil man sie nicht einmal als Pflegerin einstellen kann. Hierbei handelt es sich um ein reales Beispiel. Als Lösungsansatz bzw. "Best Practice" möchten wir hier auf den Handwerksberuf zu sprechen kommen: Hier kann man all seine Kompetenzen anhand von Modulen akkreditieren lassen. Wenn eine Fachkraft alle Module nachweisen kann, erhält sie sogar einen Gesellenbrief. Hier könnte man auch mit zusätzlichen Prüfungen arbeiten: Wenn eine solche Fachkraft dann auch noch die Prüfung besteht, sollte einer Einstellung nichts mehr im Wege stehen - gegebenenfalls nach Absolvierung eines Sprachkurses.

Hinsichtlich des Fachkräftemangels möchten wir einen Weggang von einem problemorientierten hin zu einem lösungsorientierten Weg vorschlagen. Die Energie der Deutschsprachigen Gemeinschaft sollte nicht vermehrt in aufwendige Monitorings, sondern auch in kreative Lösungen fließen. Als gutes Beispiel kann hier die "Buurtzorg" aus den Niederlanden angeführt werden: Hier wird ein patientenorientierter Ansatz verfolgt, indem Teams zusammenarbeiten, die sich ihre Arbeit aufteilen und selbst entscheiden, welche Aufgabe von welchem Personalmitglied jeweils am besten erledigt werden kann. Sie verfügen über paramedizinisches Personal, das zusammenarbeitet.

Damit finanzieren sie zu einem Stück weit auch Präventionsarbeit. Wenn beispielsweise eine Person schlechte Blutwerte aufweist, oder Sturzgefahr im Haus besteht, wird ein Kollege kontaktiert. Das gesamte Team wird am Ende für die Person bezahlt, die es begleitet. Alle sind darauf angewiesen, an einem Strang zu ziehen. Das sorgt dafür, dass der persönliche Kontakt, das Umfeld und sogar das Ehrenamt eine große Rolle spielen.

Beschleunigung der Zulassungs- und Gleichwertigkeitsanträge

Die aktuell zu langsame Analyse der Zulassungs- und Gleichwertigkeitsanträge ausländischer Diplome, insbesondere europäischer, stellt eine Herausforderung dar. AnikoS plädiert für eine dringende Verbesserung dieser Prozesse, um ausländischen Fachkräften den Zugang zu unserem Gesundheitswesen zu erleichtern und die Bürokratie zu reduzieren. Gerade in Zeiten von Bologna und damit einhergehenden europäisch gleichwertigen Bildungsabschlüssen sehen wir großes Verbesserungspotenzial.

Förderung von Präventionsprojekten

Die Prävention ist ein Schlüsselement in der Gesundheitsversorgung. AnikoS unterstützt die Förderung und Strukturierung von Präventionsprojekten, um Krankheiten vorzubeugen und die Gesundheit unserer Gemeinschaft zu fördern. Präventionsmaßnahmen sollten stärker in den Fokus gerückt werden, um langfristig die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Bürgerinnen und Bürger zu sichern.

Benötigt werden strukturelle bereichsübergreifende Aktionspläne. Durch langfristige Maßnahmen sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, dass die Bürger sich für eine gesündere Lebensweise entscheiden und darin bestärkt werden. Die Schwerpunkte der Kampagnen im Bereich Gesundheitsfürsorge und Prävention sollten auf die Förderung einer ausgewogenen Ernährung, körperlicher Aktivität, der psychischen Gesundheit sowie zu den Risiken von übermäßigem Alkohol- sowie von Zigaretten- und Drogenkonsum liegen und bereits im jüngsten Kindesalter ansetzen. Eine weitere Priorität liegt im Bereich Sensibilisierung zu Umwelteinwirkungen auf die Gesundheit, da letztere direkt von der Umwelt beeinflusst wird.

Um die Bürger der DG in ihrem Gesundheitsverhalten zu stärken (Empowerment) muss nicht zuletzt die finanzielle, sprachliche und technologische Zugänglichkeit von präventiven Maßnahmen gewährleistet werden. Gesundheitsförderung darf keine Frage des Einkommens sein!

Die voranschreitende Digitalisierung darf in keinem Fall weiterhin zur Benachteiligung und auf Kosten der Schwächsten geschehen. Sie darf nur als Ergänzung gesehen werden, um die Zugänglichkeit zu erweitern.

Die Umsetzung einer kohärenten gesundheitsfördernden Politik kann nur gelingen, wenn sie mit einer strukturellen Finanzierung und Stärkung des Sektors einhergeht. Einzelne Pilotprojekte ohne globale Strategie helfen wenig.



Gesundheit

Die Forderungen im Überblick:

1. Die Gesundheitsversorgung muss **wohnortsnah, bezahlbar und in deutscher Sprache** sichergestellt sein
2. Die Garantie, dass ein **Krankenhausstandort** auf dem Gebiet der DG erhalten bleibt
3. **Präventionsarbeit** muss einen höheren Stellenwert erhalten
4. Unterstützung des Personals bei der Erlangung der deutschen Sprache durch die Organisation von **Sprachkursen**
5. Die Gesundheitslandschaft für den **demographischen Wandel** rüsten
6. Steigerung der **Attraktivität des Pflegeberufes**, ohne eine Konkurrenzsituation zwischen Einrichtungen zu schaffen, die von der DG und vom Föderalstaat gefördert werden
7. **Modulare Anerkennung von ausländischen Diplomen** mit der Möglichkeit, Prüfungen abzulegen
8. Beschleunigung der Prozedur von **Gleichwertigkeitsanträgen**
9. Bereichsübergreifende, strukturelle **Aktionspläne für Präventionsprojekte**



4. Rückmeldungen aus dem soziokulturellen & Sportsektor





Verbraucherschutz

Für Bürger, von Herzen - Verbraucherschutz in Ostbelgien

Die Verbraucherschutzzentrale (VSZ) erfüllt schon seit Jahren eine wichtige Aufgabe auf Ebene der Deutschsprachigen Gemeinschaft: sie bietet Dienstleistungen im Bereich Verbraucherberatung, Mietrecht, Schuldnerberatung, nachhaltiger Konsum und Beschwerdeauskunft an.

Die momentane Situation in der Verbraucherberatung ist äußerst herausfordernd. Das Team der Verbraucher- und Mietrechtsberatung besteht aus aktuell lediglich drei Mitarbeiterinnen und wir erhalten die Rückmeldung, dass die VSZ in diesem Jahr – trotz personeller Aufstockung – erneut an ihre Kapazitätsgrenzen stößt. Um den steigenden Bedarf zu bewältigen, insbesondere im Bereich der telefonischen Anfragen, ist es dringend erforderlich, langfristig zusätzliches Personal in der Verbraucherberatung einzustellen.

Doch dieser personelle Engpass ist nur Teil eines größeren Problems. Eine wachsende Anzahl von Menschen hat Schwierigkeiten, den gesellschaftlichen Herausforderungen des Alltags gerecht zu werden. Viele Menschen fühlen sich durch das unübersichtliche Angebot an Verbraucherprodukten überfordert. Auch das mangelnde Know-How oder die mangelnde Bereitschaft, mit den digitalen Entwicklungen Schritt zu halten, stellt eine Herausforderung dar.

Die VSZ übernimmt Aufgaben, die eigentlich in den Zuständigkeitsbereich der Behörden fallen, was wertvolle Ressourcen bindet. Hier können wir als Beispiel die Einregistrierung von Mietverträgen nennen, welche eigentlich in die Zuständigkeit des SPF Economie fallen würde.

Es ist offensichtlich, dass der Verbraucherschutz in unserer Gemeinschaft zugänglicher gestaltet werden muss. Bürgerinnen müssen einfach auf ihre Rechte und Unterstützung zugreifen können. Dazu steht die VSZ jetzt schon bereit – allerdings fehlt es hier noch an entsprechenden Finanzen seitens der öffentlichen Hand.

Während die VSZ im Norden der DG angesiedelt ist, benötigt die ostbelgische Bürgerin eine einfache, regelmäßige Kontaktstelle (per Telefon, per Mail oder über die sozialen Medien). Die Bürgerin im Süden benötigt zudem eine Ansprache in einer (derzeit fehlenden) Niederlassung in der Eifel.

Daher ist es von großer Wichtigkeit, im Süden eine kontinuierliche und gut ausgestattete Anlaufstelle für Verbraucherinnen einzurichten. Dies erfordert entscheidende Investitionen in Ressourcen sowie die unverzügliche Entwicklung der erforderlichen Infrastruktur und Logistik.

Es ist an der Zeit, diese drängenden Fragen anzugehen und Maßnahmen zu ergreifen, um den Verbraucherschutz in unserer Gemeinschaft zu stärken und den Bedürfnissen unserer Bürgerinnen gerecht zu werden.

Die Forderungen im Überblick:

1. **Personelle Aufstockung** der Verbraucherschutzzentrale zur Beseitigung von Kapazitätsgrenzen
2. **Unterstützung der öffentlichen Hand**, um den Verbraucherschutz zugänglicher zu gestalten
3. Eine Kontaktstelle der VSZ **im Süden der DG**



Erwachsenenbildung

Der Bereich der Erwachsenenbildung ermöglicht lebenslanges Lernen sowie persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Um seinen gemeinnützigen Auftrag besser zu erreichen und effektiv auf die Bedürfnisse der Bevölkerung einzugehen, benötigt dieser Sektor jedoch eine gezielte Unterstützung seitens der Regierung, insbesondere was den Abbau bürokratischer Hürden angeht.

Eine zeitgemäße und nutzerfreundliche Datenbank ist essenziell, um die Weiterbildungsangebote bekannter zu machen und einen leichteren Zugriff zu ermöglichen. Die aktuelle technisch veraltete Datenbank erfüllt keines dieser Kriterien und entspricht nicht einmal den Anforderungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Die Regierung ermöglichte während der Corona-Krise temporäre Anpassungen einiger Förderbedingungen, um den Einrichtungen der Erwachsenenbildung in schwierigen Zeiten zu helfen. Jedoch hat dieser Umstand nicht dazu geführt, dass man das System grundlegend reformiert. Jetzt – nach dieser Krise und auch den darauffolgenden Krisen – sehen sich die Einrichtungen der Erwachsenenbildung mit den gleichen Problemen konfrontiert.

Um den Erhalt von Fördergeldern nicht jährlich zu einem unsicheren Faktor zu machen, sollten die Bedingungen zur Anerkennung von Weiterbildungsaktivitäten grundlegend überdacht werden. Dazu gehören

- Eine **Staffelung von Anerkennungskriterien** nach Größe der VoG
- Die Abschaffung der Verpflichtung, sowohl im **Norden als auch im Süden** der Deutschsprachigen Gemeinschaft präsent zu sein
- Die Anerkennung **mehrerer Aktivitäten pro Kalendertag**
- Ein Dekret, das die **Zusammenarbeit mit Primar- und Sekundarschulen** als förderfähige Aktivitäten anerkennt
- Die Möglichkeit, **Angebote auch kurz vor Beginn anzumelden**, um auf aktuelle Entwicklungen und kurzfristige Bedarfe der Bevölkerung zu reagieren

In der Vergangenheit mussten Teilnehmerstatistiken – zusätzlich zu den ohnehin geführten Teilnehmerlisten der Organisationen – noch ein zweites Mal beim Ministerium eingereicht werden. Glücklicherweise wurde hier eine Einigung erzielt, die diese doppelte Arbeit in Zukunft verhindert.

Kultur

Kultur verbindet Menschen, fördert die kreative Entfaltung und trägt zur Identitätsbildung bei. Kurzum: Kultur hat auch den Auftrag einer kulturellen Bildung. Um ihren gemeinnützigen Auftrag besser zu erfüllen und den kulturellen Reichtum in der Deutschsprachigen Gemeinschaft weiter zu stärken, kann die öffentliche Hand aktiv werden.

Optimierung der Anerkennungs- und Finanzierungskriterien für "Kultur macht Schule"
Eine der Hauptforderungen von AnikoS und AGV329 aus dem Memorandum von 2019 war die Optimierung der Anerkennungs- und Finanzierungskriterien für das Programm "Kultur macht Schule". Die gute Nachricht ist, dass dieses Programm nun als förderfähige Aktivität anerkannt wurde. Die Zusatzförderung für dieses Programm wird größtenteils als angemessen und ausreichend betrachtet. Dennoch sollten Organisationen in Zukunft eine Rückmeldung zu ihren eingereichten Projektberichten erhalten, um den Prozess transparenter zu gestalten und die Qualität der Projekte zu steigern.

Förderung des nicht-kommerziellen Kinobetriebs

Eine grundlegende Überarbeitung des Dekrets über Kinovorstellungen hat dazu geführt, dass der nicht-kommerzielle Kinobetrieb in Ostbelgien vorerst gesichert wurde. Nun wird ebenfalls gezielt die Vorführung kulturell wertvoller Produktionen unterstützt. Die Anerkennung von Veranstaltungen in Verbindung mit einer Filmvorführung als förderfähige Aktivitäten unter klar festgelegten Bedingungen ist ebenfalls ein Schritt in die richtige Richtung.

Förderung von Kooperationen

Um den Kulturbereich noch stärker zu fördern, sollte die Zusammenarbeit zwischen dem Kulturbereich und der Offenen und Organisierten Jugendarbeit verstärkt werden. Fördermittel könnten gezielt für Kooperationsprojekte bereitgestellt werden, um Synergien zu schaffen und jungen Menschen den Zugang zur kulturellen Bildung zu erleichtern.



Sport

LOS: Stärkung des Sportes in Ostbelgien

Der Wert des Sports für die Gesellschaft

Der Sportbereich spielt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Ostbelgien eine bedeutende Rolle und trägt mit rund 240 Vereinen und etwa 22.000 Mitgliedern maßgeblich zur Volksgesundheit bei.

Die Forderungen von AGV329 und AnikoS

Im Jahr 2019 wurden wichtige Forderungen zur Stärkung der Verbandsarbeit und zur Unterstützung der Sportvereine in der Region erhoben. Als Ergebnis wurde 2020 der Sportverband "LOS" gegründet. Dieser Verband hat die Aufgabe, den ehrenamtlich organisierten Sport zu unterstützen und professionelle Hilfe für die sehr zahlreichen Sportvereine anzubieten. Ziel ist es, verschiedene Aufgabenbereiche zu bündeln und den Sportsektor zu vereinen, um eine effektivere Zusammenarbeit und Vernetzung zu ermöglichen.

Herausforderungen durch die Krisen

Die verschiedenen Krisen stellten den Start des Sportverbandes "LOS" vor besondere Herausforderungen. Die Sportvereine sorgten sich um ihre Mitglieder und die finanzielle Lage. Einige Ängste und Unsicherheiten bestehen bis heute, insbesondere die finanzielle Belastung anhand steigender Kosten durch die Inflation.

Talente fördern

Ein zentrales Förderzentrum wurde ins Leben gerufen, das eine Vielzahl von sportmedizinischen und -psychologischen Dienstleistungen sowie sportübergreifende Trainings anbietet. Die Koordination der einzelnen Sportabteilungen stellt jedoch eine weitere Herausforderung dar.

LOS als starker Vertreter

Als Vertreter der Zivilgesellschaft nimmt der Verband LOS seine Lobbyfunktion wahr und bündelt die Aufgaben des Sportrats der DG, der Sportkommission und bestimmter Aufgaben des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Zusammenarbeit mit der Regierung

Der Verband LOS hat während der Krisen eng mit der Regierung zusammengearbeitet, um den Sportvereinen angemessene Unterstützung zu bieten. Die Politik zeigt Verständnis für die Schwierigkeiten der Sportvereine und der Verband setzt sich weiterhin dafür ein, den Sportsektor in Gesprächen mit der Regierung zu unterstützen. Die enge Kooperation ermöglicht es, die Anliegen der Sportvereine effektiv in politische Entscheidungsprozesse einzubringen und gemeinsam Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen des Sports gerecht werden. Dazu gehört auch die Durchführung von Umfragen zum Sportsektor, die auf einer Zusammenarbeit zwischen der Regierung und dem Verband beruhen.



Dachverband Föderkam

Als Dachverband für Musikvereine in der DG kann und will Föderkam dabei helfen, die Position und den Stellenwert der Amateurkunstvereine in Ostbelgien zu erhalten und zu stärken.

In diesem Zusammenhang hat Föderkam in der Vergangenheit bereits eine wichtige und wertvolle Position eingenommen, indem der Verband den Amateurkunstvereinen im Bereich Musik und Gesang unterstützend zur Seite stand.

Dabei sollten vor allem diese Leitgedanken maßgebend sein: Föderkam entwickelt sich zu DER Anlaufstelle für Musik in Ostbelgien. Föderkam ist eine starke Partnerin im Bereich Bildung und Musik.

Die Aufstockung des festen Personalbestands ist unabdingbar, damit Föderkam seine Rolle weiter ausbauen kann und für die Musikerinnen der ostbelgischen Musikwelt eine fachliche Ressource ist.

Neben anderen Aktivitäten im sportlichen und kulturellen Bereich hält der Verband es für sinnvoll, dass auch Musik von Kindesbeinen bis ins hohe Alter eine professionelle und kontinuierliche Unterstützung erhält.

Dieser Sektor erfordert zudem qualifizierte Dozentinnen. Der Aufwand, einem Kind über viele Jahre hinweg die Musiktheorie und die musikalische Praxis am Instrument beizubringen, ist groß.

Föderkam ist aber überzeugt, dass diesem großen Aufwand auch ein entsprechend hoher gesellschaftlicher Mehrwert gegenübersteht.

Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Die wertvolle Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist unverzichtbar für die Entwicklung junger Menschen und die Förderung eines aktiven und gesunden Lebensstils. Trotz ihrer Bedeutung sind viele Aktivitäten für Jugendliche und Kinder oft von Förderungen der Deutschsprachigen Gemeinschaft ausgeschlossen. Dies betrifft insbesondere Kinder- und Jugendbetreuungen in den Schulferien, für die viele Einrichtungen Ferienanimationen anbieten, jedoch keine Fördergelder erhalten und diese aus eigener Tasche organisieren müssen.

Förderung von Kinderanimationen in den Ferienzeiten im Sportsektor

Im Sportsektor erhielten Organisationen bisher nur punktuelle oder teilweise Förderungen für Kinder- und Jugendanimationen in den Ferienzeiten. In unserem letzten Memorandum aus dem Jahr 2019 haben wir daher gefordert, dass ein gesetzlicher Rahmen geschaffen wird, der die Förderung von Kinderanimationen während der Ferienzeiten im Sportsektor regelt. Die gute Nachricht ist, dass dieser Rahmen jetzt geschaffen wurde und somit Sportvereine auf eine zuverlässige Förderung für ihre Animationen zählen und besser planen können.

Anerkennungsmöglichkeiten

Wenn einzelne VoGs oder Standorte im Jugendbereich in Schwierigkeiten geraten, liegt dies häufig daran, dass die Anerkennungsmöglichkeiten zu begrenzt sind. Gleichzeitig sind die administrativen Anforderungen an die Mitarbeiter in diesen VoGs hoch, da sie sowohl sozialpädagogische als auch Management-, Buchhaltungs- und Projektleitungsaufgaben übernehmen müssen. Diese Kombination ist oft schwer zu bewältigen.

Der Fachkräftemangel

Erste Maßnahmen zum Fachkräftemangel im Jugendbereich haben einige Erfolge erzielt: So können im Jugendbereich neben Absolventen eines sozialpädagogischen Studiums ebenfalls Personen eingestellt werden, die sich verpflichten, eine 300-stündige Weiterbildung abzuschließen. Diese Maßnahme kann sowohl von Personen mit Abitur als auch mit einem Gesellenabschluss in Anspruch genommen werden – nicht aber von Absolventen der vom RZKB angebotenen Ausbildung. Wir möchten die Regierung darum bitten, die Zielgruppe dieser nützlichen Maßnahme entsprechend auszuweiten. Als gutes Beispiel können hier ähnliche Maßnahmen im Unterrichtswesen herangezogen werden.



Außerdem sollte das Ministerium Pflichtweiterbildungen sicherstellen. Wenn ein „Ausbildungsbetrieb“ im Jugendbereich die theoretische Basis bereitstellt, dann sollte die Deutschsprachige Gemeinschaft sicherstellen, dass diese Weiterbildungen organisiert und finanziert werden.

Die Forderungen im Überblick:

1. Flächendeckende Fördergelder für Organisationen, die **Ferienanimationen** anbieten
2. **Erweiterung von Anerkennungsmöglichkeiten** zur Einstellung von Fachpersonal
3. Ausweitung der **300-stündigen Weiterbildung** für angehende Fachkräfte im Jugendbereich auf Absolventen weiterer Abschlüsse als Abitur und Geselle
4. Organisation und Finanzierung der **Pflichtweiterbildung** durch das Ministerium

Abkürzungsverzeichnis

ADG: Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft

DSL: Dienststelle für selbstbestimmtes Leben

ESF: Europäischer Sozialfonds

NKS: Nicht-kommerzieller Sektor

PK: Paritätische Kommission

VoG: Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht



Der AGV329 ist der **Arbeitgeberverband** für den soziokulturellen und den Sportsektor. Die Zahl "329" steht für die Paritätische Kommission Nr. **329**, zur der der soziokulturelle und Sportsektor gehört.



AnikoS (**Arbeitgeberverband** für den **nicht-kommerziellen Sektor**) ist seit 2007 der Arbeitgeberverband für den gesamten nicht-kommerziellen Sektor in der DG. Dazu gehören der soziokulturelle und der Sportsektor, die häusliche Hilfe, der Gesundheits- und Pflegesektor sowie der Sozialbereich.

Mehr als nur ein Sektor - machen Sie mit!

In diesem Dokument steckt jede Menge positive Energie – und das aus gutem Grund. In einer Zeit, in der wir mit Herausforderungen von sozialen Ungleichheiten bis zu Umweltproblemen konfrontiert sind, ist es an der Zeit, zusammen für eine bessere Zukunft einzutreten. Die Welt da draußen mag komplex sein, aber gemeinsam können wir sie verändern. Unsere nicht-kommerziellen Helden sind nicht nur die Triebfedern des sozialen Wandels, sondern auch die Gegenpole zu kommerziellen Interessen, die manchmal das Gemeinwohl aus den Augen verlieren.

Dieses Memorandum ist nicht nur ein Wunschzettel für politische Veränderungen – es ist ein Aufruf zum Teamwork. **Zusammen können wir innovative Lösungen schmieden, um soziale Gerechtigkeit zu fördern, Bildung zugänglicher zu machen, Umweltauswirkungen zu minimieren und vieles mehr.**

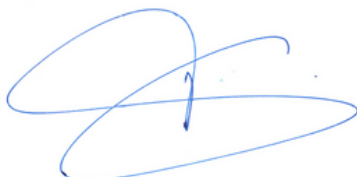
Die Ideen hier sind das Ergebnis unseres gemeinsamen Wunsches nach einer inklusiven, nachhaltigen und fairen Zukunft. Wir sind fest davon überzeugt, dass gemeinsame Anstrengungen Veränderungen bewirken können, die über Generationen hinweg spürbar sind. Um diese Forderungen umzusetzen, brauchen wir nicht nur die Unterstützung der politischen Entscheidungsträger, sondern auch die aktive Beteiligung der Zivilgesellschaft. Jeder von uns kann seinen Teil beitragen, sei es durch ehrenamtliche Arbeit, bewussten Konsum oder politisches Engagement.

Nach Lesen oder Überfliegen dieses Memorandums möchten wir Sie ermutigen: **Seien Sie Teil einer Bewegung für positive Veränderungen.** Möge dieses Dokument nicht nur ein politisches Statement sein, sondern ein Aufruf zur Aktion – eine Aktion, die auf den Werten der Solidarität, Gleichberechtigung und Nachhaltigkeit basiert.

Gemeinsam können wir eine Welt gestalten, die nicht nur für uns, sondern auch für kommende Generationen gerechter und lebenswerter ist.

Mit optimistischen Grüßen

Christophe Ponkalo
Präsident von AnikoS



Alexandra Schumacher
Für den Verwaltungsrat von AGV329





Anikos
AGV 329