

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Claudia Schmeißer

Die Arbeitswelt des Dritten Sektors

Atypische Beschäftigung und Arbeitsbedingungen
in gemeinnützigen Organisationen

Discussion Paper

SP V 2013–302

April 2013

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Forschungsschwerpunkt

Wandel politischer Systeme

Projektgruppe

Zivilengagement

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
www.wzb.eu

Das Urheberrecht liegt bei der Autorin.

Discussion Papers des WZB dienen der Verbreitung von Forschungsergebnissen aus laufenden Arbeiten im Vorfeld einer späteren Publikation. Sie sollen den Ideenaustausch und die akademische Debatte befördern. Die Zugänglichmachung von Forschungsergebnissen in einem WZB Discussion Paper ist nicht gleichzusetzen mit deren endgültiger Veröffentlichung und steht der Publikation an anderem Ort und in anderer Form ausdrücklich nicht entgegen.

Discussion Papers, die vom WZB herausgegeben werden, geben die Ansichten des/der jeweiligen Autors/Autoren wieder und nicht die der gesamten Institution WZB.

Dieses Discussion Paper entstand am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) im Rahmen des Projektes „Veränderungen in Dritte-Sektor-Organisationen und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse“ unter der Leitung von Dr. sc. Eckhard Priller.

Unser Dank gilt der Hans-Böckler-Stiftung für ihre finanzielle Förderung des Projektes.

Schmeißer, Claudia (2013):

Die Arbeitswelt des Dritten Sektors. Atypische Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in gemeinnützigen Organisationen.

Berlin: WZB. Discussion Paper SP V 2013-302.

Projektgruppe Zivilengagement:

Claudia Schmeißer
claudia.schmeisser@wzb.eu

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung/Abstract.....	0
1. Einleitung.....	1
2. Multifunktionalität und arbeitsmarktpolitischer Stellenwert des Dritten Sektors.....	3
3. Definitionen und Datenbasis.....	6
3.1 Definitionen.....	6
3.2 Datenbasis.....	8
4. Leitlinien von Dritte-Sektor-Organisationen aus Sicht der Beschäftigten und der Leitungsebene der Organisationen.....	10
5. Allgemeiner Trend am Arbeitsmarkt.....	13
6. Rahmenbedingungen für das Wirken der Organisationen.....	16
7. Beschäftigungsstruktur im Dritten Sektor.....	18
7.1 Allgemeine Strukturmerkmale der Beschäftigten.....	18
7.2 Umfang und Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse.....	21
8. Arbeitsbedingungen.....	33
8.1 Subjektive Einschätzungen der Beschäftigten im Dritten Sektor zu Aspekten der Arbeit.....	34
8.2 Betriebliche Rahmenstrukturen.....	44
9. Arbeitszufriedenheit.....	47
10. Fazit.....	51
Literatur.....	55
Discussion Papers des Forschungsschwerpunkts.....	60

Zusammenfassung

Der Dritte Sektor hat für den deutschen Arbeitsmarkt eine große beschäftigungspolitische Bedeutung. Im Jahr 2007 waren mehr als 2,6 Millionen Menschen hier hauptamtlich tätig. In den letzten Jahren spüren Dritte-Sektor-Organisationen einen verstärkten Wettbewerbs-, Ökonomisierungs- und Rationalisierungsdruck. Die Frage nach dessen Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ist vor diesem Hintergrund dringend erforderlich. Das Discussion Paper untersucht Beschäftigungsstruktur, Arbeitsbedingungen und die Arbeitszufriedenheit im Dritten Sektor. Das Hauptaugenmerk liegt auf dem Vergleich von atypisch und normal Beschäftigten. Die Ergebnisse zeigen: Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind vor allem bei Frauen und unter 30-Jährigen weit verbreitet. Die subjektive Einschätzung der Arbeitsbedingungen fällt trotz flexibler Beschäftigungsverhältnisse auf Grund intrinsischer Motive positiv aus. Dennoch werden Faktoren wie Zeitdruck, Arbeitsintensivierung und Einkommen kritisch bewertet. Insgesamt ist die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mit ihrer allgemeinen Beschäftigungssituation zufrieden.

Abstract

The nonprofit sector is of great importance for the German labor market. In 2007, more than 2.6 million people were formally employed in this sector. In recent years, nonprofit organizations have faced increasing competitive, marketization, and rationalization pressures. How did these developments affect work and employment in the nonprofit sector? This discussion paper analyzes the employment structure, the working conditions, and the job satisfaction of employees in nonprofit organizations. It focuses especially on the comparison of atypical and standard working arrangements. I find that atypical employment is particularly prevalent among women and young workers. As a result of high levels of intrinsic motivation and identification with their work, individuals' subjective assessments of working conditions are predominantly positive despite the high level of nonstandard working arrangements. The majority of employees are still satisfied with their employment situation in general.

1. Einleitung

Vereine, gemeinnützige Gesellschaften mit beschränkter Haftung (gGmbHs), gemeinnützige Genossenschaften und Stiftungen gehören zum Dritten Sektor in Deutschland. Dieser zeichnet sich durch seine Stellung zwischen Markt, Staat und Familie aus und unterscheidet sich in seinen Handlungslogiken von den übrigen gesellschaftlichen Teilbereichen. Im Vergleich zum Staat profilieren sich die Organisationen des Dritten Sektors durch weniger bürokratische Strukturen. Gegenüber den marktwirtschaftlichen Unternehmen grenzen sie sich hinsichtlich der Gewinnmaximierung ab: Es dürfen zwar Gewinne erwirtschaftet werden, diese müssen jedoch wieder in die Organisation fließen und dürfen nicht an die Mitglieder, Gesellschafter oder Stifter ausgeschüttet werden. Anders als die Zugehörigkeit zur Familie basiert die Mitgliedschaft in einer Organisation auf Freiwilligkeit und unterliegt damit einem individuellen Entscheidungsprozess (vgl. Zimmer/Priller 2007: 16; Dathe/Priller 2010: 525; Zimmer/Priller 2012: 8).

Der Dritte Sektor setzt sich mittlerweile aus über 600.000 Organisationen zusammen – darunter etwa 580.000 Vereine, 18.000 Stiftungen, 9.000 gGmbHs und 8.000 Genossenschaften (vgl. Priller et al. 2012: 9, 12). Neben den Organisationen, die nur auf ehrenamtlichem Engagement basieren, sind in zahlreichen auch hauptamtlich Beschäftigte zu finden. Analysen auf der Grundlage des Unternehmensregisters zeigen, dass es im Jahr 2007 rund 105.000 Organisationen gab, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig war (vgl. Rosenski 2012: 214). Hinzu kommen jene, die nur geringfügig, also nicht sozialversicherungspflichtig, Beschäftigte haben. Obwohl der Dritte Sektor mit seinen Organisationen eine bedeutende arbeitsmarktpolitische Größe ist, gibt es bislang wenig verlässliche Daten, die Aufschluss über die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse sowie die innere Beschaffenheit der Belegschaft geben. Ebenso rar sind aktuelle Angaben zu Arbeitsbedingungen und deren Einschätzung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Hauptanliegen des vorliegenden Discussion Papers ist es, diese Forschungslücke zu schließen und empirisch belastbare Ergebnisse bereitzustellen. Der Fokus liegt dabei auf der Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor und deren Auswirkungen auf die subjektive Bewertung der Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten. Im Einzelnen sollen folgende Fragestellungen untersucht werden:

- (1) Wie sind die Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor zu charakterisieren?
- (2) Welche Differenzen zeichnen sich zur Situation auf dem Gesamtarbeitsmarkt ab?
- (3) Wie beurteilen die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen?
- (4) Wie steht es um die Qualität der Arbeitsbedingungen angesichts der weiten Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse?
- (5) Wie zufrieden sind die Beschäftigten mit ihrer Beschäftigungssituation?

Das Discussion Paper ist ein Ergebnis des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projektes „Veränderungen in Dritte-Sektor-Organisationen und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse“. Im Kontext des Projektes wurden die Organisationsbefragung¹ *Organisationen heute 2011/2012* und im Rahmen der DGB-Erhebung *Gute Arbeit 2011* eine Befragung von Beschäftigten in Dritte-Sektor-Organisationen² realisiert. Untersuchungsgegenstand waren zum einen die Auswirkungen von Ökonomisierungstendenzen auf die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbeziehungen im Dritten Sektor und zum anderen, inwiefern davon die Qualität der erbrachten Dienstleistungen betroffen ist und wie diese Prozesse von den hier Beschäftigten bewertet werden. Im Ergebnis bietet sich somit die bislang erstmalige Möglichkeit, sowohl die Sicht der Organisationen als auch die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugleich zu betrachten und gegenüberzustellen.³

Die folgenden Auswertungen werden hauptsächlich mit den Daten der Erhebung *Gute Arbeit 2011* sowie der darin enthaltenen Zusatzbefragung des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) durchgeführt. Ein Vergleich zu den Ergebnissen der Organisationsbefragung erfolgt teilweise, sofern es sich anbietet und eine entsprechende Vergleichbarkeit gegeben ist. Das Discussion Paper be-

1 Die Organisationsbefragung „Organisationen heute 2011/2012“ ist eine Ende 2011 bis Anfang 2012 deutschlandweit unter Vorständen und GeschäftsführerInnen von Dritte-Sektor-Organisationen durchgeführte Befragung. Ziel der Untersuchung war es, aktuelle Entwicklungen und Problemlagen in den Organisationen anhand einer fundierten Datengrundlage zu untersuchen. Insgesamt beteiligten sich 3.111 Dritte-Sektor-Organisationen (Vereine, gGmbHs, Genossenschaften und Stiftungen). Es wurde mit der Befragung eine Rücklaufquote von 26% erzielt.

2 Die DGB-Erhebung *Gute Arbeit* wird seit dem Jahr 2007 jährlich bundesweit durchgeführt. Die Repräsentativerhebung befragt abhängig Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, deren Tätigkeit einen wöchentlichen Arbeitsumfang von mindestens 10 Stunden hat. Weitere Informationen zur Erhebung *Gute Arbeit* siehe Kapitel 3.2.

3 Es ist zu beachten, dass es sich bei den befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht um Teile der Belegschaft der befragten Organisationen handelt.

leuchtet sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte der Arbeitswelt des Dritten Sektors.

Nach der Darstellung der Multifunktionalität von Dritte-Sektor-Organisationen und deren arbeitsmarktpolitischen Stellenwert (Kapitel 2) werden zunächst grundlegende Analysebegriffe geklärt sowie Angaben zur verwendeten Datenquelle geliefert (Kapitel 3). Danach werden die Leitlinien der Arbeit der Organisationen aus Sicht der Beschäftigten sowie der Organisationen aufgezeigt und Veränderungstendenzen ausgemacht (Kapitel 4). Anschließend werden allgemeine Trends am Arbeitsmarkt nachgezeichnet, um die Situation im Dritten Sektor entsprechend einzuordnen (Kapitel 5). In einem weiteren Schritt werden die Rahmenbedingungen der Arbeit der Organisationen (Kapitel 6) beschrieben. Kapitel 7 befasst sich mit der Beschäftigungsstruktur sowie der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse. Weiter erfolgt die Untersuchung der Arbeitsbedingungen (Kapitel 8). Das Discussion Paper endet mit einem Fazit (Kapitel 10).

2. Multifunktionalität und arbeitsmarktpolitischer Stellenwert des Dritten Sektors

Dritte-Sektor-Organisationen zeichnen sich durch eine Multifunktionalität aus, die sowohl ökonomische, politische als auch gesellschaftlich-integrative Elemente beinhaltet. Sie agieren und vermitteln zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereichen. In ihrer Funktion als Interessenvertretung wirken Dritte-Sektor-Organisationen als politische Akteure, wodurch die Nähe zum Staat hergestellt wird. Auf Grund der Einbindung der Organisationen in lokale Strukturen sowie einer stark ausgeprägten Mitgliederstruktur erfüllen sie zugleich eine sozial-kulturelle Integrationsfunktion und positionieren sich zur Gemeinschaft. Über die Dienstleistungserstellung – die ökonomische Funktion – haben die Organisationen Anteil am Bereich Markt (vgl. Zimmer/Priller 2007: 20f.). Neben diesem Funktionsmix zeichnet sich der Dritte Sektor durch seinen nicht zu vernachlässigenden beschäftigungspolitischen Stellenwert aus, der seit den 1960er Jahren stark zugenommen hat (vgl. Trukeschitz 2005: 67; Wex 2005: 31; Zimmer/Priller 2007: 54ff.).

Zwischen 1960 und 1990 nahm die Zahl der Arbeitsplätze im Dritten Sektor in den alten Bundesländern kontinuierlich zu (vgl. Priller 2000: 256f.). Im vereinten Deutschland waren 1995 rund 2,1 Millionen Menschen im Nonprofit-Sektor tätig. Dies entsprach 1,4 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen. Die Beschäftigung erreichte

damit einen Anteil von 4,9% an der volkswirtschaftlichen Gesamtbeschäftigung (vgl. Zimmer/Priller 2007: 54f.; Dathe/Priller 2010: 526). Der Dritte Sektor hatte demzufolge bereits in den 1990er Jahren eine beachtliche ökonomische Bedeutung mit hohen Zuwachsraten. Wenngleich der Höhepunkt des Wachstums, u.a. bedingt durch die deutsche Wiedervereinigung, in den 1990er Jahren erreicht wurde, entwickelte sich die Beschäftigungssituation auch danach weiter positiv (vgl. Dathe et al. 2009: 2; Priller 2000: 248; Priller et al. 2010: 27). Im Jahr 2007 arbeiteten 2,6 Millionen Menschen in Organisationen des Dritten Sektors, davon 2,3 Millionen sozialversicherungspflichtig und etwa 300.000 geringfügig Beschäftigte.⁴ Das heißt, gemessen an allen Erwerbstätigen in Deutschland nahm der Anteil der hier Beschäftigten von knapp 5% im Jahr 1995 auf etwa 9% im Jahr 2007 zu (vgl. Rosenski 2012: 215; Zimmer/Priller 2007: 55). Den Wohlfahrtsverbänden kommt mit etwa 1,5 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine besondere Stellung innerhalb des Dritten Sektors zu (vgl. Zimmer/Priller 2012: 15). Des Weiteren spielte neben regulärer Beschäftigung schon immer die öffentlich geförderte Beschäftigung in Form von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Zivildienst (seit 2011 Bundesfreiwilligendienst) oder Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung eine große Rolle in den Organisationen. In der Vergangenheit wurde die zunehmende arbeitsmarktpolitische Bedeutung des Dritten Sektors häufig an Hand der positiven Beschäftigungsentwicklung festgemacht (vgl. Zimmer/Priller 2007; Priller 2000: 256f.). Seine quantitative Bedeutung in Form von bereitgestellten Arbeitsplätzen ist demnach unumstritten.

Allerdings können die Entwicklungen im Dritten Sektor, insbesondere mit Blick auf sein Gewicht für den Arbeitsmarkt, nicht nur von der positiven Seite betrachtet werden. So sehen sich die Organisationen in den letzten Jahren zunehmend einem Wettbewerbs-, Ökonomisierungs- und Rationalisierungsdruck gegenüber (vgl. Bode 2004; Droß 2013). Die verstärkte Verbreitung marktwirtschaftlicher Wettbewerbs-elemente, Mittelkürzungen und in deren Folge veränderte finanzielle Rahmenbedingungen bringen die Organisationen mitunter an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Die Mittel und Möglichkeiten, sich im Wettbewerb zu behaupten und mit Effektivität dem Rationalisierungsdruck zu begegnen, beschränken sich häufig auf die in den Organisationen eingesetzte Arbeitskraft, da der Material- und Technikeinsatz eher

4 Die Angaben für das Jahr 2007 stammen aus dem Unternehmensregister. Es sind nur Unternehmen ab 17.500 Euro Jahresumsatz einbezogen. Unternehmen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte werden nicht erfasst. Die tatsächliche Zahl der Beschäftigten im Dritten Sektor dürfte daher höher ausfallen (vgl. Rosenski 2012).

gering sind und dementsprechend nur geringfügige Effizienzsteigerungen durch Kürzungen in diesen Bereichen zu erzielen sind.

Deregulierte und flexibilisierte Beschäftigungsverhältnisse, einhergehend mit einem geringen Anteil an unbefristet Vollzeitbeschäftigten, sind typisch für den Dritten Sektor. In Hinblick auf diese qualitativen Merkmale der Arbeitswelt gilt er mitunter als richtungsweisend für den gesamten Arbeitsmarkt (vgl. Wex 2005: 31; Priller et al. 2010: 27f.; Dathe/Priller 2010: 526). Befürworter der Ausweitung solcher atypischen Beschäftigungsverhältnisse versprechen sich eine höhere Flexibilität des Arbeitsmarktes, insbesondere vor dem Hintergrund veränderter Rahmenbedingungen, denen die Organisationen des Dritten Sektors in besonderem Maße gegenüber stehen. Neben dem Ziel der Aufrechterhaltung und Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes sind mit der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen Erwartungen an eine Zunahme der Beschäftigtenzahlen verbunden (vgl. Gensicke et al. 2010: 179; Keller/Seifert 2007: 11). Die Kritiker hingegen sorgen sich um die Verdrängung des Normalarbeitsverhältnisses oder gar dessen Auflösung. Sie bemängeln die „eingeschränkte Qualität solcher Arbeitsvertragsformen“ (Gensicke et al. 2010: 179), da diese mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einhergehen. Diese Veränderungstendenzen, so wird befürchtet, beeinflussen nicht nur die soziale Absicherung des Einzelnen, sondern beeinträchtigen in hohem Maße die sozialen Sicherungssysteme selbst, da sie sich vorrangig über Beiträge finanzieren (vgl. Eichhorst et al. 2010: 9; Schmeißer et al. 2012: 9; Gensicke et al. 2010: 179; Keller/Seifert 2007: 11).

Der hohe Frauenanteil unter den Beschäftigten in Nonprofit-Organisationen führt ebenfalls zu qualitativen Unterschieden in der geschlechtsspezifischen Struktur der Beschäftigungsverhältnisse und stellt gleichzeitig auch Anforderungen an die Organisationen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie scheint hier besser zu gelingen als in anderen Teilbereichen des Arbeitsmarktes, wiewohl dieser Frage im Rahmen dieses Beitrags nicht näher nachgegangen wird. Auch für Ältere, die in der Wirtschaft oder dem öffentlichen Dienst keine Chancen mehr haben, bieten sich hier offenbar Möglichkeiten, ihre Lebens- und Berufserfahrungen in den Organisationen einzubringen. Diese vielschichtigen integrativen Eigenschaften bringen dem Dritten Sektor mitunter die Bezeichnung als „Übergangsarbeitsmarkt“ ein (vgl. Dathe/Priller 2010: 527; Priller/Zimmer 2006: 22; Wex 2005: 31; Schmid 2002). Allerdings wird angenommen, dass atypische Beschäftigung nicht als Brücke in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis dient, sondern das Risiko, von Arbeitslosigkeit

betroffen zu sein, erhöht (vgl. Eichhorst et al. 2010: 9; Steiner 2008). Gerade Frauen, Ältere oder gering Qualifizierte üben häufiger solch weniger gut entlohnte und schlechter abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse aus, was zur Verstärkung sozialer Ungleichheiten beitragen kann (vgl. Schmeißer et al. 2012: 9).

Freiwilliges Engagement, so wird bislang ohne empirische Absicherung unterstellt, kann eine Brücke in eine Erwerbsarbeit bieten. Unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten wurden die verschiedenartigen Angebote zu flexiblen Arbeitszeitregelungen in der Vergangenheit als Beitrag zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen gedeutet (vgl. Priller 2000: 263; Dathe/Priller 2010: 527).

Zur Bedeutung des Dritten Sektors als Arbeitgeber können in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht verschiedene Problembereiche identifiziert werden, die in engem Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen, unter denen die Organisationen wirken, und mit der Charakteristik des Dritten Sektors stehen. Zum einen ist dem weiteren Voranschreiten der Auflösungserscheinungen der traditionellen unbefristeten Vollzeittätigkeit im Dritten Sektor zugunsten flexibler Beschäftigungsverhältnisse Aufmerksamkeit zu schenken. Zum anderen wirken sich diese Tendenzen auf die subjektive Bewertung der Arbeitsbedingungen und auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten im Dritten Sektor aus. So ist zu vermuten, dass geringere Einkommen und gesundheitlich belastende Faktoren von den Beschäftigten negativ bewertet werden. Gleichzeitig ist zu erwarten, dass Größen wie Motivation, Identifikation und Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte positiv wahrgenommen werden.

3. Definitionen und Datenbasis

3.1 Definitionen

Für die Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse sowohl im Dritten Sektor als auch auf dem Gesamtarbeitsmarkt ist zunächst die Klärung wichtiger Begriffe in Bezug auf die Beschäftigungsformen erforderlich. Neben der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung existieren zahlreiche weitere Formen der Beschäftigung, die davon abweichen. Teilzeitarbeit – als ein Beispiel – hat im Dritten Sektor auf Grund ihres Umfangs eine besondere Bedeutung.

Die Begriffe „Normalarbeitsverhältnis“ und „atypische Beschäftigung“

Unter einem „Normalarbeitsverhältnis“⁵ wird allgemein die unbefristete Vollzeit-tätigkeit verstanden. Der Begriff kann als ein Leitbild der Beschäftigung gelten und dient im Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht als Orientierungsgröße. Die abhängig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind voll in die sozialen Sicherungssysteme integriert. Arbeitszeit, Löhne und Transferleistungen sind im Arbeits- und Sozialrecht auf einem Mindestniveau geregelt (vgl. Oschmiansky 2010: 31f.; Mückenberger 1989: 211ff.; Brehmer/Seifert 2008: 503; Keller/Seifert 2007: 12; Trukeschitz 2005: 68).

Der Begriff „atypische Beschäftigung“ wird häufig in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis verwendet. Sowohl bei der rechtlichen als auch bei der sozialen Absicherung weichen diese Formen der Beschäftigung von Normalarbeitsverhältnissen ab und bieten den Betroffenen einen geringeren Schutz (vgl. Brehmer/Seifert 2008: 503; Oschmiansky 2010: 33; Gensicke et al. 2010: 179; Mückenberger 1989: 211). Im Bereich der sozialen Sicherung beeinflussen sie das Niveau der individuellen Ansprüche, aber auch die Finanzierung der Sicherungssysteme negativ.⁶ Atypische Beschäftigungsverhältnisse gehen zudem mit einem erhöhten Prekaritätsrisiko einher.⁷ Sie unterscheiden sich in punkto Arbeitszeit und hinsichtlich der vertraglichen Dauer der Arbeitsverträge vom Normalarbeitsverhältnis (vgl. Brehmer/Seifert 2008: 503; Keller/Seifert 2007: 18f.; Oschmiansky 2010: 33).

5 Mückenberger (u.a. 1989) weist dem Normalarbeitsverhältnis drei Hauptfunktionen zu: (1) Die *Antriebsfunktion* leitet sich aus der historisch starken Orientierung des Sozialversicherungssystems und des arbeitsrechtlichen Bestandsschutzsystems am Normalarbeitsverhältnis ab. Demnach ist die lebenslange Erwerbsarbeit als Priorität in den Lebensentwürfen zu verankern. (2) Eine *Selektionsfunktion* besteht auf Grund des Kriteriums der Beschäftigungskontinuität. Es entstehen Nachteile, wenn dies nicht oder nur zum Teil realisiert werden kann. (3) Das Erreichen und Durchsetzen von Mindeststandards sowie kollektiver Teilhabe in Bezug auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen wird als *Schutzfunktion* bezeichnet (vgl. Mückenberger 1989: 212ff.).

6 Die Sozialversicherungssysteme in Deutschland sind nach wie vor an die Erwerbsarbeit gekoppelt – hier speziell an das Normalarbeitsverhältnis – und finanzieren sich über Beiträge aus dieser. Für den Einzelnen entstehen hierbei Probleme während der Erwerbsphase, z.B. in Form von Ansprüchen in der Arbeitslosen- und Krankenversicherung, sofern die Erwerbstätigkeit nicht dem Standard entspricht. Aber auch nach der Erwerbsphase wirken sich atypische Beschäftigungsverhältnisse negativ auf das Rentenniveau aus. Auf institutioneller Seite entstehen durch die Ausweitung sozialversicherungsfreier oder beitragsreduzierter Tätigkeiten Ausfälle in der Einnahmeseite, ohne eine Entlastung bei den Ausgaben (vgl. Keller/Seifert 2007: 18f.).

7 Die Begriffe atypisch und prekär werden häufig synonym verwendet. Atypisch beschäftigt sein bedeutet jedoch nicht zwangsläufig prekär beschäftigt zu sein, gleichwohl schützt auch ein Normalarbeitsverhältnis nicht vor Prekarität. Eine Gleichsetzung von atypisch und prekär ist daher zu allgemein und bleibt ohne eine Differenzierung sozial- und beschäftigungspolitischer Belange (vgl. Brehmer/Seifert 2008: 503; Oschmiansky 2010: 33; Keller/Seifert 2011: 140).

Entsprechend der im Folgenden verwendeten Datenbasis werden hier alle Formen der Teilzeitarbeit, befristeter Verträge und Leiharbeit sowie deren Kombination als Kernformen (vgl. Keller/Seifert 2007: 12) atypischer Beschäftigungsverhältnisse verstanden und verwendet. Ein Normalarbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit mindestens 35 Stunden beträgt und der Vertrag unbefristet abgeschlossen wurde.

Es ist jedoch kritisch zu hinterfragen, ob diese und in zahlreichen anderen Studien verwendeten Abgrenzungen von Normalarbeitsverhältnis und atypischer Beschäftigung noch zeitgemäß sind oder ob – angesichts der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt – eine Neudefinition nötig ist. Beispielsweise zählt das Statistische Bundesamt neben der unbefristeten Vollzeittätigkeit auch unbefristete Teilzeittätigkeiten mit wöchentlich mind. 21 Arbeitsstunden zum Normalarbeitsverhältnis und verwendet damit eine Definition im „weiteren Sinne“ (vgl. Oschmiansky 2010: 33f.; Statistisches Bundesamt 2012a: 57). Verschiedene Bemessungsmaßstäbe kommen folglich zu ganz unterschiedlichen Ergebnissen und zu unterschiedlichen Bewertungen. Für empirische Untersuchungen erscheint ein Festhalten am „alten“ Begriffsverständnis sinnvoll. Eine Neudefinition bringt eine Verschiebung der Normen, und dessen, was als Normalität gilt, mit sich. Diese neue Normalität muss nicht notwendiger Weise verbessert werden. Solange atypische Beschäftigungsverhältnisse also mit einem Mehr an Risiken – sowohl in sozialer als auch rechtlicher Hinsicht – verbunden sind, bergen Neudefinitionen die Gefahr zu deren Unterschätzung. Die Risikowahrnehmung atypischer Beschäftigungen ist ohne deren genauen Umfang ebenso schwierig wie die angemessene Gestaltung sozialer Absicherung (vgl. Oschmiansky 2010: 34). Zudem wäre mit einer Neudefinition die Vergleichbarkeit bisher vorhandener Daten und Veröffentlichungen stark eingeschränkt.

3.2 Datenbasis

Die DGB-Erhebung *Gute Arbeit* ist eine seit dem Jahr 2007 jährlich stattfindende bundesweite Repräsentativerhebung. Befragt werden abhängig Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, deren Tätigkeit einen wöchentlichen Arbeitsumfang von mindestens 10 Stunden hat.⁸ Die Erhebung dient der regelmäßigen und repräsentativen Ermittlung der Arbeitsqualität aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bietet die Möglichkeit, deren Arbeitsrealität zu beschreiben und Defizite aufzu-

8 Freiberufler und Selbstständige werden nicht berücksichtigt. Alter, Geschlecht und demografische Merkmale der Stichprobe entsprechen der Grundgesamtheit.

zeigen. Die Öffentlichkeit wird so für die Bedeutung guter Arbeitsbedingungen sensibilisiert und es kann ein wichtiger Impuls für eine gesellschaftspolitische Debatte zu deren Verbesserung im Sinne der Beschäftigten gegeben werden (vgl. Fuchs 2010: 3f.; Fahimi et al. 2010: 23f.; Georg et al. 2010: 17).⁹

Das zentrale Element der Erhebung ist der sogenannte DGB-Index *Gute Arbeit*, der über eine Vielzahl von Merkmalen die Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht der Beschäftigten abbildet (vgl. Fuchs 2010: 4; Fahimi et al. 2010). Er ermöglicht die Darstellung eines relativ komplexen Bildes über die Faktoren, die die Qualität von Arbeit und die Arbeitszufriedenheit beeinflussen (vgl. Georg et al. 2010: 17). Auf Grund zahlreicher kritischer Anmerkungen zu Konstruktionselementen des Index (vgl. v.a. Prümper und Riechenhagen 2009) wird in den folgenden Analysen auf die Bezeichnung „Index“ sowie auf dessen Bildung im Rahmen der Erhebung *Gute Arbeit* verzichtet. Die Werte zu den einzelnen Fragen werden nicht miteinander verknüpft, sondern einzeln betrachtet.

Zusätzlich zur Hauptbefragung wurde im Jahr 2011 ein Oversampling zu Beschäftigten im Dritten Sektor erhoben. Das vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung initiierte Nonprofit-Oversampling umfasst Fragen zu den betrieblichen bzw. organisatorischen Leitlinien sowie zu den Merkmalen, die die persönliche Arbeit des Befragten prägen. Neben der beruflichen Perspektive des Probanden, Angaben zu Tarifverträgen und geringfügiger Beschäftigung ist ein Themenkomplex zu Umfang und Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeiten enthalten. Von besonderer Wichtigkeit erscheinen die Fragen zur Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation, dem Inhalt der Arbeit und den Resultaten der Arbeit. Methodisches Auswahlkriterium der Zusatzbefragung war die Rechtsform der Organisation bzw. des Betriebes, in dem der oder die Befragte arbeitet.¹⁰ Entsprechende Personen erhielten zusätzlich zu den Fragen der Hauptbefragung jene aus dem Oversampling. Insgesamt konnte eine Fallzahl von N=733 erzielt werden. Dabei verteilen sich die befragten Mitarbei-

9 Durch die Umstellung der Erhebungsmethode im Jahr 2011 von einer schriftlich postalischen Befragung zur „Computer Assisted Telephone Interviewing“-Methode (CATI) ist die Vergleichbarkeit zu früheren Jahrgängen stark eingeschränkt. Zudem wurden Veränderungen am Fragebogen vorgenommen: So wurden die Fragenkomplexe zu den Ansprüchen der Beschäftigten an die Arbeit (nur bis 2009), zur Bedeutung kollektiver Unterstützungsleistungen sowie zur allgemeinen Beurteilung der Arbeitssituation im Jahr 2011 nicht mehr abgefragt. Für Analysen mit dem Datensatz 2011 ergibt sich aus den beschriebenen Veränderungen nur eine eingeschränkte Vergleichbarkeit mit früheren Erhebungszeiträumen.

10 Filterfrage F18: Ist der Betrieb oder die Organisation, in der Sie arbeiten (1)ein Verein oder ein Verband, (2)eine gGmbH, (3)eine gemeinnützige Genossenschaft, (4)eine Stiftung oder (5)keins davon?

terinnen und Mitarbeiter wie folgt auf die einzelnen Rechtsformen: 50% arbeiten in einem Verein oder Verband, 25% in einer gGmbH, 11% in einer Genossenschaft und 14% in einer Stiftung.

Die starke Wohlfahrtsorientierung des Dritten Sektors in Deutschland sowie die verbreitete Bereitstellung personennaher bzw. sozialer Leistungen führt zu einer Konzentration der Organisationen auf bestimmte Wirtschaftszweige (vgl. Zimmer/Priller 2007: 56f.; Simsa 2004: 58). Die befragten Beschäftigten sind vorrangig im Gesundheitswesen (33%), Sozialwesen (29%) und im Feld Interessenvertretungen, kirchliche und religiöse Vereinigungen (18%) tätig. Auch im Bereich Erziehung und Unterricht (13%) ist ein gewisser Anteil zu finden. Zusammengenommen sind in der Erhebung *Gute Arbeit 2011* 93% der Befragten im Dritten Sektor in diesen vier Bereichen beschäftigt.

Die hohe Bedeutung des Gesundheits- und Sozialwesens für die Beschäftigung lässt sich vornehmlich auf die historisch bedingte „duale Struktur“ der Wohlfahrtspflege in Deutschland zurückführen, insbesondere die Wohlfahrtsverbände haben für beide Bereiche einen enormen Stellenwert. Entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip genießen sie gegenüber der öffentlichen Hand einen Vorrang bei der Bereitstellung und Erstellung von sozialen Dienstleistungen. Diese privilegierte Stellung zeichnet sich dadurch aus, dass die Existenz und Autonomie der Wohlfahrtsverbände durch den Staat in gewisser Weise respektiert wird und dieser die Wohlfahrtsverbände bei der Erlangung ihrer Ziele unterstützen muss (§93 Abs. 1 Bundessozialhilfegesetz; vgl. Anheier 1997: 50; Dahme et al. 2005; Zimmer/Priller 2007: 57). Auch wenn das Feld Erziehung und Unterricht einen nicht zu vernachlässigenden beschäftigungswirksamen Anteil für den Dritten Sektor ausmacht, so sind weite Teile dieses Bereichs in Deutschland – im Gegensatz zu Ländern wie Großbritannien – noch immer eher über die staatliche Trägerschaft organisiert (vgl. Zimmer/Priller 2007: 57).

4. Leitlinien von Dritte-Sektor-Organisationen aus Sicht der Beschäftigten und der Leitungsebene der Organisationen

Mit Blick auf die Bewertung der Beschäftigungssituation und der Arbeitsbedingungen, aber auch vor dem Hintergrund weiter zunehmender Flexibilisierung in einem ohnehin schon stärker betroffenen Arbeitsmarktbereich haben Einschätzungen bezüglich der Leitlinien der Organisationen einen besonderen Stellenwert. Prinzipien wie Gemeinwohlorientierung, Förderung ehrenamtlichen Engagements,

Dienstleistungserbringung und unternehmerische Grundsätze sind in besonderem Maße durch die Multifunktionalität der Organisationen geprägt. Das Bild, welches die Beschäftigten von den Organisationen haben, kann einen wesentlichen Einfluss auf ihre Motivation und Initiative bei der Arbeit, aber auch auf die Arbeitszufriedenheit haben.

Sowohl in der Zusatzerhebung der *Guten Arbeit 2011* – die diesem Beitrag hauptsächlich zu Grunde liegt – als auch in der Erhebung *Organisationen heute 2011/2012* wurden die Leitlinien der Organisationen erfragt. Während in der *Guten Arbeit 2011* die Einschätzungen von Beschäftigten zu deren Ausprägung in der Organisation ermittelt wurden, lag der Fokus der Untersuchung *Organisationen heute 2011/2012* auf den Angaben der Organisationen. Da hier weitgehend identische Indikatoren verwendet wurden, kann die Bewertung der Leitlinien durch die Beschäftigten jener der Organisationen gegenübergestellt werden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den befragten Dritte-Sektor-Beschäftigten nicht zwangsläufig um Beschäftigte der befragten Organisationen handelt. Insofern sind nur Gegenüberstellungen bzw. Vergleiche in aggregierter Form und auf allgemeiner Ebene möglich.¹¹

Je nach Betrachtungsperspektive zeichnet sich für die einzelnen Aspekte ein sehr unterschiedliches Muster ab. Die Ergebnisse der Mitarbeitersicht weichen zum Teil deutlich von den Einschätzungen der GeschäftsführerInnen und Vorstände in den Organisationen ab (vgl. Abb. 1). Es fällt auf, dass die Beschäftigten den Leitlinien der Organisationen insgesamt einen höheren Stellenwert in der täglichen Arbeit beimessen, als es die Bewertungen der Leitungsebene der Organisationen vermitteln.

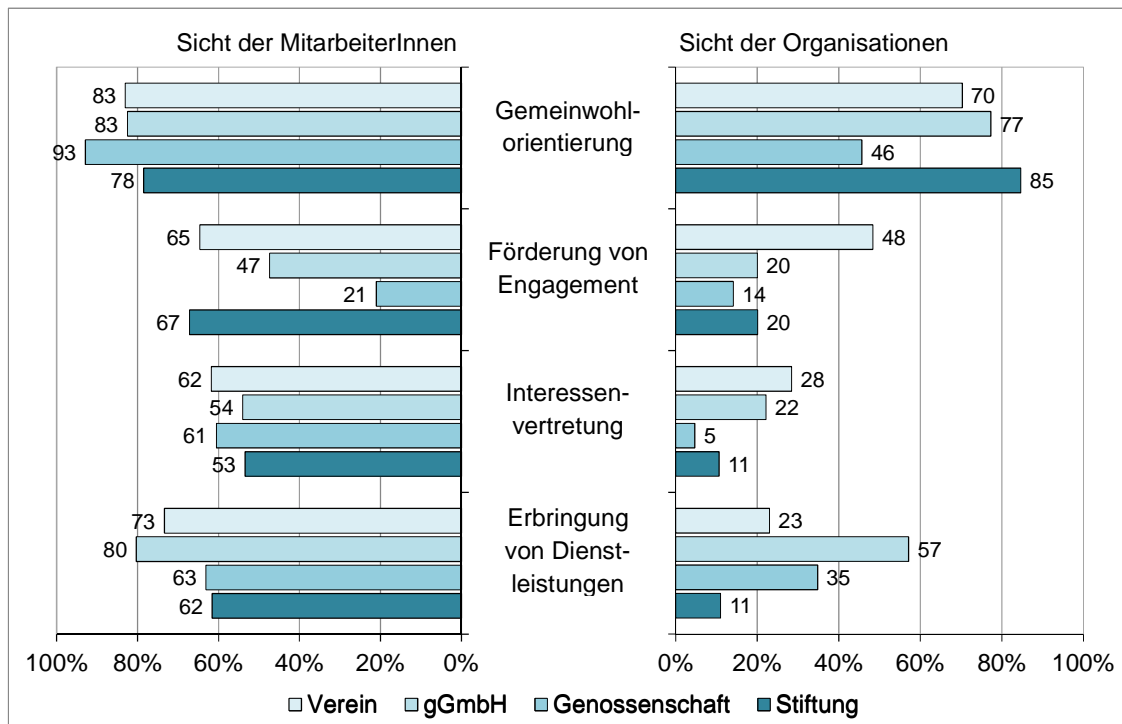
Die Orientierung am Gemeinwohl¹² ist fest in den Grundstrukturen von Dritte-Sektor-Organisationen verankert. In den Augen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sie nach wie vor eine sehr hohe Bedeutung. Vor allem in Genossenschaften (93%), Vereinen (83%) und gGmbHs (83%) genießt das Leitbild des Gemeinwohls und

11 Die Beschäftigten im Dritten Sektor wurden im Rahmen der *Guten Arbeit 2011* gefragt: „Bitte geben Sie an, wie wichtig diese [betrieblichen bzw. organisatorischen Leitlinien] für Ihren Betrieb oder Ihre Organisation sind“. Den GeschäftsführerInnen und Vorständen der Organisation wurde folgende Frage gestellt: „Geben Sie bitte an, wie wichtig folgende Leitlinien für ihre Organisation sind“. Die Auswahl der zu beurteilenden Leitlinien war in beiden Erhebungen identisch.

12 In der wissenschaftlichen Debatte ist man sich weithin einig, dass eine eindeutige Definition von Gemeinwohl problematisch ist. Generell wird mit diesem Begriff etwas Positives verbunden, was der Allgemeinheit/Gemeinschaft zu Gute kommt und dem Eigennutz gegenübersteht. Zur detaillierten Auseinandersetzung mit dem Begriff Gemeinwohl: Schuppert, Gunnar Folke (2002): Gemeinwohl, das. Oder: Über die Schwierigkeiten, dem Gemeinwohlbegriff Konturen zu verleihen. In: Schuppert, Gunnar Folke/Neidhardt, Friedhelm: Gemeinwohl – Auf der Suche nach Substanz. WZB-Jahrbuch 2002; S. 19-64.

der Hilfe für andere Menschen einen großen Stellenwert. Obwohl die Stiftungsarbeit meist einen gemeinnützigen Zweck erfüllt, scheinen die Beschäftigten diese Funktion schwächer wahrzunehmen als die Leitungsebene der Stiftungen (78% zu 85%). Aus deren Perspektive sind es gerade die Stiftungen, für die die Orientierung am Gemeinwohl sehr wichtig ist.

Abb. 1: Leitlinien der Organisationen aus Mitarbeiter- und Organisationssicht (in %)*



*Antwort: sehr wichtig (weitere: wichtig, weniger wichtig, unwichtig).

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling (links)/Organisationen heute 2011/2012 (rechts).

Die Förderung ehrenamtlichen Engagements ist aus Sicht der Beschäftigten vor allem in Vereinen und Stiftungen eine sehr wichtige Säule der Arbeit. Bei den gGmbHs nimmt dies hingegen nur knapp die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so wahr. Die Leitungsebenen bewerten diese Leitlinie weitaus geringer: Bei den Vereinen sehen dies 48% und bei den gGmbHs und Stiftungen jeweils 20% als sehr wichtig an. Unter den Beschäftigten in Genossenschaften schätzen nur 21% diesen Leitgedanken als sehr wichtig ein, aus Leitungsperspektive sind es nur 14%. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass das Engagement in Genossenschaften eher in Wahl- und Berufungsfunktionen stattfindet, und der Kreis ehrenamtlich Engagierter eher klein und geschlossen ist.

Die Wahrnehmung der Interessenvertretung – als ein weiterer Teil der Funktionen von Dritte-Sektor-Organisationen – wird entsprechend der einzelnen Rechtsformen differenziert eingeschätzt. In den klassischen mitgliedergeprägten Organisationsformen Verein und Genossenschaft messen mehr als 60% der Beschäftigten dieser Aufgabe einen sehr hohen Stellenwert bei. Aber auch unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den gGmbHs (54%) und Stiftungen (53%) trifft dies auf mehr als die Hälfte zu. Bei den Organisationen selbst sind es vor allem die Vereine und gGmbHs, die gegenüber den Genossenschaften und Stiftungen die Vertretung von Interessen als Leitlinie beanspruchen.

Das Leitprinzip „Dienstleistungserbringung“ spielt – nicht unerwartet – besonders bei den gGmbHs eine wichtige Rolle. Etwa 80% der Beschäftigten in den gGmbHs sehen die Erbringung von Dienstleistungen als überaus bedeutend an. Aus der Perspektive der Organisationen sind es immerhin 57%. Aber auch in den Vereinen wird der Dienstleistungserbringung aus Mitarbeitersicht von 73% ein sehr hohes Gewicht zugesprochen – in den Genossenschaften und Stiftungen sind es 63% bzw. 62%. Aus dem Blickwinkel der Arbeitgeber hat dieses Grundprinzip nur bei 23% der Vereine, 11% der Genossenschaften und 35% der Stiftungen einen hohen Stellenwert.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Orientierungen aus Sicht der Leitung der Organisationen stimmen nur zum Teil mit den Einschätzungen der Beschäftigten überein. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Anlehnung an die Leitlinien insgesamt eher stärker und intensiver wahrnehmen als die Organisationsleitungen selbst. Ihre Beurteilungen lassen teilweise eine Tendenz erkennen, wonach die klassischen ideellen Missionsleitlinien von den wirtschaftlichen Leitlinien überlagert bzw. eingeholt werden. Insbesondere in den Vereinen ist der Spagat zwischen Gemeinwohl und Engagement sowie wirtschaftlichen Zielstellungen aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits stark ausgeprägt.

5. Allgemeiner Trend am Arbeitsmarkt

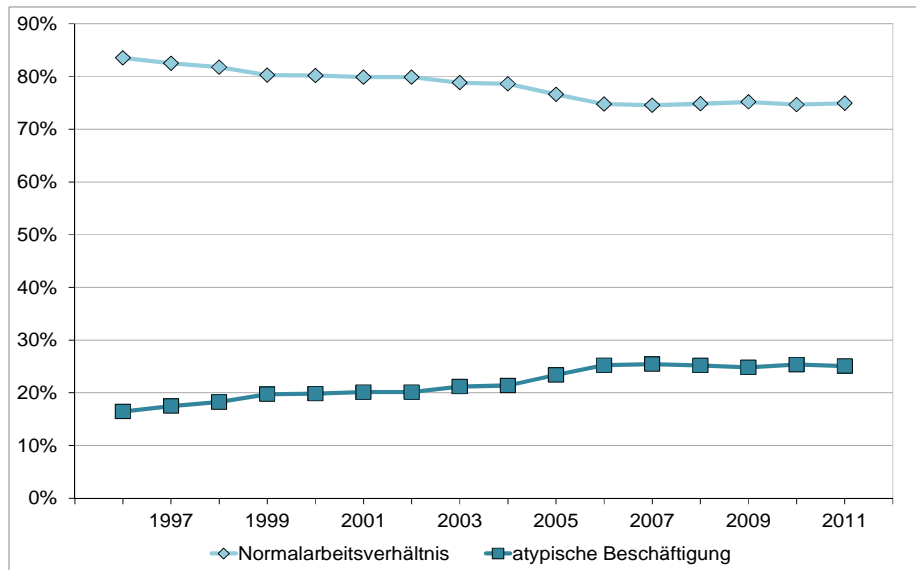
Die Betrachtung der Situation von Beschäftigten im Dritten Sektor darf nicht losgelöst von der Lage auf dem Gesamtarbeitsmarkt erfolgen. Für die Einschätzung und Bewertung der Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor ist daher die allgemeine Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt von großer Bedeutung.

Seit den 1980er Jahren zeichnet sich ein unaufhaltbarer Trend zur Pluralisierung der Erwerbsformen ab. Einhergehend mit einem Bedeutungsverlust des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses, also der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung, treten zunehmend atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeit, Befristung, geringfügige Beschäftigungen, Leiharbeit oder (Schein-)Selbstständigkeit auf (vgl. Keller/Seifert 2007: 11; Oschmiansky 2010: 31; Zimmer/Priller 2007: 85). Der allgemeine Beschäftigungszuwachs ist hauptsächlich auf den Anstieg dieser flexiblen Arbeitsverhältnisse zurückzuführen (vgl. Oschmiansky 2010: 50). Auch die Wirtschafts- und Finanzkrise scheint den deutschen Arbeitsmarkt bislang nicht negativ zu beeinflussen, obwohl dessen dynamische Entwicklung im Laufe des Jahres 2012 an Kraft verloren hat. Die Anzahl der Beschäftigten nimmt weiter zu – wenngleich sich die Differenz im Vergleich zum Vorjahr seit Beginn des Jahres 2012 verringert hat – und erreicht damit einen Höchststand seit der Wiedervereinigung. Die Arbeitslosigkeit blieb im Jahr 2012 weiterhin auf einem Tiefstand, auch wenn sie im Dezember stärker zugenommen hat als im Jahr zuvor (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013a/2013b; Allmendinger et al. 2012: 2). Laut Vorstandsvorsitzendem der Bundesagentur für Arbeit zeigt sich der deutsche Arbeitsmarkt auch im März 2013 „relativ unbeeindruckt von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der letzten Monate und entwickelt sich weiter solide“ (Zitat: Bundesagentur für Arbeit 2013c).

Waren im Jahr 1996 noch 83% der abhängig Beschäftigten normal beschäftigt, so sank dieser Anteil bis zum Jahr 2011 auf 75% (vgl. Abb. 2). Im gleichen Zeitraum erhöhte sich der Anteil atypisch Beschäftigter von 17% auf 25%. Die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung unterscheiden sich dabei hinsichtlich Dynamik und Ausmaß. Die Teilzeitarbeit (ohne geringfügige Beschäftigung) – als eine interne Form der Flexibilisierung – ist in Deutschland am weitesten verbreitet. Insbesondere die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit trug dazu maßgeblich bei (u.a. Keller/Seifert 2011: 139). Geringfügige Beschäftigung, als eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung, hat im Zuge der Hartz-Gesetze enorm an Bedeutung gewonnen. Von 2003 bis 2010 stieg die Zahl derjenigen, die einen Minijob als Hauptbeschäftigung ausüben, von 4,4 auf 4,9 Millionen an (vgl. Keller/Seifert 2011: 139; Bäcker/Neuffer 2012: 16). Leiharbeit ist zwar bislang weniger verbreitet, hat aber seit den Hartz-Gesetzen ebenfalls zugenommen. Sie stellt zudem eine konjunkturabhängige Beschäftigungsform dar, die als Puffer zur Kernbelegschaft in den Unternehmen fungiert. Die Unternehmen leihen in Phasen mit kurzzeitig hohem Personalbedarf über sogenannte Leiharbeitsfirmen kostengünstig Personal aus; in konjunktur-

schwachen Zeiten haben sie so die Möglichkeit, flexibel den Personalbestand zu reduzieren (vgl. Keller/Seifert 2011: 139).

Abb. 2: Abhängig Beschäftigte in Deutschland 1996 – 2011 nach Beschäftigungsverhältnis (in %)*



* Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren und ohne Personen in Bildung oder Ausbildung; ohne Zeit- und Berufssoldat(en/innen) sowie Grundwehr- und Zivildienstleistende.

* Bis 2004 Ergebnisse einer Bezugswoche im Frühjahr, ab 2005 Jahresdurchschnittswerte.

Datenbasis: Statistisches Bundesamt 2012b; Ergebnisse des Mikrozensus; eigene Darstellung.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse – als eine Form externer Flexibilisierung – sind, trotz Veränderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen und damit verbundener Lockerungen in der Handhabung, im Vergleich eher moderat angestiegen (vgl. Keller/Seifert 2007: 14). Der Anteil wuchs im Zeitraum von 1996 bis 2009 von 6% auf 9%.¹³ Während es zwischen Frauen und Männern nur geringfügige Differenzen im Ausmaß von Befristungen gibt, haben gerade jüngere Erwerbstätige eine zeitlich begrenzte Anstellung. Ebenso sind gering Qualifizierte häufiger von Befristungen betroffen als Personen mit einem höheren Bildungsniveau (vgl. Schmeißer et al. 2012: 30ff.). Befristete Beschäftigungsverhältnisse mindern nicht nur die institutionell abgesicherte Beschäftigungssicherheit, sondern gehen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auf einen diskontinuierlichen Erwerbsverlauf, ein geringeres Einkommen und besonderer psychologischer Belastungen für die

13 Nicht einbezogen sind Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden. Dieses endet laut Bundesberufsbildungsgesetz (BBiG) mit Ablauf der Ausbildung bzw. bei vorzeitig bestandener Prüfung mit Bekanntgabe der Ergebnisse (§21).

Betroffenen einher (vgl. Giesecke/Gangl 2008). Anzumerken ist an dieser Stelle, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse ebenso in Kombination mit anderen Formen atypischer Beschäftigung auftreten können.

Atypisch Beschäftigte zeigen eine spezielle sozialstrukturelle Zusammensetzung im Vergleich zu Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis. So sind Frauen und Männer von deren Verbreitung und Entwicklung unterschiedlich stark betroffen. Obwohl Frauen von der Zunahme der Erwerbstätigkeit mehr profitierten als Männer, entstanden deren Beschäftigungsverhältnisse vorwiegend in Form von Teilzeittätigkeiten. Vor allem im (sozialen) Dienstleistungsbereich – einem Tätigkeitsfeld mit traditionell weiblicher Ausrichtung – sind diese Veränderungen verstärkt spürbar (vgl. Oschmiansky 2010: 31; Allmendinger et al. 2012: 6; Keller/Seifert 2011: 140). Mit Blick auf das Qualifikationsniveau sind gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also jene ohne einen Berufsabschluss, von der Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse häufiger betroffen als Beschäftigte mit einem Abschluss. Zugleich fallen Jüngere besonders häufig in die Gruppe der atypisch Beschäftigten (vgl. Allmendinger et al. 2012: 6; Keller/Seifert 2011: 140).

6. Rahmenbedingungen für das Wirken der Organisationen

Die Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen sowie der rechtlichen Regelungen und die Zunahme von Wettbewerb schaffen Grundlagen und Anreize für die verstärkte Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Oschmiansky 2010: 44f.; Priller et al. 2010: 28). Der Ausbau des Niedriglohnsektors in den 1990er Jahren, der einfache, vornehmlich personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen betraf, die Neuregelungen der geringfügigen Beschäftigung, die Förderung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeit sowie die Einführung der Ein-Euro-Jobs haben die Einrichtung atypischer Beschäftigungsverhältnisse begünstigt (vgl. Oschmiansky 2010: 48). Bei der internen Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse sind zudem unterschiedliche Interessenlagen von Relevanz, die zum einen die Belange der Arbeitgeber betreffen und zum anderen jene der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vgl. Trukeschitz 2005: 68).

Die Arbeitgeber streben entsprechend personalökonomischer und kostentheoretischer Konzepte durch die Schaffung atypischer Beschäftigungsverhältnisse das Ziel an, die Arbeitskosten zu senken. Die effizientere Planung des Arbeitseinsatzes mit

veränderten strukturellen Rahmenbedingungen zählt ebenso dazu wie die Erweiterung personalpolitischer Instrumente. Atypische Beschäftigungsverhältnisse geben den Arbeitgebern die Möglichkeit, in Zeiten von finanziellen Unsicherheiten und Instabilitäten auf diese Ungewissheiten zu reagieren. In der Folge werden Arbeitsverhältnisse mit einem hohen betrieblichen Flexibilitätpotential geschaffen, welches durch die Kombination verschiedener Formen verstärkt werden kann (vgl. Trukeschitz 2005: 68f.; Brehmer/Seifert 2008: 503; Keller/Seifert 2007: 15, 71; Oschmiansky 2010: 51). Durch Kostenoptimierung und den Einsatz atypischer Beschäftigungsverhältnisse kann zudem ein Verdrängungsprozess miteinander konkurrierender Betriebe in Gang gesetzt werden (vgl. Oschmiansky 2010: 51).

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hingegen streben nach einem den Lebensunterhalt sichernden, perspektivisch planbaren und sozialrechtlich stabilen Beschäftigungsverhältnis (vgl. Trukeschitz 2005: 68). Atypische Beschäftigungsverhältnisse bieten für sie oft eine Alternative zur Arbeitslosigkeit, einen Zuverdienst oder eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Häufig ist diese Art der Beschäftigung allerdings keine Wunschoption, sondern insbesondere bei Frauen vielfach eine Reaktion auf zu geringe Angebote zur Kinderbetreuung. Man kann also unterscheiden zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Faktoren, die die Wahl für oder gegen ein atypisches Beschäftigungsverhältnis beeinflussen (vgl. Oschmiansky 2010: 37; Hohendanner/Bellmann 2007: 30; Trukeschitz 2005: 93).

Mit Blick auf die Organisationen des Dritten Sektors lässt sich Folgendes für die Rahmenbedingungen festhalten: Werte wie Effizienz und Marktorientierung sind vermehrt in den Alltag der Organisationen getreten und stehen neben den hier traditionellen Werten wie Gemeinwohl, Fürsorge oder Solidarität, welche verstärkt deren Arbeitsweise beeinflussen. Gerade Organisationen mit sozialen Wirkungsfeldern registrieren eine Zunahme des Wettbewerbs (vgl. Oschmiansky 2010: 44f.; Priller et al. 2012: 44ff.; Dahme et al. 2005; Seibel 2002; Droß 2013). Diese äußert sich auf ganz vielfältige Weise: Neben der Konkurrenz um Mitglieder, ehrenamtlich Engagierte, Kundinnen und Kunden, Klienten sowie öffentliche Mittel besteht ein Wettbewerb um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein großer Teil der Organisationen des Dritten Sektors – ausgenommen kleine Vereine – haben sich mittlerweile in die Richtung von effizient geführten Unternehmen entwickelt, um den Konkurrenzbedingungen am Markt stand zu halten (vgl. Zimmer/Priller 2012: 23f.). Um dem Rationalisierungsdruck effektiv zu begegnen, beschränken sich die Möglichkeiten der Organisationen vor allem auf die eingesetzte Arbeitskraft.

Fehlende Planungssicherheit auf Grund der wirtschaftlich unsicheren Lage sowie zunehmend marktförmige Strukturen, aber auch Überalterung und ein nachlassendes Gemeinschaftsgefühl bereiten den Nonprofit-Organisationen immer häufiger Probleme. Durch den Rückgang bei der institutionellen Förderung sind sie zunehmend gezwungen, ihre Arbeitsweise stärker an leistungsorientierten Finanzierungsformen und selbsterwirtschafteten Mitteln auszurichten (vgl. Priller et al. 2012). Die traditionell starke Verflechtung von Staat und Drittem Sektor sowie die immer stärker an Marktmechanismen orientierte Politik führen dazu, dass infolge der sinkenden institutionellen Förderung die große Mehrheit der Organisationen von Spannungen mit dem Staat berichtet, welche überwiegend finanzieller Natur sind (vgl. Priller et al. 2012; Zimmer/Priller 2012: 7).

7. Beschäftigungsstruktur im Dritten Sektor

7.1 Allgemeine Strukturmerkmale der Beschäftigten

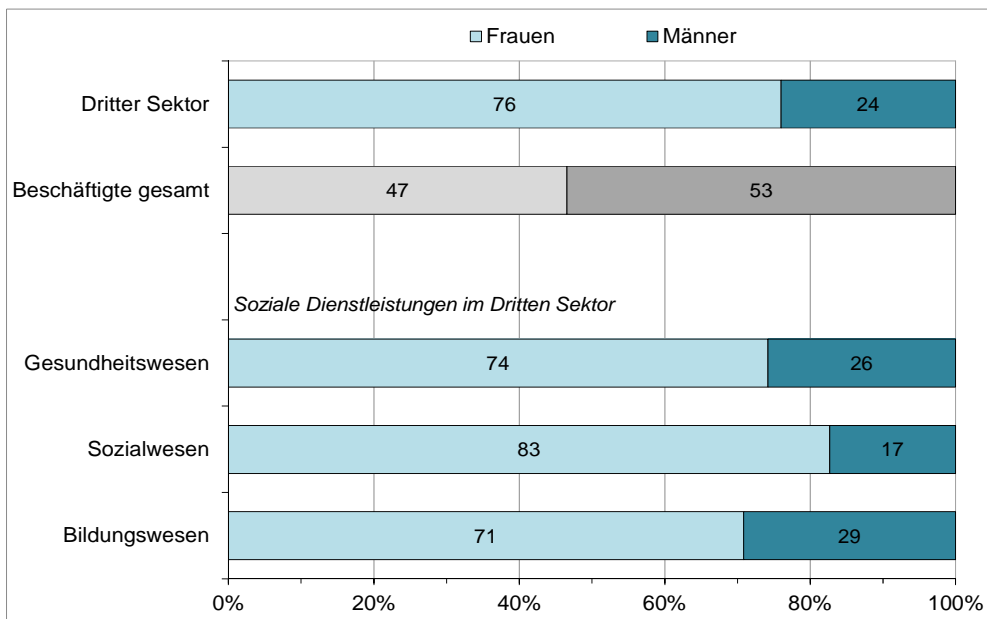
Frauen und Ältere prägen die Belegschaft

Die Dominanz von Beschäftigten in Wirtschaftszweigen, die vorrangig pflegende, fürsorgende oder erzieherische Tätigkeiten umfassen, deutet bereits darauf hin, dass der Dritte Sektor vor allem weiblichen Erwerbstätigen eine berufliche Perspektive bietet (vgl. Priller/Zimmer 2006: 22; Bellmann et al. 2002: 4). Insbesondere das Sozial-, Gesundheits- und Erziehungswesen sind traditionell stark geschlechtsspezifisch segregiert.

Insgesamt bestätigen die Daten der Erhebung *Gute Arbeit 2011*, dass sich der Dritte Sektor auf Grund der Spezifik seines Tätigkeitsspektrums durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auszeichnet: 76% der Beschäftigten in Dritte-Sektor-Organisationen sind Frauen (vgl. Abb. 3).

Im Bereich Sozialwesen ist diese Frauendominanz sogar noch stärker ausgeprägt. Hier nehmen Frauen einen Anteil von 83% ein. Unter allen abhängig Beschäftigten in Deutschland sind nur 47% weiblich. Aber nicht allein die Tätigkeitsspezifika der Organisationen ist richtungsweisend für den hohen Frauenanteil, auch die verbreiteten Möglichkeiten der Teilzeitarbeit und die damit verbundene bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie machen den Dritten Sektor als Arbeitgeber für Frauen attraktiv.

Abb. 3: Abhängig Beschäftigte nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich (in %)

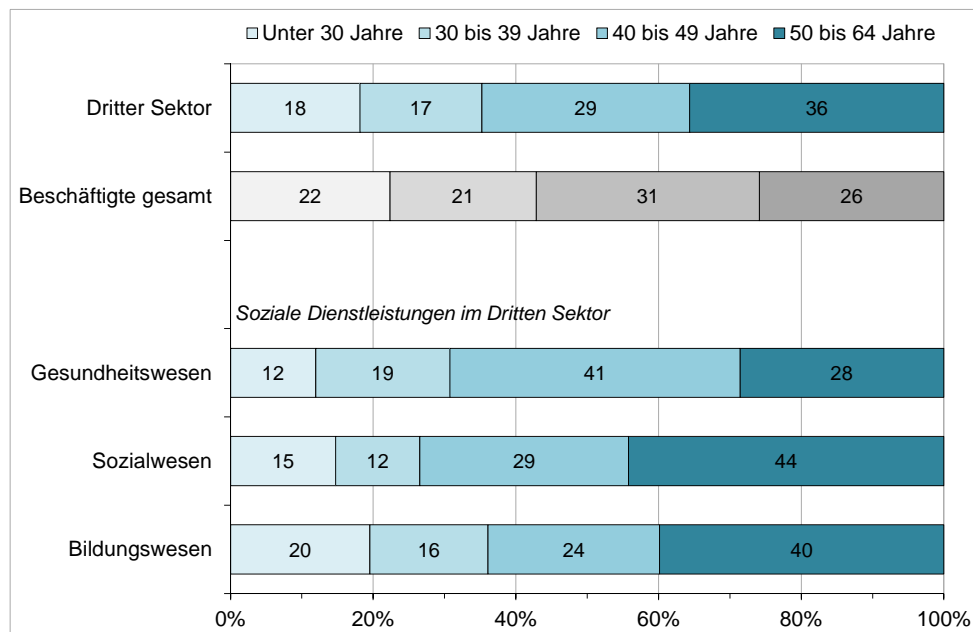


Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling/Gute Arbeit 2011 (grau).

Neben den Beschäftigungschancen für Frauen bietet der Dritte Sektor häufig älteren Erwerbstätigen eine Anstellung. Während diese unter anderem die hohe Sinnhaftigkeit in der Tätigkeit an sich, die Teilzeitmöglichkeiten und die damit verbundene Reduktion der Arbeitsbelastungen schätzen (vgl. Priller/Zimmer 2006: 22f.), werden sie von den Organisationen auf Grund ihrer Berufs- und Lebenserfahrung hoch angesehen. Insofern ist unter den hier Befragten ein hoher Anteil von 50- bis 64-Jährigen zu erwarten. Mehr als ein Drittel (36%) der Beschäftigten sind 50 bis 64 Jahre alt; hinzu kommen 29% im Alter von 40 bis 49 Jahren (vgl. Abb. 4). Weniger als ein Fünftel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hingegen ist unter 30 Jahre.

Diese Altersstruktur ist typisch für den sozialen Dienstleistungsbereich; ein höherer Altersdurchschnitt ist jedoch im gesamten Dritten Sektor verstärkt zu finden. Das Sozialwesen ist besonders betroffen: Anteilig arbeiten hier 44% ältere Personen, denen 15% jüngere gegenüberstehen. Die Tendenz hin zu einer immer älteren Belegschaft ist in diesem Tätigkeitsbereich besonders ausgeprägt. Wenngleich der Anteil der Älteren im Gesundheitswesen bislang noch geringer ausfällt, so ist dieser Tätigkeitsbereich offensichtlich von einem Nachwuchsproblem betroffen: Nur 12% der Beschäftigten entfallen auf die Altersgruppe unter 30 Jahre.

Abb. 4: Abhängig Beschäftigte im Dritten Sektor nach Alter und Wirtschaftszweig (in %)



Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling/Gute Arbeit 2011 (grau).

Fragt man die Organisationen selbst, ob sie eine Überalterung ihrer Strukturen feststellen, so stimmten dem 61% zu. Vor allem die mitgliederorientierten Organisationen, wie Vereine (68%) und Genossenschaften (67%), sind davon betroffen. Es kann bei dieser Aussage zwar nicht weiter spezifiziert werden, ob es sich um eine Überalterung der Mitglieder-, Engagierten- oder Beschäftigtenstrukturen handelt. In Anbetracht der vorgestellten Ergebnisse aus der Erhebung *Gute Arbeit 2011* kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Altersstruktur der Beschäftigten dabei eine wichtige Rolle spielt.

Die Folgen für die künftige Entwicklung sind an dieser Stelle noch nicht absehbar. Eine derartige Altersstruktur wird mit Blick auf den demografischen Wandel und der zukünftig immer älter werdenden Gesellschaft sowohl Vor- als auch Nachteile bringen. Einerseits sind offenbar bereits heute Strukturen vorhanden, die eine Beschäftigung bis ins Renteneintrittsalter ermöglichen und die fachliche Kompetenzen sowie Erfahrungen Älterer lange in der Organisation bzw. Einrichtung halten. Wenn andererseits die jüngere Generation nicht für einen sozialen Beruf gewonnen werden kann, wird Fachwissen nach und nach in den Ruhestand verabschiedet. Es ist demnach ungewiss, wer sich in Zukunft z.B. um die älteren Menschen, die Leistungen über das Sozial- und Gesundheitswesen in Anspruch nehmen, kümmern wird. Außerdem lässt der geringe Anteil Jüngerer auf eine geringe Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen schließen.

Da Frauen und Ältere im Dritten Sektor anteilig die größten Beschäftigtengruppen darstellen und sie häufig mit atypischen Anstellungsformen konfrontiert sind, ist zu erwarten, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt in stärkerem Ausmaß vorhanden sind.

7.2 Umfang und Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor ist im Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt oft andersartig und mitunter kritisch einzuschätzen. Rückgänge bei der institutionellen Förderung, bei öffentlichen Zuschüssen sowie bei Spenden auf der einen Seite und zunehmende Konkurrenz sowie ein Mehr an leistungsorientierter Finanzierung auf der anderen Seite zwingen die Organisationen des Dritten Sektors, die Arbeitsverhältnisse zunehmend flexibler zu gestalten (vgl. Priller et al. 2012: 42ff.; Droß 2013: 38f.). Die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit in Form von Teilzeitbeschäftigungen und die Befristung von Arbeitsverträgen sind nur einige Reaktionen der Organisationen als Arbeitgeber, um in der finanziell angespannten Lage ein möglichst hohes Maß an Flexibilität bei der Mitarbeiterplanung zu erhalten.¹⁴ Der Umfang der Normalarbeitsverhältnisse in Abgrenzung zu den atypischen Erwerbsformen bringt dabei große Differenzen zwischen Frauen und Männern sowie verschiedenen Altersgruppen zu Tage.

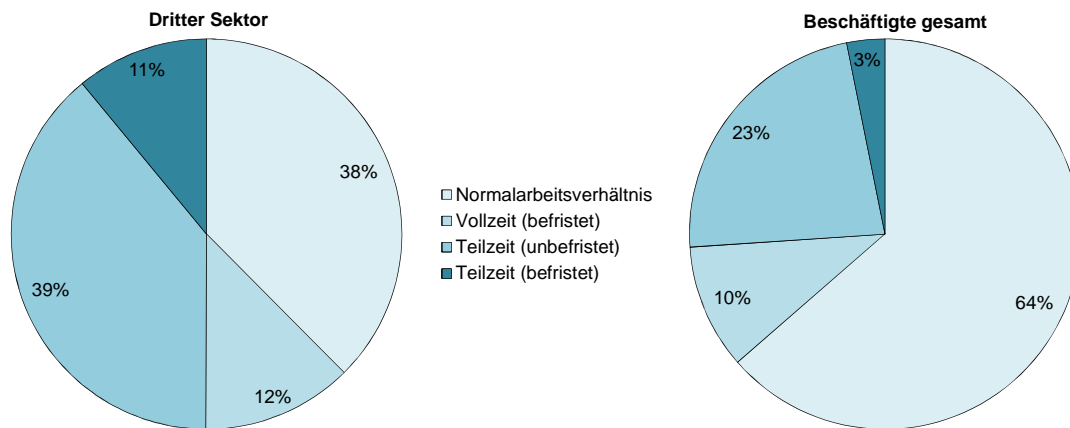
Normalarbeitsverhältnisse als Auslaufmodell?

Es zeigt sich: Für abhängig Beschäftigte im Dritten Sektor zählen Normalarbeitsverhältnisse längst nicht mehr zur Normalität. Lediglich 38% unter ihnen kommen in den Genuss einer unbefristeten Vollzeitstelle (vgl. Abb. 5). Das bedeutet, auf einen normal Beschäftigten kommen in der Regel etwa zwei atypisch Beschäftigte. Im Vergleich dazu beläuft sich der Anteil unbefristet Vollzeitbeschäftigter unter allen abhängig Erwerbstätigen in Deutschland auf 64%.¹⁵ Dieser Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses zeichnet sich zwar auch insgesamt im Bereich sozialer Dienstleistungen ab, ist aber in besonderem Maß im Nonprofit-Sektor zu finden.

14 Ein weiteres Instrument ist die zunehmende Entgrenzung zwischen regulärer Beschäftigung und dem freiwilligen Engagement. Letzteres erhält durch eine Monetarisierung zunehmend den Charakter von Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Hildebrandt/Priller 2008).

15 Die Differenz zu den auf Seite 14 vorgestellten Ergebnissen des Mikrozensus ist auf unterschiedliche Definitionen des Normalbeschäftigungsverhältnisses zurückzuführen. Während das Statistische Bundesamt zu den normal Beschäftigten auch jene mit einer unbefristeten Teilzeitbeschäftigung mit mind. 21 Wochenstunden zählt, gelten im Rahmen der vorliegenden Analysen nur Personen mit einer unbefristeten Vollzeitstelle mit mind. 35 Wochenstunden als normal beschäftigt.

Abb. 5: Anteil der Beschäftigungsverhältnisse (in %).



Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling (links)/Gute Arbeit 2011 (rechts).

Die unbefristete Teilzeitbeschäftigung ist im Dritten Sektor am weitesten verbreitet. Mit einem Anteil von 39% ist sie zugleich die häufigste (atypische) Anstellungsform unter den Beschäftigten. Auf dem Gesamtarbeitsmarkt landet sie auf Rang zwei. Zudem gehen 12% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer befristeten Vollzeittätigkeit nach. Der Anteil der befristet und in Teilzeit Beschäftigten im Dritten Sektor fällt mit 11% mehr als dreimal so hoch aus, wie dies auf dem Gesamtarbeitsmarkt der Fall ist.

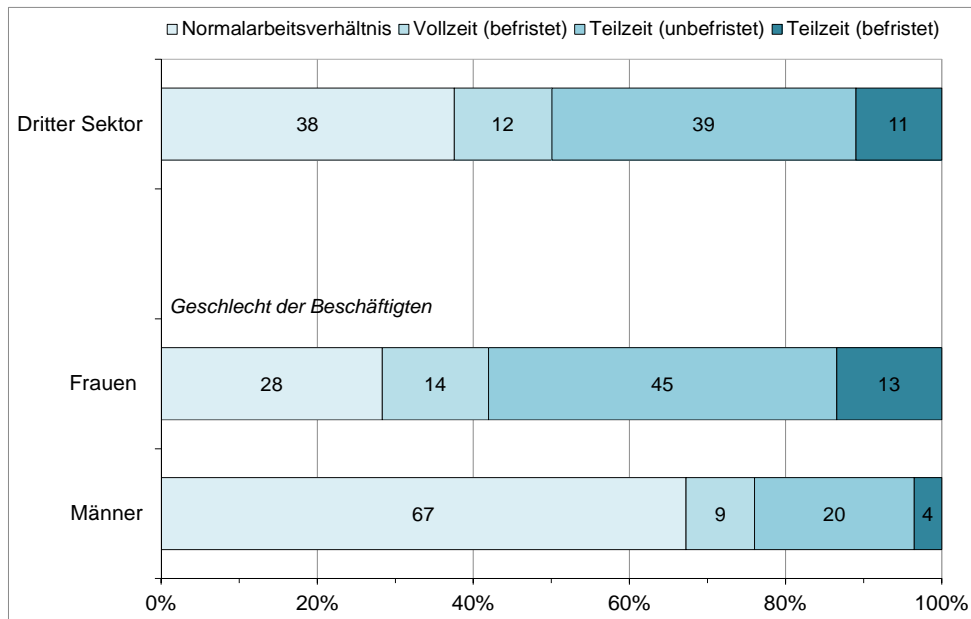
Zusammengenommen arbeitet demnach die Hälfte aller in den Organisationen abhängig Beschäftigten in Teilzeit. Etwa ein Viertel ist für einen begrenzten Zeitraum in den Organisationen angestellt (23%; Summe aus befristet Teil- und Vollzeitbeschäftigten).¹⁶

Frauen in Teilzeit – überwiegend dauerhaft

Geschlechtstypische Unterschiede treten sowohl im Dritten Sektor als auch auf dem gesamten Arbeitsmarkt auf, variieren allerdings in Ausmaß und Niveau. Vor allem Frauen haben eher selten eine unbefristete Vollzeitstelle inne. Mehr als zwei Drittel (72%) sind atypisch beschäftigt – im Vergleich trifft dies nur auf 33% der Männer zu (vgl. Abb. 6). Auf dem Gesamtarbeitsmarkt entspricht dies 45% bzw. 20% der weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten.

¹⁶ Die Kategorien Teilzeit und Befristung sind an dieser Stelle nicht überschneidungsfrei.

Abb. 6: Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor nach Geschlecht (in %)



Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling.

Der vergleichsweise relativ geringe Anteil atypisch beschäftigter Männer in den Organisationen soll jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass auch sie von Flexibilisierungstendenzen betroffen sind. Während es bei ihnen generell eher eine Spezifik sozialer Dienstleistungsberufe ist, scheint es sich bei den Frauen um eine Besonderheit auf Grund der Tätigkeit im Dritten Sektor zu handeln.

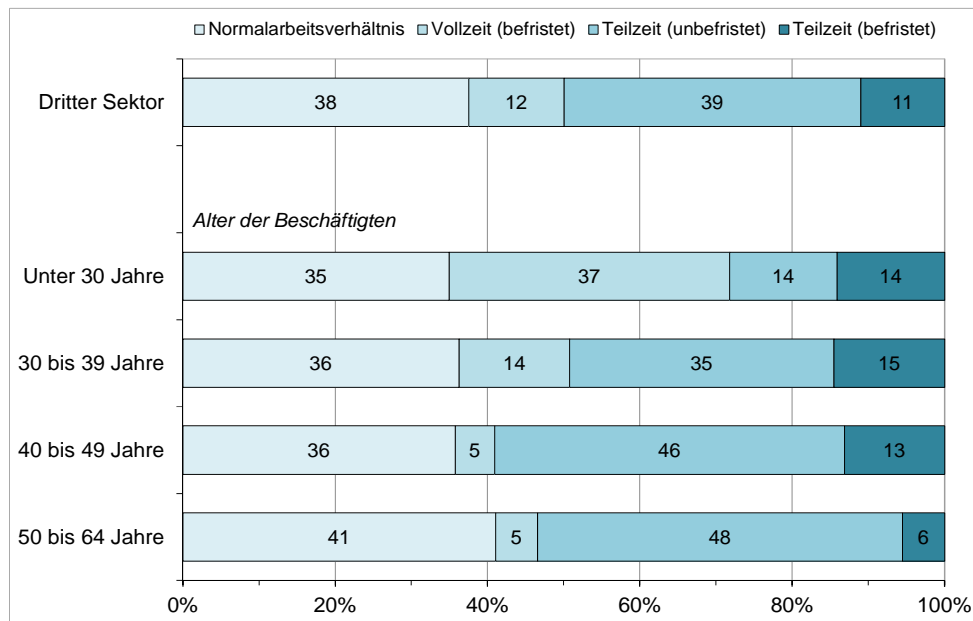
Die für die sozialen Dienstleistungsbereiche typische Beschäftigungsform der unbefristeten Teilzeit bietet besonders Frauen eine perspektivisch sichere und, sofern mit einem entsprechenden Stundenumfang ausgestattet, tendenziell Lebensunterhalt sichernde Erwerbstätigkeit: Etwa 45% der weiblichen Beschäftigten im Dritten Sektor insgesamt und sogar 47% innerhalb der sozialen Dienstleistungen arbeiten auf einer unbefristeten Teilzeitstelle. Bei den männlichen Beschäftigten ist es etwa ein Fünftel bzw. ein knappes Viertel.

Zwischen Frauen und Männern zeigt sich zudem nicht nur, dass Männer seltener einer befristeten Beschäftigung nachgehen (13% zu 27%), sondern diese auch eher in Form einer Vollzeittätigkeit ausüben. Demzufolge sind 9% der Männer befristet in Vollzeit und nur 4% befristet in Teilzeit beschäftigt. Frauen hingegen arbeiten zu gleichen Teilen (14% bzw. 13%) befristet Vollzeit oder Teilzeit.

Befristete Vollzeit dominiert bei Jüngeren

Beim soziodemografischen Merkmal des Alters zeigen sich ebenfalls Unterschiede bei den Beschäftigungsverhältnissen. Zwei von drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (65%) unter 30 Jahren sind atypisch beschäftigt (vgl. Abb. 7).

Abb. 7: Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor nach Alter (in %)



Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling.

In der Altersgruppe 50 bis 64 Jahre fällt dieser Anteil mit 59% geringer aus, wenngleich er deutlich über jenem auf dem Gesamtarbeitsmarkt liegt. Vor allem bei den Älteren hat das Tätigkeitsfeld auf das Beschäftigungsverhältnis einen großen Einfluss.

Der Anteil derjenigen, die unbefristet in Teilzeit beschäftigt sind, steigt mit zunehmendem Alter von 14% bei den unter 30-Jährigen auf 48% bei den 50- bis 64-Jährigen an. Auffällig ist zudem der hohe Anteil befristet Vollzeitbeschäftigter bei den Jüngeren, der besonders im Dritten Sektor auftritt. Mehr als ein Drittel der abhängig Erwerbstätigen (37%) in dieser Gruppe haben einen solchen Arbeitsvertrag. Vollzeitarbeiten geht für Jüngere also sehr häufig mit einer Diskontinuität in der beruflichen Perspektive einher. In der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen schrumpft dieser Anteil auf weniger als die Hälfte. Unter den Älteren sind nur noch 5% befristet und in Vollzeit angestellt. Auch das Ausmaß der befristeten Teilzeitbeschäftigung nimmt in der ältesten Gruppe im Vergleich zu den anderen einen geringen Raum ein.

Offen bleibt hier, ob es sich mit Blick auf den hohen Anteil Teilzeitbeschäftigter bei den 50- bis 64-Jährigen um eine bewusst gewollte Entscheidung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt oder ob die betrieblichen Gegebenheiten keinen Raum für Vollzeittätigkeiten bieten.

Ebenfalls ungeklärt muss an dieser Stelle bleiben, inwiefern der mehr als doppelt so hohe Anteil unbefristet Teilzeitbeschäftigter bei den 30- bis 39-Jährigen im Vergleich zu den unter 30-Jährigen mit dem Zeitpunkt der Familiengründung und einer damit verbundenen besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erklärt werden kann.

Der Dritte Sektor als „Paradies“ für Minijobs?¹⁷

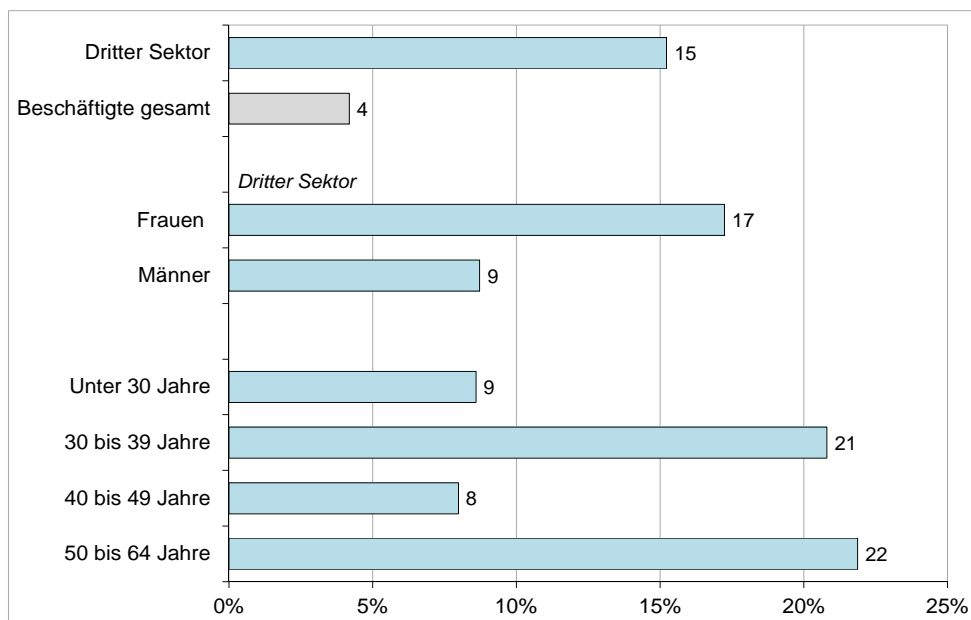
Den geringfügigen Beschäftigungen, den sogenannten Minijobs, kommt – unabhängig davon, ob es sich um eine befristete oder unbefristete Anstellung handelt – im Dritten Sektor eine auffallend hohe Bedeutung im Vergleich zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu. Abbildung 8 zeigt, dass der Anteil der Personen, die in ihrer Haupterwerbstätigkeit in einer solchen bislang nicht sozialversicherungspflichtigen Form der Teilzeitarbeit (§2 TzBfG) tätig sind, im Nonprofit-Bereich beinahe viermal so hoch ist, wie unter allen abhängig Beschäftigten (15% zu 4%). Diese Tendenzen sind nicht nur mit Blick auf die soziale Absicherung von Minijobbern kritisch zu bewerten. Auch die Tatsache, dass geringfügige Beschäftigungen auf Dauer in einer Sackgasse für die Betroffenen enden, und der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit schwierig ist, lässt die Zahlen für sich sprechen (vgl. Steiner 2008).

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist der Anteil geringfügig Beschäftigter im Dritten Sektor um ein Vielfaches höher, wenngleich auf unterschiedlichen Niveaus: So liegt der Anteil bei Frauen im Dritten Sektor um 10 und bei Männern um 7 Prozentpunkte höher als auf dem Gesamtarbeitsmarkt. Bei den hier betrachteten Altersgruppen fallen die Anteile von Minijobbern unterschiedlich aus. Sowohl bei den 30- bis 39-Jährigen als auch bei den 50- bis 64-Jährigen steigt der entsprechende Umfang auf über 20% der Beschäftigten in der jeweiligen Altersgruppe an. In der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen sind es vorwiegend Frauen, die Kinder unter 16 Jahren im Haushalt haben. Offenbar wird die Erwerbsarbeit hier neben der Kinder-

17 Seit dem 01.01.2013 liegt die Verdienstgrenze für Minijobs bei 450€. Damit ist die steuerfreie Einkommensgrenze um 50€ angestiegen (vgl. Bundestags-Drucksache 17/10773; Hohendanner/Stegmaier 2012: 2). Da die Erhebung im Jahr 2011 erfolgte, ist aus erhebungstechnischen Gründen die Einbeziehung der neuen Einkommensgrenze nicht möglich.

erziehung ausgeübt. Bei den Älteren lässt sich nur vermuten, dass es sich um eine Erwerbstätigkeit in der Übergangsphase zur Rente handelt.

Abb. 8: Anteil geringfügig Beschäftigter nach Geschlecht und Alter (in%)*



*Es gilt die 400€-Einkommensgrenze.

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling/Gute Arbeit 2011 (grau).

Mit Blick auf die soziale Absicherung von Minijobbern, die diese in ihrer Haupterwerbstätigkeit ausüben, sei kritisch angemerkt, dass für diesen Personenkreis keinerlei Ansprüche in der gesetzlichen Arbeitslosen-, Pflege- sowie Krankenversicherung entstehen. Bislang konnten sie zudem nur minimale Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben. Die Möglichkeit, durch die Aufstockung des Beitrages vollwertige Pflichtbeitragszeiten zu erhalten, wurde seit der Einführung nur zögerlich genutzt (vgl. Hohendanner/Stegmaier 2012: 2f.; Waltermann 2010: 83; Bäcker/Neuffer 2012: 15; Keller/Seifert 2007: 19). Gerade für Frauen, deren Haupterwerbstätigkeit ein Minijob ist, steigt damit das Risiko der Altersarmut. Mit der Gesetzesänderung zu Beginn des Jahres 2013 besteht nun die Pflicht, Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen. Eine Befreiung ist auf Antrag weiterhin möglich (vgl. Hohendanner/Stegmaier 2012: 2).

Zeitarbeit kein flächendeckendes Problem

Zeitarbeit nimmt – anders als Minijobs – derzeit im Dritten Sektor wenig Raum ein. Nur 2% der hier abhängig Beschäftigten sind nach den Angaben der *Guten Arbeit 2011* bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt. Auch nach Informationen aus der Organi-

sationserhebung liegt der Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in der Belegschaft bei weniger als 1% (vgl. Priller et al. 2012: 32).

Allerdings beschreiben andere Studien diesbezüglich kritischere Entwicklungen. So zeigen die Ergebnisse einer explorativen Studie zu Leiharbeit und Ausgründungen in der Diakonie (Dahme et al. 2012), dass trotz einer abnehmenden und nicht flächendeckenden Praxis Leiharbeit hier weit verbreitet ist – vor allem in großen Sozialunternehmen der Diakonie (vgl. Dahme et al. 2012: 27f.). Auf die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern wird dabei insbesondere zur Abdeckung von Beschäftigungsspitzen häufig zurückgegriffen. Die ersetzende Leiharbeit, bei der ein Teil der Arbeitsplätze dauerhaft mit Personen aus der Arbeitnehmerüberlassung besetzt wird, ist laut Aussagen der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie hingegen die Ausnahme. Ausgründungen sowie die Differenzierung der Arbeitsvertragsrichtlinien und Vergütungsbedingungen werden jedoch flächendeckend betrieben und als Reaktionen auf steigende Konkurrenz gegenüber anderen sozialwirtschaftlichen Akteuren gerechtfertigt.¹⁸ Der „Dritte Weg“¹⁹ wird in den kirchlichen Einrichtungen zunehmend als Wettbewerbsinstrument genutzt und steht damit immer häufiger im Gegensatz zum eigentlichen Konzept dieser besonderen tariflichen Vereinbarung (vgl. Dahme et al. 2012: 91ff.).

Mehrheit der Beschäftigten hat niedriges Bruttoeinkommen

Der hohe Anteil von Beschäftigten in Teilzeit und auf Minijob-Basis lässt ebenso wie der hohe Frauenanteil vermuten, dass die Einkommen im Vergleich zum gesamten Arbeitsmarkt geringer ausfallen. Aber nicht nur die Beschäftigungsstruktur, sondern auch die Beschäftigung im Dritten Sektor mit seinem spezifischen Tätigkeitsfeld an sich wirken sich negativ auf die Einkommensverteilung aus. Es ist kein Geheimnis, dass die Gehälter und Einkommen im Nonprofit-Bereich bei vergleich-

18 Die ausgegründeten Leiharbeitsfirmen sind meist 100-prozentige Tochterfirmen diakonischer Einrichtungen mit identischer Geschäftsführung. Diese beschäftigen eigens Personal und dürfen dies entsprechend verleihen. Die Angestellten in der Leiharbeitsfirma werden dann zu einem günstigeren Tarif als im Mutterunternehmen (Orientierung an Zeitarbeitstarifen) entlohnt. Die Entleihung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Mutterunternehmen reduziert Personalkosten und ersetzt auf Dauer die Beschäftigten, die nach den sogenannten Arbeitsvertragsrichtlinien entlohnt werden (vgl. Dahme et al. 2012: 28).

19 Als „Dritter Weg“ wird das Arbeitsrechtssystem der Kirchen und deren Organisationen in Deutschland bezeichnet. Vergütung, Arbeitszeit und Urlaub als vertragliche Arbeitsbedingungen werden in einer gemeinsamen und paritätisch besetzten Kommission gestaltet. Dabei soll sichergestellt werden, dass sowohl die besonderen Anliegen der Kirchen als auch die Interessen der MitarbeiterInnen berücksichtigt werden.

baren Tätigkeiten in der Regel unterhalb jener in der allgemeinen Erwerbsswirtschaft liegen (vgl. Wex 2005: 32; Bellmann et al. 2002: 4).

Aus den Angaben der befragten Personen im Rahmen der Erhebung *Gute Arbeit 2011* zeichnet sich ein Trend zu niedrigen Gehältern und einem überproportional hohen Anteil gering entlohnter Tätigkeiten im Dritten Sektor ab. Dabei treten gravierende Differenzen zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie zwischen befristet und unbefristet Angestellten auf (vgl. Tab. 1).²⁰

Tab. 1: Einkommensverteilung verschiedener Beschäftigtengruppen (in %)

	Vollzeit*		Teilzeit*		Unbefristet*		Befristet*	
	Dritter Sektor	Beschäftigte gesamt	Dritter Sektor	Beschäftigte gesamt	Dritter Sektor	Beschäftigte gesamt	Dritter Sektor	Beschäftigte gesamt
	in %				in %			
bis 400 Euro	2	3	28	14	11	5	30	15
mehr als 400 bis 800 Euro	8	6	7	14	8	6	7	26
mehr als 800 bis 1500 Euro	16	11	37	35	24	16	37	26
mehr als 1500 bis 2000 Euro	13	14	12	16	14	15	7	11
mehr als 2000 bis 3000 Euro	38	31	13	13	28	28	16	14
mehr als 3000 bis 4000 Euro	15	19	1	6	10	17	2	5
mehr als 4000 Euro	8	15	1	2	5	13	1	2

* Die Kategorien Vollzeit/Teilzeit und unbefristet/befristet sind nicht überschneidungsfrei, d.h. sie können auch in Kombination auftreten.

Datenbasis: *Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling/Gute Arbeit 2011.*

Unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeit (inkl. Minijobs) findet eine sehr deutliche Verschiebung zu einem Bruttoeinkommen unter 1.500 Euro, insbesondere zur Einkommensgruppe bis 400 Euro, statt. Etwa 72% der Dritte-Sektor-Beschäftigten in Teilzeit fallen in diese Gruppe und nur 64% unter allen abhängig Teilzeitbeschäftigten. Auffällig erscheint der gering ausgebaute Bereich der Midijobs (401 bis 800 Euro) im Dritten Sektor (7%). Stattdessen erfolgt eine Verlagerung zur Einkommensgruppe mit maximal 400 Euro Monatsbruttoverdienst: 28% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdienen nicht mehr als 400 Euro, während dies nur auf 14% aller abhängig Beschäftigten zutrifft.

Unter den Vollzeitbeschäftigten sind die Differenzen in den Einkommensgruppen bis 1.500 Euro nicht in dem Maße ausgeprägt, wie es unter Teilzeitbeschäftigten der Fall ist. Allerdings werden deutliche Unterschiede ab einem Bruttoverdienst von 3.000 Euro sichtbar: Etwa 24% der Dritte-Sektor-Beschäftigten ordnen sich dieser Gruppe zu, auf dem Gesamtarbeitsmarkt ist der Anteil mit 34% deutlich höher. Besonders im Bereich der Einkommen von mehr als 4.000 Euro offenbaren sich

²⁰ Gruppen sind an dieser Stelle nicht überschneidungsfrei.

starke Differenzen, die vor allem auf eine geringere Anzahl von Spitzenverdienern im Dritten Sektor schließen lassen.

Mit Blick auf die zeitliche Dauer der Arbeitsverträge bestätigen sich zwei Erwartungen. Zum einen gruppieren sich befristet Beschäftigte häufiger als unbefristet Beschäftigte in den unteren Einkommensgruppen bis max. 1500€ Bruttoeinkommen ein, während umkehrt die unbefristet Beschäftigten häufiger höhere Einkommen beziehen. Dies gilt sowohl für den Dritten Sektor als auch für den gesamten Arbeitsmarkt. Zum anderen sind die aufgezeigten Tendenzen im Nonprofit-Sektor deutlich stärker ausgeprägt als auf dem Gesamtarbeitsmarkt.

Es sind also nicht nur die atypischen Beschäftigungsverhältnisse, die als Quelle geringerer Einkommen fungieren, sondern zugleich der Dritte Sektor als Arbeitsmarkt an sich. Experten registrieren gerade hier eine Paradoxie, die im Dritten Sektor vor allem für den sozialen Dienstleistungsbereich kennzeichnend ist: Trotz zunehmender Professionalisierung und steigender Qualifikationsanforderungen sinken die Einkommen (vgl. Dahme et al. 2007: 7f.). Die Auswirkungen dieser Entwicklungen spüren insbesondere Frauen und Ältere, die – wie bereits gezeigt – den Großteil der Beschäftigten im Dritten Sektor ausmachen (vgl. Dahme et al. 2007: 3).

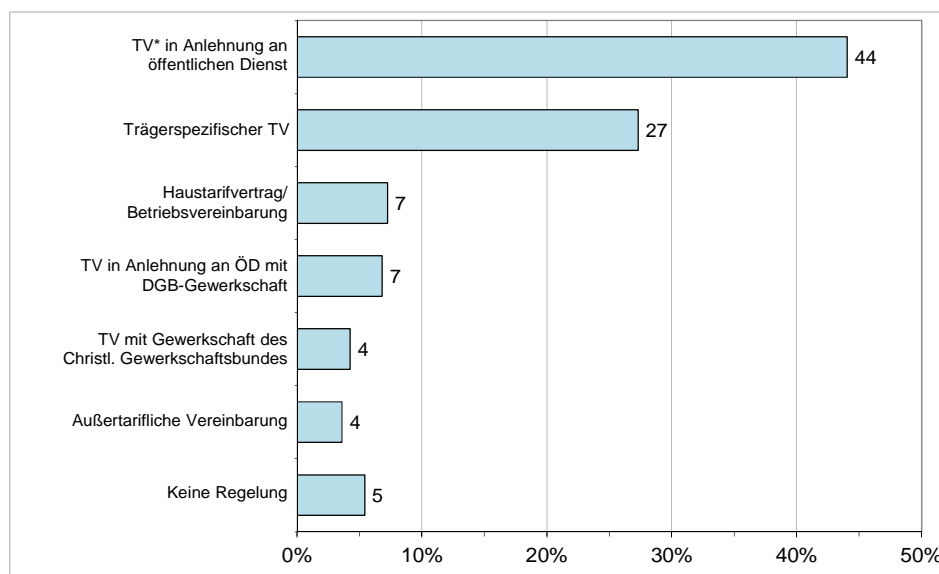
Für die Mehrheit der Beschäftigten wird das Einkommen durch einen Tarifvertrag geregelt

Die geringeren Einkommen und die damit verbundenen Differenzen zum Gesamtarbeitsmarkt sind trotz einer weiten Verbreitung von Tarifverträgen vorhanden. Der Dritte Sektor nimmt, bedingt durch die hohe Bedeutung der Freien Wohlfahrtspflege, bei der Ausgestaltung der Einkommen eine Sonderstellung ein. Die Anlehnung an den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), seit 2005 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), galt vor allem im Bereich der sozialen Dienstleistungen lange Zeit als Richtschnur für die Eingruppierung der Beschäftigten. Die Anlehnung an den TVöD beruht auf einer freiwilligen Entscheidung der Organisationen bzw. Einrichtungen: AWO und DRK haben eigene Tarifverträge mit der Gewerkschaft in Anlehnung an den BAT; der Paritätische Wohlfahrtsverband überlässt es den Einrichtungen, ob sie sich am BAT oder sonstigen Tarifverträgen orientieren; Caritas und Diakonie, als kirchliche Träger, folgen auf Grund des Selbstbestimmungsrechtes der Kirchen einem eigenen Arbeitsrechtssystem, dem Dritten Weg. Deren Richtlinien zeigen traditionell eine hohe Übereinstimmung mit dem BAT (vgl. Kühnlein/Wohlfahrt 2006: 391f.).

Auf Grund veränderter Rahmenbedingungen ist das Tarifgebilde im Sozialsektor, aber auch im Dritten Sektor insgesamt, in den letzten Jahren erheblich ins Wanken geraten. Refinanzierung, Sparzwänge, Preiswettbewerb und die tarifpolitischen Besonderheiten bieten eine Menge Platz für veränderte Strategien. Träger und Einrichtungen unterbieten sich gegenseitig mit Blick auf die Personalkosten und geraten teilweise in Konflikt mit den eigenen Leitbildern. Lohndumping und weiterer Zerfall der Tariflandschaft setzen die Beschäftigten unter Druck. Aber auch der Wechsel vom BAT zum TVöD kann finanzielle Nachteile für Personen, die neu eingestellt werden, bringen (vgl. Kühnlein/Wohlfahrt 2006: 392ff.; Dahme et al. 2007: 8).

Die Vielschichtigkeit bei der Ausgestaltung der Einkommensregelungen spiegelt sich in Abbildung 9 wider. Zugleich wird mit den Daten der *Guten Arbeit 2011* bestätigt, dass die große Mehrheit in Organisationen arbeitet, in denen die Einkommen über Tarifverträge geregelt sind.

Abb. 9: Tarifliche Regelung der Einkommen von Beschäftigten im Dritten Sektor (in %)



*TV = Tarifvertrag

Datenbasis: *Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling.*

Für 44% der Beschäftigten orientiert sich das Gehalt an den Eingruppierungen des öffentlichen Dienstes. Weitere 27% werden über einen trägerspezifischen Tarifvertrag, z.B. bei der Diakonie oder Caritas, entlohnt. Sie sind insbesondere von den zunehmenden Einsparungszielen der kirchlichen Träger betroffen. Für 7% der Beschäftigten gilt ein Haustarifvertrag bzw. eine Betriebsvereinbarung. Außertarif-

liche Vereinbarungen gelten bei 4%. Nur etwa 5% der Befragten gaben an, dass es keine Regelungen gibt.

Für 44% der Beschäftigten orientiert sich das Gehalt an den Eingruppierungen des öffentlichen Dienstes. Weitere 27% werden über einen trägerspezifischen Tarifvertrag, z.B. bei der Diakonie oder Caritas, entlohnt. Sie sind insbesondere von den zunehmenden Einsparungszielen der kirchlichen Träger betroffen. Für 7% der Beschäftigten gilt ein Haustarifvertrag bzw. eine Betriebsvereinbarung. Außertarifliche Vereinbarungen gelten bei 4%. Nur etwa 5% der Befragten gaben an, dass es keine Regelungen gibt.

Damit zeigt sich, dass mehr als 80% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend eines Tarifvertrages entlohnt werden.²¹ Diese Regelungen, insbesondere in Anlehnung an den öffentlichen Dienst, bieten den Beschäftigten eine bestimmte Sicherheit und einen gewissen Schutz vor willkürlichen Kosteneinsparungen und Kostensenkungsplänen der Arbeitgeber. Jedoch, so zeigen gerade die Bestrebungen der kirchlichen Wohlfahrtsträger, gibt es zahlreiche Möglichkeiten, den BAT/TVöD zu modifizieren und seine Funktion als Flächentarifvertrag zu schwächen (vgl. Kühnlein/Wohlfahrt 2006: 393).

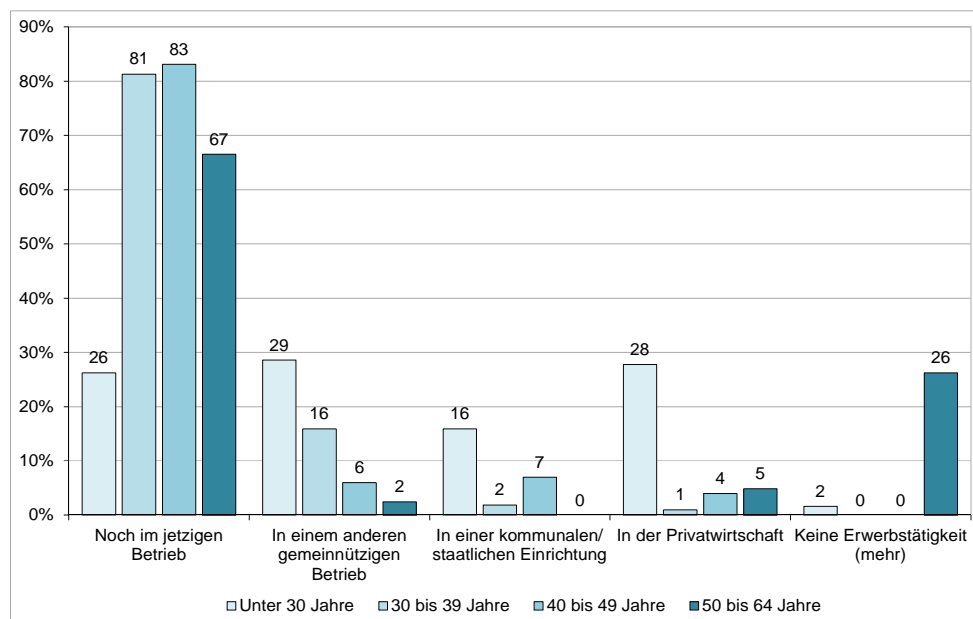
Stabile Beschäftigungsperspektive erwartet – Männer und Jüngere weichen ab

Angesichts des hohen Flexibilisierungsgrades und relativ niedriger Einkommen sowie stark ausgeprägter geschlechtsspezifischer Differenzen scheinen andere Faktoren – wie Motivation, Weiterbildungsmöglichkeiten oder die gesellschaftliche Relevanz der Tätigkeit – die Akzeptanz der Beschäftigungsbedingungen nachhaltig zu beeinflussen. Die Angaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrer beruflichen Perspektive zeigen eine starke Bindung an die Organisation, aber auch an das Tätigkeitsspektrum des Dritten Sektors. So sehen sich zwei Drittel (66%) der Beschäftigten auch in fünf Jahren noch in ihrem jetzigen Betrieb. Im Bereich der sozialen Dienstleistungen steigt dieser Anteil sogar auf 70%. Hinzu kommen 10%, die zwar einen Wechsel des Betriebes in Betracht ziehen, aber weiterhin in einer gemeinnützigen Organisation tätig sein möchten. Dies trifft vor allem auf Frauen zu. Obwohl sich auch gut die Hälfte der befragten Männer in eine der beiden Gruppen einordnet, erwägt knapp ein Fünftel einen Wechsel in die Privatwirtschaft und jeder

21 Zu einem ähnlichen Ergebnis kam eine Untersuchung von Dathe/Kistler (2004) auf Basis des IAB-Betriebspanels 2000. Etwa 63% der Beschäftigten werden nach Tarifvertrag entlohnt, weitere 23% in Anlehnung an einen Tarifvertrag und 14% haben keinen Tarifvertrag (vgl. Dathe/Kistler 2004: 214, Tabelle).

Zehnte einen Wechsel in eine kommunale oder staatliche Einrichtung. Die Auswirkungen von Finanzierungsunsicherheiten wie die Abnahme institutioneller Förderung und der gleichzeitige Bedeutungszuwachs projektgebundener Finanzierung sowie der damit verbundene zeitlich begrenzte Personalbedarf (vgl. Priller et al. 2012: 35, 43) reflektieren sich in der geringen Einschätzung der Beschäftigungsstabilität unter den jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Nur 26% glauben, in fünf Jahren weiterhin in der Organisation tätig zu sein (vgl. Abb. 10).

Abb. 10: Beschäftigungsperspektive der MitarbeiterInnen im Dritten Sektor nach Alter (in %)*



* Fragestellung: „Wo sehen Sie Ihre berufliche Perspektive? Sehen Sie sich in 5 Jahren ...“

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling.

Weitere 29% sehen sich zumindest in einem anderen gemeinnützigen Betrieb. Ein beinahe ebenso hoher Anteil hingegen erwartet einen Wechsel in die Privatwirtschaft (28%). In den beiden mittleren Altersgruppen nimmt die überwiegende Mehrheit an, dass sie auch zukünftig noch in ihrem Betrieb oder im gemeinnützigen Bereich tätig sein werden. Unter den 50- bis 64-Jährigen zeichnet sich eine ähnlich stabile Tendenz ab, wenngleich ein Viertel unter ihnen angibt, in fünf Jahren – vermutlich altersbedingt – keiner Erwerbstätigkeit (mehr) nachzugehen (26%).

Für die Organisationen müssen diese Ergebnisse ein Warnsignal sein, denn gerade die Wechselabsichten der jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zu einer angespannten Personalsituation führen und einen steigenden Bedarf an Personal hervorrufen.

8. Arbeitsbedingungen

Die Erwerbsarbeit ist für die meisten Menschen von zentraler Bedeutung. Sie spielt nicht nur bei der Sicherung des Lebensunterhaltes eine Rolle, sondern fungiert als Sinn- und Statusstifter im Leben. Vor diesem Hintergrund haben die Arbeitsbedingungen, unter denen die Tätigkeit ausgeübt wird, besonderen Stellenwert. Sie beeinflussen sowohl die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden als auch die Lebensqualität der Beschäftigten (vgl. Balz/Krell 2012: 11; Hardering/Bergheim 2011: 3).

Kernelement der Erhebung *Gute Arbeit 2011* ist die Messung von Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht der Beschäftigten (vgl. Fuchs 2010: 4). Unter Berücksichtigung zahlreicher Einflussfaktoren, die zur Arbeitszufriedenheit und zum Wohlbefinden bei der Arbeit beitragen, bietet sie auch die Möglichkeit, die Arbeitsrealität der Beschäftigten zu beschreiben und Defizite aufzuzeigen (vgl. Georg et al. 2010: 17). Unter anderem werden die Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen sowie Zukunftsängste näher beleuchtet, aber auch Einschätzungen zur Gesundheit und zur materiellen Absicherung werden erfragt. Der vorliegende Datensatz bietet somit eine gute Grundlage, um die Qualität der Arbeit, hier besonders im Dritten Sektor, zu analysieren.

Um die Vielzahl der erfragten Einschätzungen zu bündeln und eine zur Interpretation geeignete Grundstruktur zu finden, wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt (vgl. Bortz/Schuster 2010: S. 385).²² Auf der Grundlage von mehr als 40 Merkmalen wurden acht Faktoren als Dimensionen der Arbeitsbedingungen identifiziert (vgl. Tab. 2). Ihnen ist jeweils eine unterschiedliche Anzahl an Variablen zugewiesen. Sie beschreiben und ordnen die „verschiedene[n] Aspekte des sozialen Klimas in der Arbeitsumgebung“ am besten (Zitat: Weyer et al. 1980: 338).

22 Weitere Informationen zur Faktorenanalyse und zum methodischen Vorgehen finden sich u.a. in Bortz/Schuster 2010; Bühl/Zöfel 2002; Backhaus et al. 2003.

Tab. 2: Dimensionen der Arbeitsbedingungen

Autonomie und Motivation	Arbeitsklima und Förderung	Physische Arbeitsbelastung	Stress	Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit	Arbeitszeit	Sozio-ökonomische Sicherheit	Zukunftsängste
eigene Ideen einbringen	respektlose Behandlung	körperlich schwere Arbeit	schwer zu vereinbarende Anforderungen	nach der Arbeit abschalten	Arbeit am Wochenende	angemessenes Einkommen	Sorgen um berufliche Zukunft
selbstständige Planung der Arbeit	guter Informationsfluss	ungünstige Körperhaltung	Konflikte mit KundInnen/ PatientInnen	Zuhause noch an Schwierigkeiten denken	Arbeit abends (18-23:00 Uhr)	Verbesserung der Altersvorsorge	nichts Neues bei Arbeitslosigkeit finden
Einfluss auf Arbeitsmenge	Wertschätzung vom Vorgesetzten	Lärm	für Aufgaben zu wenig ausgebildet	im Urlaub an Probleme denken	Arbeit nachts (23-6:00 Uhr)	Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	Überflüssigwerden des Arbeitsplatzes
Verlass auf Planung der Arbeitszeit	Unterstützung von KollegInnen	widrige Umgebungsbedingungen	unerwünschte Unterbrechungen		Erreichbarkeit in Freizeit	weitere Sozialleistungen	
wichtiger Beitrag für die Gesellschaft	Vorgesetzte/r unterstützt Weiterbildung		Hetze und Zeitdruck			Auskommen mit dem Einkommen	
wichtiger Beitrag für den Betrieb	gute Führung des Betriebs		Abstriche bei Qualität der Arbeit durch Zeitdruck			Auskommen mit der späteren Rente	
Identifikation mit der Arbeit	freie Meinungsäußerung						
Stolz auf Arbeit	Angebote zur Fort- und Weiterbildung Weiterentwicklung von Können und Wissen						

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling; Ergebnisse der Faktoranalyse.

8.1 Subjektive Einschätzungen der Beschäftigten im Dritten Sektor zu Aspekten der Arbeit

Im Folgenden wird die Arbeitsrealität aus Sicht der Beschäftigten an Hand der ermittelten Dimensionen beschrieben. Dabei werden vorrangig Aspekte herausgegriffen, in denen sich die Einschätzungen der Beschäftigten in Dritte-Sektor-Organisationen von denen aller abhängig Beschäftigten unterscheiden. Ebenso werden Differenzen zwischen den Bewertungen von atypisch und normal Beschäftigten hervorgehoben. Dies schließt jedoch nicht aus, dass darüber hinaus auch andere für die Darstellung relevante Aspekte aufgenommen werden.

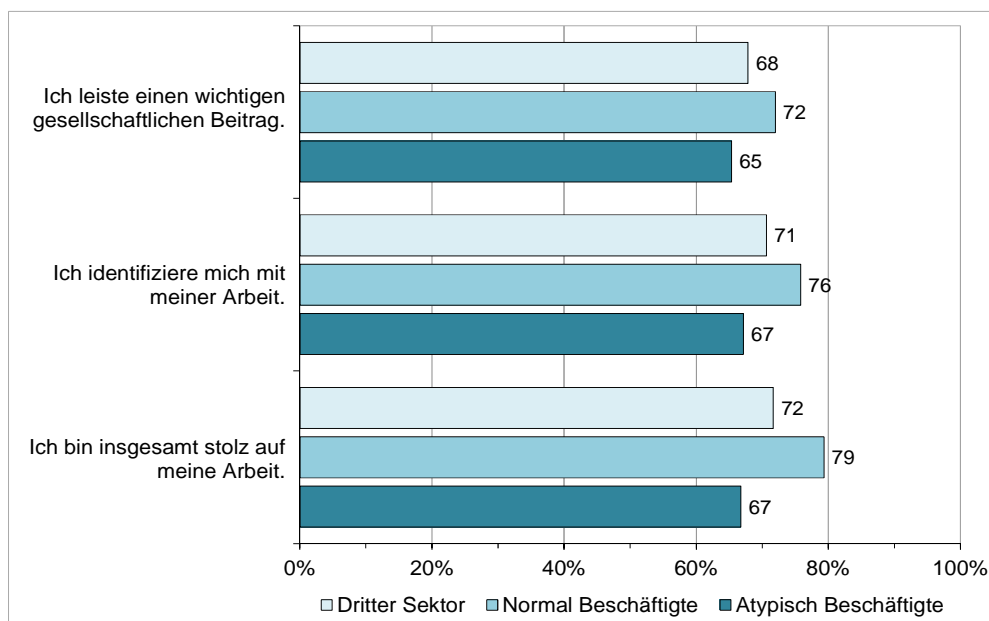
Die subjektiven Angaben der Befragten wurden mit Hilfe von 4er-Skalen erhoben. Sie konnten entweder zwischen den Antwortmöglichkeiten „trifft voll und ganz zu“, „trifft eher zu“, „trifft eher nicht zu“ und „trifft überhaupt nicht zu“ wählen oder zwischen „sehr häufig“, „häufig“, „selten“ oder „nie“. Bei den Fragen zum Einkommen bzw. zur erwarteten gesetzlichen Rente standen folgende Kategorien zur Auswahl: „Ich komme sehr gut damit aus“ „Ich komme gut damit aus“, „Ich komme gerade damit aus“ und „Ich komme nicht damit aus“ bzw. „Ich werde sehr gut damit aus-

kommen“, „Ich werde damit gut auskommen“, „Ich werde gerade damit auskommen“ und „Ich werde damit nicht auskommen“.

Autonomie und Motivation

Eine hohe intrinsische Motivation und Identifikation ist generell kennzeichnend für Beschäftigte im Dritten Sektor (vgl. Simsa 2004). Die Arbeit im pflegenden und fürsorgenden Bereich ist zumeist mit einer gewissen Hingabe und Überzeugung verbunden, etwas Gutes zu tun. Mehr als zwei Drittel (68%) der Befragten haben voll und ganz den Eindruck, einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten (vgl. Abb. 11); unter den Beschäftigten in den sozialen Dienstleistungen sind es sogar mehr als 70%. Zudem identifizieren sich 71% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in hohem Maße mit ihrer Arbeit. Gerade in Sozialberufen ist dies ein Grundbaustein für die Ausübung der Tätigkeit. Der Frage, ob sie insgesamt stolz auf ihre Arbeit sind, stimmten ebenfalls mehr als zwei Drittel der Beschäftigten voll zu.

Abb. 11: Faktoren der Motivation von Beschäftigten im Dritten Sektor (in %).*



*Antwort: trifft voll und ganz zu (weitere: trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft überhaupt nicht zu)

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling.

Normal Beschäftigte bekräftigten die genannten Aspekte anteilig häufiger voll und ganz als atypisch Beschäftigte, was deren ebenfalls hohe intrinsische Motivation jedoch nicht wesentlich geringer werden lässt. Bessere und sichere Arbeitsverhältnisse motivieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich. Die dennoch

hohen Werte bei den atypisch Beschäftigten zeugen indirekt von einer Akzeptanz der Arbeitsbedingungen zugunsten einer Tätigkeit, mit der sie sich identifizieren und in der sie ihre Ansprüche und Erwartungen gut miteinander vereinbaren können.

Zur hohen Motivation kann zudem das Vorhandensein von Möglichkeiten beitragen, eigene Ideen in den Arbeitsalltag einzubringen. Für die große Mehrheit der Befragten aus dem Dritten Sektor bietet sich nach den Angaben aus der *Guten Arbeit 2011* die Chance, kreativ das Arbeitsleben mit zu gestalten, für 58% trifft dies sogar voll und ganz zu. Besonders unbefristet und in Vollzeit Beschäftigte werden aktiv eingebunden, während nur knapp mehr als die Hälfte der atypisch Beschäftigten dem zustimmt. Die Gründe sind in verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkten sowie unterschiedlichen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen beider Gruppen zu suchen.

Ebenfalls motivierend kann sich der Verlass auf die Planung der Arbeitszeit auswirken. Beinahe die Hälfte der Angestellten kann sich voll und ganz darauf verlassen, ein weiteres Viertel kann eher darauf bauen. Hierin unterscheiden sich die Einschätzungen normal und atypisch Beschäftigter kaum voneinander.

Insgesamt zeigt sich, dass nur ein geringer Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weder Ideen einbringen kann, noch völlig unplanbare Arbeitszeiten hat. Dies sind jedoch keine typischen Merkmale, die das Besondere der Arbeit im Dritten Sektor ausmachen, sondern auch unter den abhängig Beschäftigten auf dem gesamten Arbeitsmarkt zeichnen sich ähnliche Tendenzen ab.

Arbeitsklima und Förderung

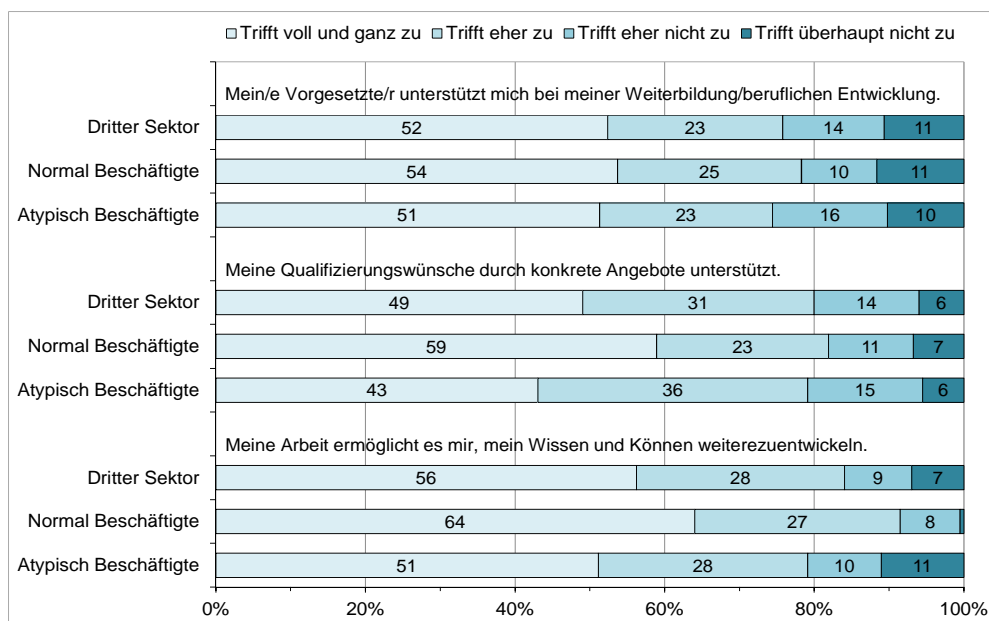
Zur Motivation und dem Wohlfühlfaktor bei der Arbeit trägt auch das allgemeine Arbeitsklima in den Organisationen bei. Dies lässt sich gut über die Einschätzung der Befragten zur Qualität der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie dem Vorgesetzten abbilden (vgl. Balz/Krell 2012: 12). Unter den Beschäftigten im Dritten Sektor erhalten 70% voll und ganz die Unterstützung und Hilfe ihrer Kolleginnen und Kollegen. Ein respektvoller Umgang untereinander zählt für die Mehrheit ebenso dazu. Würde man das Arbeitsklima also mit nur einem Wort beschreiben können, so sähe es für die Mehrheit der Beschäftigten recht gut aus. Nur 2% finden keine Unterstützung; nur 5% gaben an, respektlos behandelt zu werden.

An Wertschätzung durch Vorgesetzte mangelt es für die Mehrheit (53%) ebenfalls nicht. Allerdings zeichnen sich gerade zwischen atypisch und normal Beschäftigten Differenzen in den Einschätzungen ab. Nur 47% der Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen stimmten voll und ganz zu, hingegen taten dies 61% der unbefristet Vollzeitbeschäftigten.

Doch nicht nur die Arbeitsbeziehungen spielen für das Arbeitsklima eine Rolle. Wichtig ist auch, inwiefern Qualifikations- und Fördermöglichkeiten von den Organisationen angeboten werden. Für die Organisationen im Nonprofit-Sektor sind laut der Befragung *Organisationen heute 2011/2012* Weiterbildungsmaßnahmen das am weitesten verbreitete Mittel, um Personalengpässe zu reduzieren, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für andere Bereiche zu qualifizieren und damit sowohl etwas für ihre Beschäftigten zu tun als auch selbst konkurrenzfähig zu bleiben (vgl. Priller et al. 2012: 36). Die befragten Beschäftigten in der *Guten Arbeit 2011* bestätigen dies aus ihrer Perspektive. So werden die Möglichkeiten und Angebote bei der Weiterbildung sowie bei der beruflichen Entwicklung positiv eingeschätzt. Mehr als die Hälfte der Befragten erhalten von ihrem Vorgesetzten beim beruflichen Vorankommen voll und ganz Unterstützung (vgl. Abb. 12). Für knapp 50% trifft dies in Bezug auf konkrete Weiterbildungsangebote zu.

Abb. 12: Einschätzungen der Beschäftigten im Dritten Sektor zur Förderung (in %)



Datenbasis: *Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling.*

Während es bei der generellen Unterstützung durch Vorgesetzte keine Unterschiede bei der Bewertung durch atypisch oder normal Beschäftigte gibt, offenbaren sich Diskrepanzen, wenn es um konkrete Angebote zur Fortbildung geht: Lediglich 43% der atypisch, aber 59% der normal Angestellten stimmen voll zu, entsprechende

Möglichkeiten zu erhalten. Damit werden bisherige Analysen von Brehmer/Seifert (2008) durch die Einschätzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dritten Sektor bestätigt. Sie fanden heraus, dass Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte seltener die Chancen auf betriebliche Weiterbildung haben als normal Beschäftigte.

Etwa 56% der Beschäftigten in den Organisationen sind der Auffassung, dass sie in ihrer Tätigkeit ihr Wissen und Können weiterentwickeln können. Dies ist insbesondere bei unbefristet und in Vollzeit Tätigen (64%) der Fall. Unter allen abhängig Erwerbstätigen in Deutschland trifft dies immerhin auf die Hälfte der Befragten zu. Hier liegt der Anteil jener, die Unterstützung und konkrete Angebote bei der Weiterbildung erhalten, deutlich unter jenem im Dritten Sektor.

Physische Arbeitsbelastungen

Körperlich beeinträchtigende Arbeitsbedingungen mindern nicht nur die Lebensqualität der betroffenen Personen, sondern können sich auch langfristig negativ auf das gesundheitliche Befinden auswirken. Physische Probleme der Beschäftigten belasten nicht zuletzt auch den Arbeitgeber, da sie zu krankheitsbedingten Ausfällen führen können (vgl. Balz/Krell 2012: 12).

Mit Blick auf die körperlichen Belastungen zeigt sich, dass Beschäftigte im Dritten Sektor je nach Tätigkeitsbereich unterschiedlich beansprucht sind. So werden von 16% der Befragten aus dem gesamten Nonprofit-Bereich sehr häufig körperlich schwere Arbeiten verrichtet; in den sozialen Dienstleistungen sind es sogar 21%. Hinzu kommen 21% bzw. 18%, auf die dies oft zutrifft. Mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in einer ungünstigen Körperhaltung – 30% tun dies sehr häufig. Lärm am Arbeitsplatz fühlt sich im gesamten Dritten Sektor jeder Sechste sehr häufig ausgesetzt, in den sozialen Dienstleistungsberufen ist es ein Fünftel der Angestellten. Widrige Umgebungsbedingungen wie Nässe, Hitze o.ä. machen den Beschäftigten eher selten zu schaffen.

Während sich bei den Bewertungen der eher objektiven Indikatoren – wie ungünstige Körperhaltung oder körperlich starke Beanspruchung – keine Differenzen zwischen atypisch und normal Beschäftigten zeigen, so ergeben sich bei Faktoren, die stark vom subjektiven Empfinden abhängen, beachtliche Unterschiede. Sowohl beim Lärm am Arbeitsplatz als auch bei widrigen Umgebungsbedingungen gaben anteilig mehr Beschäftigte mit Normalarbeitsverhältnis an, davon sehr häufig betroffen zu

sein als atypisch Beschäftigte. Dazu trägt vermutlich die längere wöchentliche Anwesenheit und das damit verbundene längere „Ausgesetzt-Sein“ bei.

An dieser Stelle muss hervorgehoben werden, dass der allgemeine Fragenkatalog der *Guten Arbeit 2011* relativ wenig auf die Beanspruchung von Dritte-Sektor-Beschäftigten zugeschnitten ist. Vielmehr wäre eine detaillierte Auflistung körperlicher Belastungen an Hand des Tätigkeitsprofils gerade für soziale Berufe hilfreich. Psychische Belastungen werden zum Teil in den anderen Dimensionen berücksichtigt.

Stress

Eine Reihe von Fragen geht gezielt auf Zeitdruck, gestiegene Anforderungen und Konflikte ein. Wie bereits die Studie „Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung“ des DGB (2012) gezeigt hat, steigt der Stress am Arbeitsplatz. Der Stressreport 2012 bestätigt, dass die psychischen Anforderungen und die damit verbundenen Belastungen bis 2005/2006 zugenommen und sich zuletzt auf einem hohen Niveau stabilisiert haben (vgl. Lohmann-Haislah 2012: 178). Beide Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die Arbeitsintensität und -verdichtung zunimmt. In der Öffentlichkeit gewinnt dieses Thema immer häufiger an Aufmerksamkeit. Burnout wird von den Krankenkassen bereits als neue Volkskrankheit benannt, die Gewerkschaften bemängeln die Verdichtung der Arbeit, in deren Folge die Beschäftigten „unter Dauerstrom“ stehen (vgl. Balz/Krell 2012: 12; DGB-Index Gute Arbeit GmbH 2012: 4).

Von dieser Entwicklung blieben die Beschäftigten im Dritten Sektor keineswegs verschont. Der Anteil derjenigen, die sehr häufig unter Zeitdruck stehen, beträgt unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Organisationen etwa ein Fünftel und fällt damit ähnlich wie auf dem Gesamtarbeitsmarkt aus. Innerhalb der sozialen Dienstleistungsbereiche liegt er mit 24% deutlich darüber. Nie unter Zeitdruck stehen hingegen nur 13% der Beschäftigten im Nonprofit-Sektor und 12% aller abhängig Beschäftigten.

Zudem gab etwa jeder Sechste im Dritten Sektor an, dass es schwer ist, die gestellten Anforderungen miteinander zu vereinbaren. Leistungsdruck, Effizienz und Wirtschaftlichkeit in der täglichen Arbeit stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor eine Zerreißprobe. Jeder zehnte Beschäftigte im sozialen Bereich beklagt, sehr häufig Abstriche bei der Qualität der Arbeit auf Grund von Zeitdruck zu machen, ein weiteres Fünftel steht oft vor dieser misslichen Lage.

Zeitdruck und Probleme bei der Vereinbarkeit verschiedener Anforderungen sowie in deren Folge Qualitätsminderungen der Arbeitsergebnisse betreffen alle Statusgruppen etwa gleichermaßen, wenngleich normal Beschäftigte etwas häufiger unter Zeitdruck leiden und Abstriche machen müssen als atypisch Beschäftigte.

Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit

Die oft ungünstigen Arbeitsbedingungen und die schwer zu realisierenden Ansprüche reflektieren sich in den Einschätzungen, inwiefern sich die Belastungen über die Arbeitszeit hinaus auswirken. So scheinen die Stressfaktoren bei der Arbeit auch nach Feierabend weiter präsent zu sein. Mehr als 40% der Beschäftigten stimmten eher bzw. voll und ganz der Aussage zu, dass es ihnen schwer fällt, nach der Arbeit abzuschalten. Lediglich ein gutes Viertel der Angestellten im Dritten Sektor hat damit überhaupt keine Probleme. Vor allem atypisch Beschäftigte sind davon betroffen; hier haben nur 24% keine Schwierigkeiten damit. Im Vergleich dazu trifft dies unter allen abhängig Beschäftigten auf etwa ein Drittel zu.

Belastungen aus dem Arbeitsalltag – wie z.B. Konflikte mit Kundinnen und Kunden oder auch mit Kolleginnen und Kollegen – wirken bei 46% der Beschäftigten ins Privatleben hinein. Von ihnen stimmten 15% voll und ganz zu, dass sie auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken müssen, und weitere 31% stimmten eher zu. Die zeitliche und räumliche Trennung zwischen Arbeit und Privatleben wird zunehmend unklarer (vgl. DGB-Index Gute Arbeit GmbH 2012: 10).

Arbeitszeit

Einhergehend mit den Problemen, die Arbeit hinter sich zu lassen und die Freizeit zu genießen, ist das ständige erreichbar Sein, durch welches die Arbeitszeit häufig ausgedehnt wird. Mehr als ein Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gaben an, dass von ihnen oft oder sehr häufig erwartet wird, dass sie ständig per Email oder Telefon erreichbar sind. Dies ist bei 14% sogar sehr häufig der Fall. Darin unterscheiden sich die Angaben der Beschäftigten aus den Organisationen zwar nicht von jenen der Beschäftigten vom Gesamtarbeitsmarkt, dennoch sollte diese Tendenz ernst genommen und nicht als Normalität angenommen werden.

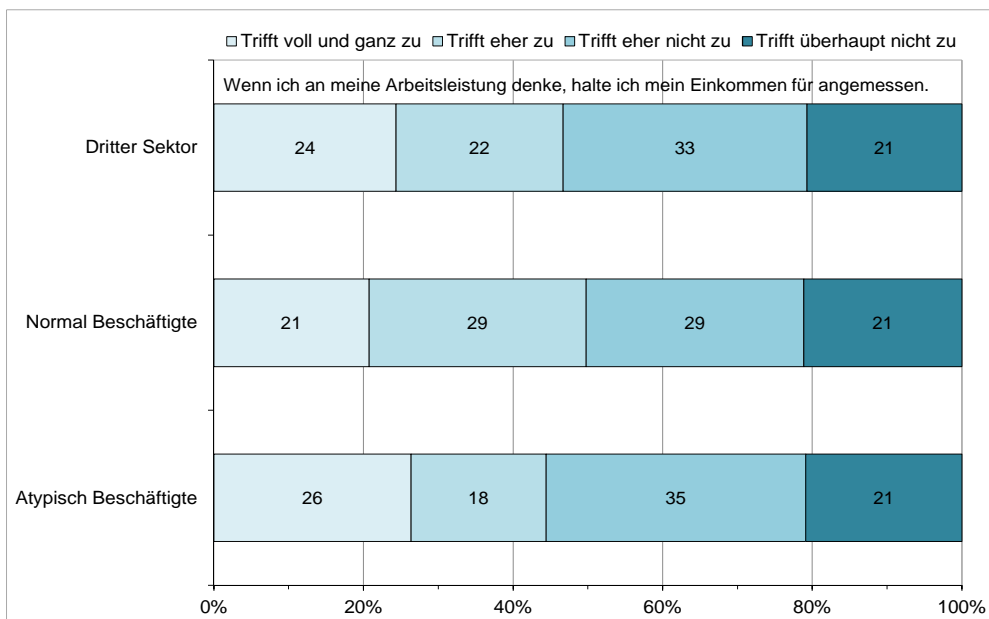
Arbeiten am Samstag oder Sonntag gehört für die meisten Beschäftigten im Dritten Sektor zumindest gelegentlich dazu: Weniger als ein Drittel arbeitet nie am Wochenende. Hingegen tun dies 28% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft, 17% sogar sehr häufig. Während Tätigkeiten in den Nachtstunden anteilig nur von wenigen Beschäftigten ausgeübt werden, ist der Dienst zwischen 18 und 23 Uhr verbreitet.

Mit Blick auf die Lage der Arbeitszeit unterscheiden sich die Einschätzungen der atypisch und normal Beschäftigten im Dritten Sektor nicht voneinander.

Sozio-ökonomische Absicherung

Wie bereits an anderer Stelle ausgeführt, sind die Einkommen der Beschäftigten im Dritten Sektor relativ häufig in den unteren Einkommensgruppen angesiedelt. Angesichts der Belastungen und den immer härteren Leistungs- und Effizienzkriterien, die erfüllt werden müssen, scheint die gegenwärtige Entlohnung zunehmend zum Problem zu werden. Es ist daher wenig verwunderlich, dass mehr als ein Fünftel der Befragten (21%) ihr Einkommen in Relation zur Arbeitsleistung für nicht angemessen hält (vgl. Abb. 13). Hinzu kommen etwa 33%, auf die das eher zutrifft. Immerhin ein Viertel ist mit der Entlohnung zufrieden.

Abb. 13: Einschätzungen der Beschäftigten im Dritten Sektor zum Einkommen (in %)



Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling.

Es ist erstaunlich, dass der Anteil unter den atypisch Beschäftigten mit 26% sogar über dem Gesamtdurchschnitt des Dritten Sektors liegt. Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schätzen lediglich 14% der Befragten ihre Einkommen als nicht angemessen ein. Der Anteil jener, die ihre Entlohnung als ausreichend empfinden, liegt mit 26% auf einem ähnlichen Niveau wie im Dritten Sektor.

Die stetige Zunahme des Durchschnittsalters in der Bevölkerung und der damit verbundene Anstieg künftiger Rentenbezieher stellen das umlagefinanzierte System

der gesetzlichen Rentenversicherung vor Herausforderungen (vgl. BMAS 2012: 132). Dies gilt auch für die jüngere Generation, die später einmal eine Rente beziehen wird und infolge weniger stark steigender Rentenbezüge auf andere Vorsorgealternativen zurückgreifen muss. Hinzu kommen die häufig geringeren Einkommen von Beschäftigten im Dritten Sektor und der hohe Anteil atypisch Beschäftigter. Es ist daher anzunehmen, dass die Einschätzungen zur gesetzlichen Rente, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten können, kritisch ausfallen. Ein gutes Drittel glaubt, dass es damit später nicht auskommen wird. Weitere 42% schätzen, dass die Rente gerade so genügen wird. Vor allem atypisch Beschäftigte sehen diesbezüglich große Schwierigkeiten auf sich zukommen: Etwa 41% unter ihnen glauben, dass ihre Rente später einmal nicht ausreicht, bei den Normalbeschäftigten sind es 24%. Lediglich 1% nimmt ein sehr gutes Auskommen an.

Eine Möglichkeit, die künftigen Renten aufzustocken, besteht durch eigene Beiträge im Rahmen betrieblicher Versorgungssysteme. Seit dem Jahr 2002 haben die Beschäftigten ein Recht auf die Möglichkeit, einen Teil des Gehaltes in eine betriebliche Altersvorsorge einzuzahlen, wenngleich gesetzlich nicht geregelt ist, wie der Arbeitgeber dies umsetzt (z.B. in Tarifverträgen, auf betrieblicher Ebene) (vgl. BMAS 2012: 132). So gaben beinahe zwei Drittel der Beschäftigten an, dass sie in ihrem Betrieb die Gelegenheit haben, z.B. in Form von Betriebsrenten oder Beihilfen zur Altersrente, ihre Altersvorsorge zu verbessern. Inwiefern damit auch die tatsächliche Teilnahme an solchen Programmen realisiert wird, kann mit den vorliegenden Daten nicht ermittelt werden. Jeder sechste Angestellte gibt an, dass keine Möglichkeiten bestehen, durch den Betrieb weitere finanzielle Vorsorgen für das Alter zu treffen. Hier sind es besonders Beschäftigte in flexiblen Arbeitsverhältnissen (23%). Es liegt die Vermutung nahe, dass sich in diesem Personenkreis ein Großteil der geringfügig Beschäftigten befindet. Es kann keine Aussage darüber getroffen werden, ob der/die Befragte von entsprechenden Maßnahmen nichts weiß, oder ob der Betrieb das Recht seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untergräbt.

Zukunftsängste

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes wird unter den Beschäftigten sehr hoch eingeschätzt. Die Mehrheit der befragten Personen im Dritten Sektor (55%) hat keine Sorgen um die berufliche Zukunft. Ein weiteres Viertel macht sich diesbezüglich nur geringfügig Gedanken (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Einschätzungen der Beschäftigten im Dritten Sektor zu Zukunftsängsten (in %)

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
	in %			
Ich mache mir Sorgen um meine berufliche Zukunft.				
Dritter Sektor	7	12	26	55
<i>nach Alter</i>				
Unter 30 Jahre	2	14	14	70
30 bis 39 Jahre	3	22	38	37
40 bis 49 Jahre	8	14	35	43
50 bis 64 Jahre	9	6	19	66
<i>nach Beschäftigungsform</i>				
Normal Beschäftigte	3	10	26	61
Atypisch Beschäftigte	9	14	26	51

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling.

Dieser Optimismus kann in der Tat aus den demografischen Anforderungen erklärt werden, die in Zukunft an Tätigkeitsbereiche wie das Gesundheits- und Sozialwesen gestellt werden. Der künftig steigende Bedarf an pflegenden und sozialen Dienstleistungen stimmt die Beschäftigten offenbar zuversichtlich.

Unter Jüngeren (70%) und Älteren (66%) ist diese positive Haltung noch deutlicher ausgeprägt, während sich nur 37% der Beschäftigten im Alter von 30 bis 39 Jahren und 43% der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre keine Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen. Die Vermutung liegt nahe, dass in diesen Altersgruppen große Bedenken bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Tragen kommen. Optimistisch sind auch 61% der normal Beschäftigten, während unter den atypisch Beschäftigten nur 51% keine Sorgen über die berufliche Zukunft äußerten.

Ähnlich positiv schätzen die Befragten die Situation im Falle von Arbeitslosigkeit ein: Die Hälfte unter ihnen glaubt daran, dass sie im Falle des Jobverlustes eine neue Arbeit finden werden. Allerdings stimmten auch 20% der Aussage voll und ganz zu, dass sie sich Sorgen machen, bei Arbeitslosigkeit keine neue Arbeit zu finden. Besonders ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben diesbezüglich Bedenken.

Die große Mehrheit ist zudem eher bis überhaupt nicht besorgt darüber, dass der Arbeitsplatz überflüssig werden könnte. Dabei entfällt ein Anteil von 66% auf jene Personen, die darin gar keine Gefahr sehen und 23% auf jene, die sich eher keine Sorgen machen. Hier zeigen sich erneut Differenzen in den Einschätzungen der Gruppen mit unterschiedlichen Verträgen. Nur 61% der normal Beschäftigten haben

überhaupt keine Ängste – bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen sind es hingegen 68%. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt man, wenn jener Personenkreis betrachtet wird, der dieser Aussage voll und ganz zustimmt. Die Tendenz zu einer immer weiteren Auslösung des Normalarbeitsverhältnisses und einer fortschreitenden Flexibilisierung wird also bewusst von den im Dritten Sektor tätigen Menschen wahrgenommen.

8.2 Betriebliche Rahmenstrukturen

Im vorliegenden Discussion Paper werden neben diesen subjektiven Faktoren auch die Rahmenstrukturen, die von Seiten der Organisationen vorhanden sind, unter die Arbeitsbedingungen subsummiert.

Betriebsgröße

Auf Grund seines Tätigkeitsspektrums und seiner Organisationsstrukturen ist der Dritte Sektor in Deutschland bekanntermaßen durch ein hohes Maß an Heterogenität hinsichtlich der Beschäftigtenzahl geprägt (vgl. Bellmann et al. 2002: 1). Ein wesentliches Merkmal ist die Annahme einer gewissen Kleingliedrigkeit, wie sie häufig in Untersuchungen dargestellt wird (vgl. u.a. Dathe/Kistler 2004). Das heißt also, dass es eine Vielzahl von Organisationen gibt, die nur einen oder wenige hauptamtlich Tätige haben. Laut *Organisationen heute 2011/2012* haben 64% der Organisationen weniger als 20 Beschäftigte, 40% sogar nur 1 bis 5 Beschäftigte (vgl. Tab. 4). Große Organisationen mit mehr als 2000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind mit weniger als einem Prozent kaum vorhanden. Das Bild einer ausgeprägten Kleingliedrigkeit kann aus der Organisationsperspektive durchaus aufrecht erhalten werden.

Tab. 4: Größe der Organisationen nach Anzahl der MitarbeiterInnen (in %)

	Gute Arbeit 2011 (WZB-Oversampling)	Organisationen heute 2011/2012
	in %	
Unter 20 Beschäftigte	26	64
20-199 Beschäftigte	48	29
200-1.999 Beschäftigte	19	6
2.000 oder mehr Beschäftigte	6	<1

Datenbasis: *Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling/Organisationen heute 2011/2012*.

Entsprechend der Erhebung *Gute Arbeit 2011* – also aus Sicht der Beschäftigten – sind es vor allem Organisationen mit mittlerer Beschäftigtenzahl, die einen großen

Teil der Arbeitsplätze zur Verfügung stellen: Knapp die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in Organisationen mit 20 bis 199 Beschäftigten tätig. Weitere 26% arbeiten in kleinen Organisationen mit weniger als 20 Beschäftigten. Aus der Perspektive der Beschäftigten ist der Dritte Sektor in seiner beschäftigungspolitischen Bedeutung nicht zwangsläufig durch eine überdurchschnittliche Anzahl von „Kleinstbetrieben“ gekennzeichnet, vielmehr sind es die Organisationen mit mittlerer Beschäftigtenzahl, die einen Großteil der Dritte-Sektor-Landschaft ausmachen. Es kann demnach zwischen Organisationen mit und ohne Erwerbscharakter unterschieden werden. Die ersteren haben hauptamtliche Beschäftigte in einer größeren Zahl, sind aber in der Anzahl nur wenige. Die letzteren sind Organisationen mit wenigen hauptamtlichen Beschäftigten, in der Anzahl jedoch viele und decken einen erheblichen Teil ihres Tätigkeitsspektrums durch die Mitarbeit ehrenamtlich Engagierter ab.

Ein weiteres typisches Merkmal für den Dritten Sektor ist die ausgeprägte Verbände- bzw. Dachverbandsstruktur. Etwa 62% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gaben an, dass ihre Organisation Teil einer größeren Einheit ist. Vor allem in den sozialen Dienstleistungen, und hier besonders im Gesundheitswesen, spiegelt sich diese Struktur wider. Als Erklärung dient die Zugehörigkeit vieler Organisationen zu den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege, die der größte Anbieter sozialer Dienstleistungen in Deutschland sind (vgl. BAGFW 2009: 6). Die sechs Spitzenverbände – Caritas, Diakonie, AWO, Deutsches Rotes Kreuz, Der Paritätische, ZWST – hatten im Jahr 2008 102.393 Einrichtungen mit etwa 1,5 Millionen hauptamtlich Beschäftigten (vgl. BAGFW 2009: 10ff.). Damit sind mehr als die Hälfte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dritten Sektor in diese Verbandsstruktur eingebunden.²³

Betriebsrat und Mitarbeitervertretung

Die Interessenvertretung der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene wird durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt²⁴ und ermöglicht. Es dient dazu, strukturell bedingten Machtbefugnissen von Seiten des Arbeitsgebers institutionell entgegenzuwirken sowie den Spielraum der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Entscheidung wichtiger sozial- und wirtschaftspolitischer Fragen indirekt

23 Gemessen an 2,6 Mio. Beschäftigten im gesamten Dritten Sektor (siehe Seite 4).

24 Laut § 1 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes werden „in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, [...] Betriebsräte gewählt.“ Im Jahr 2001 wurde das BetrVG novelliert, u.a. mit dem Ziel, das Wahlverfahren für kleine und mittlere Betriebe zu vereinfachen und so die Bildung von Betriebsräten zu fördern (vgl. Keller 2008: 100).

(über entsprechende Vertreter) zu erweitern. Der Betriebsrat ist dabei als Repräsentativorgan aller Beschäftigten eines Unternehmens die wichtigste durch das BetrVG festgelegte Institution. Er ist u.a. zuständig für die Überwachung und Umsetzung der Tarifverträge (vgl. Ellgut/Kohaut 2012: 297; Keller 2008: 101ff.).

Die Reichweite des BetrVG gilt laut §118 nicht in Religionsgemeinschaften und ihren karitativen oder erzieherischen Einrichtungen sowie in Betrieben, die der Berichterstattung und Meinungsäußerung dienen (vgl. Keller 2008: 103; Liebig 2005: 336).²⁵ An Stelle von Betriebsräten gibt es hier Mitarbeitervertretungen, die jedoch keinem einheitlichen Gesetz unterliegen, sondern durch Gesetze der Landeskirchen oder Diözesen geregelt werden.²⁶ Im Vergleich zu den Betriebsräten ist die Position der Mitarbeitervertretungen als eher schwach zu bezeichnen (vgl. Liebig 2005: 370f.). Für den öffentlichen Dienst findet das BetrVG ebenfalls keine Anwendung. Hier greifen das Personalvertretungsgesetz des Bundes und Gesetze der Bundesländer, die im Wesentlichen dem BetrVG entsprechen (vgl. Keller 2008: 103).

Auf Grund der auf Organisationsebene nachgewiesenen Kleingliedrigkeit, der Spezifik der Tätigkeiten und der Organisationsstrukturen wurde bislang angenommen, dass derartige Mechanismen in Dritte-Sektor-Organisationen weitgehend fehlen. Mit den vorliegenden Daten kann dieses Bild relativiert werden. Nach den Angaben der Befragten in der *Guten Arbeit 2011* haben 83% der Beschäftigten im Dritten Sektor einen Betriebsrat oder eine Mitarbeitervertretung. Dieser Anteil liegt damit 19 Prozentpunkte über jenem aller Angestellten.

Ob dies ein Indiz dafür ist, dass die bislang angenommene Kleingliedrigkeit des Dritten Sektors überdacht werden muss, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Die Beschäftigten wurden zwar nach dem Vorhandensein eines Betriebsrates oder einer Mitarbeitervertretung gefragt, dabei wurde jedoch nicht weiter spezifiziert, ob diese(r) – im Falle der Zugehörigkeit der Organisation zu einem Verband – in der Organisation selbst vorhanden ist oder in der größeren Verbandsstruktur. Zudem können methodische Effekte hier dahingehend eine Rolle spielen, dass die Wahrscheinlichkeit höher ist, zufällig jemanden aus einer größeren Einheit mit eben jenen spezifischen Strukturen und Vertretungen zu erreichen.

25 In diesen Fällen spricht man von sogenannten Tendenzbetrieben, die geistige und ideelle Ziele haben. Dazu zählen z.B. Wohlfahrtsverbände wie die Caritas oder Diakonie (vgl. Liebig 2005: 336).

26 Auf Grund des Selbstbestimmungsrechtes kann jede Landeskirche oder Diözese ein eigenes Mitarbeitervertretungsgesetz erlassen (vgl. Liebig 2005).

Frauen als Vorgesetzte

Trotz des hohen Frauenanteils gaben unter den weiblichen Beschäftigten weniger an, Vorgesetzte²⁷ zu sein, als dies unter den männlichen der Fall ist. Allerdings fällt die Differenz zwischen dem Anteil weiblicher Vorgesetzter und dem Anteil männlicher Vorgesetzter im Dritten Sektor geringer aus als unter allen abhängig Beschäftigten (7 zu 12 Prozentpunkte). Dies kann ein Hinweis dafür sein, dass der Dritte Sektor auf Grund seiner weiblichen Prägung und seines traditionellen Tätigkeitspektrum in der Lage ist, geschlechtsspezifische Differenzen bis zu einem gewissen Maß zu mindern. Vor allem bei den sozialen Dienstleistungen, die im Kern eher weiblich geprägt sind, lassen sich solche Anhaltspunkte finden. Unter den Beschäftigten im sozialen Dienstleistungsbereich außerhalb des Dritten Sektors fällt der Anteil der Vorgesetzten unter den Männern doppelt so hoch (42%) aus wie jener der Frauen (21%) – im sozialen Dienstleistungsbereich des Dritten Sektor tritt eine solche Diskrepanz nicht zu Tage.

Der direkt Vorgesetzte ist für 58% der Beschäftigten weiblich. Dieser Anteil liegt damit weit über jenem unter allen Beschäftigten in Deutschland (27%). Hierbei sind jedoch Brancheneffekte zu berücksichtigen. Auch im Bereich der sozialen Dienstleistungen ohne Berücksichtigung des Dritten Sektors unterstehen deutlich mehr Personen einer weiblichen Vorgesetzten (50%).

9. Arbeitszufriedenheit²⁸

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie deren subjektive Wahrnehmung haben einen maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Im Vordergrund der Diskussion über die Zufriedenheit und das Wohlbefinden bei der Arbeit steht häufig die Frage, wie die Unternehmen selbst – hier die Organisationen – die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv beeinflussen können. Die ökonomische Zufriedenheitsforschung bezieht zudem die Wirkung bestimmter Beschäftigungsstrukturen auf die Arbeitszufriedenheit ein. Beinahe alle Konzepte nehmen Bezug auf die Motivation der Beschäftigten (vgl. Hardering/Bergheim 2011: 3; Rosenstiel et al. 2005: 289).

27 Es wurde nicht nach einer Führungsposition gefragt.

28 Weitergehende Analysen zur Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten im Dritten Sektor in: Schmeißer, Claudia (2013): Arbeitszufriedenheit im Dritten Sektor. Berlin: WZB; Discussion Paper SP V 2013-303 (Arbeitstitel; im Erscheinen).

Die Arbeitszufriedenheit wird häufig als eine über einen längeren Zeitraum relativ konstante Wertung der betrieblichen Gegebenheiten definiert. Sie ist die Einstellung zu verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation. Arbeitszufriedenheit stellt folglich das Ergebnis eines individuellen Prozesses dar, bei dem das Zusammenspiel von Erwartungen und objektiver Situation bewertet wird. Der Anspruch an die Arbeit wird mit der bestehenden Arbeitsrealität verglichen (vgl. Rosenstiel et al. 2005: 289; Habich 1986: 278f.). Die Arbeitszufriedenheit setzt sich, ähnlich den Arbeitsbedingungen, aus verschiedenen Facetten zusammen.

Die Zusatzbefragung zum Dritten Sektor in der *Guten Arbeit 2011* erfasst neben den Arbeitsbedingungen und den Beschäftigungsverhältnissen die Zufriedenheit mit der allgemeinen Beschäftigungssituation.²⁹ Die Befragten sollten einschätzen, ob sie „zufrieden“, „eher zufrieden“, „eher unzufrieden“ oder „unzufrieden“ damit sind.³⁰ Die folgende deskriptive Darstellung der Arbeitszufriedenheit an Hand ausgewählter individueller und arbeitsvertraglicher Merkmale dient hier lediglich als Überblick und schließt eine weitergehende multivariate Betrachtung möglicher Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit keineswegs aus.

Trotz der vorangegangenen Darstellung von Problemen bei den Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen zeigt sich, dass die Mehrheit der hier befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dritten Sektor mit ihrer Beschäftigungssituation zufrieden ist (vgl. Abb. 14).

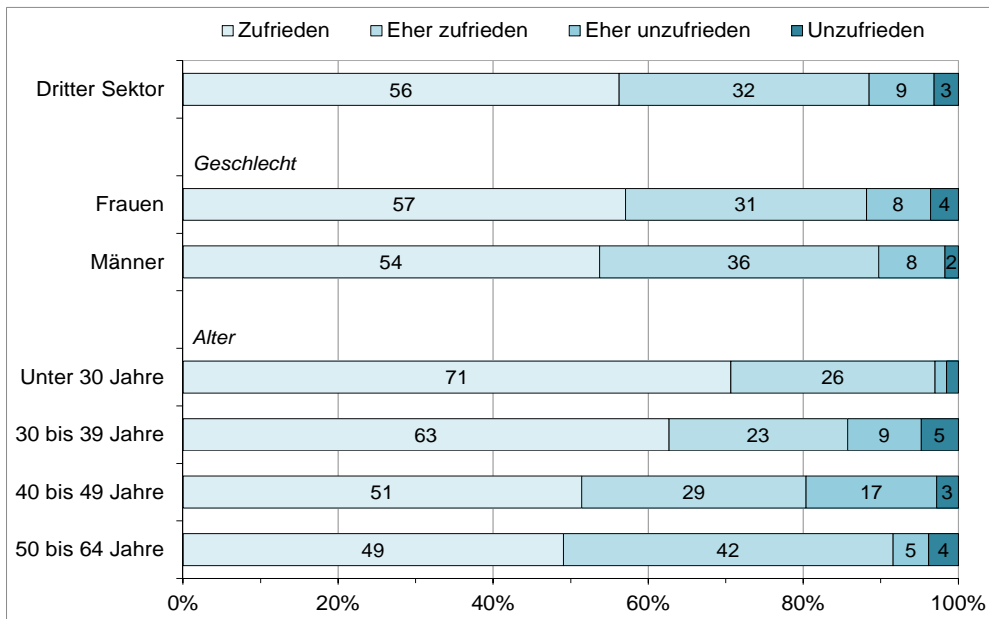
So geben 88% an, dass sie mindestens „eher zufrieden“ sind. Mehr als die Hälfte, nämlich 56%, sind sogar „zufrieden“ mit der Arbeitssituation. Nur etwa jeder Zehnte ist (eher) unzufrieden.

Zwischen den Einschätzungen von Frauen und Männern treten nur geringfügige Differenzen auf. Bei den weiblichen Beschäftigten fällt der Anteil der Zufriedenen etwas höher aus als bei den männlichen. Eine höhere Zufriedenheit findet man ebenfalls im Sozialwesen, wohingegen der Anteil der Zufriedenen bei den Männern im Gesundheitswesen weit über jenem der Frauen liegt. Um die Ursachen näher zu analysieren sind hier, wie an anderer Stelle, vertiefende Analysen mit einer umfangreicheren Datenbasis erforderlich.

29 Die Frage lautete: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigungssituation allgemein: (1) zufrieden, (2) eher zufrieden, (3) eher unzufrieden, (4) unzufrieden?

30 Fragen zur Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation wurden in der DGB Untersuchung *Gute Arbeit 2011* nur im WZB-Oversampling gestellt. Entsprechend sind Auswertungen nur für den Dritten Sektor möglich.

Abb. 14: Arbeitszufriedenheit im Dritten Sektor nach Geschlecht und Alter (in %).

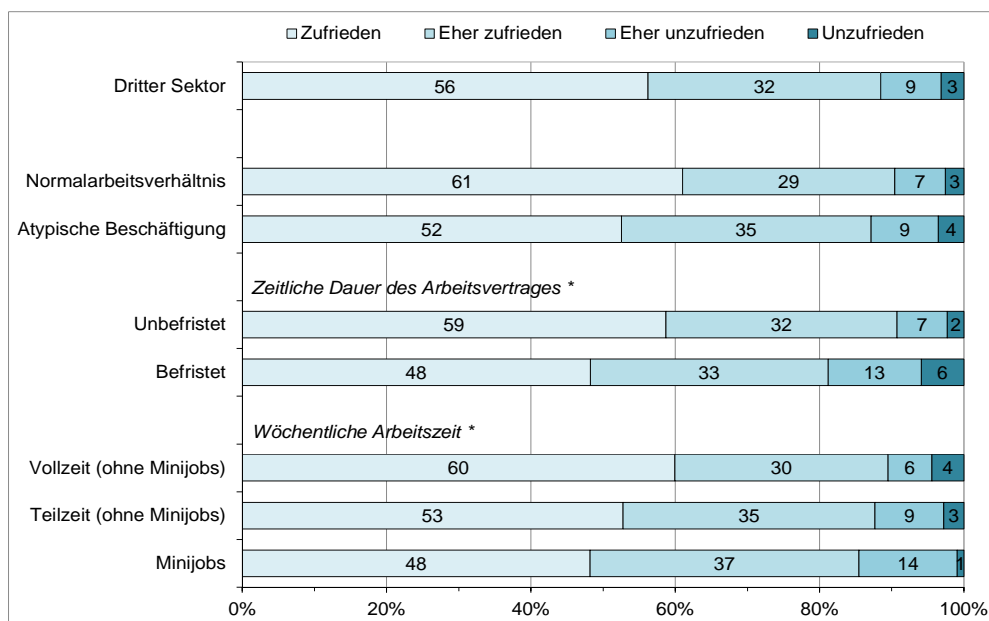


Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling.

Mit Blick auf das Alter der Beschäftigten liegt die Vermutung nahe, dass jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich mit den anderen Altersgruppen tendenziell unzufriedener mit der Beschäftigungssituation sind, da dieser Personenkreis einen hohen Anteil atypisch Beschäftigter aufweist. Aus den Angaben der *Guten Arbeit 2011* wird hingegen eine andere Verteilung sichtbar: Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil derer, die sich in die Kategorie „zufrieden“ einordnen, deutlich. Dies kann auf die noch hohe Motivation junger Menschen zurückgeführt werden, gerade im Rahmen der von ihnen gewünschten und stark ideell ausgerichteten Tätigkeit, eine Anstellung gefunden zu haben. Diese Motivation kann mit der Dauer der Beschäftigung unter den hohen Anforderungen und schlechten Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zurückgehen.

Neben den beschriebenen Unterschieden hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit bei Berücksichtigung individueller Merkmale treten z.T. große Differenzen bei der Betrachtung der Zufriedenheit von Beschäftigten in verschiedenen Beschäftigungsformen auf. Es fällt auf, dass die Eingruppierung in die Kategorie „zufrieden“ zunimmt, je größer der wöchentliche Stundenumfang ist und je stabiler die berufliche Perspektive der Beschäftigten ist (vgl. Abb. 15).

Abb. 15: Arbeitszufriedenheit im Dritten Sektor nach arbeitsvertraglichen Merkmalen (in %)



* Kategorien sind nicht überschneidungsfrei.

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 – WZB-Oversampling.

Beschäftigte auf einer unbefristeten Vollzeitstelle (61%) sind häufiger zufrieden als atypisch Beschäftigte (52%). Die Wahrnehmung von Risiken, die mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen verbunden sind, spiegelt sich deutlich in den Einschätzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wider: Im Falle einer befristeten Anstellung gerät die berufliche Kontinuität in Gefahr, bei einer Teilzeittätigkeit wirkt sich dies auf das spätere Rentenniveau aus. Mit Blick auf die Tätigkeitsbereiche sind die Differenzen zwischen beiden Gruppen im Sozialwesen noch deutlicher ausgeprägt. Während der Anteil zufriedener atypisch Beschäftigter auf 44% sinkt, steigt er unter den normal Beschäftigten auf 65%. Im Bildungswesen hingegen zeigen sich kaum Unterschiede in der Zufriedenheit zwischen atypisch und normal Beschäftigten. Auffällig ist, dass die Befristung des Arbeitsvertrages die Arbeitszufriedenheit stärker mindert als die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit. Im Vergleich zum Gesamtanteil (56%) sind gerade Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag (48%) seltener mit ihrer Beschäftigungssituation zufrieden. Hingegen reduziert ein Teilzeitarbeitsvertrag (ohne Minijobs) den Anteil der Zufriedenen (53%) nur geringfügig. Umgekehrt wirkt sich ein unbefristeter Vertrag ebenso positiv auf die Zufriedenheit aus wie eine Vollzeitbeschäftigung. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass Teilzeit zumindest von einem Teil der Beschäftigten durchaus ge-

wünscht und deshalb gezielt gewählt wird. Neben den bereits genannten Gründen einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie kann auch ein höherer Stellenwert von Freizeit oder ein ausreichendes Haushaltseinkommen zu dieser Entscheidung beitragen. Befristungen werden jedoch in der Regel (Ausnahme sind z.B. Ausbildungsverhältnisse) nicht selbst gewählt, sondern bilden oft zu akzeptierende Rahmenbedingungen für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses. Entsprechend sind die Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit eher negativ.

Geringfügig Beschäftigte sind im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen mit einer Vollzeit- oder regulären Teilzeittätigkeit weniger zufrieden mit ihrer allgemeinen Beschäftigungssituation. Nur 48% unter ihnen ordnen sich in die Kategorie „zufrieden“ ein, wohingegen dies auf 60% der Vollzeitbeschäftigten und auf 53% der Teilzeitbeschäftigten zutrifft.

10. Fazit

Zusammenfassend kann Folgendes festgehalten werden: Das Bild des Dritten Sektors war über einen langen Zeitraum hinweg von einer Zunahme der Organisationen und einem Wachstum der Beschäftigung geprägt. Dritte-Sektor-Organisationen gewannen als Arbeitgeber immer mehr an Bedeutung – die Zahl der Beschäftigten stieg, zugleich erhöhte sich der Anteil der hier Beschäftigten gemessen an allen Erwerbstätigen in Deutschland. Dieser quantitative Stellenwert des Dritten Sektors ist weiterhin unumstritten.

Doch die Arbeit der Organisationen wird zunehmend durch Effizienz- und Marktkriterien beeinflusst. Veränderungen der politischen und ökonomischen Einbettung des Dritten Sektors sind in hohem Maße darin begründet, dass der Staat seine Beziehungen zum Dritten Sektor in den vergangenen Jahren stark verändert hat. Marktwirtschaftliche Wettbewerbselemente, finanzielle Engpässe, fehlende Planungssicherheit und eine Zunahme leistungsorientierter Finanzierungsformen sind nur einige Probleme, die immer häufiger den Alltag der Organisationen prägen. Die traditionellen Werte wie Gemeinwohl, Förderung des ehrenamtlichen Engagements oder Solidarität sind zwar weiterhin ein Grundpfeiler des Wirkens von Dritte-Sektor-Organisation, aber es stellt sich an dieser Stelle die Frage, inwieweit hier ein Veränderungs- und Verdrängungsprozess stattfindet oder ob und wie das Miteinander traditioneller und marktwirtschaftlicher Werte künftig zu arrangieren ist.

Die Möglichkeiten, diesem Wettbewerbs- und Rationalisierungsdruck effektiv zu begegnen, sind meist auf die in den Organisationen eingesetzte Arbeitskraft beschränkt. Die genauere Analyse der gegenwärtigen Beschäftigungssituation weist auf deutliche qualitative Veränderungen in der Arbeitswelt des Dritten Sektors hin. Diese können durchaus im Konflikt zur „ideellen“ Ausrichtung der Dritte-Sektor-Organisationen und ihren Fürsorgepflichten gegenüber den Beschäftigten stehen. Die Struktur der Beschäftigten hat sich bis heute nicht grundlegend verändert: Sie ist weiterhin überwiegend weiblich und von einem hohen Anteil 50- bis 64-Jähriger gekennzeichnet. Allerdings prägt der Trend zu atypischen, d.h. flexiblen und zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen in immer stärkerem Maße die Situation in den Organisationen.

Das Normalarbeitsverhältnis hat im Dritten Sektor stark an Umfang eingebüßt, während die unbefristete Teilzeitbeschäftigung an vorderster Stelle rangiert. Frauen arbeiten häufiger in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis und sind zugleich seltener unbefristet beschäftigt als Männer. Dennoch hat die Tätigkeit im Dritten Sektor auch negative Folgen für das Beschäftigungsverhältnis bei den Männern. Der Dritte Sektor reproduziert also nicht nur typisch weibliche Beschäftigungsverhältnisse, sondern überträgt diese zum Teil auf die männlichen Erwerbstätigen. Es zeigt sich auch, dass der höhere Anteil von Befristungen im Dritten Sektor ausschließlich zu Lasten der Frauen erfolgt. Die wenigen Männer, die sich für einen Karriereweg im Nonprofit-Sektor entscheiden, haben bezüglich einer Vertragsbefristung keine Nachteile gegenüber den männlichen Beschäftigten in der allgemeinen Erwerbswirtschaft zu erwarten. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden – ähnlich dem Gesamtarbeitsmarkt – vor allem von Frauen ausgeübt.

Bei den hier betrachteten Altersgruppen zeichnen sich zwei Tendenzen ab: Jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind eher in Vollzeit als in Teilzeit angestellt, sind jedoch zugleich häufiger befristet als unbefristet beschäftigt. Mit zunehmendem Alter steigt sowohl der Anteil der Teilzeitbeschäftigten als auch der Anteil unbefristet Beschäftigter. Der „typische“ Dritte-Sektor-Mitarbeiter ist demnach heute zumeist weiblich, häufig 50 bis 64 Jahre alt und hat eher selten ein Normalarbeitsverhältnis.

Die Ergebnisse zeigen zudem, dass die Einkommen im Dritten Sektor eine deutliche Tendenz in Richtung niedrige Einkommen aufweisen. Dies ist zum einen der Tatsache geschuldet, dass die in der Regel besser bezahlten Normalarbeitsverhältnisse seltener vorhanden sind als atypische Beschäftigungsverhältnisse. Zum anderen

werden die Tätigkeiten im Dritten Sektor ohnehin schlechter vergütet als vergleichbare in der allgemeinen Erwerbswirtschaft. Zugleich haben auch im Dritten Sektor befristet Beschäftigte niedrigere Einkommen als unbefristet Beschäftigte.

Zu den Arbeitsbedingungen lässt sich festhalten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dritten Sektor eine sehr hohe intrinsische Motivation und Identifikation mit ihrer Arbeit aufweisen. Sie verkörpern an Hand ihrer Bewertungen geradezu die traditionellen Ideale der Organisationen. Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsklima und Zukunftsaussichten werden positiv wahrgenommen. Hingegen erfahren gestiegene Arbeitsbelastungen, Zeitdruck, Arbeitsintensivierung und die Verwischung der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit eine kritische Bewertung. Monetäre Faktoren wie die Angemessenheit des Einkommens in Relation zur Arbeitsleistung oder die später zu erwartende Rente werden von den Beschäftigten ebenfalls negativ beurteilt.

Mit Blick auf verschiedene Statusgruppen zeigt sich, dass Personen in einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung ihre Arbeitsbedingungen im Allgemeinen positiver einschätzen als flexibel Beschäftigte. Gleichwohl nehmen sie Belastungsfaktoren z.T. stärker wahr als ihre atypisch beschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

Überraschend hoch fällt die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten im Dritten Sektor aus: Trotz des hohen Anteils atypischer Beschäftigung, kritisch bewerteter Arbeitsbedingungen und einer Zunahme des Leistungsdrucks ist die Mehrheit der Beschäftigten mit ihrer Beschäftigungssituation zumindest eher zufrieden. Gleichwohl zeigen sich auf deskriptiver Ebene Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen. So sind unbefristet Beschäftigte zufriedener als befristet Beschäftigte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeit zufriedener als jene in Teilzeit oder aber Jüngere zufriedener als Ältere.

Zur Erklärung gibt es unterschiedliche Argumente. Insgesamt entsprechen die Ergebnisse jenen des Paradox des subjektiven Wohlbefindens. Dies besteht darin, dass sich Menschen auch unter widrigen Umständen und sogar unter deren weiterer Verschlechterung wohlfühlen können. Vergleichsprozesse, Anspruchsniveauveränderungen, Zielanpassungen, Bewältigungsformen aber auch die Selbstdefinition und weitere Persönlichkeitscharakteristika spielen hierbei eine Rolle (vgl. Staudinger 2000). Es ist zu vermuten, dass Beschäftigte im Dritten Sektor oft auf Grund ihres Tätigkeitsspektrums eine hohe intrinsische Motivation haben und unter diesem Gesichtspunkt bestimmte negative Bedingungen der Beschäftigung

und Tätigkeit eher akzeptieren. Zudem kann der Vergleich zu Beschäftigten in anderen Bereichen das kritische Empfinden der eigenen Situation relativieren.

Die stärkere Leistungsvergabe unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten führt bei gleichzeitiger Öffnung des sozialen Dienstleistungsmarktes für private Anbieter zu einem Kostendruck, der sich offenbar mehr und mehr in atypischen Arbeitsverhältnissen niederschlägt. Die Folgen atypischer Beschäftigung sind in sozialpolitischer Hinsicht sowohl für die Beschäftigten als auch für die Sicherungssysteme von Relevanz. Es stellt sich aktueller denn je die Frage nach der Zukunft des Dritten Sektors auch in seiner Funktion als wichtige beschäftigungspolitische Ressource. Auf der einen Seite finden sich starke Tendenzen in Richtung weiterer Flexibilisierung, Überalterung und Ökonomisierung. Auf der anderen Seite sind die Motivation und Identifikation mit der Arbeit und die Bindung an die Organisation nach wie vor hoch unter den Beschäftigten. Doch bereits heute zeigt sich, dass gerade Jüngere häufiger als Ältere sich ihre berufliche Perspektive auch in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes vorstellen können. Befristungen, Teilzeit und schlechte Entlohnung zwingen die Jüngeren, sich Alternativen zum Dritten Sektor zu suchen, wodurch Überalterung und Fachkräftemangel sich weiter verschärfen. Was passiert mit der Bindung an die Organisation und Identifikation mit dieser, wenn atypische Beschäftigungsverhältnisse weiter ausgebaut werden oder auf dem derzeitigen Niveau gehalten werden? Was passiert, wenn die „Alten“ nach und nach den Betrieb verlassen und jüngere Generationen nicht nachrücken? Wer soll in Zukunft die Arbeit machen, gerade in Bereichen der Altenpflege oder Kinderbetreuung, in denen steigender Bedarf besteht?

Literatur

- Allmendinger, Jutta/Giesecke, Johannes/Hipp, Lena/Leuze, Kathrin/Stuth, Stefan** (2012): Mehr Jobs oder nur mehr schlechte Jobs? Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa. WZBrief Arbeit 13, August 2012. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Anheier, Helmut K.** (1997): Der Dritte Sektor in Zahlen: Ein sozial-ökonomisches Porträt. In: Anheier, Helmut K./Priller, Eckhard/Seibel, Wolfgang/Zimmer, Annette (Hg.): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin, S. 29-74.
- Bäcker, Gerhard/Neuffer, Stefanie** (2012): Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm: Minijobs im deutschen Sozialstaat. In: WSI-Mitteilungen 1/2012, S. 13-21.
- Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Plinke, Wulff** (2003): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin, S. 259-332.
- Balz, Anne/Krell, Kristina** (2012): Unsicherheit des Arbeitsplatzes mindert Arbeitszufriedenheit besonders in Deutschland. Vergleichende Analysen zur Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitsbedingungen in Europa. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren ISI 48/2012, S. 11-15.
- Bellmann, Lutz/Dathe, Dietmar/Kistler, Ernst** (2002): Der „Dritte Sektor“ – Beschäftigungspotentiale zwischen Markt und Staat. IAB Kurzbericht 18/2002.
- Bode, Ingo** (2004): Disorganisierter Wohlfahrtskapitalismus. Die Reorganisation des Sozialsektors in Deutschland, Frankreich und Großbritannien. Wiesbaden.
- Bortz, Jürgen/Schuster, Christof** (2010): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin/Heidelberg/New York, S. 385-433.
- Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut** (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: ZAF 4/2008, S. 501-531.
- Bühl, Achim/Zöfel, Peter** (2002): SPSS 11 – Einführung in die moderne Datenanalyse. München, S. 455-485.
- Bundesagentur für Arbeit** (2013a): Der Arbeitsmarkt im Dezember 2012: Robuste Arbeitsmarktentwicklung auch am Jahresende. online:
http://www.arbeitsagentur.de/nn_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2013/Presse-13-001.html (Stand: 10.04.2013).
- Bundesagentur für Arbeit** (2013b): Der Arbeitsmarkt im Jahr 2012: Robuster Arbeitsmarkt in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld. online:
http://www.arbeitsagentur.de/nn_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2013/Presse-13-002.html (Stand: 10.04.2013).
- Bundesagentur für Arbeit** (2013c): Verhalten einsetzende Frühjahrsbelegung. online:
http://www.arbeitsagentur.de/nn_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2013/Presse-13-017.html (Stand: 10.04.2013).
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V., BAGFW** (2009): Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege – Gesamtstatistik 2008. Berlin, Dezember 2009.

- Bundestags-Drucksache 17/10773**, online abrufbar unter:
<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/107/1710773.pdf> (Stand: 18.04.2013).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS** (2012): Soziale Sicherung im Überblick. Bonn, Januar 2012.
- Dahme, Heinz-Jürgen/Kühnlein, Gertrud/Wohlfahrt, Norbert unter Mitarbeit von Monika Burmester** (2005): Zwischen Wettbewerb und Subsidiarität. Wohlfahrtsverbände unterwegs in die Sozialwirtschaft. Berlin.
- Dahme, Heinz-Jürgen/Trube, Achim/Wohlfahrt, Norbert** (2007): Arbeit in Sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt? Zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor. Baltmannsweiler.
- Dahme, Heinz-Jürgen/Kühnlein, Gertrud/Stefaniak, Anna/Wohlfahrt, Norbert** (2012): Leiharbeit und Ausgliederung in diakonischen Sozialunternehmen: Der "Dritte Weg" zwischen normativem Anspruch und sozialwirtschaftlicher Realität. Bochum/Dortmund/Magdeburg, überarbeitete Fassung vom 29.08.2012.
- Dathe, Dietmar/Kistler, Ernst** (2004): Arbeit(en) in Betrieben des Dritten Sektors. In: Birkhölzer, Karl/Kistler, Ernst/Mutz, Gerd: Der Dritte Sektor. Partner für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Wiesbaden, S. 175-239.
- Dathe, Dietmar/Hohendanner, Christian/Priller, Eckhard** (2009): Wenig Licht, viel Schatten – der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld. WZBrief Arbeit 03, Oktober 2009. Berlin: WZB.
- Dathe, Dietmar/Priller, Eckhard** (2010): Der Dritte Sektor in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. In: Olk, Thomas/Klein, Ansgar/Hartnuß, Birger (Hg.): Engagementpolitik. Die Entwicklung der Zivilgesellschaft als politische Aufgabe. Wiesbaden, S. 525-546.
- DGB-Index Gute Arbeit GmbH** (2012): Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse der Repräsentativbefragung 2011.
- Droß, Patrick J.** (2013): Ökonomisierungstrends im Dritten Sektor. Verbreitung und Auswirkungen von Wettbewerb und finanzieller Planungsunsicherheit in gemeinnützigen Organisationen. Discussion Paper SP V 2013–301. Berlin: WZB.
- Eichhorst, Werner/Marx, Paul/Thode, Eric** (2010): Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Ellgut, Peter/Kohaut, Susanne** (2012): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011. In: WSI Mitteilungen 4/2012, S. 97-305.
- Fahimi, Yasmin/Kloft, Holger/Pickshaus, Klaus/Schulz, Hans-Joachim** (2010): Welches Gewicht hat das Urteil der Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen? Zur arbeitspolitischen Bedeutung des DGB_Index Gute Arbeit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 64 (1), S. 23-30.
- Fuchs, Tatjana** (2010): Potentiale des DGB-Index Gute Arbeit für die betriebliche Anwendung und arbeitswissenschaftliche Forschung. Replik auf den Artikel von G. Richenhagen und J. Prümper in der ZfA 2/2009. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 64 (1), S. 3-15.

- Gensicke, Miriam/Herzog-Stein, Alexander/Seifert, Hartmut/Tschersich, Nikolai** (2010): Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. In: WSI Mitteilungen 4/2010, S. 179-187.
- Georg, Arne/Dechmann, Uwe/Peter, Gerd** (2010): Der DGB-Index Gute Arbeit und seine Kritiker. Eine Stellungnahme zu Prümper, J. & Richenhagen, G. Arbeitswissenschaftliche Bewertung des DGB-Index 'Gute Arbeit'. In: Z.Arb.wiss. (63) 2009/2. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 64 (1), S. 17-21.
- Giesecke, Johannes/Gangl, Markus** (2008): Tatsächliche und wahrgenommene Risiken atypischer Beschäftigungsverhältnisse. In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hg.): Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Frankfurt/Main, S. 4429-4440.
- Habich, Roland** (1986): Arbeitswerte, Arbeitsplatzrealität und Arbeitszufriedenheit. Ein Beitrag zum Problem der Anspruchsgewichtung bei der Erklärung von Arbeitszufriedenheit. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 15, 4/1986, S. 278-294.
- Hardering, Friedericke/Bergheim, Stefan** (2011): Sicherheit macht zufrieden – Wie Verunsicherung die Zufriedenheit mit der Arbeit beeinträchtigt. Frankfurt am Main.
- Hildebrandt, Eckart/Priller, Eckhard** (2008): Entgrenzung von bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit. In: Bürsch, Michael (Hg.): Mut zur Verantwortung – Mut zur Einmischung. Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland. Bonn, S. 123-131.
- Hohendanner, Christian/Bellmann, Lutz** (2007): Atypische Beschäftigung und betrieblicher Flexibilisierungsbedarf. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: Keller, Bernd/Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Düsseldorf, S. 27-43.
- Hohendanner, Christian/Stegmaier, J.** (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht 24/2012.
- Keller, Bernd/Seifert, Hartmut** (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: Keller, Bernd/Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Düsseldorf, S. 11-25.
- Keller, Berndt** (2008): Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. München.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut** (2011): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. In: WSI Mitteilungen 3/2011, S. 138-145.
- Kühnlein, Gertrud/Wohlfahrt, Norbert** (2006): Soziale Träger auf Niedriglohnkurs? – Zur aktuellen Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor. In: WSI Mitteilungen 7/2006, S. 389-395.
- Liebig, Reinhard** (2005): Wohlfahrtsverbände im Ökonomisierungsdilemma. Analysen zu Strukturveränderungen am Beispiel des Produktionsfaktors Arbeit im Licht der Korporatismus- und Dritte Sektor-Theorie. Freiburg im Breisgau.
- Lohmann-Haislah, Andrea** (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund/Berlin/Dresden.
- Mückenberger, Ulrich** (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“. In: GMH 4/89, S. 211-223.

- Oschmiansky, Heidi** (2010): Wandel der Erwerbsformen in einem Frauenarbeitsmarkt. Das Beispiel „Altenpflege“. In: Zeitschrift für Sozialreform (ZRS) 56, Heft 1, S. 31-57.
- Priller, Eckhard** (2000): Der Dritte Sektor – Hoffnungsträger für mehr Beschäftigung? In: Grenzdörffer, Klaus/Biesecker, Adelheid/Elsner, Wolfram: Vielfalt und Interaktion sozioökonomischer Kulturen. Modernität und Zukunftsfähigkeit. S. 248-265.
- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette** (2006): Dritter Sektor: Arbeit als Engagement. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 12/2006, S. 17-24.
- Priller, Eckhard/Alscher, Mareike/Dathe, Dietmar** (2010): Der Dritte Sektor in Deutschland: Wege zu mehr Transparenz. In: Verbands-Management, 36. Jg., 2/2010, S. 20-33.
- Priller, Eckhard/Alscher, Mareike/Droß, Patrick J./Paul, Franziska/Poldrack, Clemens. J./Schmeißer, Claudia/Waitkus, Nora** (2012): Dritte-Sektor-Organisationen heute: Eigene Ansprüche und ökonomische Herausforderungen. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Discussion Paper SP IV 2012-402. Berlin: WZB. www.wzb.eu/org2011.
- Prümper, Jochen/Richenhagen, Gottfried** (2009): Arbeitswissenschaftliche Bewertung des DGB-Index 'Gute Arbeit'. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 63 (2), S. 175-187.
- Rosenski, N.** (2012): Die wirtschaftliche Bedeutung des Dritten Sektors. In: Wirtschaft und Statistik, März 2012, S. 209-217.
- Rosenstiel, Lutz von/Molt, Walter/Rüttinger, Bruno** (2005): Organisationspsychologie. Stuttgart.
- Seibel, Wolfgang** (2002): Das Spannungsfeld zwischen „Mission“ und „Ökonomie“ im Nonprofit-Sektor – Eine organisationstheoretische Einordnung. In: Schauer, R./Purtschert, R./Witt, D. (Hg.), Nonprofit-Organisationen und gesellschaftliche Entwicklung: Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. Linz, S. 15-37.
- Schmeißer, Claudia/Stuth, Stefan/Behrend, Clara/Budras, Robert/Hipp, Lena/Leuze, Kathrin/Giesecke, Johannes** (2012): Atypische Beschäftigung in Europa 1996-2009. Discussion Paper P 2012-001. Berlin: WZB.
- Schmid, Günther** (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt/Main.
- Schuppert, Gunnar Folke** (2002): Gemeinwohl, das. Oder: Über die Schwierigkeiten, dem Gemeinwohlbegriff Konturen zu verleihen. In: Schuppert, Gunnar Folke/Neidhardt, Friedhelm: Gemeinwohl – Auf der Suche nach Substanz. WZB-Jahrbuch 2002. S. 19-64. Berlin: WZB.
- Simsa, Ruth** (2004): Arbeitszufriedenheit und Motivation in mobilen sozialen Diensten sowie Alten- und Pflegeheimen – Forschungsergebnisse und Ansatzpunkte für Personalmanagement und Politik. In: WISO 2/2004, S. 57-77.
- Statistisches Bundesamt (2012a)**: Arbeitsmärkte im Wandel. Wiesbaden. Download unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/ArbeitsmaerkteWandel5130001099004.pdf?__blob=publicationFile.

Statistisches Bundesamt (2012b): Atypische Beschäftigung. Wiesbaden 2012.

Tabelle abrufbar unter:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Arbeitskraefteerhebung/Tabellen/AtypischeBeschaeftigungZeit.html>
(Stand: 17.01.2013).

Staudinger, Ursula M. (2000): Viele Gründe sprechen dagegen, und trotzdem geht es vielen Menschen gut: Das Paradox des subjektiven Wohlbefindens. In: Psychologische Rundschau 51 (4), S. 185-197.

Steiner, Viktor (2008): Geringfügige Beschäftigung – Sprungbrett oder Sackgasse? In: Wochenbericht des DIW 14/2008, S. 166-167.

Trukeschitz, Birgit (2005): Typisch atypisch? Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor. In: Kotlenga, Sandra/Nägele, Barbara/Pagels, Nils/Ross, Bettina: Arbeit(en) im Dritten Sektor. Mössingen-Talheim, S. 67-97.

Waltermann, R. (2010): Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiografien? In: Neue Juristische Wochenschrift (NJW), Heft 22, Beilage 3, S. 81-85.

Weyer, Geerd/Hodapp, Volker/Neuhäuser, Sylvia (1980): Weiterentwicklung von Fragebogenskalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich (SBUS-B). S. 335-355.

Wex, Thomas (2005): Facetten von Arbeit und Beschäftigung im Dritten Sektor. In: Kotlenga, Sandra/Nägele, Barbara/Pagels, Nils/Ross, Bettina: Arbeit(en) im Dritten Sektor. Mössingen-Talheim, S. 67-97.

Zimmer, Annette/Priller, Eckhard (2007): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung. Wiesbaden.

Zimmer, Annette/Priller, Eckhard (2012): Zivilgesellschaft in Deutschland: Entwicklungen, Strukturen, Wachstum und Wandel. In: Hüttemann, R./Rawert, P./Schmidt, K./Weitemeyer, B. (Hg.): Non-profit law yearbook 2011. Das Jahrbuch des Instituts für Stiftungsrecht und das Recht der Non-Profit-Organisationen. Hamburg, S. 7-27.

Discussion Papers des Forschungsschwerpunkts

Projektgruppe: Zivilengagement

Britta Baumgarten and Peter Ullrich

SP IV 2012-401

Discourse, Power and Governmentality.
Social Movement Research with and beyond Foucault

**Eckhard Priller, Mareike Alscher, Patrick J. Droß, Franziska Paul,
Clemens J. Poldrack, Claudia Schmeißer, Nora Waitkus**

SP IV 2012-402

Dritte-Sektor-Organisationen heute:
Eigene Ansprüche und ökonomische Herausforderungen
Ergebnisse einer Organisationsbefragung

Patrick J. Droß

SP V 2013-301

Ökonomisierungstrends im Dritten Sektor.
Verbreitung und Auswirkungen von Wettbewerb und
finanzieller Planungsunsicherheit in gemeinnützigen
Organisationen

Claudia Schmeißer

SP V 2013-302

Die Arbeitswelt des Dritten Sektors.
Atypische Beschäftigung und Arbeitsbedingungen
in gemeinnützigen Organisationen