

Aufnahmekriterien

APRES-GE, Kammer für eine Soziale und Solidarische Wirtschaft, Genf



Einführung

Die Soziale und Solidarische Wirtschaft (SSW) will sich bewusst und gezielt von der herkömmlichen, primär profitorientierten Wirtschaft unterscheiden. APRES-GE, die Kammer für eine soziale und solidarische Wirtschaft in Genf, hat deshalb in Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedern eine Liste von Kriterien erstellt, anhand derer eine Einordnung von an einer Mitgliedschaft interessierten Organisationen und Unternehmen vorgenommen werden kann. Die Kriterien sollen eine Zuordnung von konkreten Praktiken und Projekten zur SSW ermöglichen, ohne dabei auf starre, bspw. an eine bestimmte Rechtsform gebundene Definitionsmerkmale zurückzugreifen (wie das in anderen europäischen Ländern der Fall ist).

Die angestrebten Ziele der aufgestellten Aufnahmekriterien sind vielfältig:

- der SSW soll eine klar **definierte Identität** gegeben werden
- den interessierten Organisationen und Unternehmen) soll **eine Entwicklungsrichtung** hin zu der SSW gegeben werden
- das Gewicht der SSW in den Regionen **soll mess- und sichtbar gemacht werden**
- die **öffentliche Politik** zugunsten von Unternehmen, die der SSW angehören, soll ausgebaut werden (z.B. das öffentliche Beschaffungswesen)
- eine erste Grundlage von **Indikatoren**, die mit den Prinzipien der Charta APRES-GE übereinstimmen, soll entworfen werden.

APRES-GE wünscht ausserdem, dank der Zusammenarbeit der Organisationen und Unternehmen untereinander, die bewährten Vorgehensweisen und Praktiken („best practice“) zu sondieren, **ein entsprechendes Inventar zu erstellen und dieses der Öffentlichkeit zur gemeinsamen Nutzung zukommen zu lassen**. Zu diesem Zweck ist ein Bewertungsraster ausgearbeitet worden, mit dessen Hilfe sich jede Organisation und jedes Unternehmen einer Selbstevaluation unterziehen kann, um herauszufinden, inwieweit die Kriterien der SSW erfüllt werden. Dieses Bewertungsraster soll dann dazu dienen, einen längerfristigen Aktionsplan in die Wege zu leiten, den Stellenwert der SSW zu erhöhen und die Umsetzung der Kriterien voranzubringen.

Kriterien – partizipativ entstanden

Nach der Verabschiedung **der Charta für eine soziale und solidarische Wirtschaft der Region Genf durch die Generalversammlung** im Jahre 2005, haben das Komitee und das Team von APRES-GE über Jahre hinweg nach Indikatoren gesucht, die eine Evaluation der konkreten Umsetzung der Charta durch einzelne Organisationen und Unternehmen erlauben. Diese Überlegungen stützten sich namentlich auf eine mittels „Cafés des bonnes pratiques“ erstellte Studie zu den konkreten Realitäten der SSW in Genf sowie eine statistische Erhebung.¹

Ein erster Entwurf der Kriterien ist an der Generalversammlung im Oktober 2010 vorgestellt worden, im Mai 2011 wurde die endgültige Fassung verabschiedet.

¹ Quellenangabe / Référence

Aufnahmekriterien für die Wirtschaftskammer APRES-GE

Unterschieden wird zwischen formal und rechtlich notwendigen, inhaltlich zwingenden sowie Entwicklungskriterien.

Formal und rechtlich notwendig:

- a. **Die legalen Aspekte**, insbesondere diejenigen, die dem Arbeitsgesetz unterliegen, müssen respektiert werden (inkl. Kampf gegen die Steuerflucht)
- b. **Die Organisation/das Unternehmen ist in der Region Genf aktiv** (Genf, die Romandie, die grenznahen Regionen Frankreichs). Kantonsübergreifend tätige Organisationen/Unternehmen aus der Romandie resp. Organisationen/Unternehmen, die in einem Kanton in der Romandie tätig sind, die keine SSW-Wirtschaftskammer haben, werden ebenfalls als Mitglieder akzeptiert.
- c. **Politische Parteien, Kirchen und Gewerkschaften sind ausgeschlossen**
- d. **Dachverbänden werden aufgenommen, sofern der Kern ihrer Aktivität unseren Kriterien entspricht.**

Inhaltlich notwendig:

a. **Transparenz**

Jede Organisation, jedes Unternehmen muss der APRES-GE folgende Dokumente zustellen:

- die aktuellsten Statuten und/oder den Eintrag im Handelsregister
- den neuesten jährlichen Geschäftsbericht
- die neueste finanzielle Situation (Bilanz, Gewinn -und Verlustrechnung, eventuelle Nebentätigkeiten) oder eine angeforderte und finanzierte Analyse einer von APRES-GE anerkannten Treuhandgesellschaft
- einen Bericht des Revisionsorgans (Rechnungsprüfer, Treuhandgesellschaft etc.) oder angeforderte und finanzierte Analyse einer von APRES-GE anerkannten Treuhandgesellschaft
- den ausgefüllten Fragebogen der SSW
- Statuten, Leitbilder (falls vorhanden)
- Unterlagen, in den sich das Unternehmen, die Organisation nach aussen präsentiert (z.B. Prospekte, Dokumentationen)

b. **Kollektives Interesse**

- Die Organisation, das Unternehmen erfüllt einen öffentlichen Zweck und ist dementsprechend anerkannt **oder**
- Es ist das explizit formulierte Ziel der Organisation, des Unternehmens, zum Gemeinwohl beizutragen. **oder**
- Die Organisation, das Unternehmen produziert keine Güter und Dienstleistungen, die dem allgemeinen Interesse entgegenstehen.

c. **Autonomie**

- Die Organisation, das Unternehmen ist privatrechtlich institutionalisiert
- In den strategischen Organen ist die zugeteilte Anzahl der VertreterInnen staatlicher Institutionen niedriger als 50%
- In den strategischen Organen ist die zugeteilte Anzahl der VertreterInnen eines einzelnen, privaten externen Geldgebers unter 50%

d. Begrenzte Gewinnorientierung²

- Die finanzielle Transparenz (Kriterium wird unabhängig von der rechtlichen Form angewandt)
Die folgenden Dokumente oder Informationen sind APRES-GE in detaillierter und transparenter Form vorzulegen:
 - die Gewinn- und Verlustrechnung
 - den Bericht der Buchprüfer
 - die Anzahl der Aktionäre/Genossenschafter
 - die Liste der Hauptaktionäre/-anteileigner (= oder > 20% des Eigenkapitals)
oder
 - eine Bescheinigung eines von APRES-GE zugelassenen, vom Antragsstellenden bezahlten, unabhängigen Treuhandbüros
- Die Verteilung der Gewinne (dieses Kriterium wird einzig auf Organisationen/Unternehmen angewandt, die per Definitionem nicht-gewinnorientiert sind; das betrifft also weder Vereine noch Stiftungen):
 - Eine befriedigende Antwort auf die Frage: Inwiefern betrachtet sich Ihr Unternehmen als höchstens begrenzt gewinnorientiert?
 - die Vergütung der Aktionäre (ausgenommen davon sind die angestellten Aktionäre³) ist auf 5%⁴ des Eigenkapitals begrenzt (Begrenzung der Dividenden⁵)eine Darstellung der Verteilung der Gewinne
 - die Verpflichtung, eine Politik der begrenzten Gewinnorientierung in einem offiziellen Dokument des Unternehmens festzuschreiben und zwar vor Ablauf von 2 Jahren (z.B. in den Statuten)
- Kontrolle des Kapitals (dieses Kriterium wird einzig auf Organisationen/Unternehmen angewandt, die per Definitionem nicht-gewinnorientiert sind; das betrifft also weder Vereine noch Stiftungen). Folgende Dokumente und Auskünfte sind APRES-GE detailliert und transparent auszuhändigen:
 - die Liste der Hauptaktionäre (= oder >20% des Kapitals)
 - die Anzahl der Aktionäre/Genossenschafter
 - der Anteil der entlohnten/angestellten Aktionäre
 - der Anteil des Aktienbesitz der Angestellten
 - der Status der Aktien: Namensaktien oder Inhaberaktien
- Lohnpolitik⁶ (Kriterium wird unabhängig von der rechtlichen Form angewandt)
Maximales Einkommen: Jahresgehalt⁷ (inkl. Prämien und Dividenden der angestellten Aktionäre) übersteigt nicht die staatliche Genfer Lohntabelle (253'341 CHF, ohne zweite Säule); jährliches Einkommen ab 200'000 CHF unterliegt einer Analyse des Komitees **Mindesteinkommen:** das Einkommen liegt nicht unter dem von den Gewerkschaften geforderten Gehältern⁸ **Das Komitee behält sich das Recht vor, Abweichungen zu akzeptieren**
 - **Eine Lohnspreizung von maximal 1:5**⁹ (Differenz bei zwischen tiefstem und höchstem Einkommen in der jeweiligen Organisation, dem jeweiligen Unternehmen, bei Vollzeitbeschäftigung, inkl. Prämien und Dividenden

² Diese Kriterien werden begutachtet und einer globalen Begutachtung unterzogen, um die begrenzte Gewinnorientierung zu bestimmen. Die Gewichtung der Kriterien ist nicht definiert. Ein einziges Kriterium reicht nicht aus.

³ Was die angestellten Aktionäre betrifft, werden die bezogenen Dividenden in die Berechnung des Gehalts einbezogen.

⁴ Ungefähr das Doppelte im Verhältnis zur Rendite der Eidgenössischen Obligationen auf 10 Jahre.

⁵ Prozentsatz der Vergütung der Aktionäre = Gewinnausschüttung an die Aktionäre (Dividenden)/Eigenkapital Jahresdurchschnitt (Kapital + Rücklagemittel) * 100, Jahresdurchschnitt = Eigenkapital anfangs des Geschäftsjahres + Eigenkapital nach Gewinn/2

⁶ Ausgenommen sind Unabhängige, deren Unternehmen sich im Aufbau befinden; Praktikanten; Auszubildende; sowie Lohnempfänger die auf dem komplementären Arbeitsmarkt tätig sind (IV, "Emploi de Solidarité")

⁷ Brutto-Jahreslohn (Boni, Prämien, Entschädigungen, Dividenden der angestellten (einen Lohn beziehenden) Aktionäre, Sachleistungen, Rückkauf der vom Arbeitgeber bezahlten Altersvorsorge etc.), Firmenwagen (= 12'000 CHF jährlich) Busabonnement der Genfer Verkehrsbetriebe/Halbtarif bei den SBB für Familienmitglieder; Beteiligung an der Krankenkasse; etc.

⁸ Unverbindlicher Mindestlohn: 3'800 monatlich oder geltender Mindestlohn in der Branche bei existierendem GAV.

⁹ Falls der niedrigste Lohn bspw. 4000 CHF beträgt, darf der höchste Lohn nicht 20'000 CHF übertreffen (pro Monat, Vollzeit)

Entwicklungskriterien: (die Organisation/das Unternehmen verpflichtet sich, innerhalb zweier Jahre ein Dispositiv einzurichten, um sich in folgenden Bereichen zu verbessern: ¹⁰

Respekt vor der Umwelt

Selbstevaluierung nach folgenden Gesichtspunkten:

- Regelungen zur Abfallentsorgung
- Massnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs
- Massnahmen zur Verringerung des Verbrauchs natürlicher Ressourcen (Wasser, natürliche Rohstoffe)
- Regelungen zur Förderung einer umweltschonenden Mobilität
- Nutzung von erneuerbaren Energien
- Regelungen zur Verringerung der CO₂-Emissionen
- Zertifizierung „umweltfreundlich“ ist im unverbindlichen Fragebogen aufgelistet, figuriert aber nicht unter den empfohlenen Punkten

a. Partizipative Unternehmensführung

Selbstevaluierung nach folgenden Gesichtspunkten:

- Interaktives Managementsystem
- Festgeschriebene Mitbestimmungsrechte der Angestellten.
- Regelungen und Praktiken, die eine Kultur der geteilten Verantwortung unterstützen
- Mitarbeitendenvertretung in den strategischen Entscheidungsgremien (z.B. Verwaltungsrat)
- Mitarbeitende können Mitglieder sein (Vereine und Genossenschaften).
 - Mitarbeitende werden über die finanziellen Resultate und über die Gewinnverteilung informiert.
 - Mitarbeitende können Aktionäre/Anteilseigner des Unternehmens sein
 - Darstellung (Beschreibung) der Anweisungen zu einem demokratischen Aktionariat

b. Soziales Management

Selbstevaluierung nach folgenden Gesichtspunkten:

- Gesamtarbeitsvertrag oder interne Regelung
- Bei Konfliktfällen Dialog mit den Beteiligten (namentlich auch den Gewerkschaften)
- Höhere Sozialleistungen als das gesetzliche Minimum verlangt
- Gleitende Arbeitszeiten oder Teilzeitarbeit, um den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, Familie und Berufsleben in Einklang zu bringen.
- Explizite Förderung von Diversität in der Organisation/im Unternehmen
- Förderung der beruflichen Weiterbildung im Interesse von Organisation/Unternehmen **und** Angestellten
- Anerkannter Lehrbetrieb
- Fortschrittliche Regelungen zur Gesundheitsprävention und zum Schutz vor Arbeitsunfällen
- Ethisch-verantwortungsbewusstes Beschaffungswesen und Auftragsvergabe (namentlich auch Subunternehmen)
- Schutz der MitarbeitendenvertreterInnen

¹⁰ Ein schlechtes Resultat in diesen Bereichen bei der ersten Evaluierung verhindert den Beitritt zu APRES-GE nicht, es zieht aber eine Verpflichtung der Organisationen/Unternehmen nach sich, mittelfristig Massnahmen zur Verbesserung voranzutreiben. Zwei Jahre nach dem Beitritt zur Wirtschaftskammer folgt eine zweite Bewertung, deren Resultate der Wirtschaftskammer unaufgefordert mitzuteilen sind. Ein schlechtes Ergebnis bringt aber nicht den automatischen Ausschluss mit sich, sondern hat eine gemeinsame Situationsanalyse von APRES-GE und der betroffenen Organisation, des betroffenen Unternehmens zur Folge.