

VORTRÄGE UND AUFSÄTZE
DES FORSCHUNGSVEREINS FÜR GENOSSENSCHAFTSWESEN
HEFT 20

**BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHE
AKZENTE DER
GENOSSENSCHAFTEN**

Eigenverlag des FOG

Die hier vorliegende Publikation gibt in überarbeiteter Form die vom
Fachbereich für Genossenschaftswesen des Institutes für
Betriebswirtschaftslehre der Universität Wien und vom
Forschungsverein für Genossenschaftswesen am 16. November 1998
veranstaltete Vortragsveranstaltung "Beschäftigungspolitische
Akzente der Genossenschaften" wieder. Im wesentlichen wurde die
Vortragsform beibehalten; Literaturhinweise wurden demgemäß auf
das Notwendigste beschränkt.

INHALT

Seite

Vorwort

5

Referat

Prof. DDr. Juhani Laurinkari, Institut für Sozialwissenschaften der Universität Kuopio/Forschungsinstitut für Genossenschaftswesen an der Universität Helsinki

“Die finnischen Genossenschaften als Beschäftigungsfaktor”

7

Podiumsbeiträge

Dr. Friedhelm Boschert, Volksbanken Consulting

“Beschäftigungspolitische Akzente der Genossenschaften am Beispiel Deutschlands

16

KR DDr. Hans Hofinger, Verbandsanwalt des Österreichischen Genossenschaftsverbandes (Schulze-Delitzsch)

“Beschäftigungspolitische Akzente von Genossenschaften im Österreichischen Genossenschaftsverband (Schulze-Delitzsch) - ÖGV”

25

Generaldirektor Dr. Herbert Ludl, Mitglied der Verbandsleitung des Österreichischen Verbandes gemeinnütziger Bauvereinigungen-Revisionsverband

“Die sicherste Methode die Zahl der Beschäftigten zu steigern, ist den Wohnbau zu fördern”

39

VORWORT

Mit der vorliegenden Publikation gibt die genossenschaftswissenschaftliche Lehre und Forschung an der Universität Wien wieder ein kräftiges Lebenszeichen von sich. Nach Auflösung des Forschungsinstitutes für Genossenschaftswesen der Universität Wien per 31. Dezember 1997 wurde nahtlos eine Folgeinstitution, der Fachbereich für Genossenschaftswesen am Institut für Betriebswirtschaftslehre der Universität Wien, geschaffen und mit der Einrichtung eines Wahlfaches "Genossenschaftswesen" ein regelmäßiger Studentenbetrieb wieder aufgenommen. Die jahrzehntelange erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen der Universität Wien und der genossenschaftlichen Praxis Österreichs fand durch die Gründung eines Forschungsvereins für Genossenschaftswesen (FOG) am 2. Juni 1998 seine Fortsetzung. Die Initiative dazu ging von den österreichischen Genossenschaftsverbänden, dem Österreichischen Raiffeisenverband, dem Österreichischen Genossenschaftsverband (Schulze-Delitzsch), dem Österreichischen Verband gemeinnütziger Bauvereinigungen Revisionsverband und dem Konsumverband Revisionsverband der österreichischen Konsumgenossenschaften aus. Damit wurde der Weg für eine Fortführung des Leitspruchs: "Mit der Praxis und für die Praxis" an der Universität Wien auf Dauer geebnet.

Die Lehrlingsoffensive der Bundesregierung und die Erarbeitung eines nationalen Aktionsplanes für Österreich nach dem EU-Sondergipfel im November 1997 waren die auslösenden Faktoren für die österreichischen Genossenschaftsverbände sich mit dem Thema "Beschäftigungspolitische Akzente der Genossenschaften" ausführlich auseinanderzusetzen. Weiters schien es im Rahmen der österreichischen Präsidentschaft in der EU im zweiten Halbjahr 1998 angebracht nicht nur die österreichische Sicht zu diesem Thema zu reflektieren, sondern auch Vertreter der beiden Folgeländer in der EU-Präsidentschaft, das sind Deutschland und Finnland, zu Wort kommen zu lassen. So gibt *Prof. Laurinkari* einen aktuellen Überblick über die jüngste Entwicklung einer "Neuen Genossenschaftsbewegung" in Finnland, welche ausgehend vom Dienstleistungsbereich als eine Reaktion auf die hohe Arbeitslosigkeit und die Verödung der Randregionen eine beachtenswerte Dynamik aufweist. *Dr. Boschert* setzt sich mit der Beschäftigungsentwicklung im genossenschaftlichen Bankenbereich aber auch mit den alternativen Produktivgenossenschaften in Deutschland auseinander. *Verbandsan-*

walt KR DDr. Hofinger bezieht für den Österreichischen Genossenschaftsverband (Schulze-Delitzsch), d.h. für die österreichischen Volksbanken und die Waren-, Dienstleistungs- und Produktivgenossenschaften, zur Beschäftigungsfrage Stellung. Anschließend erörtert *Generaldirektor Dr. Ludl* dieselbe Problematik aus der Sicht der gemeinnützigen Bauvereinigungen Österreichs.

Waren die Wegbereiter der industriezeitlichen Genossenschaftsidee noch vielerorts von einer Transformationsfunktion ihrer Kooperativen hin zu einer besseren Welt überzeugt, setzte sich für die moderne Genossenschaftsbewegung hingegen sehr bald die Meinung durch, daß den Genossenschaften nur eine ergänzende Funktion zur kapitalistischen Wirtschaftsweise zukomme. Genossenschaften sind nur ihren Mitgliedern und nicht der Allgemeinheit verpflichtet. In seinem Schlußwort faßte der *Generalsekretär des Österreichischen Raiffeisenverbandes, Dr. Maier*, die Vortragsveranstaltung wie folgt zusammen: Genossenschaften stellen eine der möglichen Rechtsformen für die Teilnahme am Wirtschaftsleben dar, die aber ebensowenig wie Kapitalgesellschaften einen besonderen sozialen Auftrag hätten, beschäftigungspolitische Akzente zu setzen. Die gesellschaftspolitische Verantwortung der Genossenschaften ergebe sich vielmehr aus deren regionaler Verankerung.¹

Wien, März 1999

Johann Brazda

¹ Vgl. "Nur den Mitgliedern verpflichtet", in: Raiffeisenzeitung Nr. 48 v. 26.11.1998, S. 8.

Die finnischen Genossenschaften als Beschäftigungsfaktor

Prof. DDr. Juhani Laurinkari, Institut für Sozialwissenschaften der Universität Kuopio/Forschungsinstitut für Genossenschaftswesen an der Universität Helsinki

Sieht man die Zahl der Genossenschaftsmitglieder relativ zur Bevölkerungszahl, so nimmt Finnland gegenwärtig weltweit einen Spitzenrang ein. Sind doch 59% der Finnen in mindestens einer Genossenschaft Mitglied. Vor fünf Jahren lag diese Zahl noch bei 44%. Diese stark zunehmende Attraktivität der Mitgliedschaft in einer Genossenschaft ist einer im Auftrag der Pellervo-seura¹ im Oktober 1998 durchgeführten Untersuchung zu entnehmen.² Was die Mitgliederzahlen unter den Genossenschaftsgruppen betrifft, nimmt die SOK-Gruppe³ eine führende Stellung ein. Etwa 36% der Finnen sind in einem zur SOK-Gruppe zählenden Genossenschaftsladen Mitglied. Den zweitgrößten Sektor bilden die Genossenschaftsbanken der OP-Gruppe⁴, zu denen jeder vierte Finne gehört. Mit 17% Bevölkerungsanteil folgt die E-Gruppe⁵ bzw. Tradeka. Zu der im Versicherungswesen tätigen Gruppe Lähivakuutus können 7% und zur forstwirtschaftlichen Vereinigung Metsäliitto 4% der erwachsenen Bevölkerung gerechnet werden. Weitere 5% der Bevölkerung sind in anderen Genossenschaftsformen tätig, zu denen auch die Produktivgenossenschaften und die "Neuen Genossenschaften" zählen.

In der erwähnten Untersuchung der Pellervo-seura wird die aktuelle unternehmerische Situation der Genossenschaftsunternehmen in Finnland als sehr positiv eingeschätzt. Die Vorteile der Genossenschaften sehen die Befragten in den Vergünstigungen für die Mitglieder und Stammkunden, im Anbot an preiswerten Produkten, in der kontinuierlichen Entwicklung der Unternehmen und deren Modernität und gutem Service. Übereinstimmend werden die Zukunftsaussichten der genossenschaftlichen Unternehmen insgesamt als sehr positiv bewertet.

¹ Eine 1899 gegründete Gesellschaft zur Förderung des Genossenschaftswesens in Finnland.

² Pellervo-seura (Gesellschaft), Pressemitteilung v. 28.10.1998

³ Die "neutrale" oder bürgerlich-agrarische Konsumgenossenschaftsbewegung.

⁴ Osuuspankki Genossenschaftsbanken

Was die "Neuen Genossenschaften" betrifft, finden vor allem der gemeinschaftliche Lebensmitteldirektbezug ländlicher Anbieter, die Nutzung von Haushaltsdienstleistungen durch Produktivgenossenschaften und die gemeinschaftliche Arbeit zur Entwicklung von Wohnvierteln bzw. Dörfern unter der Bevölkerung das größte Interesse.

Im Zusammenhang mit der Massenarbeitslosigkeit als einem der drängendsten Probleme unserer Gesellschaft verweist Zerche darauf, daß es bis dato keine Patentrezepte zur deren Lösung gibt.⁶ Bislang vorgeschlagene Lösungen vertrauen entweder zu stark auf den Markt oder auf den Staat. Bisher konnten die Selbstheilungskräfte des Marktes die in ihnen gesetzten Erwartungen nicht erfüllen und der Staat zieht sich immer mehr aus der Wirtschaft zurück. Somit erscheint es als utopisch, daß der Markt und/oder der Staat eine Basis für ein Beschäftigungskonzept mit Zukunft abgeben könnten. Andere Lösungen sind demnach gefragt.

Eine mögliche Alternative könnten die Genossenschaften sein. Sie waren von ihrem Ursprung her stets Notgemeinschaften und fanden insbesondere in Perioden schlechter Wirtschaftslage und/oder hartem Wettbewerbsdruck starke Verbreitung. In Zeiten des relativen Wohlstandes und der Vollbeschäftigung - wie in Deutschland während der Wirtschaftswunderjahre und darüber hinaus - schien eine solche Notgemeinschaft bzw. eine "Solidarität der Not" überholt. Das "genossenschaftliche Prinzip der Befreiung aus sozio-ökonomischen Abhängigkeiten"⁷ verlor mit der Überwindung der wirtschaftlichen Notsituation an Bedeutung.

Auch in Finnland galt die Genossenschaft jahrelang als eine Art Auslaufmodell. Erst in den letzten Jahren nahm das Interesse an dieser Unternehmensform wieder deutlich zu. Im Verlauf von nur wenigen Jahren sind fast 800 "Neue Genossenschaften" gegründet worden. Die Genossenschaft hat sich in einer sich immer mehr vernetzenden Gesellschaft als eine zweckmäßige und moderne Unternehmensform neu etabliert. Im günstigsten Fall bedeuten die "Neuen Genossenschaften" das Setzen von Initiativen auf lokaler Ebene und stellen somit ein effizientes Mittel zur selbstbestimmten Arbeitsbeschaffung dar. In Finn-

⁵ Die "linke" oder fortschrittsfreundliche Konsumgenossenschaftsbewegung.

⁶ Vgl. Zerche, J.: Das Ende der Arbeit und die Zukunft des Genossenschaftssektors, in: Brazda, J./Kleer, J. (Hrsg.): Genossenschaften vor neuen Herausforderungen, Augsburg 1996, S. 319.

⁷ Vgl. Laurinkari, J.: Das Verhältnis der Genossenschaften zu ihrem Umweltsystem, in: Laurinkari, J. (Hrsg.): Genossenschaftswesen Hand- und Lehrbuch, München 1990, S. 783.

land gibt es erneut Bedarf an gemeinschaftlich verantworteter, partnerschaftlicher, genossenschaftlicher Tätigkeit.

Genossenschaftliches Handeln ist wirtschaftliches Zusammenwirken, mit dessen Hilfe man zu allen Zeiten - sowohl auf dem Land als auch in den Städten - wirtschaftliche Probleme zu lösen trachtete. Die Gründung von "Neuen Genossenschaften" hat in den letzten Jahren unter der Bevölkerung ähnliche Reaktionen ausgelöst wie nach der Jahrhundertwende, als sich die Genossenschaftsidee in Finnland durchzusetzen begann. Damals, in Zeiten von Veränderungen und Umbrüchen, war die Genossenschaftsbewegung von lokalen Bedürfnissen ausgehend als radikale Reformbewegung entstanden. Heute, nachdem nach einer Periode des Wirtschaftswachstums zunehmend Probleme auftraten, wird immer deutlicher, daß die reine Marktwirtschaft nicht alle in sie gesteckte Erwartungen erfüllen kann, weshalb man sich erneut auf Solidargemeinschaften besinnt. Das Genossenschaftswesen als Wirtschaftsmodell ist wieder modern geworden.

Die Bedeutung von Veränderungen in den Wertvorstellungen der Menschen für ihr Handeln ist schwer einschätzbar. In Finnland kann man davon ausgehen, daß die ethisch hochstehenden und auf Alltagsbedürfnissen beruhenden genossenschaftlichen Prinzipien wie Selbsthilfe, Selbstverantwortung, Demokratie, Gleichberechtigung und Solidarität wieder ihre Renaissance erleb(t)en. Grundwerte, wie Ehrlichkeit, Offenheit, gesellschaftliche Verantwortung und Fürsorge für andere, sind wieder gefragt.

Weitere Ursachen für die Popularität der Genossenschaften in Finnland sind neben der Massenarbeitslosigkeit der Umbruch der Wirtschaftsstrukturen insbesondere in der Landwirtschaft und im ländlichen Bereich, regionale und lokale Entwicklungsprobleme sowie Abstriche von den von Kommunen finanzierten Dienstleistungen. Daneben sind als wichtige Faktoren für deren Verbreitung eine landesweite Informationskampagne über das Genossenschaftswesen und eine zunehmende Beratungstätigkeit für Neugründungen zu nennen.

Darüberhinaus darf nicht übersehen werden, daß die Sparte der Produktivgenossenschaften in Finnland - im internationalen Vergleich - erst in den Kinderschuhen steckt. Im Vergleich dazu existieren allein im EU-Raum ca. 37.000 Produktivgenossenschaften in denen rund eine Million Menschen Beschäftigung finden. Traditionell stark vertreten sind hier Länder wie Italien, Spanien, Großbritannien und Portugal.

Aber auch in Schweden gibt es ca. 4.500 derartige Genossenschaften, von denen rund 1.500 im Bereich sozialer Dienstleistungen tätig sind.

Die in den letzten Jahren entstanden und in völlig neuen Branchen tätigen Genossenschaften werden in Finnland "Neue Genossenschaften" genannt und weisen folgende allgemeine Charakteristika auf. Ihre Mitglieder verfügen meist über keinerlei Erfahrung mit Genossenschaften und deren wirtschaftliches Zusammenwirken. Die Mitgliedergruppen rekrutieren sich primär aus Zuwanderern, Produzenten im landwirtschaftlichen Bereich, Verbrauchergruppen, Gruppen des kulturellen Sektors, Grünbewegungen, Behindertengruppen, speziellen Berufsgruppen und gut ausgebildeten, arbeitslosen Fachleuten. Als Tätigkeitsfelder dienen ihnen vor allem:

- * die Verarbeitung und Vermarktung eigener Produkte (z. B. landwirtschaftliche Produkte, Handarbeiten, mechanische Holzverarbeitung, Bioprodukte)
- * das Marketing von Know-how und Fachkönnen;
- * Bau-, Umbau- und Reinigungsarbeiten;
- * Büroarbeiten, EDV-Dienstleistungen, Buchhaltung;
- * Aufgaben in der Gesundheitsfürsorge und im Sozialbereich sowie Wohlfahrtsdienstleistungen (u.a. häusliche Dienste und Krankenpflege, Kinder-, Alten und Behindertenbetreuung, ergänzende Gesundheitsdienstleistungen)
- * Dorferneuerung und Stadtentwicklung
- * Fremdenverkehr (z.B. Erlebnis- und Naturtourismus)
- * Anschaffung von Produktionsanlagen und Maschinen sowie Maschinenringe (z.B. in der Landwirtschaft)
- * Stromerzeugung
- * Wasserwirtschaft im ländlichen Raum (Wassergenossenschaften)
- * Dienstleistungen im Umweltbereich (z.B. Müllentsorgung, Recycling, Landschaftspflege, Entwicklung von Qualitätsstandards)

In der Regel sind es Klein- oder Mittelbetriebe mit durchschnittlich 24 bis 30 Mitgliedern.

Der Start der "Neuen Genossenschaften" vor einigen Jahren war nicht sehr schwierig. Auslösender Faktor war die Abhaltung von Kurz-

seminaren (sog. Halbtagsseminaren) in verschiedenen Orten. Die dafür notwendige Informationsaufbereitung und die Lösung praktischer Umsetzungsfragen übernahmen in der Regel ein Arbeitslosenverein, das Arbeitsamt oder eine andere lokale Stelle. Als Vortragende fungierten zunächst Vertreter des Arbeits-, Gesundheits- und Sozialministeriums und Hochschullehrer. Später engagierten sich immer mehr Vertreter der Pellervo-seura. Aus diesen Einzelaktionen entwickelte sich mit der Zeit das überregionale staatliche Projekt "Neue Genossenschaften" unter Leitung der Pellervo-seura.

Das Interesse der Medien an dieser Aktion war von Anfang an groß und diese Medienpräsenz sorgte, wie die Zahlen der Tabelle 1 belegen, für eine rasche Verbreitung der neuen Bewegung.⁸

Tab. 1 Neugründung von Produktivgenossenschaften von 1993-1998

Jahre	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Kumulative Entwicklung	23	50	80	173	257	356
Wachstum pro Jahr		27	30	93	84	99

Quelle: schriftliche Mitteilung an den Autor v. 11.11.1998

Da erst seit 1996 alle registrierten neuen Genossenschaften statistisch erfaßt werden, weist die Tabelle 1 nur die Gründung von Produktivgenossenschaften aus. Zu dieser Zeit wurde auch registriert, daß in der Unternehmensberatungsliteratur die Genossenschaft keine Erwähnung fand. Das Arbeitsministerium ist seither bestrebt dieses Manko durch Förderung von Publikationen zu diesem Thema auszugleichen.

⁸ Vgl. Arbeitsministerium, Abteilung für Arbeitsbeschaffung, schriftliche Mitteilung an den Autor v. 11.11.1998.

Die Tabelle 2 zeigt die Entwicklung aller "Neuen Genossenschaften" seit 1996.

Tab. 2 Die "Neuen Genossenschaften" ab 1996

Genossenschaftstyp	1996	1997	1998 ⁹
Produktiv-, Dienstleistungs- und Spezialistengenossenschaften	209	330	504
Verkaufs- (Absatz-)genossenschaften	78	102	155
Einkaufs- (Bezugs-)genossenschaften	9	56	70
Anderer Genossenschaften ¹⁰	86	52	65
Genossenschaften insgesamt	382	540	794

Quellen: Patentti- ja rekisterihallitus (Patent- und Registerministerium), Pellervo-seura, schriftliche Mitteilung an den Autor v. 11.11.1998.

Zahlenmäßig ist ein Anstieg sowohl am Sozial-, Gesundheits- und Wohlfahrtssektor tätigen Genossenschaften, als auch in den Bereichen Kultur, Verlagswesen und Kommunikation, zu vermerken. Die genossenschaftliche Unternehmensform wird auch für jüngere Leute immer interessanter. Diese gründen Genossenschaften, in denen sie ihre Spezialkenntnisse, besonders solche der Informatik, der Kultur sowie im Marketing, nutzen können.

In den ländlichen Regionen werden "Neue Genossenschaften" zur Dorfentwicklung, für das Produktmarketing, zu Fremdenverkehrszwecken, zur Energieversorgung sowie zur Arbeitskräftevermittlung (-vermietung) gegründet. Vor allem im Umweltsektor, z.B. Recycling oder Abfallbeseitigung, aber ebenso in Bereichen, die sich mit der Entwicklung von Qualitätsstandards oder der Haltbarkeit von Produkten beschäfti-

⁹ Stand: 11.11.1998

¹⁰ Aufgrund einer unterschiedlichen Klassifikation im Rahmen des Projektes "Neue Genossenschaft" der Pellervo-seura vermittelt diese Zahlenreihe ein falsches Bild von der Entwicklung der "Anderen Genossenschaften". Realiter stellten in dieser Periode nur 11 Genossenschaften ihre Tätigkeit ein, das sind 2%. Im Vergleich dazu lag der entsprechende Prozentsatz bei den übrigen Unternehmensformen bei ca. 40%. Im allgemeinen ist deshalb davon auszugehen, daß die "Neuen Genossenschaften" gut unterwegs sind.

gen, ist mit einer Zunahme von genossenschaftlichen Unternehmen zu rechnen.

Gegenwärtig liegt die Zuwachsrate neuer Genossenschaften bei zwanzig bis dreißig pro Monat. Etwa die Hälfte der neu entstandenen Genossenschaften sind Produktivgenossenschaften.

In der Hauptsache besteht die Geschäftsidee der neuen finnischen Produktivgenossenschaften im Vermitteln (Vermieten) von Arbeitskräften unterschiedlicher Branchen wie Baugewerbe, Büroarbeiten, EDV-Dienstleistungen, Buchhaltung und Dienstleistungen im Industriebereich. In der Praxis bedeutet das, daß die Mitglieder im allgemeinen nicht gemeinsam in ihrem eigenen Betrieb arbeiten, sondern individuell - zumeist in befristeten Dienstverhältnissen - in Unternehmen der verschiedensten Branchen.

Da ihre Tätigkeitsfelder in erster Linie im Dienstleistungs- und Informationsbereich liegen, benötigen sie im allgemeinen kein hohes Startkapital. Andere übernehmen soziale Dienstleistungen im Gesundheitswesen oder im Bereich der Kinder- und Altenbetreuung, die aus der Gemeindeverwaltung ausgegliedert werden. Sie agieren im gesellschaftlichen Interesse einer Gemeinde oder Region, sind dort stark verankert und besitzen ein hohes gesellschaftliches Ansehen. Normalerweise gibt es mit der jeweiligen Gemeinde vertragliche Abnahmeverpflichtungen für gewisse Leistungen der Genossenschaften bzw. auch eine genaue Definition des Leistungsumfanges, der aus öffentlichen Geldern finanziert wird. Subventionen aus öffentlichen Geldern erhalten diese Genossenschaften im allgemeinen nicht.

Daten über die Beschäftigungswirkung der "Neuen Genossenschaften" liefert die Tabelle 3. Sie sind dem Genossenschaftsregister bzw. einer von Marika Lohi und Jari Karjalainen im Jahre 1996 durchgeführten Untersuchung über Produktivgenossenschaften entnommen.¹¹ Danach lag die Zahl der Mitglieder einer "Neuen Genossenschaft" im Durchschnitt zwischen 24 und 30.

Die "Neuen Genossenschaften" zeichnen sich vor allem dadurch aus, daß deren Gründer und Betreiber in der Lage sind sich eigeninitiativ einen Arbeitsplatz zu schaffen. Sie sind damit konkrete Belege

¹¹ Vgl. Pellervo-seura, schriftliche Mitteilung an den Autor v. 11.11.1998; Lohi, M./ Karjalainen, J.: Työosuustrimerita lyöllisity misen valineena. Työpoliittinen lulkismus nro 154. Työministerio, Helsinki 1996.

Tab. 3 Beschäftigungswirkung der “Neuen Genossenschaften” von 1996 bis 1998

Jahr	1996	1997	1998
Genossenschaften	382	540	794
Mitglieder			
nach Lohi und Karjalainen (Durchschnitt: 24)	9.168	12.960	19.056
davon 50% einmal beschäftigt	4.584	6.480	8.528
Fragebogen vom August (Durchschnitt: 25)	9.550	13.500	19.850
davon 65% zufriedenstellend beschäftigt ¹²			12.903
Fragebogen vom September (Durchschnitt: 30)	11.460	12.200	23.820
davon 60% zufriedenstellend beschäftigt			14.292

Quellen: Arbeitsministerium, Abteilung für Arbeitsbeschaffung, schriftliche Mitteilung an den Autor v. 11.11.1998; Lohi, M./ Karjalainen, J.: Työosuustrimerita lyollisy misen valineena. Työpoliittinen lulkismus nro 154. Työministerio, Helsinki 1996.

dafür, daß es machbar ist, durch kollektive Arbeit und eigenes Können sich selbst zu beschäftigen.

In den Medien wird der Erfolg der “Neuen Genossenschaften” öfters auf die größere Bekanntheit der Genossenschaft im Vergleich zu anderen Unternehmensformen zurückgeführt. Das entspricht aber nicht den Tatsachen. Vielmehr beruht ihr Erfolgsgeheimnis auf der Chance selbst auf soziale und wirtschaftliche Veränderungen zu reagieren.

In den letzten Jahren hat sich die Arbeitswelt verändert. Die Zahl zeitlich befristeter, vorübergehender und kurzzeitiger Arbeitsverhältnisse hat sich stark erhöht. Ehemals untypische Arbeitsverhältnisse sind heute schon fast zur Regel geworden. Auf der anderen Seite werden unbefristete Arbeitsverträge, obwohl die Unternehmen zum Teil über Arbeitskräftemangel klagen, immer seltener. So bleibt in vielen Fällen nur mehr die Möglichkeit, sich durch Eigeninitiative einen eigenen

¹² Zufriedenstellende Beschäftigung bedeutet mindestens 18 Arbeitsstunden pro Woche.

Arbeitsplatz auf Dauer zu schaffen. Hier bieten sich die Produktivgenossenschaften als konkrete Alternative und als ein legales Mittel für langfristige Arbeitsverhältnisse an. Gleichzeitig stellen sie ein Gegengewicht zur Schwarzarbeit dar. Mit der Beschäftigung in seiner Genossenschaft hat ein bislang Arbeitsloser wieder ein konkretes Ziel vor Augen und einen Fixpunkt in seinem Leben. Im günstigsten Fall hat er sogar eine alternative Arbeit und eine reale Chance sein Leben wieder zu bewältigen. Wie die bisherigen Erfahrungen belegen, kommen diejenigen, die verantwortungsvoll für ihre Genossenschaft tätig sind, am besten mit ihren Lebensumständen zurecht.

Abschließend sei noch darauf verwiesen, daß die Verhältnisse in Finnland mit jenen in den zentralen EU-Ländern kaum vergleichbar sind. So gibt es beispielsweise in Deutschland je nach Schätzung zwischen 2.000 und 18.000 selbstverwaltete und alternative Betriebe mit jeweils fünf bis acht Mitarbeitern. In Frankreich und Italien, d.h. in Ländern in denen Produktivgenossenschaften schon immer eine größere Rolle gespielt haben, liegen die Zahlen noch wesentlich höher. Die Ursache hiefür ortet Zerche im unterschiedlichen genossenschaftlichen Selbstverständnis der einzelnen Länder.¹³

Für Deutschland stellt Zerche fest, daß die Arbeitslosen-Selbsthilfegenossenschaften weder qualitativ noch quantitativ in der Lage waren und sind, einen bedeutsam Beitrag zur Lösung des Beschäftigungsproblems zu leisten.¹⁴ Im Gegenteil, die durch Beschäftigungsinitiativen auf lokaler Ebene entstandenen Arbeitsplätze seien sogar im Vergleich zu normalen Arbeitsverhältnissen weniger sozial- und arbeitsrechtlich abgesichert. Das Entlassungsrisiko für deren Beschäftigte sei ungleich höher. Weiters weist er darauf hin, daß derartige Genossenschaften großteils auf die Unterstützung kommunaler, kirchlicher oder gewerkschaftlicher Träger angewiesen seien. Eigeninitiative spielt hier - anders als bei den Selbsthilfegenossenschaften - nicht die entscheidende Rolle. Vielmehr bieten diese Genossenschaften geschützte Arbeitsverhältnisse für Individuen, die aus den verschiedensten Gründen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.¹⁵

In Finnland wäre eine derartige Entwicklung undenkbar. Die sozialpolitischen Systeme der skandinavischen Länder unterscheiden sich hier wesentlich von jenen in Mitteleuropa.

¹³ Vgl. Zerche, J.: ..., a.a.O., S. 326.

¹⁴ Vgl. Zerche, J.: ..., a.a.O., S. 325.

¹⁵ Vgl. Zerche, J. ebenda.

Beschäftigungspolitische Akzente der Genossenschaften am Beispiel Deutschlands

Dr. Friedhelm Boschert, Volksbanken Consulting

Unser Thema heute sieht auf den ersten Blick wenig verfänglich aus, entpuppt sich jedoch bei näherer Betrachtung als äußerst brisant. Würde das Thema lauten: Beschäftigungspolitische Aspekte, so könnten wir uns hier über die Beschäftigungssituation in Genossenschaften, über deren Personalpolitik unterhalten. Aber unser Thema lautet - und impliziert mit dem Wort - "Akzente" genaugenommen eine Frage: können oder sollen Genossenschaften im Rahmen der Beschäftigungspolitik "Akzente" setzen, haben sie eine besondere Verantwortung oder Rollen für oder in der Beschäftigungspolitik? Oder noch provokanter gefragt: können oder sollen Genossenschaften Instrumente der Beschäftigungspolitik sein? Und mit dieser Frage rühren wir am Grundverständnis von Genossenschaften. Warum und wie, das werden wir im Verlaufe der Vorträge und der Diskussion sehr rasch feststellen.

Doch werfen wir zunächst einen Blick auf die derzeitige Beschäftigungssituation der Genossenschaften in Deutschland. Der Schwerpunkt der Betrachtungen wird auf dem kreditgenossenschaftlichen Sektor liegen, dort können wir die relevanten Aspekte aufzeigen. Anschließend werden wir auch auf die im Rahmen der Beschäftigungsdiskussion oft genannten Produktivgenossenschaften eingehen und fragen, ob diese organisatorische Lösungsansätze für Beschäftigungslose aufzeigen können. Wir werden hierzu auch zwei Beispiele kennenlernen, aber auch sehen, wo hierbei die Grenzen liegen.

In Deutschland haben wir etwas mehr als 10.000 genossenschaftliche Unternehmen, die im Jahr 1997 insgesamt 492.300 Mitarbeiter beschäftigten. Den größten Anteil hiervon stellen die Genossenschaftsbanken mit insgesamt 198.000 Mitarbeitern (einschließlich Zentralbanken und Verbundunternehmen, ohne diese sind es 172.000). In den 4.245 ländlichen Genossenschaften sind insgesamt 127.000 Personen beschäftigt, in den gewerblichen Genossenschaften 105.000. Für den Arbeitsmarkt sind die Genossenschaften mit knapp 500.000 Beschäftigten also ein wichtiger Faktor, zumal sie wie der Mittelstand am meisten Ausbildungsplätze (Ausbildungsquote in 1995 10%) für junge Leute zur Verfügung stellen.

Über die Beschäftigungsentwicklung im genossenschaftlichen Bereich in Deutschland im Zeitablauf weist die genossenschaftliche Statistik Lücken auf. Zwar kann man ablesen, daß sich seit 1970 die Zahl der Genossenschaften in Deutschland von 18.600 auf aktuell 10.200 verringert hat, Gesamtzahlen zur Beschäftigungsentwicklung über den gesamten Genossenschaftsbereich in diesem Zeitraum liegen nicht vor. Lediglich für den Zeitraum von 1996 auf 1997 weist die Statistik einen Rückgang der Beschäftigung von 507.000 auf 492.000 auf.

Werfen wir einen Blick auf die Beschäftigungsentwicklung im genossenschaftlichen Bankenbereich in Deutschland. 1980 waren in den Primär-genossenschaften 101.500 Personen, der Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Bankensektor betrug hierbei 18,5%. Der Marktanteil betrug zu dieser Zeit 21,2%. 1990 waren bereits 151.400 Personen bei Kreditgenossenschaften beschäftigt, dies entspricht einem Anteil von 21,2%, der Marktanteil der Primär-genossenschaften war zu diesem Zeitpunkt allerdings bereits auf 20,6% abgesunken. 1996 waren 22,6% der aller Bankbeschäftigten bei Kreditgenossenschaften beschäftigt, der Marktanteil war bereits auf 19,4% abgesunken. Im letzten Jahr waren mit 171.800, das sind 22,4% aller Beschäftigten im Bankgewerbe in Primärbanken beschäftigt, der Marktanteil betrug 19%. Der Beschäftigungsgipfel war in 1995 mit knapp 176.000 Personen erreicht und sinkt seither. Im privaten Bankgewerbe stagniert die Beschäftigung bereits seit 1992 bzw. geht zurück, bei den Sparkassen ist seit 1994 ein Rückgang der Beschäftigung zu beobachten.

Gemessen am Marktanteil handelt es sich bei der genossenschaftlichen Bankengruppe um einen sehr personalintensiven Zweig der Bankenbranche. Die Gründe dafür sind bekannt: die hohe Präsenz in der Fläche durch ein dichtes Zweigstellennetz zieht einen relativ hohen Beschäftigungsgrad mit sich. Darf dies nun zur These verleiten, die Genossenschaftsbanken wären aufgrund ihrer durch den Förderauftrag erzwungenen Mitglieder-/Kundennähe ein immer stabiler Pfeiler in einer ansonsten von Beschäftigungsrückgängen gezeichneten Branche? Oder prägnanter formuliert: Gibt es für die Kreditgenossenschaften aufgrund deren organisatorischen Eigenheiten (Förderauftrag, Mitgliederbezug) einen Sonderweg, vor allem im Hinblick auf deren Beitrag zur Beschäftigung?

Betrachten wir die Aufwand/Ertragsrelationen im Bankenvergleich. Zunächst das Verhältnis der allgemeinen Verwaltungsaufwendung zu den Erträgen aus dem operativen Bankgeschäft:

	1995	1996	1997
alle Banken	63,2	62,7	62,7
Kreditgenossenschaften	68,7	69,1	69,6
Großbanken	73,0	72,6	72,2
Sparkassen	61,6	62,5	63,3

Da der wesentliche Ertragsposten noch immer der Zinsüberschuß darstellt und dieser mit einem time-lag mit der Entwicklung des Zinsniveaus korreliert, reflektieren die o.g. Zahlen zum Gutteil die Entwicklung der Ertragsseite dieser Kennziffern und weniger die Kostenseite. Wir müssen daher die Kostenseite, vor allem die Personalaufwendungen, näher betrachten.

Nachdem die Verbesserung des Betriebsergebnisses durch eine Erhöhung der Zins- und Provisionsspanne nur begrenzt möglich ist, steht schon seit Jahren die Reduzierung der allgemeinen Personalaufwendungen im Vordergrund. Den Banken ist es gelungen, die allgemeinen Verwaltungsaufwendungen zwischen 1986 und 1997 von 1,85% des Geschäftsvolumens auf 1,44% zu senken. Ein erheblicher Teil konnte im Bereich der Personalkosten realisiert werden. So blieb der Anstieg der durchschnittlichen Personalaufwendungen je Mitarbeiter seit 1990 deutlich hinter dem Wachstum des Geschäftsvolumens zurück. Seit 1986 sind die Personalaufwendungen des DGV (durchschnittliches Geschäftsvolumen) von 1,18% auf 0,83% gefallen.

Hier müssen wir aber auf die Ungleichgewichte zwischen den Bankengruppen zu sprechen kommen. Während der Personalaufwand in den Großbanken 1% des DGV beträgt, in den Sparkassen 1,23%, beläuft er sich in den Kreditgenossenschaften auf insgesamt 1,41%. Diese haben damit den bei weitem höchsten Personalaufwand (deckt sich mit unseren Eingangs gemachten Überlegungen). Daß dieser vor allem aus dem dichten Zweigstellennetz resultiert, verdeutlicht ein Vergleich des DGV pro Bankstelle. Während eine Großbank im Schnitt auf ca. 370 Mio DM Geschäftsvolumen pro Bankstelle kommt, liegt dieser Wert für Kreditgenossenschaft bei nur knapp 50 Mio DM pro Bankstelle.

Aber diese Betrachtung hat auch eine Kehrseite. Die Kreditgenossenschaften haben den höchsten Zinsüberschuß in der Bankenbranche von 2,77% (verglichen mit 1,5% bei den Großbanken und 2,72% bei den Sparkassen). Dies gelingt den Kreditgenossenschaften in erster Linie

aufgrund ihres dichten Zweigstellennetzes, durch das sie auf allen lokalen und regionalen Teilmärkten präsent sind.

Können wir uns damit zurücklehnen und schlußfolgern, alles wäre gut, wir können also weiterhin mit einem relativ hohen Beschäftigungsstand fahren, da wir aufgrund der Flächenpräsenz ja auch Ertragsvorteile realisieren können?

Nun, dem ist nicht so, und das betrifft insbesondere den letztgenannten Grund, die Realisierung der Ertragsvorteile, die so zukünftig wohl nicht mehr zum Vorsprung der Kreditgenossenschaften beitragen werden. Die Wettbewerbsvorteile aus dem dichten personalintensiven Zweigstellen werden weitgehend verloren werden. Das Bankgeschäft wird mehr und mehr orts- und zeitunabhängig (Stichworte: Home und Direct Banking), die Zersplitterung in räumliche Teilmärkte löst sich dadurch immer mehr auf, die lokalen Genossenschaftsbanken werden mehr und mehr der Konkurrenz durch überregionale Anbieter ausgesetzt sein. Plastisch: der Kunde in einem Dorf im Schwarzwald kann bereits heute wesentliche Bankprodukte (Geldanlagen, Wertpapieraufträge, Zahlungsverkehr) von einer Bank in Frankfurt, Düsseldorf oder München erhalten, ohne daß diese Bank auch nur einen Mitarbeiter in dieser Region einsetzt.

Die Genossenschaftsbanken werden auf der Kostenseite weiter reduzieren müssen. Einerseits werden die durchschnittlichen Personalkosten je Beschäftigten steigen, bedingt durch den steigenden Anteil höher bezahlter Mitarbeiter (qualifizierte Berater, qualifizierte Controller, weniger Abwicklung). Dies muß kompensiert werden durch Personalabbau im Zuge von Filialschließungen und vor allem dem Outsourcing arbeitsintensiver Prozesse, so z.B. im Zahlungsverkehr oder in der Wertpapierabwicklung.

Wir können also an dieser Stelle festhalten: Genossenschaftsbanken wiesen in der Vergangenheit und weisen z.T. auch noch heute, vor allem bedingt durch die mit dem Förderauftrag einhergehende Mitgliedernähe/ Zweigstellendichte einen vergleichsweise hohen Personalbestand auf. Wie dargelegt, können sich die Genossenschaftsbanken den Markt- und betriebswirtschaftlichen Zwängen nicht verschließen und werden, wie auch die anderen Bankengruppen, ihren Personalbestand merklich reduzieren müssen. Dies muß nicht zwangsläufig eine Aufgabe oder eine Reduzierung des Förderauftrages bedeuten, vielmehr sind neue Wege gefragt, wie auch trotz eingeschränkter personeller Präsenz vor Ort, die

Mitgliedernähe bewahrt und in eine enge Kundenbindung umgesetzt werden kann. Aber aus dem Förderauftrag alleine heraus kann keine Bedingung für einen bestimmten, nämlich höheren Beschäftigungsstand per se in Genossenschaftsbanken abgeleitet werden.

Wir haben eingangs gesehen, daß sich die Zahl der bei Genossenschaften Beschäftigten verringert. Dies ist zu einem Gutteil auf Rationalisierungen innerhalb der bestehenden Genossenschaften zurückzuführen, Rationalisierungen, die zu einem Großteil über Fusionen von Genossenschaften laufen. Nun kann man jedoch fragen, ob nicht Genossenschaftsneugründungen, verbunden mit neu geschaffenen Arbeitsplätzen, einen Beitrag zur Lösung der Beschäftigungsproblematik zu leisten vermögen.

Der DGRV (Deutsche Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V.) berichtet für den Zeitraum von 1992 bis 1996 von insgesamt 109 neu gegründeten Genossenschaften. Einen erheblichen Anteil an den Neugründungen halten die Wohnungsgenossenschaften, wobei der "Gründungsboom" in erster Linie auf Änderungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen ist (Erfüllung der Privatisierungsaufgabe des Altschuldenhilfegesetzes durch Neugründung oder Abspaltung einer Wohnungsgenossenschaft). Bereinigt man die Anzahl der Neugründungen um diesen Effekt, so verbleiben lediglich 30 Genossenschaftsneugründungen pro Jahr - also keine sehr ermutigende Bilanz, was die Attraktivität der genossenschaftlichen Organisationsform, aber auch deren Beitrag zur Beschäftigungsproblematik betrifft.

Wenn ich im folgenden dennoch einige Beispiele für arbeitsplatzschaffende Neugründungen von Genossenschaften vorstelle, so möchte ich vorweg nachdrücklich einer möglichen Schlußfolgerung entgegentreten, daß nämlich Genossenschaften arbeitsmarktpolitische Instrumente seien, mit deren Hilfe die Beschäftigungskrise sich lösen oder vermindern ließe. Die Genossenschaft ist von ihrer Konstruktion und ihrem Selbstverständnis her kein Unternehmen, daß der Allgemeinheit dient. Eine Genossenschaft dient einzig und allein den privaten Interessen und Zielen ihrer Mitglieder. Sie dient der wirtschaftlichen Förderung ihrer Mitglieder, ist diesen verpflichtet und muß sich im Wettbewerb behaupten, um im Sinne ihrer Mitglieder förderfähig zu bleiben. Sie haben keine sozial- und gesellschaftspolitischen Zielsetzungen, auch nicht das Ziel, Arbeitsplätze zu schaffen. Und wo sie das tun, tun sie das einzig und allein aus der Verpflichtung den Mitgliedern gegenüber. Gemeinwirtschaftliche

Einrichtungen haben das Ziel “Wir für andere”, während die Genossenschaftsorganisation das Ziel “Wir für uns” verfolgt.¹

Im Zusammenhang mit der Beschäftigungsproblematik werden häufig Produktivgenossenschaften genannt. Für die Nicht-Genossenschafter unter Ihnen eine grobe Definition von Charles Gide: Produktivgenossenschaften sind Unternehmen, in denen jeder Beschäftigte Teilhaber und jeder Teilhaber Beschäftigter ist”. Oder um es aus eher juristischer Sicht, nämlich aus dem Kommentar zu § 1 Abs1 Ziff. 4 des deutschen GenG zu sagen: “Unternehmensgegenstand ist die gemeinschaftliche Herstellung oder Verwertung von Produkten durch die Mitglieder. Bei dieser Genossenschaftsform stellen die Mitglieder ihre eigene Arbeitskraft der eG unmittelbar zu Verfügung; sie sind daher zugleich Arbeitnehmer wie auch Unternehmer”.

In Deutschland existieren ca. 500 Produktivgenossenschaften, in vielen Branchen, aber mit den Schwerpunkten Handwerk und Landwirtschaft. Viele dieser Produktivgenossenschaften sind aus den ehemaligen LPGen (Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften) und PGHen (Produktionsgenossenschaften des Handwerks) hervorgegangen und behaupten sich jetzt bereits seit über sechs Jahren am Markt. Aber auch die Zahl der Produktivgenossenschaften nimmt laufend ab und erreichte im Vorjahr einen Tiefstand von 436 Genossenschaften mit 18.100 Mitarbeitern (davon 16.900 Mitglieder).

Die heutigen in Deutschland existierenden Produktivgenossenschaften haben eine Vielzahl an Entstehungsursachen. Sehr viele von ihnen entstanden in den 70er und 80er Jahren im Rahmen der sog. “Alternativ-Ökonomie”. Man versuchte alternative, d.h. sozial und ökologisch verträgliche Wirtschaftsformen, wobei mit sozial verträglich zumeist eine demokratische Wirtschaftsführung gemeint war. Denken wir hierbei beispielsweise an die alternative “tageszeitung” in Berlin.

Aus der Umwandlung von LPGen und PGHen sind im Gefolge der deutschen Vereinigung ebenfalls eine Reihe von Produktivgenossenschaften entstanden, die Kramer jedoch als eine “Hybride Genossenschaft” bezeichnet, da die Mitgliedschaft zu heterogen zusammengesetzt ist, um von einer Interessenlage ausgehen zu können.²

¹ Kramer, J.W.: Prinzipielle und aktuelle Aspekte der Produktivgenossenschaften, in: Kramer, J.W./Eisen, A. (Hrsg.): Genossenschaften und Umweltveränderung, Münster 1997, S. 105.

² ebenda S. 111.

Häufig, und damit nähern wir uns wieder dem Thema "Beschäftigung", entstanden Produktivgenossenschaften auch im Gefolge von Konkursen oder Betriebsschließungen, bei denen entweder sog. Fortführungsgesellschaften bestimmte Produktionsprozesse oder Betriebsteile und damit Arbeitsplätze weiterführten oder bei denen sich aus dem ehemaligen Arbeitsstamm eine Initiative zur Selbsthilfe entwickelt. Eines dieser Beispiele ist die TEA, eine Genossenschaft, die 1993 in Nürnberg als Eigeninitiative von Arbeitslosen gegründet wurde (TEA steht hier für Technologie Entwicklung Anwendung). Als die Firma Triumph Adler Mitte 1993 die Entwicklung und die Produktion einstellte, wurden im Entwicklungsbereich ca. 400 Mitarbeiter arbeitslos. Aus dieser Gruppe heraus fanden sich Mitglieder, die das Schicksal in die eigenen Hände legen wollten. Nach einem halben Jahr Vorbereitungszeit fand bereits die Gründungsversammlung statt. Begonnen wurde mit Schulungen in den klassischen Feldern wie Standardanwendungen auf dem PC. Aus diesen Schulungen heraus hatte man erste Einnahmen und 1994 konnten bereits zwei der Mitglieder festangestellt werden, während die anderen zurarbeiteten. Ende 1995 hatte die Genossenschaft bereits 18 und heute bereits 27 Angestellte, davon sind 21 Mitglieder der Genossenschaft. Die Genossenschaft entwickelt sowohl elektronische Komponenten (Hardware) als auch Software und Programmierung für die verschiedensten Bereiche. Als neues Feld wird das Geschäftsfeld Qualitätsmanagement bearbeitet, also Beratung, Umsetzung, Betreuung und Vorbereitung zur Zertifizierung nach DIN ISO 9000. Der Umsatz beläuft sich in 1997 schon auf 2,5 Mio DM.

Aber auch Eigeninitiativen von Arbeitslosen, die nicht notwendigerweise aus einer Stammebelegschaft eines geschlossenen Betriebes hervorgehen, bildeten Grundlagen für das Entstehen von Produktivgenossenschaften. So wurde im September diesen Jahres in Chemnitz von arbeitslosen Ingenieuren die Ingenieur DienstLeistungen eG gegründet. 15 Ingenieure wollen hier zukünftig u.a. CAD-Leistungen anbieten und Zertifizierungen im Qualitäts- und Umweltmanagement beratend begleiten.

Es gibt also positive Beispiele, wenn auch Einzelbeispiele. Warum haben wir dann doch nur 30 Genossenschafts-Neugründungen pro Jahr in Deutschland? Ein Aspekt dürfte sein, daß zwar die Genossenschaft sehr bekannt ist (man denke an die 20 Millionen Mitglieder), die Vorzüge der Rechtsform dürften jedoch noch nicht verbreitet bekannt sein. Die Berater bei Unternehmens-Neugründungen empfehlen darüberhinaus viel zu wenig die Genossenschaft als Rechtsform, z.T. auch deshalb, weil

bei der Genossenschaft eine Pflichtmitgliedschaft im Genossenschaftsverband besteht und dieser Verband dann auch die Prüfungs- und Beratungsaufgaben wahrnimmt (also eine Konkurrenz zu den beratenden und prüfenden Berufen darstellt).

Münkner setzte sich mit der Frage auseinander, ob es denn der rechtliche Rahmen der Genossenschaften sei, der einem verbreiteteren Entstehen von solchen Selbsthilfeinitiativen in Form von Genossenschaften entgegensteht. Er konstatiert: " In Deutschland fehlt ein einfacher und flexibler Rechtsrahmen für selbstverwaltete Unternehmen kleiner Gruppen (5-10 Personen), die ihre Chancen am Markt durch gemeinsame Einrichtungen und Aktivitäten erhöhen und Arbeitsplätze für ihre Mitglieder schaffen oder sichern wollen". Die eingetragene Genossenschaft sieht er als Folge zahlreicher Novellen zu sehr an den Bedürfnissen von Großgenossenschaften orientiert, so daß dieser Rechtsrahmen für kleine Genossenschaften und Produktivgenossenschaften nicht mehr optimal geeignet ist. Er sieht insbesondere die repräsentative Mitgliederdemokratie, die autonome Leitung des Unternehmens, sowie die den Aktiengesellschaften angenäherten Regelungen bezüglich des Managements, des Rechnungswesens und der Finanzierung als die wesentlichen Hemmnisse.

Seine Schlußfolgerung: "Unter heutigen rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen wären viele der kleinen Genossenschaften in der Mitte des vorigen Jahrhunderts wahrscheinlich nicht entstanden". Er verweist explizit auf das österreichische Genossenschaftsrecht, das bereits seit längerem eine wichtige Sonderregel für kleine Genossenschaften habe (kein Aufsichtsrat, zwei Gründungsmitglieder ausreichend). Er fordert daher Regeln, die es auch einer Gruppe von 3 und mehr Personen bereits erlauben, einen Gemeinschaftsbetrieb zu errichten, eine Senkung des Gründungs- und Organisationsaufwandes sowie der Prüfungs- und Beratungskosten, die steuerliche Begünstigung von Produktivvermögen und unteilbaren Rücklagen.

Schlußfolgerung aus dem bisher Gesagten:

Die Genosschaftsorganisation ist mit einer halben Million Beschäftigter kein zu vernachlässigender Faktor am Arbeitsmarkt in Deutschland. Die Rolle der Genossenschaften bei einem Prozentanteil von 1,7% an der Gesamtbeschäftigung in Deutschland darf jedoch auch nicht überzeichnet werden.

Genossenschaftsbanken werden, wie auch die anderen Bankengruppen, ihren Personalbestand merklich reduzieren müssen. Aus dem Förderauftrag alleine heraus kann keine Bedingung für einen bestimmten, nämlich höheren Beschäftigungsstand per se in Genossenschaftsbanken abgeleitet werden.

Eine Genossenschaft dient einzig und allein den privaten Interessen und Zielen ihrer Mitglieder. Sie dient der wirtschaftlichen Förderung ihrer Mitglieder, ist diesen verpflichtet und muß sich im Wettbewerb behaupten, um im Sinne ihrer Mitglieder förderfähig zu bleiben. Sie haben keine sozial- und gesellschaftspolitischen Zielsetzungen, auch nicht das Ziel, Arbeitsplätze zu schaffen. Und wo sie das tun, tun sie das einzig und allein aus der Verpflichtung ihren Mitgliedern gegenüber.

Die genossenschaftliche Organisationsform bietet prinzipiell einen Rahmen für Selbsthilfeinitiativen von Arbeitslosen. Dafür müssen jedoch in Deutschland eine Reihe von gesetzlichen Verbesserungen vorgenommen werden. Diese Beiträge können jedoch immer nur - und hier muß man sich einfach bescheiden, will man nicht das Selbstverständnis der Genossenschaften in Frage stellen - einzelne kleine Beiträge für die Lösung individueller Probleme der Arbeitslosigkeit sein, sie können nicht einen Beitrag zur Lösung der Massenarbeitslosigkeit sein.

Beschäftigungspolitische Akzente von Genossenschaften im Österreichischen Genossenschaftsverband (Schulze-Delitzsch) - ÖGV

KR DDr. Hans Hofinger, Verbandsanwalt des Österreichischen Genossenschaftsverbandes (Schulze-Delitzsch)

1. Entwicklung der Beschäftigung in Europa

“Wer sich in schlechten Zeiten den Staat ins Boot holt, wird ihn in guten Zeiten kaum mehr vom Steuer verdrängen.” (Walter Scheel)

1.1. Arbeitslosigkeit in Europa - ein Rückblick¹

Ein Rückblick auf die Entwicklung in Europa zeigt, daß die Arbeitslosigkeit in drei großen Wellen angestiegen ist: In der Wirtschaftskrise Mitte der siebziger Jahre, in jener zu Beginn der achtziger Jahre und zu Beginn der neunziger Jahre.

Die drei großen Rezessionen der letzten dreißig Jahre stehen in engem Zusammenhang mit - zumindest im nachhinein betrachtet - markanten Fehlentscheidungen der internationalen Wirtschaftspolitik, die als Koordinierungsversagen beschrieben werden können. Dies gilt sowohl für den Zusammenbruch des internationalen Währungssystems von Bretton-Woods und den darauffolgenden “ersten Ölpreisschock” als auch für den Übergang zum Monetarismus Ende der siebziger Jahre oder der Hochzinspolitik der deutschen Bundesbank und das Versagen der europäischen Wirtschaftspolitik in den neunziger Jahren.

Vor allem am Beispiel der jüngsten Entwicklung in Europa ist ersichtlich, welche große Bedeutung der mangelnden und mangelhaften Koordination der Wirtschaftspolitik für die wirtschaftliche Entwicklung zukommt.

¹ Vgl. Marterbauer, M.: Wege zur Vollbeschäftigung, nationalstaatliche Modelle und die europäische Dimension, WIFO-Vorträge, Nr. 79, Wien 1998.

1.2. Koordinierte Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Europa

Beschäftigung ist in Europa seit dem EU-Sondergipfel von Luxemburg im November 1997 eine Angelegenheit von gemeinsamen Interesse. In der EU sind derzeit insgesamt rund 18 Millionen Menschen arbeitslos, in Österreich sind es rund 230 Tausend.

Mittlerweile haben alle Mitgliedstaaten der Gemeinschaft nationale Aktionspläne (NAPs) geschnürt und sich zu einer aktiven Beschäftigungspolitik bekannt.

Das Hauptaugenmerk liegt auf den Säulen:

- * Beschäftigungsfähigkeit,
- * Unternehmergeist,
- * Anpassungsfähigkeit,
- * Chancengleichheit.

Bisher verzichteten die meisten Länder darauf, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen sowie quantifizierbare beschäftigungspolitische Ziele festzulegen, an denen der Erfolg oder Mißerfolg der Maßnahmen gemessen werden könnte.

2. Beschäftigung in Österreich²

Im europäischen Vergleich ist die Situation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt nach wie vor vorbildhaft. Die Arbeitslosenquote erreicht mit 4,5% das zweitniedrigste Niveau der EU-Länder, die Beschäftigungsquote liegt zusammen mit Dänemark und Schweden an der Spitze. Österreich weist die niedrigste Jugendarbeitslosigkeit (6%) und - nach Schweden - die zweitniedrigste Langzeitarbeitslosigkeit der EU auf. Ein Viertel der Arbeitslosen ist länger als ein Jahr ohne Job.

Dennoch wird Kritik an der Arbeitsmarktsituation in Österreich laut: Die Arbeitslosenquote weist in die falsche Richtung, Vollbeschäftigung stellt nicht mehr - wie noch in den siebziger Jahren - das wichtigste Ziel

² Vgl. Marterbauer, M.: Wege zur Vollbeschäftigung, nationalstaatliche Modelle und die europäische Dimension, WIFO-Vorträge, Nr. 79, Wien 1998.

der Wirtschaftspolitik dar, versteckte Arbeitslosigkeit spielt eine erhebliche Rolle, aktive Arbeitsmarktpolitik hingegen nicht.

Österreich hat mit der Vorlage seines NAPs endlich Abschied genommen von seiner traditionellen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und sich bereit erklärt, sich dem internationalen Mainstream der Flexibilisierung, Deregulierung und Liberalisierung anzuschließen. Aus Sicht der österreichischen Schulze-Delitzsch-Genossenschaften ist das ein erster Schritt in die richtige Richtung.

3. Neue Rahmenbedingungen für Beschäftigung in Österreich

Wie bereits Dr. Boschert ausführte, sollen und können Genossenschaften nicht beschäftigungspolitische Akzente setzen, denn sie sind laut § 1 GenG zur Förderung des Erwerbs und der Wirtschaft ihrer Mitglieder verpflichtet.

Vom Standpunkt der österreichischen Schulze-Delitzsch-Genossenschaften läßt sich das Thema dieser Veranstaltung daher vielmehr von der wirtschaftspolitischen Seite und weniger aus sozialpolitischer Sicht beleuchten.

3.1. Flexibilisierung - Deregulierung - Liberalisierung

Von der Förderung der mittelständischen Wirtschaft und vor allem von der Erhöhung der Selbständigenquote, die derzeit in Österreich nur bei 6,6% liegt, während sie im EU-Durchschnitt 12,7% beträgt, verspricht sich die österreichische Bundesregierung erhebliche Beschäftigungseffekte.³

Auch die Arbeitsgruppe BEST (Business Environment Simplification Task Force) stellte den Satz "Kleine und mittlere Unternehmen sind die Grundlage für die wirtschaftliche Stärke der Europäischen Union" an den Beginn ihres im Frühjahr 1998 vorgelegten Berichtes. Die österreichische Ratspräsidentschaft hat die Verbesserung der Rahmenbedingungen für KMU und das Handwerk zu einem ihrer wirtschaftspolitischen Schwerpunkte erklärt und gemeinsam mit der Kommission am 21./22.

³ Vgl. Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung, Positionspapier der Wirtschaftskammer Österreich, Wien 1998, S. 2.

September in Baden das Europäische Forum "KMU in der Wachstumsphase - Schlüsselfaktoren zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit" veranstaltet.

Im "Badener Protokoll" zur Zukunft der europäischen Politik wurde festgehalten, daß ein Unternehmensumfeld geschaffen werden muß, welches sowohl der Gründung neuer Unternehmen als auch der Schaffung der Arbeitsplätze in bereits bestehenden Unternehmen förderlich ist. In dieser Stellungnahme wurde allerdings klar festgehalten, daß Förderungen etwa im Forschungs- und Innovationsbereich oder auch im Zusammenhang mit Unternehmensgründungen zwar eine wertvolle und stimulierende Hilfe sein können, in keinem Fall aber ein adäquater Ersatz für unzureichende Rahmenbedingungen darstellen.

3.2. Zurück zum "magischen Vieleck der Wirtschaftspolitik"?

In Österreich wurde unter wirtschaftlicher Stabilität - im Unterschied zur aktuellen Auffassung in Europa - immer eine stabile Konjunkturentwicklung, Vollbeschäftigung und soziale Stabilität, Preis- und außenwirtschaftliche Stabilität verstanden. Der Arbeitsmarkt wurde durch eine - vor allem im letzten Jahrzehnt merkliche - Ausweitung der öffentlichen Beschäftigung reguliert. Zwei Drittel des Beschäftigungsanstieges erfolgten in diesem Zeitraum im öffentlichen Sektor im weiteren Sinn. Das hängt auch damit zusammen, daß die dynamischen Dienstleistungsbereiche - Ausbildung, Gesundheit, Pflege - primär von Seiten des öffentlichen Sektors zu Verfügung gestellt werden.⁴

Professor Laurinkari hat anhand der dynamischen Entwicklung des Genossenschaftswesens in Finnland - gerade in diesen Bereichen - aufgezeigt, daß sich Genossenschaften dazu eignen, derartige Dienstleistungen auch privat bereitzustellen. Eine Ausgliederung öffentlicher Dienstleistungen in den Bereichen Ausbildung, Gesundheit und Pflege und deren Organisation in Form von Genossenschaften - ähnlich dem finnischen Modell - könnte auch in Österreich dazu beitragen, den Anteil der öffentlich Beschäftigten von derzeit 21% zu verringern.

⁴ Vgl. Marterbauer, M.: Wege zur Vollbeschäftigung, nationalstaatliche Modelle und die europäische Dimension, WIFO-Vorträge, Nr. 79, Wien 1998.

Obwohl auch der deutsche Sachverständigenrat dringend eine Verbesserung der Angebotsbedingungen u. a. über eine entsprechende Liberalisierung der Rahmenbedingungen sowie Verwaltungsvereinfachungen fordert, wird seit der deutschen Kanzlerwahl auch aus dem Saarland u. a. der Ruf nach Schaffung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor laut, um die Beschäftigung anzukurbeln. Angesichts der nunmehr 9 sozialdemokratischen Regierungen in der EU, die unter starkem Zugzwang stehen, ein bedenklicher Aufruf.

3.3. Forderungen des Österreichischen Genossenschaftsverbandes (Schulze-Delitzsch) - ÖGV

Im Interesse seiner Mitglieder lehnt der ÖGV eine Rückkehr zum "magischen Vieleck der Wirtschaftspolitik" entschieden ab.

Den Prinzipien der Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung, der österreichischen Schule der Nationalökonomie folgend, vertrauen Schulze-Delitzsch-Genossenschaften der Wachstumsdynamik des Marktes. Denn Selbsthilfe heißt Privatinitiative und Privateigentum, Selbstverwaltung heißt Demokratie und Selbstverantwortung bedeutet Einstehen müssen für sein Handeln.

Schulze-Delitzsch hatte bereits vor rund 150 Jahren in der Förderpolitik des Preußischen Beamtenstaates die Bedrohung für den unabhängigen Unternehmer erkannt. Seinen Prinzipien folgend, kann Beschäftigung langfristig nur durch die Stärkung der Angebotskräfte überwunden werden.

Die Forderungen des ÖGV entsprechen daher weitgehend jenen, die die Kommission an den Rat bzw. der Sachverständigenrat an die Träger der Wirtschaftspolitik richten:

- * eine zumindest mittelfristige Finanzpolitik, mit einem glaubwürdigen Programm zur Abgabentlastung einerseits und der Budgetkonsolidierung andererseits
- * eine Steuerreform, in der Anreize für Leistung, Investitionen und unternehmerische Aktivität gesetzt werden
- * Reformen im Bereich der Sozialversicherung sowie den Bereich kollektiver Zwangsvorsorge auf das notwendige Maß zu beschränken und mehr Raum für selbstverantwortliche Eigenvorsorge zu schaffen

- * im Bereich der Arbeitswelt eine stärkere Flexibilisierung und Mobilisierung voranzutreiben
- * eine Entlastung von bürokratischen Vorschriften und damit verbunden von den verschiedenen Beauftragten
- * die Geldpolitik der Europäischen Zentralbank auch in Zukunft an stabilitätspolitischen Erfordernisse zu orientieren.

Der Umsetzung der geforderten Maßnahmenpakete stehen die Vertreter der Wirtschaftspolitik in den Mitgliedstaaten der EU allerdings mit gemischten Gefühlen gegenüber:

“Manche halten den Unternehmer für einen rühdigen Wolf, den man totschiagen müsse; andere meinen, er sei eine Kuh, die man ununterbrochen melken könne; nur wenige sehen in ihm ein Pferd, das den Karren zieht”.

Dieses Zitat von Winston Churchill hat nichts an Aktualität eingebüßt.

Der ÖGV kämpft im Rahmen seiner Funktion als Interessenvertreter der Österreichischen Volksbanken und Waren-, Dienstleistungs- und Produktivgenossenschaften auf nationaler und europäischer Ebene für die Verbesserung der Rahmenbedingungen im Sinne seiner Mitglieder - der selbständigen Unternehmer kleiner und mittlerer Betriebe.

4. Die aktuelle Situation - Trends

Ganz Europa setzt und hofft auf die Wirtschaftskraft der KMU. Betrachtet man allerdings die bestehenden Rahmenbedingungen, reflektieren sie die Wirtschaftsstrukturen einer Industriegesellschaft. Die Bedürfnisse einer immer stärker KMU-dominierten Dienstleistungsgesellschaft werden immer noch nicht entsprechend berücksichtigt.

Folgende Entwicklungstrends sind Ausfluß der Rahmenbedingungen, die für die kapitalistische Industriegesellschaft geschaffen worden waren:

- * Große, internationale Unternehmen bauen Mitarbeiter zunehmend ab und zahlen immer weniger Steuern.

- * Kleine und mittlere Unternehmen, die überdurchschnittlich zu Wachstum und Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen, werden von Steuerlast und bürokratischen Hemmnissen erdrückt. Die Insolvenzstatistik spricht für sich.

Obwohl der Europäische Rat von Amsterdam im Juni 1997 die Weiterführung der SLIM-Initiative (Simpler Legislation for the Single Market) beschlossen hat, wird auf die effektive Umsetzung der

- * Verbesserung des Regelwerkes
- * unternehmerfreundlicheren institutionellen Rahmenbedingungen in Verbindung mit
- * Verwaltungsvereinfachungen und Verwaltungsreformen

noch länger zu warten sein. Angesichts der aktuellen Situation ist es um den fruchtbaren Boden - den freien Markt -, den Genossenschaften brauchen, um zu entstehen, in Österreich nicht allzu gut bestellt.

Als Arbeitgeber unterscheidet der Schulze-Delitzsch-Verbund zwei Gruppen:

- * die gewerblichen Kreditgenossenschaften, die Volksbanken
- * die Waren-, Dienstleistungs- und Produktivgenossenschaften

Im Folgenden soll kurz auf personalpolitische Maßnahmen in den einzelnen Gruppen eingegangen werden.

5. Kreditgenossenschaften - der Volksbanken-Finanzverbund

Im Bankwesen werden derzeit Thesen aufgestellt, wonach 20-25% der Mitarbeiter in den nächsten Jahren abgebaut werden sollen. Als Gründe werden vielfach angeführt:

- * die Einführung des EURO
- * Fusionen
- * Automatisierung
- * Selbstbedienungsstrategien
- * verschärfter Wettbewerb und
- * Globalisierung

Dieser allgemeinen Aussage über die Entwicklung der Beschäftigung im Bankensektor können die österreichischen Volksbanken die Strategie der Kundenpartnerschaft entgegenhalten, in welcher der Mitarbeiter eine zentrale Bedeutung besitzt.

Aus den drei strategischen Möglichkeiten, die nach Treacy/Wiersema⁵ Unternehmen zur Marktführerschaft verhelfen:

- * Kundenpartnerschaft,
- * Kostenführerschaft und
- * Innovationsführerschaft,

haben die Volksbanken die Strategie der Kundenpartnerschaft gewählt und das auch in ihrem Leitbild 2005⁶ beschlossen.

Für den Beschäftigungsstand der Volksbanken und Verbundunternehmen bedeutet die Strategie verstärkten Einsatz und insbesondere Entwicklung von Humanressourcen in den Bereichen Beratung und Betreuung.

Wie Präsident Ortner im Rahmen seiner Ansprache zu 125 Jahre ÖGV im Juni 1997 ausführte, gewährleistet diese Strategie zumindest die Erhaltung des Standes der Beschäftigung im Sektor.⁷ Obwohl mit der Einführung des Euro und dem damit verbundenen Wegfall des Wechselgeschäfts sowie der zunehmenden Automatisierung im Back-Office-Bereich und Vertrieb zwar Arbeitsplätze zunehmend verloren gehen, werden neue, höher qualifizierte Arbeitsplätze im Sektor geschaffen. Partnerschaft entwickelt sich schließlich zwischen Menschen und nicht zwischen Mensch und Maschine. Das Potential und die persönliche Qualität der Volksbanken-Mitarbeiter bestimmen daher die erfolgreiche Umsetzung der gewählten Strategie.

Dazu gehören lebenslanges Lernen, Mobilität und Flexibilität seitens der Mitarbeiter sowie ein entsprechendes Aus- und Weiterbildungsangebot, das im Volksbanken-Verbund die Volksbankenakademie sicherstellt, aber auch eine flexiblere Gestaltung der Kollektivverträge, die u.a.

⁵ Treacy/Wiersema: Marktführerschaft, Wege zur Spitze, Frankfurt a. Main/New York 1995.

⁶ Vgl. dazu Hofinger, H.: Volksbanken-Leitbild 2005, in "Die Gewerbliche Genossenschaft" 4/98, S. 30f.

⁷ Vgl. Ortner, G. in "Die Gewerbliche Genossenschaft", Sondernummer, 125.

die Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens ermöglichen.

Um dem hohen Produkt- und Dienstleistungsanspruch der Mitglieder/Kunden der österreichischen Volksbanken zu entsprechen, gilt es, die Mitarbeiter zu Unternehmern werden zu lassen. Erst wenn es gelingt, daß sich jeder Mitarbeiter mit dem Förderauftrag identifiziert, Kundenpartnerschaft zu seinem persönlichen und ureigenen Anliegen macht, wird es den Volksbanken gelingen, ihr Ziel zu erreichen.

Ihre Bereitschaft zu mehr Mobilität und Flexibilität haben 1997 fast alle Mitarbeiter der Volksbanken Gruppe bewiesen, als sie sich im Bereich der sozialen betrieblichen Vorsorge für den Eintritt in die Pensionskasse ausgesprochen haben. Das Bildungsbewußtsein der Mitarbeiter der Volksbanken spiegeln u.a. die Teilnehmerzahlen an den Bildungsveranstaltungen der Volksbankenakademie wieder. 5.200 Mitarbeiter buchten die rund 350 zur Auswahl stehenden Seminare.

In den letzten Jahren konnte die Volksbankengruppe die Zahl ihrer Mitarbeiter von 3.200 auf 5.000 steigern, dazu kamen noch rund 1.000 Beschäftigte in den Tochtergesellschaften der Österreichischen Volksbanken AG (ÖVAG), in den ehemaligen "Kronländern".

6. Waren-, Dienstleistungs und Produktivgenossenschaften

6.1. Zu den Genossenschaften

Der ÖGV verzeichnet zwar jedes Jahr Neugründungen im gewerblichen Bereich, von einem Gründungsboom wie in Finnland, wie ihn Professor Laurinkari darstellte, kann allerdings nicht berichtet werden.

Dennoch stellen die insgesamt 97 Genossenschaften der Gruppe Ware mit 5.671 Mitarbeitern einen unübersehbaren Beschäftigungsfaktor dar.

Allein die ADEG Gruppe hat im vergangenen Jahr insgesamt 270 neue Lehrlinge aufgenommen und bereits Jahre vor der Lehrlingsinitiative der Bundesregierung ein Lehrlingsprogramm erstellt, das die Berufsausbildung ergänzt.

Die Genossenschaften im ÖGV tragen aber auch indirekt zur Beschäftigung bei, indem sie kleine und mittlere Unternehmen fördern.

Die Dynamik des internationalen Wettbewerbes stellt gerade heute wieder an KMU erhebliche Anforderungen, die aufgrund fehlender Fachspezialisten und fehlender interner Stabstellen oft nicht mehr erfüllt werden können. In diesem Zusammenhang sind sie besonders auf Kooperation mit externen Know-How-Anbietern und Unternehmen angewiesen.⁸

Ein mittelständischer Unternehmer hat heute vielfach nur mehr zwei Möglichkeiten, um als Selbständiger am Markt zu überleben:

- * er findet eine Nische oder
- * er kooperiert.

Die Genossenschaft bietet eine Vernetzung kleiner selbständiger Betriebe in einer flachen Hierarchie. Das Netzwerk ermöglicht es dem Unternehmer

- * früher Trends zu erkennen und
- * rascher auf Nachfrageänderungen zu reagieren.

Die Genossenschaft übernimmt für ihre Mitglieder jene Bereiche, in denen Größe zählt. Gemeinsam gelingt es den Unternehmern über die Genossenschaft Skalenerträge zu realisieren, Fachspezialisten zu engagieren und fehlende interne Stabstellen in der Genossenschaft einzurichten. Die Genossenschaft bietet Marktmacht und fungiert als Know-How-Provider bzw. Franchise-Partner.

In 97 Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften nutzen rund 21.500 Unternehmer aus fast allen Branchen des Handwerks und des Gewerbes die Vorteile der Kooperation. Die genossenschaftlichen Betriebe alleine sichern rund 5.700 Arbeitsplätze.

Jahrgang, S. 34.

6.2. KMU als Mitglieder der Genossenschaften

Den überwiegenden Teil der Arbeitsplätze stellen die große Anzahl der Mitgliedsunternehmen der Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften, wie der ADEG-Kaufmann, der Intersport-Fachhändler, der Elektrofachhändler, der Gewußt-wie-Drogerist, der Fachoptiker oder Apotheker, um nur einige Detaillisten mit Namen zu nennen.

Aber auch viele Handwerker und Gewerbetreibende, wie Fleischer, Bäcker und Konditoren, Maler, Tischler und Dachdecker, Baumeister, Werkzeug- und Büchsenmacher können Arbeitsplätze nur dann sicherstellen, wenn sie sich gemeinsam, über die Genossenschaft, Vorteile wie Großunternehmen verschaffen.

Auch im Bereich Dienstleistung zählt die gemeinsame Organisation verschiedenster betrieblicher Teilbereiche, in der Genossenschaft, die u.a. Ärzte, Hoteliers und Gastwirte oder Taxiunternehmer im Wettbewerb stärken.

7. Der genossenschaftliche Bildungsauftrag

Aus Tradition wird der Entwicklung der Humanressourcen in Schulze-Delitzsch-Genossenschaften ein hoher Stellenwert beigemessen, denn "das genossenschaftliche Prinzip war und ist immer mit einem Bildungsauftrag verbunden"⁹.

Qualifikation erhöht die Beschäftigungsfähigkeit und lebenslanges Lernen trägt zur Sicherung des Arbeitsplatzes bei. Hinsichtlich der Umsetzung des genossenschaftlichen Förderauftrages kommt dem Mitarbeiter, neben den Mitgliedern und Managern, zentrale Bedeutung zu. Insbesondere bei Großgenossenschaften sind die Mitarbeiter mehr als die Manager oft die direkten Ansprechpartner, die oft besser wissen, wo bei den Mitgliedern vor allem bei Service- und Beratungsdienstleistungen "der Schuh drückt"¹⁰.

⁸ ENSR - European Network of Small Business Research 1997.

⁹ Brazda, J.: Genossenschaftliches Bildungswesen, in: Laurinkari, J. (Hrsg.): Genossenschaftswesen, Hand und Lehrbuch, München 1990, S. 138.

¹⁰ Vgl. Männicke, A.: Mitarbeiter-Mitbestimmung in Genossenschaften aus betriebswirtschaftlicher Sicht, in: Laurinkari, J. (Hrsg.): Genossenschaftswesen, Hand und Lehrbuch, München 1990, S. 177.

Neben den Volksbanken besitzen auch ADEG und Intersport eigene Bildungseinrichtungen.

Die beiden Einkaufsgenossenschaften bieten auch eigene Lehrlingsprogramme an. Pro Jahr nehmen 600 Lehrlinge bei Intersport das Angebot wahr.

7.1. Aus- und Weiterbildung bei ADEG

Bei ADEG-Kaufleuten, ADEG-Eigengeschäften sowie in den Großhandelsbetrieben der Gruppe erlernen in Summe rund 800 Jugendliche ihren Beruf.¹¹

Um den Berufsstart zu ermöglichen, bzw. das fachliche Fortkommen der Lehrlinge zu fördern, gibt es die ADEG-Lehrlingstage. Entsprechend dem jeweiligen Lehrjahr werden die Jugendlichen mit speziellen Fragen bzw. Herausforderungen des Berufs in Berührung gebracht und zielgenau geschult. Der Kommunikation in all ihren Facetten sowie der Teamarbeit wird bereits im ersten Lehrlingstreff große Aufmerksamkeit geschenkt. Der Lehrlingstreff 2 darf als extrem praxisorientiert angesprochen werden und im dritten Lehrlingstreff wird nicht zuletzt die Lehrabschlussprüfung vorbereitet.¹²

ADEG bietet Nachwuchskräften und Marktleitern auch die Möglichkeit, sich gezielt auf die Selbständigkeit vorzubereiten. Nach einem sechsmonatigen Programm mit vorgegebenem Ausbildungsplan haben die Absolventen die Möglichkeit, einen ADEG-aktiv-Markt als selbständiger Kaufmann zu führen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, eine Partnerschaft im Rahmen des ADEG-Kooperationsmodelles einzugehen. Es beinhaltet u.a.

- * Existenzgründungsberatung
- * betriebswirtschaftliche Beratung
- * Trainingsmaßnahmen sowie
- * finanzielle Förderungen.

Beide Modelle laufen seit 5 Jahren mit jeweils 45 Absolventen.

¹¹ Vgl. ADEG Kaufmann X/98.

¹² Vgl. ADEG Kaufmann X/98.

8. Schlußbemerkung

Der ÖGV würde begrüßen, wenn möglichst rasch ein Rahmen, der den Forderungen des ÖGV zur Stärkung der mittelständischen Wirtschaft entspricht, geschaffen wäre, der selbständigen Existenzen entgegenkommt. Vielleicht wird es dann auch in Österreich gelingen, ähnlich wie in Finnland, im Bereich der neuen Dienstleistungen wieder stärkere Impulse im österreichischen Genossenschaftswesen zu setzen.

Die Genossenschaften sind u.a. auch ein Garant dafür, daß nicht nur das Kapital, sondern vor allem der Mensch die Bahnen der Wirtschaft wie der Gesellschaft steuert. In diesem Sinne möchte ich meinen Vortrag mit einem Zitat Schulze-Delitzschs beschließen:

“Auf der Freiheit, verbunden mit der Verantwortlichkeit für deren Gebrauch, beruht die gesunde Existenz des Einzelnen, wie der Gesellschaft.”

Die sicherste Methode die Zahl der Beschäftigten zu steigern, ist den Wohnbau zu fördern

Generaldirektor Dr. Herbert Ludl, Mitglied der Verbandsleitung des Österreichischen Verbandes gemeinnütziger Bauvereinigungen-Revisionsverband

Vorweg ist festzustellen, dass auch die Kunden der gemeinnützigen Bauvereinigungen und erst recht jene 343.842 Mitglieder und Eigentümer der Wohnbaugenossenschaften in Österreich ein beträchtliches Potential an Betroffenen der jeweiligen Beschäftigungssituation in diesem Lande darstellen und schon aus diesem Grunde die Themenstellung der Podiumsdiskussion für uns außerordentlich wichtig ist.

Unsere Bauvereinigungen sind Arbeitgeber von 4.645 Mitarbeitern und bei einer etwas weniger hinterwäldlerischen Betrachtungsweise als dies derzeit in Österreich der Fall ist, ließen sich anstelle der stetig geringer werdenden Zahl von Hausbesorgern, sehr gut neue beschäftigungsintensive Dienstleistungsbereiche rund um das Wohnen erschließen, etwa durch das Schaffen eines modernen Berufsbildes von Hausbetreuern. Auch die Entdeckung des Wohnortes als Ort der Konsumation von Dienstleistungen und Waren steht arbeitsplatzschaffend erst noch bevor.

Nützlingle aktiver Beschäftigungspolitik

Der Stellenwert der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs als "Nützling" einer aktiven Beschäftigungspolitik kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden, wobei man die gemeinnützigen Bauvereinigungen zweckmäßigerweise in einem funktionalen Zusammenhang mit der staatlichen Wohnbauförderung und den durch diese Förderung ermöglichten Wohnhausneubau sehen sollte. Spezielle, genossenschaftspezifische, beschäftigungspolitische Akzente hingegen sind bei der Wohnungswirtschaft kaum oder nur in Spurenelementen feststellbar.

Die volkswirtschaftlichen Daten des Bausektors zeigen, dass er bei steigender Tendenz einen Anteil von etwa 9% aller Arbeitsplätze in Österreich bereitstellt. Der Anteil des Bausektors am österreichischen Bruttoinlandsprodukt, somit der Anteil der Bauleistung am BIP beträgt 7,5%. Dem Wohnbau - mit einem Anteil von 36% am Bausektor und 25% an der Bauproduktion - kommt innerhalb dieses Sektors eine Schlüsselrolle zu.

Investitionen in den Wohnbau induzieren ein hohes Volumen an gesamtwirtschaftlicher Produktion

Der Wohnbau ist nicht nur als Konjunkturmotor unverzichtbar, sondern Entscheidungsträgern gerade auch wegen seiner beschäftigungspolitischen Auswirkungen sehr anzuempfehlen. Er hat eine hohe Multiplikatorwirkung, löst geringe Direktimporte aus und hat einen beachtlichen Beschäftigungsmultiplikator. So lösen 1 Mrd. ATS 1,51 Mrd. ATS an inländischer Produktion aus (der Wohnbau-Multiplikator ist 1,51). Verglichen mit dem Multiplikator des Konsums mit 1,31 oder jenem von Ausrüstungsinvestitionen mit 0,75 ein geradezu vorzüglicher Wert. In der Bauwirtschaft selbst hat ja nur der Tiefbau mit 1,6 einen höheren Multiplikator, selbst der allgemeine Hochbau liegt mit 1,47 bereits knapp darunter.

Der Anteil an Direktimporten wiederum liegt beim Wohnbau mit 6,72% deutlich unter jenem des Konsums mit 18,29% und jenem von Ausrüstungsinvestitionen mit 49,96%. Der Beschäftigungsmultiplikator schließlich, um zum eigentlichen Thema zu kommen, erreicht mit 1.810 Erwerbstätigen je 1 Mrd. ATS (WIFO 1992) einen deutlich besseren Wert, als dies beim Konsum mit 1.120 Erwerbstätigen und bei den Ausrüstungsinvestitionen mit 800 Erwerbstätigen je 1 Mrd. ATS der Fall ist.

Nichts vermag die Beschäftigung so verlässlich und ohne negative Nebenwirkungen anzukurbeln wie der genossenschaftlich-gemeinnützige Wohnbau

Die gemeinnützigen Bauvereinigungen haben 1997 in ihrer Gesamtheit österreichweit 22.000 Wohnungen mit einem Investitionsvolumen von 33 Mrd. ATS neu errichtet. Dies entspricht einem Anteil von einem Drittel an der gesamtösterreichischen Wohnbauproduktion. Der Anteil der Wohnbaugenossenschaften - die im gleichen Zeitraum 10.151 Wohnungen neu errichtet haben - an der gesamtösterreichischen Wohnbauproduktion, beträgt hingegen etwa 15%.

Aber auch der Wohnungsbestand der gemeinnützigen Bauvereinigungen ist eindrucksvoll beschäftigungsintensiv. Die Sanierungsinvestitionen im gesamtösterreichischen Bestand der gemeinnützigen Bauvereinigungen betragen 1997 beachtliche 5 Mrd. ATS, wobei hier die Beschäftigungsintensität noch um ein Drittel höher ist als im Neubau. Die gemeinnützigen Bauvereinigungen verfügten im gleichen Jahr österreichweit über einen Wohnungsbestand von 472.785 Wohnungen, wobei der rein genossenschaftliche Bestand 190.501 Wohnungen betrug, wel-

cher einem Anteil von etwa 14% der bewohnten Mietwohnungen in Österreich entspricht.

Eine Besonderheit der gemeinnützigen Bauvereinigungen ist die Baupflicht (§ 7 (5) WGG) und die beschäftigungswirksame Verwendungspflicht für das Eigenkapital. Kein anderes Unternehmen, und schon gar nicht gewerbliche Bauträger, kennen eine vergleichbare Zweckbindung des Vermögens, geschweige denn eine ähnlich altruistische Wiederinvestitionspflicht des erwirtschafteten Überschusses. Nur gemeinnützige Bauvereinigungen haben, ganz allgemein gesprochen, ihr Vermögen ausschließlich den Aufgaben des Wohn- und Siedlungsbaues zu widmen (§ 1 (1) WGG), und überdies ihr Eigenkapital (§ 7 (1) WGG) für gesetzlich konkret präzierte Hauptgeschäfte wie das Errichten von Wohnungen oder wie das Sanieren in größerem Umfang einzusetzen. Geschäfte von denen eines so beschäftigungsintensiv ist wie das andere. Das zumeist im Wege der offenen Selbstfinanzierung geschaffene Eigenkapital der gemeinnützigen Wohnbaugenossenschaften wird so auch für beschäftigungspolitisch relevante Zwecke nutzbar gemacht.

Nichts erhöht die Beschäftigung so wirksam wie das Zusammenwirken von Wohnbauförderung und gemeinnützigem, genossenschaftlichem Wohnbau

Verbindet man nun die Wohnbauförderung (24,5 Mrd. ATS jährlich an Bundesmitteln) mit der Wohnungsgemeinnützigkeit - häufig nehmen Entscheidungsträger bei ihren Entscheidungen ja noch darauf Bedacht, welcher Bauträger letztlich mehr zur Erhöhung des Gesamtnutzens beiträgt - dann kommt der Förderungszusicherung auch eine nachhaltig beschäftigungsfördernde Wirkung zu.

Die beschäftigungsfördernde Wirkung der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft lässt sich überdies gut quantifizieren. Von den 270.000 unselbständig Beschäftigten im Baubereich, diese Zahl entspricht wie erinnerlich einem Anteil von etwa 9% der Gesamtbeschäftigten in Österreich, lassen sich 45.000 bis 55.000 Beschäftigte unmittelbar auf die Tätigkeit der gemeinnützigen Bauvereinigungen zurückführen. Dieses Beschäftigungsniveau - entgegen einem erkennbaren Trend - aufrecht zu erhalten, wird und muss daher vorrangiges Ziel verantwortungsvoller Beschäftigungspolitik sein.