

Monica Menapace und Alison E. Woodward

### **Übergang vom informellen zum formellen Sektor: Die Rolle der 'Social Enterprises' in der Beschäftigung von Frauen in Europa<sup>1</sup>**

"Es war eine Herausforderung, ein Reinigungsunternehmen ins Leben zu rufen, in dem die Arbeitnehmerinnen ihre eigenen Manager sein konnten...Ich glaube nicht, daß es typisch für Frauen ist, ein solches Unternehmen aufzubauen. Es ist vielmehr typisch weiblich, Handlanger für den männlichen Chef zu sein...Es war eine Herausforderung, ein vollkommen weibliches Unternehmen ins Leben zu rufen." (belgische soziale Kooperative 1)

Die Fakten über Frauen und Arbeit in Europa sind entmutigend. Arbeit für Frauen ist in Europa häufig im informellen Sektor zu finden und im Verhältnis schlecht oder gar nicht bezahlt (siehe Walby, Hakim, Gardener). Die Arbeitslosigkeit der Frauen ist in allen EU Ländern bis auf zwei Ausnahmen höher als die der Männer. Außerdem sind Frauen in einem kleineren Ausschnitt von Arbeitsbereichen anzutreffen als Männer. Man braucht neue Organisationsformen für Beschäftigung, um sowohl horizontal wie vertikal die Sektoren, in denen Frauen arbeiten, zu erweitern, und um den Frauen den Einstieg in die Welt der legalen Beschäftigung zu erleichtern. Die Frau, die anfangs zitiert wurde, arbeitet in solch einem Betrieb, in einem sozialen Unternehmen ('social enterprise'). Es bietet Frauen die Möglichkeit, ihre am Arbeitsmarkt verwertbaren Fähigkeiten zu erweitern und in einem organisatorischen Rahmen zu arbeiten, der besser zur Lebenssituation von Frauen paßt. Die sozialen Unternehmen als Beschäftigungsort helfen die Zwänge zu lindern, die sich für alle Menschen in Europa auftun, wenn sie Beruf und Familie vereinbaren wollen.

<sup>1</sup> Dieser Artikel basiert auf der Forschungsarbeit von Monica Menapace für die These ihrer Masterarbeit in Europäische Politik, Kultur und Gesellschaft an der Freien Universität von Brüssel. Alison Woodward ist Professorin der Sozialwissenschaften am Vesalius College der Freien Universität von Brüssel (VUB). Statistiken und weitere Informationen zu den Ergebnissen des Interviews sind in der Masterarbeit zu finden. Die Interviews in diesem Artikel sind durch den Namen des Unternehmens und die Kennziffer des Befragten am Zitatende kenntlich gemacht.

Soziale Betriebe sind an einer Schnittstelle zwischen Staat und Markt angesiedelt, ganz nahe an der Gemeinde und damit auch am Alltagsleben der Frauen. Wir haben Frauen in zwei solcher Unternehmen in Italien und Belgien befragt, um zu sehen, wie relevant diese Art der Arbeit als eine neue Form der Beschäftigung ist. Das soziale Unternehmen scheint ein gut geeigneter Weg zu sein, um Frauen in ihrem Bemühen zu verstärken, eine formale Entlohnung für ihre Arbeit zu erhalten, die sie oft in den informellen und grauen Bereichen der Wirtschaft erbringen. Die hier behandelten Firmen sind zwar in den traditionell weiblichen Aufgabenfeldern der sozialen Dienstleistung und des Reinigungsgewerbes tätig, aber von den Frauen werden in diesen Betrieben auch die Führungs- und Verwaltungsaufgaben wahrgenommen. Außerdem zeigen die beiden Betriebe unserer Fallstudie, daß die von Frauen geleiteten sozialen Unternehmen flexibel genug sind, um einen spezifisch weiblichen Weg des Managements zu ermöglichen. Und diese Management-Modelle könnten den weniger qualifizierten Frauen mehr als viele andere die Rückkehr in den formellen Arbeitsmarkt erlauben. Soziale Betriebe, die auf der demokratischen Beteiligung der Arbeitnehmerinnen an Entscheidungen über die Geschäftspolitik beruhen, eröffnen die Chance für Arbeitsbedingungen, die besser zur Lebenslage der Mitarbeiterinnen passen.

#### *'Social Enterprises' und Frauen*

Soziale Unternehmen werden quer über Europa verschiedentlich soziale Kooperativen, Unternehmen mit sozialen Zielsetzungen und Verbände mit (gemeinnützigen) sozialen Zielvorstellungen genannt.<sup>2</sup> Während die Kooperativen eine ganz spezifische Geschichte haben, stellt das soziale Unternehmen ein neues Phänomen dar, wobei auch neue Rechtsformen entwickelt werden, um diese Art der sozialen Beschäftigung zu fördern. Die Organisationen kombinieren das wirtschaftliche Ziel, Waren oder Dienstleistungen zu produzieren, mit sozialen Absichten. Gewinne werden reinvestiert, um den sozialen Zielvorstellungen gerecht zu werden, anstatt sie an Aktionäre auszuschütten. Die typische gemeinsame Absicht einer Kooperative ist es, der Ge-

<sup>2</sup> Das 'social enterprise' hat in Europa unterschiedliche Rechtsformen angenommen. Es ist unter anderem die 'soziale Kooperative' in Italien, das 'Unternehmen mit sozialem Ziel' in Belgien, das 'Integrationsunternehmen' in Frankreich oder das 'freundliche Unternehmen' in England.

sellschaft und benachteiligten Gruppen im Geist der Solidarität zur Verfügung zu stehen. Im allgemeinen gibt es zwei Typen des sozialen Unternehmens, zum einen solche mit dem Ziel, benachteiligte und weniger qualifizierte Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, zum anderen solche Betriebe, die benachteiligten Gruppen personenbezogene Dienstleistungen anbieten.<sup>3</sup> Da Frauen häufiger schlechter ausgebildet sind als Männer, und sich oft in sozialen Diensten auch ohne Bezahlung oder auf dem grauen Markt engagieren, ist das Modell des Sozialen Unternehmens für sie besonders relevant.

### *Soziale Kooperativen in Belgien und Italien*

In Italien ist die soziale Kooperative schon ein wichtiger Faktor. Sie stützt sich auf eine lange Tradition von kooperativen Unternehmen z.B. in der Landwirtschaft. Im Jahr 1996 gab es ungefähr 3000 soziale Unternehmen in Italien, die 50.000 Arbeitnehmerinnen beschäftigten. Sechzig Prozent von ihnen waren Frauen.<sup>4</sup> Dieser Sektor muß ein gewaltiges Wachstum erlebt haben, da im Jahr 1986 erst 500 solcher Firmen existierten (Lepri 1995).

Da in Belgien eine ähnlich starke Tradition der Kooperativen fehlt, hat es erst kürzlich die soziale Kooperative als organisatorische Form zu nutzen begonnen. Die Rechtsform der gemeinnützigen Organisation war wenig geeignet, so daß der belgische Staat im Jahr 1995 Gesetze erließ, die besser zu solchen sozialkulturellen Unternehmen paßten. Bisher gibt es jedoch in Belgien immer noch sehr wenige soziale Kooperativen (circa 20 im Jahr 1997).

Während Frauen in Europa häufiger arbeitslos sind als Männer, ist in Italien und Belgien die Arbeitslosigkeit unter Frauen sogar doppelt so hoch wie unter Männern. Außerdem zeigen Forschungsarbeiten, daß in diesen beiden Ländern die informelle Wirtschaft und prekäre Beschäftigungsformen besonders weit verbreitet sind. Deshalb sind diese beiden Länder Ziel von Maßnahmenprogrammen der nationalen und europäischen Regie-

<sup>3</sup> Mehr Informationen über die Charakteristika der 'social enterprises' können aus dem EMES Thematic Network 1997 bezogen werden.

<sup>4</sup> Die Informationen vom CGM (Italienisches Nationales Konsortium der sozialen Kooperativen) stammen aus einem persönlichen Gespräch mit G. Mattarelli.

rungen, die Arbeitstrainings und das Schaffen von Arbeitsplätzen speziell für Frauen vorsehen.

Für die Untersuchung des Potentials von sozialen Unternehmen, den Frauen beim Übergang von Schwarzarbeit zum formellen Arbeitsmarkt Hilfestellung zu leisten, wurden in einer Pilotstudie zwei Fälle der von Frauen geleiteten Firmen im traditionellen Sektor der sozialen Dienstleistung und der Reinigung untersucht. Dabei wurden die Firmen mehrere Male besucht und die Managerinnen sowie jeweils sechs Arbeiterinnen interviewt. Dabei wurden besonders die Eigenheiten der Beschäftigung in dieser Betriebsform im Unterschied zum formalen Arbeitsmarkt erforscht, ebenso wie die geschlechtsspezifische Unternehmenskultur und die Qualifizierungs- und Integrationsziele.

Der belgische Fall, R-net, ist ein Reinigungsunternehmen in Charleloi, einer Gegend, die durch eine hohe Arbeitslosigkeitsrate und eine wirtschaftliche Krise gekennzeichnet ist. Mitglieder einer Organisation (Le Gerموir), die sich mit den Problemen von gering qualifizierten und ökonomisch benachteiligten Frauen beschäftigten, haben R-net 1991 gegründet. Diese Frauen beschlossen, selbst ihre Arbeitsplätze zu schaffen, und ihre Kooperative begann mit drei Arbeitsstellen. R-net verrichtet professionelle Reinigungsarbeiten sowohl für Stamm- wie auch gelegentliche Kunden und ist mit 15 hauptsächlich Teilzeit-Beschäftigten klein geblieben. Die meisten dieser Arbeiterinnen kommen nach einer Ausbildung bei Le Grenoir zu R-net, die sie auf den institutionalisierten Arbeitsmarkt vorbereitet. Sie werden mit dem Kauf von Unternehmensanteilen Mitglieder der Kooperative. Die Arbeitnehmerinnen sind zwischen 30-35 Jahre alt und relativ schlecht ausgebildet.

Der zweite Fall ist die soziale Kooperative C.E.P.I. in Mailand, Italien, und stellt personenbezogene Dienstleistungen wie Kinderbetreuung und häusliche Pflege für unterschiedlichste Kunden zur Verfügung. Sie begann 1976 mit einer kleinen selbst geleiteten, von Eltern organisierten Tagesstätte und hatte mehrere Jahre um ihre Existenz zu kämpfen, bevor die Stadt Mailand Mitte der 80er Jahre ein geeignetes Gebäude anbot. Seitdem ist die Kooperative schnell angewachsen, neue Einrichtungen für Kinderbetreuungen sind eröffnet worden und ganz neue Dienstleistungen wie z.B. die Altenpflege dazuge-

kommen. Heute stellt sie eine große Kooperative mit über 100 Mitarbeiterinnen und 11 Freiwilligen dar. Die meisten Angestellten sind teilzeit beschäftigt, aber alle haben auch erzieherische Aufgaben. Die italienische Kooperative ist im Arbeitsfeld 'personenbezogene Dienstleistungen' tätig, das mit einem Wachstum von 40 Prozent in den letzten zehn Jahren zu den entwicklungsstärksten Wirtschaftsbereichen Italiens zählt. Schätzungsweise könnte der dritte Sektor der sozialen und kommunalen Unternehmen bis zu 200.000 Arbeitsplätze allein in Italien schaffen, von denen viele von Frauen besetzt werden könnten (Lunaria 1996).

#### *Soziale Zielvorstellung- weibliches Empowerment*

Sowohl CEPI als auch R-net sind aus sozialen Motiven entstanden. Sie wollen eine soziale Funktion für ihre Mitarbeiter übernehmen, indem sie deren mitmenschliche Leistungsfähigkeit weiterentwickeln. Ihre sozialen Ziele sind jedoch nach zwei Seiten gerichtet, da sie auch hoffen, daß ihre Aktivitäten der breiten Gesellschaft zugute kommen, indem sie benötigte Dienstleistungen, die nicht vom Markt angeboten werden, zur Verfügung stellen, wie dies eine Managerin von R-net erklärt: "Die hier arbeitenden Frauen sind keine gewöhnlichen Arbeiterinnen, sondern schaffen ihre eigene Arbeit ... die einzelne Person steht im Zentrum des Interesses für die Kooperative und nicht das Geld." Dennoch können die Ziele auch die lokale Gemeinschaft beeinflussen, wenn wie in dem italienischen Beispiel die Frauen auf die neuen Bedürfnisse der Gesellschaft reagieren, die durch die veränderte Stellung der Frau entstanden sind. Daher kann die Kooperative in zweifacher Weise emanzipatorischen Zielen dienen, da sie einmal Frauen durch Beschäftigung mehr Autonomie verleiht und andererseits Dienste bereitstellt, die in erster Linie von Frauen nachgefragt werden.

#### *Flexible Arbeitsorganisation in von Frauen geleiteten Firmen*

Unserer Einschätzung nach sind die Kooperativen einer näheren Betrachtung besonders wert, da sie ihr Potential für eine flexiblere Arbeitsorganisation für Frauen nutzen. Die Kooperativen sind das Ergebnis der gemeinsamen Anstrengung eines Teams und sehen den Mitarbeiter nicht einzig als Arbeitskraft an, sondern betonen sein soziales Dasein. Beide Kooperativen bieten

einen kontinuierlichen Zyklus von Trainingsprogrammen für ihre Angestellten an. Einige zielen auf die Wiedereingliederung ab, andere sind weiterreichend und zeugen von einer anderen Philosophie vom arbeitenden Menschen. In konventionellen Firmen hingegen wird gering qualifizierten Mitarbeiterinnen selten ein Trainingsprogramm angeboten.

Flexibilität erreicht man durch Teilzeitverträge für ungefähr 80% der Arbeiterinnen in beiden Firmen. Außerdem geht das Management auf das Bedürfnis der Kombination von familiären Verpflichtungen und Arbeit ein. Da Frauen die Leitungspositionen innehaben und die Arbeiterinnen an Entscheidungen beteiligt sind, wird nach Lösungen für spezielle Familienprobleme gesucht, z.B. durch eine Ersatzlösung oder sogar die Erlaubnis, das Kind ins Büro mitzubringen. Die italienische CEPI-Managerin glaubt, "daß unsere Kooperative ein hervorragendes Beispiel für Flexibilität aufgrund ihrer konstitutiven Merkmale ist. Sie verdankt ihre Flexibilität den jungen Frauen mit Familienproblemen wie kleinen Kindern und älteren pflegebedürftigen Eltern ... Die Zusammensetzung unserer Gruppe machte große Flexibilität einfach erforderlich.... Wir haben schwierige Projekte ausgearbeitet, mit Kindern um uns herum."

Die größeren italienischen Kooperativen können mehr Freiheit anbieten, weil sie eine größere Angebotspalette, längere Schichten und vielfältige Aktivitäten haben. Sie können deshalb Karrierepausen und Sonderurlaube anbieten. Jedoch hat Flexibilität auch ihre Grenzen, schließlich versuchen beide Kooperativen, einen privaten Markt zu bedienen, der Zuverlässigkeit und Beständigkeit in den Dienstleistungen erwartet. Da beide an Pflegetätigkeiten beteiligt sind, gibt es nur wenig Flexibilität in der Nachfrage der Kunden, ob Unternehmer eine Reinigung vor der Fabrikeröffnung bestellen oder ob ältere Menschen ihr Abendessen brauchen.

Besonders interessant in dem Versuch, die Spaltung zwischen dem formellen und informellen Arbeitssektor zu überbrücken, ist der neu entworfene Vertrag von CEPI, der den Arbeiterinnen erlaubt, ihre Stunden auf einer jährlichen Grundlage selbst zu organisieren - sie müssen eine bestimmte Stundenanzahl erfüllen, können dabei aber ihre Zeit nach eigenem Wunsch einteilen.

### *Teilnahme an der Entscheidungsfindung*

Die Arbeiterinnen bestätigen die Flexibilität der sozialen Kooperativen und bezeichnen sie als eine der zufriedenstellendsten Eigenschaften der Firmen. Bei einer Kooperative haben die Arbeiterinnen ein gemeinsames Mitspracherecht bei der Festlegung der Arbeitsstunden, die belgische Managerin bemerkt dazu: "Nur die Solidarität der Arbeiternehmerinnen untereinander macht es möglich, daß die Bedürfnisse aller berücksichtigt werden. Ohne diese Solidarität würden wir wie traditionelle Firmen werden, bei denen die spezifischen Bedürfnisse vergessen worden sind. In traditionellen Firmen wird etwas vom Management vorgeschlagen, und wenn die Arbeiter damit nicht einverstanden sind, so gehen sie einfach. Bei uns hingegen gibt es eine gemeinsame Solidarität ...es gibt bei R-net das wichtige Selbstmanagement in Bezug auf Arbeitsstunden."

Flexibilität und Empowerment stammen bei beiden Firmen eher aus informellen Übereinkünften innerhalb der Teams als aus formalen Zielvorstellungen und Absichten. Nach ihrer eigenen Interpretation beruht ihr Erfolg darauf, daß Frauen in den höchsten Positionen der Firmen sitzen, und auf den besonderen Merkmalen des Modells der sozialen Kooperative. Die Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben ist nicht das Ergebnis spezifischer Managementgrundsätze, sondern des Dialoges und der Beteiligung der Arbeiterinnen, die auch lernen, innerhalb eines Rahmens zu arbeiten, der Rücksicht auf ökonomische Gegebenheiten verlangt. Leider gibt es hier ein Paradoxon. Es besteht die Notwendigkeit, die Dienststunden abzudecken und gegenüber der Konkurrenz zu bestehen. Das Management ist sich dieses Konflikts durchaus bewußt und sieht die Flexibilität als teuren Faktor an: "Die Schwierigkeit liegt darin, die Flexibilität zu erhalten ohne bei den unternehmerischen Aspekten zu versagen." (CEPI-1)

### *Geschlechter-Paradoxon*

Einige der Manager fassen dieses Problem in Geschlechterkategorien, wenn sie anmerken, daß die männlichen Mitglieder des CEPI Vorstandes der Ansicht sind, die Flexibilität der Kooperative müsse noch auf den richtigen Weg gebracht werden. Auch

die Belgier erwähnen den Vorrang der vertraglichen Übereinkunft.

Ein weiterer Gesichtspunkt des Geschlechter-Paradoxons wird mit der Funktion der sozialen Kooperativen, die Spaltung von formeller und informeller Arbeitswelt zu überwinden, in Verbindung gebracht. Denn es gibt einen Widerspruch zwischen den Problemen, die jeder Arbeitnehmer in der Kooperative ganz persönlich lösen muß, und der Art ihrer Arbeit. Auf der einen Seite suchen sie eine Beschäftigung, die ihnen den Ausgleich von Arbeit und Familie ermöglicht, auf der anderen Seite liefern die Kooperativen den Service, der es möglich macht, daß andere Frauen wiederum in den typisch weiblichen Beschäftigungssektoren wie der Pflege und Dienstleistung unterkommen.<sup>5</sup> Diese Dienstleistungsarbeiten verlangen oft unübliche Arbeitszeiten, die sich an das Arbeitsleben anderer anpassen. Eine Managerin von R-net bemerkt hierzu: "Wir können unsere Arbeiterinnen genauso wenig zwischen 8.30 Uhr und 16.30 Uhr putzen lassen wie wir von unseren Kunden verlangen können, die Bedürfnisse der Frauen zu respektieren. Vielleicht wird es eines Tages so sein, aber es hört sich nach einer Utopie an. Die Kunden eines Reinigungsunternehmens sind am wenigsten flexibel...je weniger qualifiziert die Aufgaben sind, desto anspruchsvoller sind die Kunden bezüglich der Arbeitszeiten!"

Dies ist vermutlich die größte Sorge bei dem Bemühen, mit Hilfe der sozialen Kooperativen Frauen stark zu machen. Sie scheitern am Glauben vieler Feministinnen, das Hauptproblem der Emanzipation und Gleichheitspolitik sei die vertikale und horizontale Trennung des Arbeitsmarktes.<sup>6</sup> Die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt abzubauen ist außerordentlich schwierig, besonders bei der gering qualifizierten Arbeit, die am stärksten in typisch männliche and weibliche Berufe unterteilt. Beide Kooperativen arbeiten mit typisch weiblichen Tätigkeiten wie Reinigung und Pflgetätigkeiten. Die R-net Managerinnen sind sich dieser Ironie ihrer Unternehmen bewußt, betonen jedoch die Überleitungsfunktion der Arbeit sowie die Tatsache,

<sup>5</sup> Dieses Paradox läuft parallel zu der Erweiterung des Skandinavischen Wohlfahrtsstaat. Die Aufnahme von Frauen in den Arbeitsmarkt ergab sich genau in den Bereichen, in denen die Arbeit von Frauen ersetzt werden mußte.

<sup>6</sup> Europäische Kommission - Europäischer Sozialfonds "NOW initiatives documents"

daß ihr Reinigungsunternehmen eines der wenigen von Frauen geleiteten ist. Nicht der Sektor ist typisch weiblich, sondern nur der Sockel von Arbeiternehmerinnen in der betrieblichen Hierarchie. Sie begründen ihre Wahl des Reinigungsgewerbes, indem sie sagen:

"Warum Reinigung und nichts anderes? Die Zielvorstellung war es, ausgeschlossenen Frauen einen professionellen Absatzmarkt zu eröffnen. Wir haben Betätigungen ausgewählt, die Frauen als eine Möglichkeit für sich akzeptieren... Frauen mögen diese Art von Beschäftigung. Wenn wir vorgeschlagen hätten, eine Planierdrape zu lenken, hätten wir nicht viele Interessentinnen gefunden und sie hätten auch kein Vertrauen in die Firma gehabt." (R-net-1)

In diesem Ansatz drückt sich ein bewußter feministischer Realismus aus. Die Projekte, die derzeit von der Europäischen Kommission im Rahmen des NOW-Programms unterstützt werden, um die Segregation am Arbeitsmarkt zu verringern, unterscheiden sich in vielen Hinsichten, je nach dem Qualifikationsniveau, der geographischen und kulturellen Verortung des Projekts. Ein dänisches Projekt zielt auf die Integration von weiblichen Architekten in das Konstruktionsmanagement ab, während ein spanisches Projekt bei Arbeitgebern dafür wirbt, Frauen ernsthaft als Kandidatinnen für Büroarbeiten in Betracht zu ziehen. Europäische Projektorganisatoren unterstreichen, wie wichtig soziale Sensibilität in den vorgeschlagenen und realisierten Maßnahmen ist, und die hier besprochenen sozialen Kooperativen scheinen dazu zu passen.

Obwohl gerade diese beiden Kooperativen in gewisser Weise die geschlechtsstereotypische Arbeitsteilung zu verstärken scheinen, geht ihre Führungspolitik auf die Probleme von Frauen im Management ein. Frauen sind im Management von Privatunternehmen stark unterrepräsentiert, und Initiativen, die diese Segregation bekämpfen, sind wichtig, auch wenn sie in traditionellen weiblichen Sektoren angesiedelt sind. Das italienische Fallbeispiel mit seiner größeren Reichweite verdeutlicht das Potential. Der größere Verband von Kooperativen, in dem CEPI Mitglied ist, wird von Frauen geleitet. Die Gruppe übernahm die Führung beim Ankurbeln von auf ein Jahr angelegten Trainingsprogrammen für Kompetenzen von Frauen, wobei einige davon vom So-

zialfond der Europäischen Union finanziert wurden. Fast alle von Frauen geführten Kooperativen fingen Dank der Frauen an, die diese Trainingsprogramme absolviert hatten. Die Befragten in beiden Kooperativen erwähnten den Mangel an Frauen in Führungspositionen, dem ihre Unternehmen abzuwehren versuche.

*Arbeiten in einer von Frauen geleiteten Firma - eine bedenkenswerte Alternative?*

Nur weil diese Unternehmen das Schild 'sozial' tragen, bedeutet dies nicht unbedingt eine Erleichterung in den Arbeitsbedingungen. Die Realität sieht ganz anders aus: R-net erhält keine öffentlichen Mittel und die Arbeiterinnen konkurrieren in einem harten, von Konkurrenz geprägten und manchmal korrupten Markt, darum Reinigungsverträge abzuschließen. Der Arbeitssektor ist nicht nur feminisiert, sondern auch rauh und führt dazu, daß Frauen von größeren kommerziellen Reinigungsunternehmen aufgrund der 'fordistischen' Arbeitsmethoden zu Robotern werden.

Eine übliche Methode ist es, den Frauen einige Aufgaben zuzuweisen, die zunächst in beispielsweise zehn Stunden erledigt werden sollen. Nach dem Motto: "Teilen Sie sich Ihre Zeit selbst ein", wird ihnen dann langsam beigebracht, daß sie dieselben Aufgaben in sieben Stunden erfüllen müssen. (R-net-1)

Da Chaleroi in einer wirtschaftlich unterentwickelten Gegend liegt und jeden Tag Firmen bankrott gehen, ist kommerzielles Reinigen harte Arbeit. "Eine Frau muß sich in Schwierigkeiten befinden, um solch harte Arbeit zu akzeptieren, und viele Arbeiter hier sind in schwierigen Situationen." (R-net-1). Die Arbeit der CEPI Genossenschaftlerinnen ist nicht einfacher. Sie schließt die Fahrt zur Pflegestelle und die psychologischen Kosten der Kinder- und Altenpflege mit ein.

Dennoch scheinen die Frauen in beiden Kooperativen ihre Arbeit zu mögen, da sie in unseren Interviews bei der Arbeitszufriedenheit sehr hoch abgeschnitten haben. Am meisten unzufrieden waren sie mit der Höhe ihres Einkommens. Als Erklärung für diese Zufriedenheit trotz der schwierigen und anstrengenden Arbeitsbedingungen, können wir das Arbeitsklima in von Frauen geleiteten Kooperativen heranziehen. Beide Kooperativen sind

gekennzeichnet durch kleine autonome Gruppen, die sich treffen, um Probleme zu diskutieren und Entscheidungen zu fällen. Die kleine Gruppengröße unterstützt den Zusammenhalt, und durch häufige Treffen werden die sozialen Bindungen bewahrt. "Das auffälligste und kennzeichnende Phänomen bei CEPI ist die starke Identifikation mit der Gruppe und der Gruppenzusammenhalt...Das soziale Beziehungssystem ist verbunden mit den beruflichen Aktivitäten. Es ist schwierig, eine Gruppe außerhalb dieser Arbeitsgruppe zu bilden. Dies ist ein positiver Aspekt, da er Zusammenhalt und hohe Produktivität erzeugt. Trotzdem sind Zusammenhalt und Interaktion der gesamten Kooperative manchmal aufgrund der auf Mikroebene gebildeten sozialen Beziehungen schwach." (CEPI-1).

#### *Machen das Soziale und das Weibliche einen Unterschied?*

Wir haben bisher eine Reihe von Merkmalen des 'social enterprises' unter weiblicher Führung angeführt, die geeignet scheinen, den Abstand zwischen formellem und informellem Arbeitsmarkt zu überbrücken. Inwieweit stellen die Arbeiterinnen einen Unterschied zwischen Kooperative und einer herkömmlichen Firma fest?

Die meisten der interviewten Arbeiterinnen bestätigen diesen Unterschied. Sie betonen die Flexibilität, die Möglichkeit der Teilnahme an Entscheidungen, die relative Autonomie bei der Organisation ihrer Arbeit, den Unterschied in der Art ihrer Klientenkontakte in den Sozialdiensten, die Zunahme ihrer persönlichen Verbundenheit mit der Arbeit. Diese Vorteile basieren auf der sozialen Organisation der Kooperativen, für manche der Befragten auch auf dem Gefühl, Teilhaberin zu sein.

Herkömmliche gewinnorientierte Firmen sind weniger entgegenkommend bei besonderen Regelungen der Arbeitsbefreiung, vielleicht wegen Tarifproblemen. Eine Arbeiterin in Italien erzählt, daß sie um spezielle Unterstützung bitten kann und daß diese Flexibilität ihre Arbeitsmotivation verstärkt:

"Vor zwei Jahren hatte ich eine Operation. Danach war ich für zwei Monate zuhause, setzte meine Arbeit dort aber fort. In einer herkömmlichen Firma wäre ich zwei Monate zuhause geblieben und jemand anderes hätte meine Auf-

gaben erledigt. Es war nicht belastend für mich, da es meine eigene Arbeit war und ich meine eigenen Pflichten erfüllen wollte." (CEPI-2)

Die Arbeiterinnen erkennen auch die Investition in ihre Weiterentwicklung durch Fortbildungskonzepte an, die sie mit entwerfen. Beide Firmen haben ein fortlaufendes Trainingskonzept für die Arbeiterinnen auf allen Ebenen, und sie nehmen teil an der Entscheidung, wer und wann zu diesen Trainingskursen geht. Die Fortbildung ist jedoch nicht auf die Entwicklung spezieller Fähigkeiten angelegt, sondern bezweckt breitere Qualifikationen. R-net organisiert Buchführungskurse, um den Arbeiterinnen Diskussionen über Haushaltspläne verständlich zu machen, während CEPI Kurse über soziale Kooperation organisiert, die zum Verständnis dieser Philosophie und der entscheidenden Unterschiede zu anderen Unternehmen beitragen.

Die Partizipation fördert die individuelle Beteiligung, wie eine R-net Arbeiterin argumentiert: "In herkömmlichen Firmen werden die Arbeiter nicht zu Rate gezogen, oder nur dann gefragt, wenn ernsthafte Probleme aufkommen und dann die Gewerkschaften einbezogen werden. Arbeiter werden normalerweise mit schon getroffenen Entscheidungen konfrontiert, niemand fragt sie um Rat. In einer Kooperative ist das anders. Entscheidungen werden gemeinsam getroffen. Wir alle zusammen sagen 'ja', wir entscheiden gemeinsam, was getan werden muß." (R-net-4)

Auch andere Studien lassen darauf schließen, daß 'social enterprises' ein Arbeitsklima schaffen können, das für Frauen zufriedenstellend und motivierend ist. Paola Covini (1995) untersuchte, wie italienische Kooperativen durch enge Netzwerke kleiner Gruppen innerhalb der Unternehmen die konfliktfreie Koexistenz von Arbeit und persönlichen Beziehungen ermöglichen. Sie glaubt, daß der Arbeitsstil in Kooperativen, die für die Privatsphäre typischen Gefühle, Beziehungen und Ausdrucksweisen einschließt, daß dies jedoch mit der für die Form der Kooperative typischen Gleichberechtigung, Verantwortung und Teilnahme gekoppelt ist. Aus diesen Gründen schaffen die sozialen Kooperativen ein Arbeitsklima, das besonders motivierend für Frauen ist.

Die Unternehmensführung bemerkt jedoch auch, daß dieses heimelige Gefühl der Kooperative gegenüber seine negativen Seiten haben kann, wenn es um das Überleben der Firma geht.

In positiver Hinsicht produzieren die Angestellten mit starkem persönlichem Bezug mehr als das, wofür sie eigentlich bezahlt werden. Die Produktivität wächst enorm. Der Nachteil besteht darin, daß soziale Kooperativen dazu neigen, wirtschaftliche Ineffizienz mit dem 'sozialen Ziel' zu rechtfertigen. "Wir verfolgen einen ethisch hohen Zweck, womit alles seine Richtigkeit hat, auch wenn wir Fehler machen, selbst wenn wir unwirtschaftlich und chaotisch sind." Die Bemühung sozialer Kooperativen muß darauf zielen, höchste Effizienz mit professionellen Kompetenzen zu verbinden, um ein soziales Ergebnis zu erzeugen. Hier tun sich grundlegende Widersprüche auf. (CEPI-1)

Es kann schwierig sein, sich zwischen dem privaten und staatlichen Sektor zu befinden. Eines der größeren Probleme, die sich den Kooperativen stellen, ist es, Fonds für ihre sozialen Ziele - wie beispielsweise für Fortbildungsprojekte oder für neue und risikoreiche Experimente - zu finden. Private Unternehmen betrachten es nicht als ihre Aufgabe, Risiken auf sich zu nehmen. Öffentliche Unternehmen haben damit Probleme, die Autonomie zu gewähren, die Selbstverwaltung verlangt. Dennoch ergeben sich sowohl in Italien als auch in Belgien neue Möglichkeiten der Finanzierung von 'social enterprises', die 'ethische Finanzierungskonzepte' mit der Möglichkeit sozial verantworteter Investitionen beinhalten.

### *Zusammenfassung*

Frauenarbeit ist oft an der Schnittstelle von Privatem und Öffentlichem angesiedelt und fällt daher in vielen Wirtschaftssystemen durch das Raster zwischen grauen und ungeschützten Sektoren der informellen Wirtschaft. 'Social enterprises', wie die beiden hier vorgestellten, scheinen wirklich Beschäftigung für verschiedenste Angestellte schaffen zu können und dabei die Kluft zwischen formellem und informellem Sektor auf sozial verantwortliche Weise zu überbrücken.

Die Erfahrung unserer Explorationsstudie von R-net und CEPI ist, daß diese Arbeitsform eine Reihe attraktiver Charakteristika

für Frauen bietet. Erstens: Beides, die demokratische Beteiligung an Entscheidungen wie die Entwicklung weiblichen Managements, befähigen und stärken Frauen. Sie können dazu beitragen, die Bedürfnisse der Arbeiterinnen bei der Festlegung von Arbeitsplänen zu berücksichtigen. Wir haben viele Beispiele gesammelt, wie schnell die Betriebe auf die persönlichen Bedürfnisse der Arbeiterinnen reagieren, zum Beispiel durch flexible Arbeitseinteilungen und gemeinsame Hilfe bei Problemen der Kinderbetreuung.

Zweitens stellt das 'social enterprise' ein großes Potential dar, Arbeitsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen, sowie einige Aspekte der vertikalen Segregation zu thematisieren. Beide Kooperativen arbeiten aktiv daran, Frauen für Managementfunktionen auszubilden. Die hier untersuchten Kooperativen arbeiten in typisch weiblichen Sektoren, aber diese Form kann genauso gut auf nicht traditionelle Sektoren ausgeweitet werden. Dies ist in einer Region mit expandierender Wirtschaft wie Mailand einfacher als in einer wirtschaftlich schlecht entwickelten Region mit einer großen Anzahl an Langzeitarbeitslosen wie Charleroi.

Drittens ist das 'social enterprise' nicht nur flexibel, sondern bezeichnet auch die Ausbildung von Menschen als sein Ziel. Diese Firmen investieren sehr viel mehr in Kurse und Trainingsmöglichkeiten, als es normalerweise bei der Beschäftigung schlecht ausgebildeter Arbeitnehmer der Fall ist. Da die Arbeiterinnen gleichzeitig Teilhaberinnen sind, dienen die Bedürfnisse nach Fortbildung ihrem eigenen wie auch dem Gesamtinteresse. Die Firmen nutzen die Trainings, sich selbst dynamisch, up-to-date und innovativ zu halten. Sie sehen die Arbeiterinnen ganzheitlich, was bedeutet, daß das Training nicht auf spezielle Aufgabenbereiche gerichtet ist, sondern auch andere Fähigkeiten schult.

Dieses führt zu einem vierten Vorteil: Die Firmen scheinen ein befriedigendes und motivierendes Arbeitsklima geschaffen zu haben. Die Arbeitsorganisation, verbunden mit dem Engagement in den Pflegebereichen, ermöglicht Frauen eine konfliktärmere Situation zwischen ihrem privaten und Arbeitsleben. Die Familie ist von großer Bedeutung für diese Frauen und sie verursacht Schwierigkeiten, sobald es notwendig ist, anderweitig wirtschaftlich tätig zu sein. Das 'social enterprise' bietet eine

gute Alternative für ein neues Gleichgewicht, wobei Arbeitsleben, Familienleben und Freizeit sich abwechseln. Diese Vorteile helfen den Frauen, die oft harten Arbeitsbedingungen und niedrigen Gehälter für ihre Arbeit auszuhalten.

Die Vorteile scheinen die Nachteile aufzuwiegen, die paradoxerweise aus einigen der positiven Merkmale entstehen könnten. So kann beispielsweise die soziale Natur der Firmen den wirtschaftlichen Wettbewerb mit marktorientierten Firmen behindern. Die Erleichterung, private Pflichten mit öffentlichen Aufgaben zu kombinieren, hilft den Frauen nur sehr wenig, neue und emanzipatorische Rollen anzunehmen. Die Flexibilität, die auf der einen Seite die Angestellten motiviert, sich selbst flexibel zu verhalten, könnte zu unrealistischen Erwartungen führen, wieviel Flexibilität sich eine Firma mit einer Reihe von Verpflichtungen leisten kann. Ein wichtiger Gesichtspunkt, der hier nicht untersucht wurde, ist, inwieweit das 'social enterprise' ein Sprungbrett in den gewinnorientierten Arbeitsmarkt ist. Da Kooperativen selbständige Organisationen mit eigenen Rechten sind, gibt es keinen Grund, sie als respektable Endform zu sehen. In einem Land wie Belgien jedoch, in dem diese Form weit aus weniger verbreitet ist, bleibt die Reintegration in den offiziellen Arbeitsmarkt ein notwendiges Ziel, sodaß das 'social enterprise' neue Angestellte aufnehmen und sie weiterbilden kann. Bis jetzt wissen wir wenig über den Erfolg der Firmen bei der Reintegration von Frauen.

#### *Das Potential der 'social enterprises' für die Beschäftigung von Frauen*

'Social enterprises', insbesondere solche, die Frauen im Blick haben, sind eine neue Errungenschaft. Im Moment sind sie noch mit einer Anzahl struktureller Hindernisse konfrontiert, die mit Hilfe von Initiativen auf europäischer und nationaler Ebene behoben werden könnten. Starke kooperative Bewegungen schaffen zusätzliche Ressourcen zur Verbesserung der Situation von Frauen. Ein Merkmal der italienischen Situation ist es, daß mit einem größeren Netzwerk der Kooperativen Fortbildungsinitiativen für das Management ergriffen werden können und neue Impulse der Förderung und Erweiterung gestartet werden können, und somit neue Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden. Das 'social enterprise' kann in neue Beschäftigungsbereiche

mit verschiedenen Zielrichtungen entwickelt werden. Die belgische Organisation ist beispielsweise derzeit mit einem übergreifenden Projekt, das afrikanische Initiativen miteinbezieht, beschäftigt.

Die Position der von Frauen geleiteten 'social enterprises' eröffnet auch neue Wege der Diskussion über die Zukunft des Wohlfahrtsstaates als Antwort auf die veränderte Rolle von Frauen. Das 'social enterprise' ist Teil der Antwort der 'Zivilen Gesellschaft' auf die Unfähigkeit des Wohlfahrtsstaates, auf die sozialen Veränderungen und neuen Bedürfnisse mit innovativen Lösungen zu reagieren. Es ist eine offene Frage, ob die öffentliche Hand vollständig für die Versorgung von Jungen und Alten verantwortlich sein sollte. Der dritte Sektor, den das 'social enterprise' repräsentiert, bietet eine höchst interessante Alternative.

Am wichtigsten ist jedoch die Tatsache, daß das 'social enterprise' seine Fähigkeit bewiesen hat, Arbeitsbedingungen zu schaffen, von denen besonders Frauen profitieren, da Arbeit und Familie kombiniert werden können. Das Modell scheint besonders geeignet zu sein für flexiblere Organisationen und Managementmethoden, die Frauen stärken - Forderungen, die von der Frauenbewegung schon seit Jahrzehnten erhoben wurden. Von Frauen geleitete 'social enterprises' sind gute Werkstätten für die Entwicklung neuer Arbeitsmodelle, die einige Gefahren des informellen Sektor überwinden, ohne all die Lasten des formellen Sektors auf sich zu nehmen.

(Anmerkung der Redaktion: Leider liegen uns die Literaturangaben zu diesem Artikel nicht vor. Sie werden in der nächsten Ausgabe der Zeitschrift 1/99 nachgeliefert.)