Wirtschaftlichkeit und soziale Eingliederung:

Ergänzung statt Gegensatz

Seit den Rezessionen von 1973/74 und 1980/81 ist Europa mit einer steigenden Zahl von Arbeitslosen konfrontiert. Diese schubweise Zunahme der Arbeitslosigkeit wurde durch die Rezession der Jahre 1992/93 erneut bestätigt. Heute liegt die offizielle Arbeitslosenrate in der Europäischen Union bei 11 Prozent. Luxemburg, obgleich mit drei bis vier Prozent nicht in ähnlich dramatischem Umfang betroffen wie andere EU-Staaten, sieht sich ebenfalls einer steigenden Anzahl Arbeitssuchender gegenüber.

Mit einem Territorium von 2.586 Quadratkilometern und 430.000 Einwohnern ist Luxemburg ein ausgesprochen kleiner Staat. Zieht man von einem beliebigen Punkt des Landes aus einen Kreis mit einem Radius von 50 Kilometern, landet man automatisch im Ausland. Die Inlandsbeschäftigung umfasst 230.000 Beschäftigte, wovon 68.000 Grenzpendler aus Frankreich, Belgien und Deutschland sind. 91 Prozent der Grenzpendler wohnen in einer Region, die einen Gürtel von ungefähr 45 Kilometer um das Land legt. FEHLEN ermittelt für die gesamte Region, unter Einbeziehung des Grossherzogtums, für 1993 eine Arbeitslosenquote von neun Prozent (Fehlen, 1995, S.7). Heute sind 6.000 Menschen in Luxemburg arbeitssuchend gemeldet, 3,2 Prozent der Erwerbsbevölkerung (1), während noch Anfang der 70er Jahre überhaupt keine Arbeitslosigkeit registriert wurde.

Die beschäftigungspolitischen Initiativen der öffentlichen Hand bei der Eingliederung Arbeitsloser konzentrieren sich derzeit in erster Linie auf den sog. zweiten Arbeitsmarkt. An dieser Tatsache ändert der im Anschluss an den *Conseil européen extraordinaire sur l'emploi* augearbeitete *Plan d'action nationale en faveur de l'emploi* (PAN) (2) nur wenig.

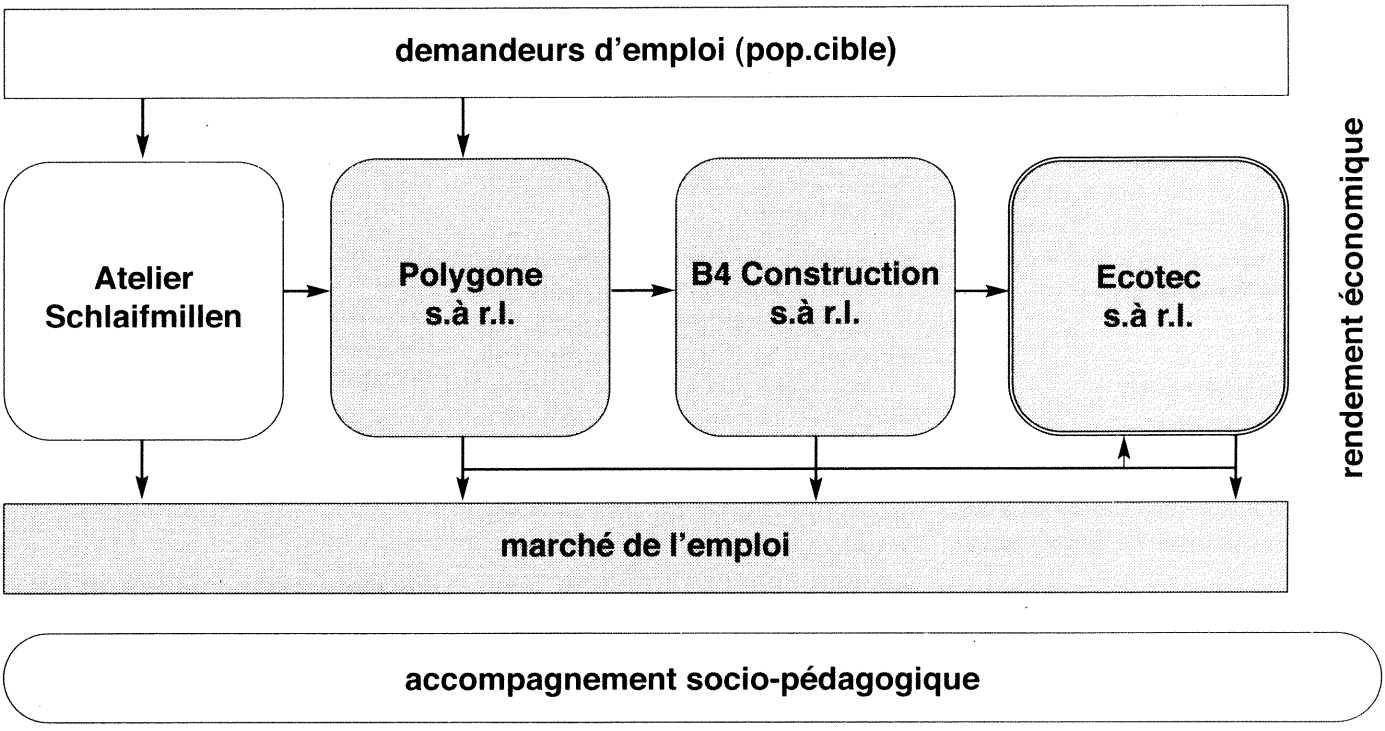
Für die Arbeitssuchenden bietet jedoch die Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt eine grundlegend andere Arbeitserfahrung, als in Unternehmen auf dem regulären Arbeitsmarkt. Für eine bestimmte Kategorie Arbeitssuchender mag ersteres eine adäquate Lösung sein, jedoch ist Vorsicht bei einer Verallgemeinerung dieser «Eingliederungsform» geboten, da sie, anstatt den Übergang in den regulären Arbeitsmarkt zu fördern, diesen, insofern über längere Zeit eine Unterforderung der Betreffenden stattfindet, auch behindern kann. Insbesondere bei jüngeren Arbeitssuchenden ist ein längerer 'Aufenthalt' auf dem zweiten Arbeitsmarkt soweit nur möglich zu vermeiden. Eine Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt, ggf. mit den notwendigen vorbereitenden und begleitenden Massnahmen muss auf jeden Fall prioritär sein.

Aufgrund dieser Überlegungen, beschreitet die asbl Inter-Actions in bezug auf ihre Eingliederungsaktivitäten seit Anfang der 80er Jahre einen eigenen Weg. Mit der Gründung eigenständiger Unternehmen, wie Polygone s.à.r.l. (*1981), B4 Construction s.à.r.l. (*1989) und Ecotec (*1994), die marktfähige Dienstleistungen anbieten, stellt diese Organisation Arbeitsplätze für schwer vermittelbare, jüngere Arbeitssuchende im regulären Arbeitsmarkt unter konkurrierenden Bedingungen bereit.

Die " Structure d'encadrement socio-économique (SESE) " von Inter-Actions

Die Arbeit, dh. die adäquat entlohnte Arbeit, nimmt eine zentrale Stelle im gesellschaftlichen Integrationsprozess ein. Über das Einkommen erlangt die grosse Mehrzahl der Menschen Zugang zu weiteren, für die Existenz notwendige Funktionen: Wohnen, Ausbildung, Versorgung (Nahrung, Bekleidung, Gesundheit) und Erholung, die zum Teil eng miteinander verbunden sind. Ohne eine ausreichend entlohnte Tätigkeit droht unausweichlich der soziale Abstieg und das Abgleiten in die Armut.

Inter-Actions bietet seit 1986 ein integriertes Konzept zur (Wieder-)eingliederung junger Arbeitssuchender bis 30 Jahre in den Arbeitsmarkt an. Letztere werden, wenn sie ein arbeitsmarktgerechtes Leistungsniveau erreicht haben, an andere (traditionelle) Betriebe weitergeleitet. Dieses Konzept beruht auf den bereits erwähnten Unternehmen, auf der sozialpädagogischen Betreuung, die von den Betrieben abgekoppelt ist und schliesslich auf das interne Ausbildungssyste. Die wirtschaftlichen Aktivitäten sind formal von den sozialen getrennt, im Sinne eines *outsourcing* der sozialpädagogischen Betreuung der Arbeitnehmer an Inter-Actions.



Die Zielgruppe

Die von Inter-Actions angebotenen Massnahmen richten sich an junge, sozial schwächere, Arbeitssuchende bis 30 Jahre. Diese Altersgrenze liegt begründet in der vorhandenen Regelung anderer öffentlicher sozialer Massnahmen, wie das «revenu minimum garanti « (RMG), auf dem erst ab diesem Alter und unter gewissen Voraussetzungen ein Anrecht besteht. (3) Bei der erreichten Gruppe handelt es sich in erster Linie um Personen ohne anerkanntem Schulabschluss (72%) mit Alkohol- und Drogenproblemen (ca. 50%) und/oder Justizproblemen (50%). Jeder vierte ist Ex-Häftling. 44 Prozent waren bis zu sechs Monate arbeitslos, die restlichen Teilnehmer waren über sechs Monate ohne Beschäftigung (4).

Beschreibung der marktorientierten Betriebe

«L'intégration progressive par le travail productif». Unter diesem Motto wurde 1986 die SESE eingeführt. Bereits mit der Gründung des ersten Eingliederungsunternehmens im Gossherzogtum, der Firma Polygone s.à.r.l. (1981), beabsichtigten die Initiatoren kein Unternehmen zu simulieren, sondern ein marktfähiges Instrument der sozialen Arbeit einzurichten. Die Anforderungen des Marktes sollten unmittelbar innerhalb des Unternehmens spürbar sein, damit auch die Teilnehmer adäquat an einem arbeitsmarktfähigen Leistungsniveau orientiert würden. Aus den eventuell längerfristig zu erwirtschaftenden Gewinnen könnte eine Anschubfinanzierung für neue soziale Initiativen geleistet werden.

Heute umfasst die SESE drei Unternehmen mit unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, aber mit der gleichen zentralen Zielsetzung und zwar «la promotion dans le marché du travail de personnes défavorisées»:

- Polygone s.à.r.l. : bietet u.a. Dienstleistungen an in den Bereichen Abriss, Baustellenreinigung, mobile Toiletten-, Container- und Bürocontainervermietung.
- B4-Construction s.à.r.l.: Bau von Einfamilienhäusern, Umbauten und Reparaturen.
- Ecotec s.à.r.l.: Gewerbeabfalltrennung und -verwertung.

In den beiden erstgenannten Unternehmen sind die Teilhaber Gesellschaften ohne Gewinnzweck. Im Falle von Ecotec hat sich die asbl Inter-Actions mit einem Partner aus dem traditionellen Unternehmensbereich zusammen getan.

Betriebswirtschaftliche Aspekte

Die Entwicklung der Betriebe spiegelt sich in erster Linie in der stetigen Steigerung der Umsätze. Die Umsatzentwicklung der Fa. Polygone war bis 1985 deutlichen Schwankungen unterworfen. Erst ab diesem Jahr konnte der Betrieb stabilisiert und der Grundstein für die Weiterentwicklung gelegt werden.

Leistung und Produktivität wachsen kontinuierlich. Dies zeigt sich ebenfalls in der Produktivität. Pro Vollzeitstelle wurde 1996 28 Prozent mehr geleistet als im Vorjahr. Der Umsatz pro Mitarbeiter liegt bei 1,7 Mio LUF/Jahr (1997). Diese wirtschaftlichen Ergebnisse müssen selbstverständlich vor dem Hintergrund der im Unternehmen beschäftigten Personen betrachtet werden. Der Anteil der zur Zielgruppe zählenden Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft beläuft sich auf ca. 50 Prozent. Bezogen auf die Kostenstruktur liegt der Anteil der Personalkosten mit 50% für ein Eingliederungsunternehmen relativ niedrig. Es sei betont, dass

weder die Gesellschaft Polygone noch die anderen zur SESE zählenden Betrieben Zuschüsse erhalten.

Der Kundenkreis von Polygone setzt sich, bezogen auf den Umsatz, hauptsächlich aus Privatkunden zusammen (ca. 80%). Die restlichen 20% entfallen auf öffentliche Auftraggeber, wie Kommunen und Verwaltungen.

Beschäftigte und Personalpolitik

Aufgrund der besonderen Zielsetzungen der Unternehmen, lassen sich folgende Beschäftigtenkategorien unterscheiden:
a. Die Zielgruppe (junge Arbeitsuchende bis 30 Jahre). Diese erhalten eine befristete Einstellung als ungelernter Arbeiter. Ausserhalb der Betriebsstunden wird diese Kategorie der Arbeitnehmer von Seiten des sozialpädagogischen Dienstes von Inter-Actions betreut. Die Einstellung geschieht im Rahmen eines «stage initiation»(5) für die Dauer von sechs Monaten zum Tarif des SSM (6). Anschliessend besteht die Möglichkeit, einen weiteren sechsmonatigen Arbeitsvertrag (ohne stage initiation) zu erhalten. Unter bestimmten Bedingungen kann der Arbeitnehmer nach Ablauf des Arbeitsvertrags einen Transfer zur Fa B4-Construction erhalten. Die Anstellung ist hier ebenfalls zeitlich befristet (bis 12 Monate oder im Falle der Aufnahme einer Lehre bis zu drei Jahre). Die Entlohnung erfolgt nach dem im Baugewerbe geltenden Kollektivvertrag. Im Rahmen der Einstellung der Zielgruppe besteht eine enge Zusammenarbeit mit der *Administration de l'emploi*.

b. Die «ouvriers responsables». Auch ein Unternehmen mit sozialen Zielsetzungen kann in einer Wettbewerbssituation nur überleben, wenn es leistungsstark ist. Um dies zu gewährleisten, muss auf eine leistungsfähige Manschaft von gelernten Arbeitern zurückgegriffen werden. Es handelt sich hierbei um Arbeitnehmer ohne soziale Auffälligkeiten, die sich über den normalen Weg der Stellenausschreibungen bewerben. Diese Mitarbeiter besitzen technische bzw. handwerkliche Qualifikationen.

c. Die Angestellten. Diese Kategorie Arbeitnehmer umfasst das administrative Personal, einen Aussendienstmitarbeiter, die Techniker und die technische Leitung. Diese MitarbeiterInnen haben ausnahmslos einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Im Rahmen der staatlich Massnahmen zur Beschäftigung von Jugendlichen wird ausschliesslich die Einstellung von «demandeurs d'emploi résidants au Grand-Duché de Luxembourg» unterstützt, da hier von einem nationalen Arbeitsmarkt ausgegangen wird. Angesichts des beschränkten Territoriums handelt es sich jedoch eher um einen lokalen Arbeitsmarkt, der durch die eng gezogenen Staatsgrenzen definiert ist. Dies hat zur Folge, dass aufgrund des hohen und wettbewerbsfähigen Arbeitsangebotes aus den nahen Grenzgebieten immer mehr offene Arbeitsstellen von Grenzgängern besetzt werden. Wie in vielen anderen luxemburgischen Unternehmen besteht das Stammpersonal (Kategorien b und c) zu einem bedeutenden Teil aus Grenzgängern, während die zur Kategorie a zählenden Beschäftigten ausschliesslich aus «résidents» zusammengesetzt sind.

Auch ein Unternehmen mit sozialen Zielsetzungen kann in einer Wettbewerbssituation nur überleben, wenn es leistungsstark ist.

Wie bereits oben erwähnt, gehört etwa jeder zweite Arbeitnehmer der Fa Polygone zur Zielgruppe. Dieses Verhältnis hat sich im Laufe der Unternehmensgeschichte auffallend verändert. Noch Ende der 80er Jahre lag das Verhältnis bei 4:1. Auf vier Massnahmeteil nehmer kam nur ein Beschäftigter des Stammpersonals. Aufgrund der steigenden technischen Anforderungen an das Personal, bedingt zum Teil durch komplexere Aufträge, und dem zunehmenden Konkurrenz- und Leistungsdruck kommt es heute zu einem wesentlich höheren Anteil an Maschineneinsatz. Die Durchführung der Projekte erfordert eine intensivere Überwachung und ein Mehr an Qualifikationen. In diesem Zusammenhang sei auch der Aspekt der Arbeitssicherheit erwähnt. Die grosse Divergenz der Aufträge verbunden mit einer teilweise rotierenden Belegschaft mit sozialen Anpassungsproblemen stellt hohe Anforderungen an die Organisation und Überwachung der Arbeitssicherheit. In absoluten Zahlen nahm die Anzahl der Massnahmeteilnehmer immer weiter zu.

Insgesamt sind in den Unternehmen 125 Personen beschäftigt, davon 55 von der Kategorie a.

Beziehungen zwischen den Unternehmen der SESE

Die Unternehmen sind sowohl in juristischer und wirtschaftlicher als auch in organisatorischer Hinsicht eigenständige Strukturen. In bezug auf die Zielgruppe bestehen allerdings bestimmte Verbindungen. So bauen die Unternehmen B4 Construction und Ecotec auf Erfahrungen auf, die im Laufe der Zeit in und mit der Fa Polygone gemacht wurden.

Es zeigte sich zB., dass die Leistung mehrerer zur Zielgruppe gehörenden Arbeitnehmer bis zum Ablauf des Zeitvertrages den allgemeinen Leistungsnormen entspricht, sie allerdings aufgrund anderer Faktoren keinen Arbeitsplatz fanden. Es handelt sich hier einerseits um Teilnehmer, deren Vergangenheit (Bsp. Strafregister) eine Vermittlung an andere Unternehmen nach einer nur relativ beschränkten Periode geregelter Arbeit schwierig macht. Sie bedürfen somit eines längeren Arbeitscurriculums. Andererseits handelt es sich um Personen, die aufgrund ihrer Persönlichkeit (Bsp. Kommunikationsschwierigkeiten) eine längere Anlaufzeit brauchen, um sich anschliessend erfolgreich integrieren zu können.

Aus diesem Grunde erfolgte 1989 die Gründung eines Bauunternehmens (B4), um in genannten Fällen die Möglichkeit eines verlängerten Integrationszeitraums innerhalb eines qualifizierteren Tätigkeitsbereiches zu bieten, als dies Polygone erlaubt, ohne damit

den Grundsatz der zeitlich beschränkten Anstellung aufzugeben. Der Zugang zu B4-Construction für die Zielgruppe verläuft somit ausschliesslich über Polygone.

Die 1994 gegründete Fa Ecotec ist die logische Weiterentwicklung der gegen Ende der 80er Jahre entstandenen Aktivitäten der Trennung und Entsorgung von Gewerbemischabfall. Die Stabilisierung dieses Bereiches durch die Einrichtung einer modernen Produktionsanlage erforderte hohe Investitionen (ca. 80 Mio LUF), die nur im Rahmen einer neuen Partnerschaft aufgebracht werden konnten. Das Interesse von Inter-Actions besteht auch hier in der Bereitstellung von Arbeitsplätzen, die für die Zielgruppe in Frage kommen und keine besonderen Qualifikationsansprüche stellen. Das Unternehmen wird von einer kleinen Stammbelegschaft geführt. Polygone entsendet ungelernte Arbeitskräfte an Ecotec, die dort vom technischen Personal eingewiesen und überwacht werden.

Die Erfahrungen aus der Tätigkeit von Polygone haben auch gezeigt, dass manche jugendliche Arbeitsuchende eine Vielzahl von sozialen oder kognitiven Defiziten aufweisen. Das kann einerseits das Funktionieren des Betriebes zu stark beeinträchtigen, andererseits kann es passieren, dass den jungen Mitarbeitern innerhalb eines marktorientierten Unternehmens, aufgrund der geforderten Leistung, eher eine Erfahrung des Versagens vermittelt wird. Um diesen Menschen dennoch einen Einstieg in die produktive und bezahlte Arbeit zu ermöglichen, wurde 1986 eine Werkstatt eingerichtet, in der eine Einführung in die praktische Arbeit des Bauhandwerks stattfindet. Inzwischen wurde diese mit öffentlichen Geldern finanzierte Einrichtung zum Ausbildungszentrum der Inter-Actions erweitert.

Die Unternehmen inklusive der letzgenannten Werkstatt bieten eine differenzierte Massnahme zur Eingliederung junger Menschen ohne Arbeit. Der Schwerpunkt dieser Massnahmen liegt, wie oben angedeutet, im ersten Arbeitsmarkt.

Unternehmen und Arbeitnehmer ohne Stigma

Noch während der zweiten Hälfte der 80er Jahre warb Polygone mit einem Image des Sozialen. Werbematerial wie Fuhrpark trugen den Namen des Betriebes inklusive die Bezeichnung «Organisation de travail pour jeunes chômeurs». Allmählich gelangt man allerdings zur Überzeugung, dass
a. sobald jemand einen - selbst befristeten - Arbeitsvertrag besitzt, nicht mehr als «chômeur» bezeichnet werden kann;
b. eine Stigmatisierung der MitarbeiterInnen fehl am Platz sei;
c. die Kunden aufgrund der Leistung und nicht aus Motiven einer «bonne action» die Dienste der Firma in Anspruch nehmen sollen;
d. das soziale Image sowohl nach innen (bei der Zielgruppe) wie nach aussen falsche Erwartungen erweckt.

Mit der Abschaffung der sozialen Bezeichnung wurde ein wichtiger Schritt in Richtung Professionalisierung des Betriebes getan. Bei den in der Folge entstandenen Unternehmen wurde sofort auf ein soziales Image verzichtet. Mit dem Verzicht auf das soziale Image ist das Ansehen des ökonomischen Bereiches und damit auch seiner Mitarbeiter deutlich gestiegen. Heute ist kaum noch einem Kunden der soziale Hintergrund der Unternehmen bekannt. Das Preis/Leistungsverhältnis ist an dessen Stelle getreten. Von Seiten des Stammpersonals wird ein hohes Mass an organisatorischen Qualitäten verlangt, da die Defizite eines Teiles der Mitarbeiter (Absenteismus, Produktivität usw.) ausgeglichen werden müssen.

Die sozial-pädagogische Betreuung

Der sozial-pädagogischen Begleitung kommt eine zentrale Funktion bei der Wiedereingliederung zu. Sie wird gewährleistet von einem multidisziplinären Team bestehend aus zwei Psychologen, einem Sozialarbeiter und einer Erzieherin (grad.), die von Inter-Actions angestellt sind. Lange Zeit war die sozial-pädagogische Begleitung direkt an das Unternehmen Polygone gekoppelt. Es fehlte eine klare Trennung zwischen Personalabteilung des Unternehmens und dem Service social. Dies erschwerte den Aufbau einer Vertrauensbeziehung zwischen den sozia-

len Betreuern und den Beschäftigten der Zielgruppe. Seit mehreren Jahren ist der sozial-pädagogische Bereich sowohl organisatorisch als auch räumlich von den Unternehmen abgekoppelt. Die Entscheidungskompetenz über die Einstellung von Bewerbern, die zur Zielgruppe gehören, obliegt dem Personalchef des Unternehmens. Nach dem Einstellungsgespräch mit einem Vertreter des für die Unternehmen zuständigen Personalbüros, findet noch am gleichen Tag ein Gespräch zwischen dem Klienten und einem Mitarbeiter des «Service social» von Inter-Actions statt. Letzterer berät den Personalchef in bezug auf die Einstellung oder Ablehnung des Kandidaten.

Die zur Zielgruppe zählenden Beschäftigten verfügen, auf Anfrage des sozialpädagogischen Begleiters, über einen bezahlten «congé social» von fünf Tagen während den ersten sechs Monaten. Dieser Sonderurlaub ermöglicht es dem Klienten, verschiedene Probleme anzugehen (zB. Wohnungssuche).Darüberhinaus steht den Mitarbeitern des «Service social» alle Möglichkeiten der Kontaktpflege offen, insofern diese ausserhalb der Tätigkeiten und Arbeitsabläufe der Unternehmen stattfinden.

Selbstverständlich findet zwischen dem «Service social» von Inter-Actions und den Verantwortlichen der Unternehmen ein regelmässiger und strukturierter Austausch statt.

Die sozial-pädagogische Betreuung endet nicht mit dem Auslaufen des Arbeitsvertrages, sondern umfasst eine Nachbetreuung von zwölf Monaten (post-structure). Am Ende dieses Zeitraumes wird eine Schlussbilanz über das Ergebnis der Eingliederung gemacht.

Eingliederungseffekte

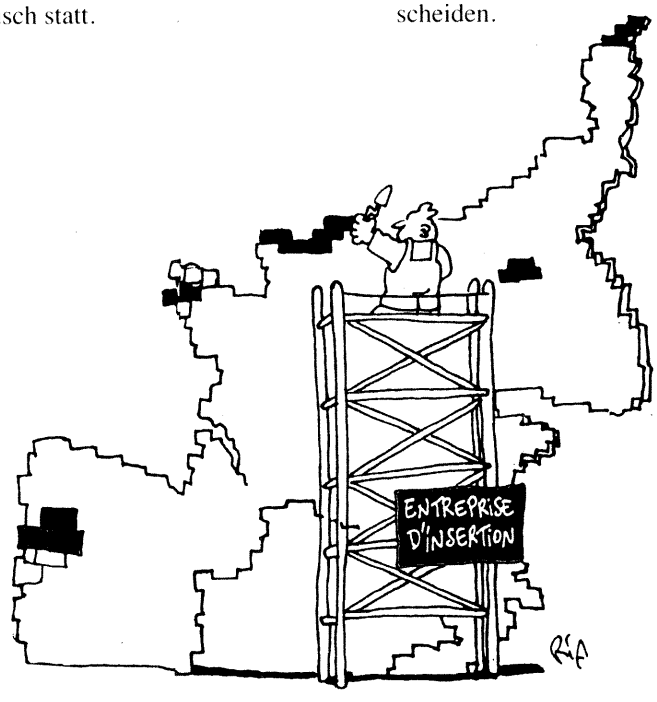
Im Zeitraum 1986- 1996 verliessen insgesamt 800 Mitarbeiter (Zielgruppe) die SESE. Davon erhielt jede zweite Person eine geregelte Arbeitsstelle bzw. nahm eine offiziell anerkannte

Schulung oder Ausbildung auf.

Für den Zeitraum 1.1.1994 bis 31.12.1997 präsentieren sich die Ergebnisse (bezogen auf die Situation der Teilnehmer 12 Monate nach Verlassen der SESE) folgendermassen: 52 % hat eine Arbeisstelle im 1. Arbeitsmarkt; 2% nehmen an einer anerkannten und geregelten Schulung teil (Handwerkslehre, CATP/CCM). 8% ist in eine andere Massnahme übergewechselt und 27% sind weiterhin ohne Arbeit.

Die Finanzierung

Die SESE wird zum Teil durch die Unternehmen und zum Teil aus öffentlichen Mittel finanziert. Grundsätzlich lassen sich hier die rein sozialen Bereichen von den wirtschaftlichen unterscheiden.



Die Unternehmen sind räumlich, rechtlich, organisatorisch und finanziell von der «association» getrennt. Das bedeutet, dass die Unternehmen keine Zuschüsse erhalten, ausser diejenigen die auch den traditionellen Unternehmen offenstehen (vgl. *contrats stage initiation*, in Zukunft also CAT).

Dagegen werden die unmittelbar der «association» zugeordneten Bereiche, wie die sozial-pädagogische Betreuung, die oben nur kurz angedeutete «initiation au travail pratique» und ein Teil der Verwaltungskosten von Inter-Actions im Rahmen sog. «conventions», die in erster Linie mit dem Familienministerium abgeschlossen wurden, finanziert. Diese Finanzierung erstreckt sich selbstverständlich keineswegs auf die Verwaltungskosten der Unternehmen.

Socio-économique oder Le social vs. l'économie?

Das hier besprochene Modell beruht auf einer klaren Trennung zwischen dem ökonomischen und dem sozialen Bereich. Zur Erfüllung der sozialen Zielsetzungen - die Unternehmen wurden ja schliesslich gegründet als Instrumente sozialer Arbeit - sind beide Bereiche aufeinander angwiesen. Die unterschiedlichen Systeme, die systeminherenten Möglichkeiten und Zwänge,und die je nach Bereich differierenden persönlichen Ziele der Mitarbeiter sorgen für manchen Konflikt.

- Für die leitenden Mitarbeiter der Unternehmen gibt es wirtschaftliche und technische Sachzwänge, denen man sich in erster Linie anzupassen hat, damit der Betrieb rentabel und existenzfähig bleibt. Diese Zwänge sind in der Regel klar dokumentierbar und stehen manchmal in Widerspruch zu den hintergründigen sozialen Zielsetzungen. Die Stammbelegschaft der Betriebe ist sich der Tatsache bewusst, dass ihre Arbeitsstelle nur auf Dauer erhalten bleibt, wenn der Betrieb funktioniert und keine Verluste erleidet.Hieraus ergibt sich die Tendenz des «creaming», Personen mit erheblichen sozialen Einschränkungen nur beschränkt einzustellen bzw. rasch zu entlassen.

- Die Aufgabe der sozial-pädagogischen Betreuer besteht darin, Personen mit offensichtlichen sozialen Anpassungsproblemen eine geregelte Arbeit in einem Unternehmen der SESE anzubieten. Bei anfänglichen Anpassungsproblemen tendieren die Betreuer gerade dazu, eine frühzeitige Entlassung des betreffenden Mitarbeiters zu verhindern. Dabei sei bemerkt, dass die Arbeitsstellen der Mitarbeiter des Service social von Inter-Actions nicht direkt von den Betriebsergebnissen der Unternehmen abhängig sind.

Hier zeigt sich, trotz eines erhöhten Konfliktpotentials, der Vorteil der Trennung der sozialen Betreuung von den Unternehmen. Beide Seiten haben die Möglichkeit ihre teilweise unterschiedlichen professionellen Interessen unabhängig zu vertreten, im Interesse der Stabilität der Unternehmen und im Interesse der sozialen Ziele der «association». Diese «soziale Entscheidungsstruktur» gibt dem Modell die erforderliche langfristige soziale und ökonomische Stabilität.

Als weiterer Garant der Einhaltung sozialer Zielsetzungen fungieren die Gesellschafter und die von ihnen eingesetzten Geschäftsführer.

Ein zusätzlicher Vorteil in der Trennung beider Bereiche und der transparenten Finanzierung der Unternehmen ist darin zu sehen, dass sie ohne Einschränkung Mitglied der Berufskammern und -Verbände sind, dies im Interesse der Unternehmen selbst als auch im Interesse der Zielgruppe, die über die vorhandenen Unternehmenskontakte auch neue Arbeitsperspektiven erhält.

Modelle, wie jenes das Inter-Actions entwickelt hat, zeigen, dass Beschäftigungs-, bzw. Eingliederungsprojekte weder zu Verdrängungseffekten noch zur Substitution von Arbeitsplätzen führen müssen. Es sei denn, man sieht in jeder Art der Konkurrenz die Gefahr der Verdrängung.

Ein bedeutender Nachteil ausgesprochen marktorientierter Massnahmen, wie der hier beschriebenen, besteht darin, dass sie in bezug auf den Arbeitsmarkt stark abhängig von der konjunkturellen Entwicklung sind, während anti-zyklische Massnahmen beschäftigungspolitisch eher gefordert wären. Allerdings gilt dies nicht selten auch für öffentlich subventionierte Massnahmen (vgl. ABM in Deutschland).

Schlussfolgerung

Seit über 18 Jahre setzt Inter-Actions erfolgreich marktwirtschaftlich ausgerichtete Unternehmen bei der Eingliederung von Arbeitslosen mit sozialen Anpassungsproblemen ein. Diese Unternehmen sind nach dem Verständnis ihrer Initiatoren Instrumente der sozialen Arbeit. Allerdings kommt man nicht umhin festzustellen, dass wirtschaftliche Instrumente eine Eigendynamik entwickeln, die sehr stark vom Markt diktiert wird. Aus dieser Eigendynamik ergibt sich die latente Gefahr einer höheren Bewertung ökonomischer Aspekte zum Nachteil sozialer Überlegungen. Folgende Faktoren verstärken diese potentiell vorhandene Tendenz:

Modelle wie jenes, das Inter-Actions entwickelt hat, zeigen, dass Beschäftigungsprojekte weder zu Verdrängungseffekten noch zur Substitution von Arbeitsplätzen führen müssen.

-Durch die Entwicklung der Umsätze im Wirtschaftsbereich verlagert sich der finanzielle Schwerpunkt von der *association* weg zu den Betriebsstrukturen. Die Unternehmensumsätze belaufen sich 1997 auf etwa das Fünffache der öffentlichen Mittel die der *association* für die SESE im gleichen Zeitraum zur Verfügung stehen;

-Der Markt fordert von den Betrieben ein schnelles Reagieren bzw. Antizipieren neuer Entwicklungen. Dies erfordert wiederum rasche Entscheidungen und ihre schnelle Umsetzung (Bsp. Personalerweiterung, Personalentwicklung, oder Verbesserung der Infrastruktur). Der über Konventionen an öffentliche Finanzpartner gebundenen *association* fehlt es an dieser Flexibilität.

-Die *association* ist durch ihre finanziellen Beteiligungen insofern in die Betriebe involviert, da eventuelle Verluste von ihr mitgetragen werden müssen bzw. eintretende ökonomische Schwierigkeiten eines Unternehmens unerwünschte Effekte auf Inter-Actions ausüben können.

Die Erfahrung zeigt, dass sich das Gleichgewicht zwischen sozialen Zielen und ökonomischer Rentabilität kontrollieren lässt. Hierzu trägt in diesem luxemburgischen Beispiel zweifellos bei, dass die Initiatoren dieses Modells sowohl in der Leitung der *association* vertreten als auch an der Geschäftsführung der Unternehmen beteiligt sind.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist in der formalen Trennung zwischen Wirtschaftsstrukturen und sozialpädagogische Betreuung zu sehen. Beide Bereiche sind voneinander unabhängig und üben eine gegenseitige Kontrollfunktion aus.

Jan Nottrot

---

[1] ADMINISTRATION DE L'EMPLOI: Bulletin luxembourgeois de l'emploi, No 3/98.

[2] COMITE DE COORDINATION TRIPARTITE, «Plan d'action national en faveur de l'emploi», Avis du 18 avril 1998.

[3] CONSEIL SUPERIEUR D'ACTION SOCIALE, «Le revenu minimum garanti au Grand-Duché de Luxembourg», Luxembourg,1996, 95 p.

[4] IAF-Suivi social: Chiffres descriptifs 1997 (94-97). Rapport interne.

Literatur:

FEHLEN, F., «Überlegungen zur Entwicklung eines supranationalen Arbeitsmarktes in Luxemburg», in Cahier du Centre Universitaire, série ISIS no 3, IAF-Suivi social: Chiffres descriptifs 1997 (94-97). Rapport interne.

NOTTROT, J., «Übergangsarbeitsmärkte, ein Beitrag zu einer aktiven Arbeitsmarktpolitik», in d'Letzeburger Land («Land»-Essay»), no. 43, 1997, pp. 9-10.

NOTTROT, J., «L'intégration sociale par le travail», in *forum*, no 183, 1998, pp.30-32

STATEC, Annuaire statistique 1997