



Reinhard Liebig, Esther Karla

# Entwicklungsfaktoren und -dynamiken des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt



# Entwicklungsfaktoren und -dynamiken des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt

Studie im Rahmen der  
Equal-Entwicklungspart-  
nerschaft „Förderung  
der Sozialwirtschaft“ im  
Auftrag der Gesellschaft für  
Paritätische Soziale Arbeit  
in Thüringen mbH

Gefördert durch das Bundes-  
ministerium für Wirtschaft  
und Arbeit aus Mitteln des  
Europäischen Sozialfonds

Erstellt von Reinhard Liebig  
und Esther Karla

Dortmund 2003

# Inhalt

<b>0</b>	<b>Dritter Sektor und Arbeitsmarkt – ein Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Arbeitsmangel und Beschäftigungspotenziale – Ziel und Rahmung des Forschungsprojekts</b> .....	<b>8</b>
1.1	Ziel des Forschungsprojekts, Auftrag und Forschungsfragen .....	9
1.2	Ansätze und Entwürfe zu zukünftigen Beschäftigungsoptionen .....	10
1.3	Beschäftigungspolitische Perspektiven auf den „Dritten Sektor“ .....	14
<b>2</b>	<b>Wachstum und Expansion – Empirische Belege zur Beschäftigungsentwicklung</b> .....	<b>19</b>
2.1	Beschäftigungsentwicklung im Dritten Sektor .....	21
2.2	Beschäftigungsentwicklung im System der Freien Wohlfahrtspflege .....	23
2.3	Beschäftigungsentwicklung im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen ....	24
<b>3</b>	<b>Die Perspektivenvielfalt – Theoretische Zugangswege zur Kategorisierung der Studien und Datenquellen</b> .....	<b>29</b>
3.1	Das Konzept des „Dritten Sektors“ .....	31
3.2	Das Konzept der „ Sozialwirtschaft“ .....	34
3.3	Die Beobachtungsperspektive des Forschungsprojekts .....	36
3.4	Die Datenquellentypen der Beschäftigung im Dritten Sektor .....	37
<b>4</b>	<b>Beschäftigung im deutschen „Dritten Sektor“ – Befunde der Forschung</b> .....	<b>41</b>
4.1	Besonderheiten des deutschen Dritten Sektors .....	41
4.1.1	Besonderheiten in internationaler Perspektive .....	42
4.1.2	Besonderheiten im Sektoren-Vergleich .....	45
4.2	Quantitäten und Strukturen des deutschen Dritten Sektors .....	49
4.3	Aussagen zu Entwicklungsdynamiken des Sektors .....	53
4.4	Einflussfaktoren auf die Beschäftigung des Sektors .....	58
4.5	Hintergrundfaktoren und Prognosen .....	61
4.6	Zur theoretischen Reflexion der Wandlungsprozesse .....	63
<b>5</b>	<b>Arbeitsfelder und Regionen – Detailanalysen zum Sozial- und Gesundheitswesen</b> .....	<b>65</b>
5.1	Beschäftigung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe .....	67
5.1.1	Entwicklungstrends in den neuen Bundesländern und Thüringen .....	67
5.1.2	Entwicklungen und Prognosen zum Arbeitsfeld „Kindertageseinrichtungen“ .	76
5.2	Beschäftigung im Bereich der ambulanten und stationären Pflege .....	87
5.2.1	Allgemeine Befunde zur Pflegelandschaft in Deutschland .....	89
5.2.2	Der Pflegesektor in Ostdeutschland und Thüringen .....	96
5.2.3	Rahmenbedingungen der zukünftigen Beschäftigungssituation .....	103
5.3	Entwicklungen im Krankenhaus-Bereich .....	109

5.4	Beschäftigte im Bereich personenbezogener Dienstleistungen .....	113
5.4.1	Empirische Befunde zur Arbeitsmarktsituation .....	113
5.4.2	Beschäftigungsperspektiven im Bereich personenbezogener Dienstleistungen .....	122
5.5	Personalgruppen in direkter Abhängigkeit von staatlichen Finanzentscheidungen ....	130
5.5.1	Zivildienstleistende .....	131
5.5.2	Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen .....	134
<b>6</b>	<b>Befunde der Gesamt- und Detailanalysen in Thesenform .....</b>	<b>140</b>
<b>7</b>	<b>Anschlussfragen und Forschungsperspektiven .....</b>	<b>148</b>
7.1	Besondere Leistungsbestandteile der Nonprofit-Unternehmen .....	148
7.2	Kleinräumige erweiterte Wirtschafts- und Sozialbilanz .....	150
7.3	Bilanz der Finanzierungs-Alternativen jenseits der öffentlichen Haushalte .....	152
7.4	Möglichkeiten und Modelle der einrichtungsübergreifenden und bedarfsorientierten Personalentwicklung und -qualifizierung im Dritten Sektor .....	154
7.5	Konversionsoptionen der Nonprofit-Organisationen für spezifische Personalgruppen .....	156
7.6	Vom Verein zur GmbH – (Beschäftigungs-)Effekte beim Wechsel der Unternehmensform .....	158
7.7	Beschäftigungswirksame Chancen einer „Flexibilisierung“ der Beschäftigungsverhältnisse .....	160
7.8	(Beschäftigungs-)Effekte des Übergangs und der Konvergenz zwischen den Sektoren .....	163
	<b>Literatur .....</b>	<b>166</b>
	<b>Tabellen und Abbildungen .....</b>	<b>186</b>

## 0 Dritter Sektor und Arbeitsmarkt – ein Vorwort

Dieser Studie wurde der Titel „Entwicklungsfaktoren und -dynamiken des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt“ gegeben. Mit dieser Themenstellung ist der Gegenstandsbereich dieser als Vorstudie angelegten Untersuchung durch zwei Schlüsselbegriffe schlagwortartig benannt: Es geht also um den vorerst abstrakten Schnittbereich, der sich ergibt, wenn die Phänomene des Dritten Sektors und des Arbeitsmarkts gemeinsam ins Blickfeld genommen werden. Dabei sollen vor allem Veränderungen im Zeitverlauf und deren Ursachen fokussiert werden, um Entwicklungsdynamiken für die Beschäftigung im Dritten Sektor zwischen Markt und Staat zu beschreiben und Entwicklungsfaktoren in diesem Schnittbereich zu identifizieren. Mit dieser Zielsetzung ist eine spezifische Perspektive verbunden, die zwar häufig in eher programmatisch ausgerichteten Debatten aber weniger in empirisch fundierten Studien zu finden ist.<sup>1</sup> Sowohl „als Wachstumsbranche des Arbeitsmarktes als auch im Hinblick auf einen neuen Arbeitsbegriff wird in Deutschland der Dritte oder Non-Profit-Sektor nur in der wissenschaftlichen Diskussion zunehmend beachtet. Von der Politik und in der Öffentlichkeit wird dagegen der Sektor nach wie vor als Restgröße behandelt und entweder gänzlich übersehen oder nur gering geschätzt“ (Priller/Zimmer/Anheier 1999, S. 12).

Der Bezug auf das Etikett des „Dritten Sektors“ dient in unserem Forschungszusammenhang allerdings weniger dazu, die theoretische Debatte zu diesem Begriff aufzubereiten und fortzuentwickeln. Vielmehr erfüllt diese Festlegung eine Funktion als „Ankerpunkt“, um der Empirie zum Dritten Sektor Thesen zu den Entwicklungsdynamiken und -faktoren zu entnehmen. Zur empirischen Unterfütterung und zur vorläufigen Überprüfung dieser Thesen werden eigene Sekundär- bzw. Detailanalysen durchgeführt. Dabei gilt es insbesondere zu beachten, dass ...

- in den aktuellen Debatten zu möglichen Beschäftigungspotenzialen nicht nur eine Vielzahl von konkurrierenden Konzepten, sondern auch eine Fülle unterschiedlicher Begriffe und Begriffsdefinition anzutreffen ist. Diese Vielfalt erschwert die Identifizierung von gültigen Aussagen und die Suche nach Übereinstimmungen in quantitativer Hinsicht erheblich;
- das Bemühen, Entwicklungen nachzuzeichnen, aus pragmatischen und konzeptionellen Gründen einen Blick über die Grenzen des Dritten Sektors hinaus nahe legt und vor al-

---

1 „Das in letzter Zeit wachsende Interesse am Dritten Sektor lässt sich vor allem aus den tief greifenden wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen erklären, die unsere Gesellschaft seit mehr als einem Jahrzehnt prägen. Die sichtbaren Grenzen des Wohlfahrtsstaates, ein genereller Vertrauensverlust gegenüber staatlichen Aktivitäten und ein umfassender Wertewandel haben den Dritten Sektor verstärkt in das Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt“ (Priller/Zimmer 2001c, S. 10).

lem auch die Konzepte und Daten zu den Etiketten „Sozialwirtschaft“ und „personenbezogene Dienstleistung“ interessant macht;

- es aufgrund der bislang wenig aufbereiteten und intransparenten Datenlage zur Beschäftigung im Dritten Sektor notwendig ist, die Vielzahl von brauchbaren Datenquellen für die Zwecke dieser Studie zu recherchieren, zu kategorisieren und zueinander in Beziehung zu setzen;
- die Analysen – aufgrund der Interessen der Auftraggeber – immer auch vor der Hintergrundfrage zu erfolgen haben, ob Ansatzpunkte zur Bestimmung der Situation in Ostdeutschland bzw. im Bundesland Thüringen zu finden sind.

Aus einer zu identifizierenden und für unsere Zwecke zu bewertenden Fülle von empirisch unterfütterten Belegen und Befunden geht es also darum, für einen abgegrenzten Gegenstandsbereich verallgemeinerbare Aussagen zu gewinnen. Diese Thesen sollen letztlich einem praktischen Zweck dienlich sein, nämlich der Sicherung bzw. Schaffung von Erwerbsarbeit im Dritten Sektor. Dazu soll die offensichtliche Expansion des Dritten Sektors und der zu belegende Beschäftigungszuwachs dieses Bereichs in der Vergangenheit als Ausgangspunkt genutzt und einer detaillierten Prüfung unterzogen werden. Diese Analyse hat dabei sowohl die „Push-Faktoren“ – also die externen kausalen Zusammenhänge, die gewissermaßen die äußeren Rahmenbedingungen des Dritten Sektors darstellen – als auch die „Pull-Faktoren“ – die sich auf die besonderen internen Verhältnisse und Logiken des Dritten Sektors selbst beziehen – gleichzeitig zu berücksichtigen.

Dieser zweifachen Zielsetzung entspricht dieser Bericht vor allem durch zwei zentrale Blöcke: Einerseits wird die Entwicklung und die Ist-Situation der Beschäftigung des Dritten Sektors aus einer Gesamtperspektive nachgezeichnet; andererseits werden die allgemeinen Aussagen durch sekundäranalytisch gewonnene Detailanalysen mit unterschiedlichen Gegenstandsbereichen und Perspektiven plausibilisiert, überprüft und spezifiziert. Diese empirisch unterfütterte Kombination dieser beiden verschiedenen Analyseperspektiven auf den Dritten Sektor und auf einige seiner Segmente mit der Konzentration auf im weitesten Sinne beschäftigungspolitische Fragestellungen stellt gewissermaßen das Besondere unserer Arbeit dar. Dabei geht es, dort wo es möglich ist, auch darum, anhand einiger relevanter Entwicklungsfaktoren Aussagen zur zukünftigen Beschäftigungssituation in abgegrenzten Arbeitsfeldern des Dritten Sektors zu gewinnen.

Zum Aufbau des Berichts: Nach einer kurzen Schilderung der formalen Rahmenbedingungen sowie der zentralen Fragestellungen unseres Forschungsprojekts und der einleitenden Skizzierung der Diskurse zu den beschäftigungspolitischen Optionen im Kontext von Arbeitsgesellschaft und Drittem Sektor (Kap. 1) wird anschließend aus unterschiedlichen Perspektiven die längerfristige Beschäftigungsentwicklung im Dritten Sektor unter einem quantitativen Fokus nachgezeichnet (Kap. 2). Es folgt ein eher theoretisch-systematisierender

Teil, in dem einerseits die Definition der basalen Begrifflichkeiten erfolgt und andererseits eine Typologie für diejenigen Datenquellen entwickelt wird, die als Grundlagen zur Thesenbildung Verwendung finden (Kap. 3). Anschließend geht es gewissermaßen darum, auf dem Fundament der Darstellung des Forschungsstandes der empirischen Dritte-Sektor-Forschung in Deutschland zu den spezifischen Fragestellungen dieser Studie neben der aktuellen Beschäftigungssituation die zentralen Entwicklungsfaktoren zu beschreiben (Kap. 4). Nach den Gesamtanalysen zum Dritten Sektor werden in fünf weiterführenden Detailanalysen bestimmte Segmente des Dritten Sektors bzw. des Sozial- und Gesundheitswesens genauer untersucht (Kap. 5). Dabei werden sowohl Arbeitsfelder mit vergleichsweise starkem Anbieterwettbewerb und hoher Präsenz privat-gewerblicher Unternehmen (Krankenhäuser, Pflegebereich) als auch ein Bereich mit relativ geringer Bedeutung der privat-gewerblichen Anbieter (Kinder- und Jugendhilfe und dort insbesondere die Kindertagesstätten) eingehend analysiert. Daneben werden die Daten zu den Dienstleistungsberufen des Sozial- und Gesundheitswesens und die quantitativen Entwicklungen in den Bereichen Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen sowie des Zivildienstes betrachtet. Die Gesamt- und Detailanalysen münden in zwei abschließende Teile: einerseits werden die wichtigsten Aussagen in Thesenform zusammenfasst (Kap. 6) und andererseits mittels acht Themenkomplexe weiterführende Anschlussfragen formuliert (Kap. 7). Diese geben einige Hinweise zu möglichen Forschungsperspektiven, die sich in direkter Weise aus den hier angestellten Analysen zum Dritten Sektor als Arbeitsmarkt – auch für das Bundesland Thüringen – ergeben.

Dortmund, im August 2003

Reinhard Liebig  
Esther Karla

## 1 Arbeitsmangel und Beschäftigungspotenziale – Ziel und Rahmung des Forschungsprojekts

Wenn in Deutschland hinsichtlich sozialpolitischer bzw. wohlfahrtsstaatlicher Themen eine Diagnose seit Jahrzehnten unbestritten ist, dann ist es die Aussage, dass heute in Deutschland nicht unbedingt zu wenig Arbeit vorhanden ist, aber sicher zu wenig entlohnte Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Daraus erwachsen bereits längere Zeit immense Anforderungen an unser Gemeinwesen, auf die in facettenreicher Form von allen sozialpolitischen Akteuren reagiert wird bzw. reagiert werden muss (vgl. die Programme bzw. Umsteuerungen zu den Stichworten „Hartz-Konzept“ oder Agenda 2010). Nicht nur, dass Arbeitslosigkeit immer noch unter sozial-psychologischen Aspekten als individuell und familiar belastender Umstand interpretiert werden muss<sup>2</sup>, auch in einem eher gesamtgesellschaftlichen bzw. volkswirtschaftlichen Blickwinkel erscheint eine hohe Arbeitslosigkeit als problematischer Faktor.<sup>3</sup> Die prekäre Einnahmesituation der Sozialversicherungssysteme und deren fiskalische und generationsübergreifende Folgen sind in diesem Zusammenhang vielleicht die zurzeit am heftigsten diskutierten Nebeneffekte einer keineswegs zufriedenstellenden Beschäftigungssituation in Deutschland.

Zentrale – in mehrfacher Hinsicht kritisierte und diskutierte – Vorschläge und Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage und Reduzierung der Arbeitslosigkeit beziehen sich vor allem auf ...

- den Ausbau einfacher, personenbezogener Dienstleistungen im Niedriglohnbereich,
- die Minderung des individuellen Angebots von Erwerbsarbeit durch Teilzeitarbeit und Arbeitszeitverkürzungen,

---

2 „Auf der Basis vieler Einzeluntersuchung lässt sich beispielsweise formulieren: Es wird deutlich, dass es einen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheitszustand, Kriminalität und Stabilität der Familienverhältnisse gibt. Verschiedene Studien belegen, dass Arbeitslosigkeit mit einem erhöhten Krankheitsrisiko einhergeht“ (Hallbauer/Werner 1999, S. 99).

3 Das relativ niedrige Ausgangsniveau von 149.000 Arbeitslosen des Jahres 1970 (alte Bundesländer) ist in den letzten 30 Jahren kontinuierlich „überboten“ worden (vgl. u.a. Galuske 2002a, S. 152). Ende des Winters 1998/99 war in Deutschland von rund 4,5 Mio. Arbeitslosen, etwa einer Million Personen in Ausbildungs- und Beschaffungsmaßnahmen und mindestens einer Million potentieller Arbeitnehmer in der „stillen Reserve“ auszugehen (vgl. Streeck/Heinze 1999, S. 1). Aktuelle Meldungen der Bundesanstalt für Arbeit (Presseinformation Nr. 46 vom 8.7.2003) beziffern für den Sommer 2003 einen – offiziellen – Wert von rund 4,3 Mio. Arbeitslosen, was – für den Juni – einer Arbeitslosenquote von 10,2% entspricht. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gibt in ihrer Zahlen-Fibel im Internet (Übersicht 7.1) die gesamtfiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit im Jahr 2001 mit 70,4 Mrd. Euro an. Eine umfassendere Kostenbetrachtung, die zu den unmittelbaren Kosten der Arbeitslosigkeit auch das „verlorene“ Produktionsvolumen addiert, kommt zu ganz anders dimensionierten Summen, die – beispielsweise für das Jahr 1997 – bei 18% des Bruttoinlandsprodukts liegt (vgl. Hallbauer/Werner 1999, S. 99).

- neue tarifliche Regelungen, eine arbeitsrechtliche Deregulierung sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Personaleinsatz (vgl. u.a. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997, Teil III, S. 116ff.).

Neben diesen in direkter Weise beschäftigungswirksamen und erwerbswirtschaftszentrierten Vorschlägen werden weitere diskutiert, die das Problemfeld „Erwerbsarbeitslosigkeit“ gewissermaßen auf „Umwegen“ angehen und alle Facetten und Ausprägungen gesellschaftlicher Arbeit, Bedürfnisbefriedigung oder Bedarfsregulierungen ins Blickfeld holen. Dabei wird der Zentralbegriff der „Arbeit“ nicht auf Erwerbsarbeit begrenzt, sondern in umfassendere Kontexte eingebunden (vgl. u.a. Böhle/Kratzer 1999; Kühnlein/Mutz 1999). Ganz gleich welcher Ansatz zur Schaffung von Arbeit bzw. Erwerbsarbeit genutzt wird, heute ist mit diesen Diskursen vielfach der Begriff des „Dritten Sektors“ verbunden. Damit ist die Ausgangssituation für das Forschungsprojekt in Ansätzen beschrieben. Nach einer kurzen Darstellung des Ziels und der Forschungsfragen (Kap. 1.1) wird in diesem ersten Kapitel gewissermaßen der Hintergrund der Studie über den Zugang der beschäftigungspolitischen Diskurse skizziert. Auf der Grundlage einer kategorisierenden Beschreibung verschiedener beschäftigungspolitischer Ansätze (Kap. 1.2) können die spezifischen Erwartungen, Hoffnungen bzw. Funktionsbeschreibungen, die an den Dritten Sektor heran getragen werden, in knapper Form dargestellt werden (Kap. 1.3).

## 1.1 Ziel des Forschungsprojekts, Auftrag und Forschungsfragen

Das Forschungsprojekt ist mit seiner insgesamt elfmonatigen Dauer als Vorstudie für eine noch zu skizzierende umfangreichere empirische Untersuchung konzipiert und trägt den Titel „Entwicklungsfaktoren und -dynamiken des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt“. Dieses Vorhaben ist in die Entwicklungspartnerschaft „Förderung der Sozialwirtschaft in Thüringen“ eingebettet, dessen zentrales Bemühen die Sicherung und Erweiterung des Beschäftigungspotenzials im Dritten Sektor darstellt. Die Untersuchung der Universität Dortmund wurde im Auftrag und in Kooperation mit der Gesellschaft für Paritätische Soziale Arbeit in Thüringen mbH durchgeführt.

Wichtigstes Ziel ist es, aus den ganz unterschiedlichen Datenquellen und Untersuchungen zum Dritten Sektor Thesen zur Beschäftigungssituation zu generieren und in Ansätzen Aussagen zum Beschäftigungspotenzial zu machen. Dabei sollen neben der deutschen Gesamtsituation auch z.T. die Besonderheiten des Bundeslandes Thüringen ins Blickfeld genommen werden. Dementsprechend lassen sich hinsichtlich des Forschungsprojekts vier zentrale Fragestellungen formulieren:

1. Welche empirisch fundierten Datenquellen und Interpretationen können zur Analyse des Dritten Sektors in Deutschland herangezogen werden und worin unterscheiden sie sich?

2. Welche Thesen zu den Entwicklungsfaktoren des Dritten Sektors lassen sich aus den Befunden unterschiedlicher Studien zum Dritten Sektor gewinnen?
3. Von welchen sozialen, politischen, kulturellen, ökonomischen und rechtlichen Entwicklungen sind die Qualität und die Quantität der Beschäftigung im Dritten Sektor in Deutschland abhängig?
4. Welche Datenquellen/Statistiken sind geeignet, spezifisch arbeitsfeldbezogene, regionale oder tätigkeitsbezogene Entwicklungen im Dritten Sektor nachzuzeichnen und zu prognostizieren?

Die Analyse der Literatur sollte sich vor allem auf Veröffentlichungen der letzten 5 Jahre beziehen. Neben der Literaturanalyse werden eigene sekundäranalytische Studien auf der Basis von Daten zum Dritten Sektor (bzw. zu ähnlichen Konstrukten) und besonderen Fragestellungen zur Thesengewinnung bezüglich der Entwicklungsfaktoren herangezogen und zur Entwicklung eines geordneten „Thesengerüsts“ genutzt. Die Identifikation und Bewertung von möglichen Datenquellen, die Aufschluss über die Entwicklungsdynamiken bzw. Beschäftigungspotenziale des Dritten Sektors geben können, erfolgt auf unterschiedlichen Abstraktionsebenen. Die verschiedenen amtlichen und nicht-amtlichen Datenquellen werden auch dahingehend geprüft, inwieweit sie Aussagen zu Thüringen im kontrastierenden Vergleich zu internationalen Trends, zu Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland zulassen.

Die Antworten auf die gerade aufgezählten zentralen Forschungsfragen dienen u.a. dazu, die Rolle des Dritten Sektors in arbeitsmarktpolitischen Kontexten zu umreißen. Bevor allerdings der Dritte Sektor selbst zum Analysegegenstand gemacht wird, ist es sinnvoll, sich mit den „übergeordneten“ Ansätzen und Entwürfen zu befassen, die die Beschäftigungsoptionen und -grenzen in eher grundsätzlicher Weise behandeln. Auf diese Weise können die spezifischen Forschungsfragen und Antworten des Forschungsprojekts und die vielen datengestützten Detailanalysen in einen größeren Diskussions- und Sinnzusammenhang eingeordnet werden.

## 1.2 Ansätze und Entwürfe zu zukünftigen Beschäftigungsoptionen

Zur Analyse der prekären Beschäftigungssituation und zur Begründung der Vorschläge zur Behebung dieses Zustands wird vielfach auf das Konzept der „Arbeitsgesellschaft“ rekurriert, an dem sich grundlegende gesellschaftliche Wandlungsprozesse ablesen lassen. Die These in diesem Zusammenhang lautet, dass sich die Arbeitsgesellschaft als zentrales und selbstverständliches (Ver-)Gesellschaft(ung)skonzept in einem fundamentalen Transformationsprozess befindet. Zu Beginn der 1980er-Jahre sprach man aufgrund von Massenarbeitslosigkeit zunächst von einer „Krise der Arbeitsgesellschaft“ (vgl. Matthes 1983, Offe 1984a); mittlerweile wird vielfach ein „Ende der Arbeit“ bzw. das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ (vgl. u.a. Rifkin 1995, Dettling 1998; Bonß 2000) und der „Kapitalismus ohne

Arbeit“ (vgl. Beck 1996) prognostiziert. Für Habermas hat die „arbeitsgesellschaftliche Utopie ihre Überzeugungskraft eingebüßt“ (vgl. Habermas 1985; Galuske 2002a, S. 149).<sup>4</sup>

Als Ursachen bzw. Anzeichen für diesen grundlegenden Wandel gelten vornehmlich verschiedene wirtschaftliche, demographische und soziale Veränderungen (vgl. Jakob 2001, S. 198ff.): die Ausbreitung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien aufgrund sich weiterhin vollziehender Rationalisierungs- und Automatisierungsprozesse in der Produktion, eine Zunahme der Erwerbstätigen anlässlich geburtenstarker Jahrgänge und selbstverständlich werdender Frauenerwerbstätigkeit, Arbeitszeitverkürzungen und Flexibilisierungstendenzen, eine Entstandardisierung der Erwerbsarbeit bzw. neue, prekäre Formen der Erwerbsarbeit, die Herausbildung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe bzw. strukturelle Veränderungen der Arbeitslosigkeit sowie entsprechende Auswirkungen auf die individuelle Lebensführung (vgl. u.a. Beck 1999).

Die jahrzehntelange Dauerhaftigkeit der Arbeitslosigkeit (vgl. Bonß 2000, S. 327) lässt auf einen fundamentalen, ökonomischen Strukturwandel schließen, so dass in neueren theoretischen und empirischen Analysen zumindest von einem „Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft“ (Vobruba 1998) ausgegangen werden kann. An die Stelle der erodierenden Arbeitsgesellschaft hat – logischerweise – etwas Neues zu treten: So veranlasst beispielsweise ein „ziellooses Dahintreiben“ unter einem „Regime der Flexibilisierung“ (Sennett 1998) die Suche nach alternativen, innovativen Aktivitätsräumen und Sinnquellen. Die gesetzgeberischen Initiativen zur Bekämpfung der hohen Arbeitslosigkeit konzentrierten sich – neben der öffentlichen Förderung von Arbeit – entsprechend hauptsächlich einerseits auf die Schaffung von Rahmenbedingungen zum effizienteren Einsatz von entlohnter Erwerbsarbeit (1) und andererseits auf die Unterstützung von gesellschaftlichen Handlungsfeldern der Sinnstiftung (2).<sup>5</sup> Diese stellen gewissermaßen das Fundament dar, aus dem unterschiedliche beschäftigungspolitische Perspektiven auf den Dritten Sektor erwachsen.

## **Veränderung der Rahmenbedingungen von entlohnter Erwerbsarbeit**

Die unterschiedlichen Reformen von Arbeitsförderungs- und Arbeitsschutzgesetzen in den 1980er- und 1990er-Jahren (u.a. die stufenweise Verlängerung der Überlassungshöchstdauer für Leiharbeiter, der Wegfall von sachlichen Befristungsgründen bei eineinhalb- bzw.

---

4 „Die arbeitsgesellschaftliche Utopie hat ihre Überzeugungskraft eingebüßt... Vor allem hat die Utopie ihren Bezugspunkt in der Realität verloren: die strukturbildende und gesellschaftsformierende Kraft der abstrakten Arbeit“ (Habermas 1985, S. 3f.).

5 „In der Debatte um die Zukunft der Arbeitsgesellschaft ist das Anliegen zentral, Wege aus der bislang dominierenden Engführung gesellschaftlicher Verortung und individueller Identitätsbildung durch Erwerbsarbeit herauszuweisen, um ... ein breites Spektrum sinnvoller gesellschaftlicher Handlungsfelder auszuweisen, das sich nicht in Formen herkömmlicher Erwerbsarbeit erschöpft und dennoch unter einen erweiterten Arbeitsbegriff subsumierbar bleibt“ (Heinze/Olk 2001, S. 12; zur Übersicht über diese „Ansätze jenseits der Erwerbsarbeitszentriertheit“ vgl. u.a. Sing/Kistler 2000, S. 49ff.).

zweijährigen Beschäftigungsverhältnissen, die Anhebung der Mindestbeschäftigungszahl im Hinblick auf die Anwendung des Kündigungsschutzrechtes, die stärkere Berücksichtigung betrieblicher Interessen bei Kündigungen) dokumentieren die modernen staatlichen Deregulierungsabsichten zur sukzessiven Entledigung „bremsender“ industriekapitalistisch geprägter Schutz- und Sicherheitsrechte (vgl. Galuske 2002a, S. 158). Zu den flexiblen Arbeitsformen zählen u.a. Teilzeitarbeit – als verbreitetste Form flexibler Arbeitsgestaltung –, die geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Tele-Arbeit, kapazitätsorientierte Beschäftigungsformen, das Job-Rotations-Modell und das Sabbatical<sup>6</sup>, die im jeweils unterschiedlichen Maß bei der Verteilung der Arbeitszeit, der zeitlichen Lage und der temporären Dauer der Verträge vom Normalarbeitsverhältnis<sup>7</sup> abweichen (vgl. Rückert-John 2000b, S. 34).

„Die flexible Arbeitsgesellschaft meint nicht ‚nur‘ Massenarbeitslosigkeit oder das mehr oder minder schleichende Ende des Normalarbeitsverhältnisses. Externe Flexibilisierung der Zugänge zu (dauerhafter) Erwerbsarbeit in Form von Arbeitslosigkeit und atypischen Beschäftigungsverhältnissen, wie auch eine Verflüssigung der Erwerbsarbeit selbst durch die Flexibilisierung von internen Arbeitszeitordnungen (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit etc.) und neuen Management- und Kontrollphilosophien verändern die soziale Gestalt der Arbeit grundlegend“ (Galuske 2002a, S. 163f.). Das klassische Modell der Erwerbsbiographie mit seinen drei Phasen von Ausbildung, Erwerbsarbeit und Ruhestand wird scheinbar unaufhaltsam vom Trend zur „perforierten Berufskarriere“ (Bäcker 1998) eingeholt, die einen mehrfachen Wechsel zwischen Berufstätigkeit und nicht-erwerbstätigen bzw. arbeitslosen Phasen vorsieht.<sup>8</sup> Insbesondere Frauen schafften durch die Aufnahme von Teilzeitarbeit den Eintritt in die Erwerbsarbeit und die Integration auf dem Arbeitsmarkt. Teilzeitbeschäftigte arbeiten häufiger als Vollzeitbeschäftigte in Tätigkeitsfeldern mit geringen Qualifikationsanforderungen und sind hinsichtlich ihres Einkommens, ihrer sozialen

---

6 Damit sind Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung auf der zeitlichen Grundlage der Jahresarbeitszeit angesprochen.

7 Unter dem „Normalarbeitsverhältnis“ ist ein bestimmtes Muster eines Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisses zu verstehen, das auf Dauer angelegt und in die Systeme des Tarif- und Sozialversicherungsrechts eingebunden ist (vgl. ausführlicher Kap. 4.2).

8 Kramer/Wagner/Billeb (1998) umschreiben in ihrer Evaluationsstudie zum Stiftungsprogramm „Soziale Bürgerinitiative in den neuen Bundesländern“ ein Phänomen, das für Organisationen des Dritten Sektors und im Spannungsverhältnis zwischen Berufstätigkeit und ehrenamtlicher Arbeit genau hier anzusiedeln ist. Sie nutzen zur Benennung eines „reges Wechselspiels“ zwischen den „Lagern“ der Ehrenamtlichen und Berufstätigen den Begriff des „Phasing“. Dies bedeutet: Öffentlich direkt subventionierte Arbeitsstellen (mit Befristung) werden mit Personen aus dem Kreis der ehrenamtlich Arbeitenden besetzt, während gleichzeitig die Personen, deren befristete Arbeitsverhältnisse auslaufen, in den Kreis der Ehrenamtlichen aufgenommen werden. „Durch dieses Wechseln der Mitarbeiter aus der Phase der Hauptamtlichkeit in die Phase der Ehrenamtlichkeit und zurück, bei gleichzeitigem kontinuierlichen Verbleib aller Mitarbeiter im Projekt, gelingt es den Projekten, die gewonnene Kompetenz im Projekt zu bewahren und die Arbeitsprozesse kontinuierlich zu gestalten“ (ebd., S. 72). Es stellt sich die Frage, ob dieses „objektivierend“ wahrgenommene Phänomen tatsächlich mit „Ehrenamt“ in Verbindung gebracht werden kann, oder ob diese Zeiten der unbezahlten Mitarbeit nicht vielmehr als Warteschleifen für existenzsichernde Beschäftigungen zu betrachten sind. Insofern entfielen das Moment der Freiwilligkeit.

Absicherung sowie ihrer Aufstiegschancen schlechter positioniert. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung gelten bis heute als typisch weibliche Domäne (vgl. Rückert-John 2000b, S. 35).

### Unterstützung von gesellschaftlichen Handlungsfeldern der Sinnstiftung

Die Diskussion um die „Zukunft der Arbeit“ fokussiert zum einen auf die Erschließung neuer Tätigkeitsfelder und Bereiche für mehr Beschäftigung (jenseits des bisherigen Arbeitsmarktes) sowie weiterführend auf eine grundlegende, qualitative Neubestimmung von Arbeit durch eine Ausweitung des Tätigkeitsbegriffs über Erwerbsarbeit hinaus. Derartige Überlegungen zu gesellschaftlichen Aktionsräumen der Sinnstiftung sind eingebettet in komplexer angelegte, wohlfahrtsstaatliche Prognosen, die durch ein facettenreiches Vokabularspektrum (z.B. Bürgerarbeit, bürgerschaftliches, zivilgesellschaftliches bzw. freiwilliges Engagement, Zivilgesellschaft, Weltbürgergesellschaft etc.) geprägt sind und unterschiedliche thematische Linien beinhalten.

Während in diesem Zusammenhang der so genannte „Demokratie- und Gemeinwohldiskurs“<sup>9</sup> unter Berufung auf die gesellschaftlichen und politischen Prozesse der Liberalisierung, Ökonomisierung und Individualisierung das Motiv der Förderung demokratischen Engagements und der Reaktivierung von Gemeinschaftsinteressen verfolgt, befindet sich der „Tätigkeitsdiskurs“ auf der Suche nach gesellschaftlichen Aktivitätsfeldern, die der Krise des Lohnarbeitsgesellschaftlichen Vergesellschaftungsmodell durch alternative sinn- und identitätsstiftende Betätigungsformen abhelfen können. „Die von Hannah Arendt schon in den 1950er-Jahren in kritischer Absicht herausgestellte Reduktion des Tätigkeitsbegriffs auf Lohnarbeit, die ... Hierarchisierung von Tätigkeiten zu Lasten der zum aller größten Teil von Frauen zu erbringenden reproduktiven Tätigkeiten in Familie und sozialem Nahraum, gerät unter der Herrschaft des flexiblen Arbeitsmarktes in Bewegung und öffnet sich – zumindest begrifflich“ (Galuske 2002a, S. 255).

---

9 Im Rahmen des makrosoziologisch ausgerichteten Diskurses um Gemeinschaft und Gemeinsinn kann zwischen zwei unterschiedlichen Lesarten unterschieden werden. Während die *kommunitaristische Sozialtheorie* bürgerschaftliches Engagement „als Ausdruck von Zugehörigkeit und Mitgliedschaft in Gemeinschaft und Gesellschaft“ und „als Voraussetzung und Folge von Gemeinschaftlichkeit“ begreift, bezieht sich die Handlungsorientierung des *Republikanismus* auf die „Herstellung von Bürgerschaftlichkeit und politischer Handlungsfreiheit im Gemeinwesen“ sowie bürgerschaftliches Engagement als gesellschaftliche Partizipationsform. Dieser theoretische und praktische Ansatz stellt – vielleicht am deutlichsten – die nicht zu trennende Verwobenheit von Rechten und Pflichten, von Geben und Nehmen im Verhältnis zwischen Individuum und Gemeinschaft/Gemeinwesen heraus. So wird „offensiv die Frage gestellt, welche Balance zwischen Rechten und Pflichten eine lebendige Demokratie erfordert“ (Heinze/Olk 1999, S. 85; vgl. Braun 2002, Evers 1998).

### 1.3 Beschäftigungspolitische Perspektiven auf den „Dritten Sektor“

Insbesondere mit den beiden – hier etwas ausführlicher dargestellten – Strategierichtungen, die einerseits die Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit und andererseits neue gesellschaftliche Tätigkeitsbereiche fokussieren, gerät zunehmend eine bestimmte gesellschaftliche Sphäre ins Blickfeld, die lange Zeit kaum in systematischer Weise wahrgenommen und über die in der Vergangenheit hauptsächlich abseits der Debatten zu Erwerbsarbeit und Wirtschaftswachstum diskutiert wurde. Der gesellschaftliche Bereich, in dem sich etwa Kirchen und Wohlfahrtsverbände, Entwicklungshilfe- und Umweltorganisationen, Selbsthilfegruppen und Bürgerinitiativen oder Sport- und Kulturvereine betätigen, wird erst allmählich als Beschäftigungssegment, als Ort zivilgesellschaftlicher Aktivitäten oder als Hort sozialen Kapitals begriffen. Sowohl in den USA als auch in Deutschland werden gemeinwohlorientierte Tätigkeiten – ob unter dem Etikett des „Dritten Sektors“ zwischen Markt und Staat, des „zivilgesellschaftlichen Engagements“ oder der „Bürgerarbeit“ – zur Zeit hoch gehandelt, wenn es darum geht, Perspektiven der (Erwerbs-) Arbeit aufzuzeigen (vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997, S. 149ff.).

Entsprechend gilt der im großen Umfang Wohlfahrt produzierende<sup>10</sup> Dritte Sektor im Rahmen beschäftigungspolitischer Überlegungen vielfach als „Hoffnungsträger“.<sup>11</sup> Diese Hoffnung basiert auf mehreren – miteinander verwobenen und sich überlappenden – Vorstellungen, die mit dem Dritten Sektor (der Zukunft) verbunden werden. So wird der Dritte Sektor im Kontext arbeitsmarktpolitischer Debatten thematisiert ...

1. als Wirtschaftssektor, in dem neue gesellschaftliche Bedarfe eine weitere bzw. steigende Nachfrage nach Dienstleistungen hervorbringen (werden);
2. als Reservoir latenter Erwerbsarbeit, in dem Übergänge von nicht-entgeltener zu entgeltener Arbeit stattfinden (werden);
3. als gesellschaftliche Sphäre, in der sich neue Formen der Kooperationen, der Organisationen und der Vernetzung von bislang getrennten, separierten Strukturen und Leistungen bilden (werden);
4. als Motor einer Entwicklung, die einen sukzessiven Gestaltwechsel der erwerbszentrierten Gesellschaft hin zu einer Zivil- oder Bürgergesellschaft vorsieht bzw. vorsehen wird.

Mit dieser nicht vollständigen Aufzählung der Funktionen, die dem Dritten Sektor zugeschrieben werden, wird bereits jetzt deutlich, dass dieser Begriff – je nach Kontext – multifunktional gebraucht wird. Diese Multifunktionalität ist einerseits als Schwäche (hinsichtlich

---

10 Wohlfahrtsproduktion meint den Umwandlungsprozess von Ressourcen (wie Güter, Dienste und Zeit) in ‚Endprodukte‘, in Beiträge zum individuellen und/oder gesellschaftlichen Wohlbefinden (vgl. Evers/ Olk 1996, S. 15).

11 Vgl. den nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplan 2002 der Bundesregierung (Deutscher Bundestag 2002b, S. 31).

Definition und Abgrenzung) zu bezeichnen, aber auch als Stärke zu charakterisieren, da die Komplexität des benannten Realphänomens nicht unverhältnismäßig reduziert wird. Auf die vier unterschiedlichen Funktionen bzw. Kontexte wird im Folgenden kurz eingegangen:

### Dritter Sektor als Wirtschaftssektor

Angesichts eines rekonstruierten enormen Wachstums an Gesamtarbeitsplätzen im Zeitraum von 1960-1995 (vgl. Kap. 2) und aufgrund der Prognose zusätzlich zu mobilisierender finanzieller Ressourcen in Form von Spenden und eigenerwirtschafteten Mitteln zur Unterhaltung weiterer Arbeitskräfte sowie der Erwartung steigerungsfähiger Wachstumsraten der Dienstleistenden im Dritten Sektor wird diese gesellschaftliche Sphäre häufig als ein Motor für Beschäftigungszuwächse oder als „Jobmaschine“ verstanden (vgl. Bauer 2000b). Die Beschäftigungsstruktur des Dritten Sektors ist primär „wohlfahrtsdominant“, d.h. die Anzahl der Erwerbstätigen konzentriert sich in hohem Maße auf die traditionellen Wohlfahrtsbereiche des Sozial- und Gesundheitswesens (vgl. Priller/Zimmer 2001c). Die dort sichtbare rasante Entwicklung sozialer Dienstleistungstätigkeiten im Dritten Sektor muss vor dem gesamtgesellschaftlichen Hintergrund der allmählichen Entwicklung von einer Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft interpretiert werden (vgl. Kap. 2.3 und 5.4).

Insbesondere die Veränderungen familialer Strukturen und die Zunahme weiblicher Erwerbstätigkeit legen die Vermutung nahe, dass die zukünftige Nachfrage nach pflegenden, betreuenden und haushaltsnahen Dienstleistungen noch Verstärkung findet. Die Tatsache, dass sich die Produktion von Wohlfahrt als (personenbezogene) Dienstleistungsarbeit vollzieht, impliziert ein alternatives, durch rationalitätsfremde Merkmale bestimmtes Produktionsverständnis. Die Potentiale des Dritten Sektors werden in der ökonomischen Dienstleistungsdebatte der 1990er- Jahre dennoch einseitig unter den Gesichtspunkten einer konsequenten Marktorientierung und effektiveren bzw. kostengünstigeren Steuerung von Dienstleistungen bei gleichzeitiger hoher Produktqualität vor dem Hintergrund drängender finanzieller Schwierigkeiten sozialstaatlicher Sicherung thematisiert (vgl. Galuske 2002b, S. 247ff.). „Alle politischen Gruppierungen suchen nach Lösungen, die die Quadratur des Kreises ermöglichen: Sozialkosten zu sparen, aber gleichzeitig soziale Leistungen zu verbessern. Es liegt nahe, dass dabei überall der Blick auf den Freiwilligen-Sektor<sup>12</sup> fällt“ (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997, S. 168).

---

12 Der „Freiwilligen-Sektor“ konstituiert ein Feld nicht-marktgängiger, gemeinwohlorientierter Tätigkeiten bzw. freiwilligen sozialen Engagements, „das sowohl Selbsthilfe und mitgliedschaftliches Engagement wie ehrenamtliche Tätigkeiten (in Vereinen, Menschenrechtsorganisationen oder in der Beratung und Führung von Wohlfahrtsverbänden) umfasst und nach Organisationsformen (formell – informell, groß – klein etc.), Sektoren (Soziales, Gesundheit, Notfalldienste, Umwelt, Bildungswesen etc.) sowie Motivationsarten (traditionsgeleitet, individualistisch etc.) unterschieden werden kann“ (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997, S.147). Der Dritte Sektor bezieht sich auf die Meso-Ebene des Sets von Organisationen, in denen freiwilliges bzw. bürgerschaftliches Engagement ausgeübt wird und gilt somit als Kern der Zivilgesellschaft. „Engagiert man sich [freiwillig bzw. ehrenamtlich; d.V.] in Dritte-Sektor-Organisationen, so ist man bürgerschaftlich aktiv. Der Umkehrschluss

### **Dritter Sektor als Reservoir latenter Erwerbsarbeit**

Durch seine heterogenen Personalstrukturen und flexiblen arbeitsvertraglichen Modalitäten (vgl. Kap. 4.2.1) wird der Dritte Sektor im Zuge der Entstehung neuer Arbeitsformen, anhaltend hoher Arbeitslosenzahlen und des Bedeutungsschwundes traditioneller Arbeitsmarktkonzepte als Ausgangspunkt für neue Dimensionen von Beschäftigung und Tätigsein interessant. In diesem Zusammenhang ist etwa an die Übergänge zwischen freiwilligem Engagement und bezahlter Arbeit oder an neue Formen von monetärer und nicht-monetärer Vergütung bzw. Kompensation als Raum für freie Betätigung jeder Art zu denken. So fordern etwa die verschiedenen Entwürfe von Modellen der „Bürgerarbeit“ die politische Förderung der facettenreichen Tätigkeiten im Interesse und zum Nutzen der Gemeinschaft mit Hilfe einer bunten Palette an Aufwertungsstrategien und -instrumenten, bspw. Steuervergünstigungen, Sozialabzeichen, Freiwilligenzentren etc.

### **Dritter Sektor als gesellschaftliche Sphäre der Innovation**

Beschäftigungs- und arbeitspolitische Problemstellungen sind auch – in Anlehnung an wohlfahrtspluralistische Konzepte (vgl. Evers/Oik 1996; Laville 1996; Kap. 3.1) – Ausgangs- und Kristallisationspunkt europäischer Forschungsbemühungen, die ihren Blick auf sektorübergreifende Partnerschaftsorganisationen und Netzwerke sowie theoretische, empirische und politische Defizite an den Schnittstellen des Dritten Sektors und neuen Formen der Arbeit und Beschäftigung des informellen Sektors bzw. der Schattenwirtschaft und der Zivilgesellschaft lenken (vgl. Anheier/Schneider 2002). Die Aufmerksamkeit richtet sich hier auf innovative Finanzierungs-, Beschaffungs- und Arbeitsformen und die multiple Nutzung von Ressourcen und Arbeitskraft im gemeinnützigen Sektor. Neben des Ineinanderübergehens von häuslicher und beruflicher Sphäre geschieht dabei ebenfalls – bspw. durch neue Formen sozialen Unternehmertums – eine Annäherung an den ökonomischen Sektor (vgl. u.a. Anheier/Schneider 2000).

Im Mittelpunkt des Interesses von Feldern, die sich bisher weitgehend einer mehrwert- und gewinnzentrierten Logik des Marktes entzogen haben, stehen vor allem familiäre, nachbarschaftliche und sozialräumliche Dienstleistungen (vgl. Galuske 2002a, S. 254). So zielen auf der Ebene der Europäischen Union (vgl. Europäische Kommission 1993, 1995) allgemeine wachstums- und beschäftigungspolitische Bestrebungen auf die Schaffung einer dezentralen „neuen Sozialwirtschaft“ im Sinne einer öffentlich-privaten Zusammenarbeit (vgl. Kap. 3.2); durch die Bildung lokaler Netze und Kooperationsbeziehungen, eines Zusammenwirkens staatlicher Anrechte über die Ausgabe von Gutscheinen und (zusätzlicher) privater Zahlungsbereitschaft entsteht ein „Kontinuum“ von Möglichkeiten zwischen einem vollständig durch staatliche Subventionen geschützten und einem vollständig dem Wettbe-

---

trifft allerdings nicht zu. Bürgerschaftliches Engagement ist deutlich weiter gefasst als Dritte-Sektor-Aktivitäten“ (Zimmer 2002b, S. 41).

werb ausgesetzten Angebot“ (Europäische Kommission 1993) an (privat-)erwerbswirtschaftlich und gemeinnützig erbrachten Dienstleistungen (vgl. Evers 1997).

### Dritter Sektor als Motor der Zivilgesellschaft

Der Vorzug des Dritten Sektors bzw. Nonprofit-Sektors<sup>13</sup> liegt – so die Argumentationen seiner Protagonisten – trotz einer zunehmenden Verberuflichung (vgl. Kap. 5) in der Verfolgung ideeller und gemeinnütziger Ziele und seiner Enthaltung gegenüber vordergründigen Gewinnmaximierungsabsichten (vgl. Kap. 3.1). Vor dem Hintergrund tiefgreifender, struktureller wirtschaftlicher und sozialer Veränderungen der Ökologisierung, Digitalisierung, Individualisierung, Politisierung (vgl. Bonß 2000, S. 340ff.)<sup>14</sup> werden – begleitet von einem umfassenden Wertewandel – die Grenzen des bestehenden Wohlfahrtsstaates mit einem einhergehenden Vertrauensverlust und zunehmenden Legitimationsproblemen gegenüber staatlichen Aktivitäten offenkundig. „Der Sektor, der nach sozialstaatlichem Verständnis in der Krise einzutreten hätte, das heißt der Staat (zweiter Sektor), versagt sich entweder der Verantwortung oder läuft ins Leere, das heißt, sowohl die angebotsorientierte Wirtschaftspolitik als auch nachfrageorientierte Ansätze zeigen wenig Wirkung, weil der Konnex von Wirtschaftswachstum mit Vollbeschäftigung – auf den sie beide bauen – weitgehend entkoppelt ist und weil die Wirkungsgrade nationaler Wirtschaftspolitik im All der globalen Märkte weitgehend entkräftet sind“ (Trube 1997, S. 21f.). Wenn also die traditionellen staatlichen Reaktionsmöglichkeiten auf eine hohe Arbeitslosigkeit bzw. ein unbefriedigendes Wirtschaftswachstum ins Leere laufen, werden Alternativen interessant, die über die strukturellen Verbindungen von Politik und Wirtschaft hinausweisen und neue „Felder“ erschließen.

Mit seinem konstituierenden Bezug zu lokalen, gemeinschaftlichen Netzwerken sowie seinen klassischen Funktionen der Partizipation, Integration, Sozialisation und Interessenartikulation leistet der Dritte Sektor einen wesentlichen Beitrag für die zentralen Wesensmerkmale einer Zivilgesellschaft, welche sich originär durch die Fähigkeit zu sozialer Selbstorganisation, die Herausbildung und Förderung von Gemeinsinn und die Entwicklung von bürgerschaftlichem Engagement, kurz: durch die Bildung „sozialen Kapitals“ (Putnam 1993) auszeichnet. Der Gedanke der Zivilgesellschaft beinhaltet dabei zwei Dimensionen: sie dient als „Gegenmacht gegenüber den verfassten Instanzen von Regierung und Verwal-

---

13 Im weiteren Verlauf dieses Berichtes werden entsprechend dem hauptsächlichen Gebrauch in der Fachliteratur die beiden Begriffe „Dritter Sektor“ und „Nonprofit-Bereich“ bzw. „Bereich der Nonprofit-Organisationen“ synonym verwendet; allerdings handelt es sich in Bezug auf die Öffnung des Dritten Sektors in Richtung Sozialwirtschaft beim zweiten Begriff um einen enger gefassten Terminus (vgl. Kap. 3.1-3.3.).

14 „Das Stichwort der Ökologisierung verweist auf die ökologischen Grenzen und Herausforderungen für Kapital und Arbeit“ (vgl. Bonß 2000, S. 348ff.). Politisierungsprozesse implizieren eine „Bewusstseins- und Verhaltensänderung von Individuen und Gruppen, in deren Verlauf bestimmte Zielformulierungen und Situationsdefinitionen nicht mehr einfach als gegeben und starr, sondern als auch anders möglich und machtmäßig veränderbar begriffen werden“ (ebd., S. 360ff.).

tung“ sowie als „gesellschaftlichen Sphäre des bürgerschaftlichen Diskurses zur Lösung von Problemen allgemeiner Bedeutung“ (Zimmer 2002, S. 42). Während der zivilgesellschaftliche Diskurs jedoch Assoziationen bzw. gesellschaftliche, sich durch Freiwilligkeit charakterisierende Vereinigungen lediglich unter dem Gesichtspunkt der Politikformulierung und -gestaltung und seine Wirkung auf Staat und Politik (Input-Seite des politisch-administrativen Systems) thematisiert, beleuchtet der Dritte-Sektor-Ansatz bürgerschaftliches Engagement auch unter dem Aspekt einer alternativen Steuerungsreserve der Wohlfahrtsproduktion und deren Einbindung in politische Implementierungsprozesse (Output-Seite des politisch-administrativen Systems) (vgl. Zimmer 2002).

## 2 Wachstum und Expansion – Empirische Belege zur Beschäftigungsentwicklung

Effinger/Körper betiteln den Dritten Sektor<sup>15</sup> als „Gewinner gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse“, da er Modernisierungsdefizite kompensiert und Modernisierungschancen optimiert. Der quantitative Beschäftigungszuwachs ging vor allem mit qualitativen Veränderungen des Systems personenbezogener Dienstleistungen (vgl. Kap. 2.3) in modernen Gesellschaften einher, in deren Verlauf die Dritte-Sektor-Organisationen sich durch eine zunehmende Verschränkung von institutionell-professioneller Vergesellschaftung und informeller Vergemeinschaftung auszeichnen. In den 1960- und 70-er Jahren wurden unter sozialdemokratisch-gewerkschaftlichen Bemühungen personenbezogene soziale Dienstleistungen vor allem öffentlich ausgebaut. Dabei war die Deformations- und Restorationsphase der Freien Wohlfahrtspflege<sup>16</sup> (vgl. Kap. 2.2) nach dem Zweiten Weltkrieg durch eine korporatistische „Indienstnahme der freien Verbände durch den totalitären Staat“ (Heinze/Olk 1981, S. 106) charakterisiert und führte in den 1960er-Jahren durch die gesetzliche Absicherung der Kompetenzen und die privilegierte Position im Rahmen der Jugend- und Sozialhilfe zu einer Ausweitung des Leistungsspektrums der Wohlfahrtsverbände (vgl. Thränhardt 2001).

Dagegen setzte man in den 1980er-Jahren auch verstärkt auf das Konzept der Vergemeinschaftung durch informelle soziale Netzwerke. Die Kooperation zwischen der konservativ-liberalen Bildungs- und Sozialpolitik und der Alternativ- und Selbsthilfebewegung erbrachte jedoch in lediglich eingeschränktem Maße den erhofften Erfolg, da sich die informellen Netzwerke als personell und ökonomisch instabil sowie wenig verlässlich erwiesen. Daraufhin entstanden im Rahmen der neuen sozialen Bewegungen der 1970/80er-Jahre vorrangig kleine, lokal operierende Organisationen mit kooperativen Arbeits- und partizipativen Angebotsstrukturen und einem geringeren Ausmaß an Normierung und Standardisierung (vgl. u.a. Beher/Liebig/Rauschenbach 2000, S. 259ff.).

Insgesamt lässt sich mit Blick auf die „sozialpolitische Gestaltung“ in (West)Deutschland – in aller Kürze – folgendes konstatieren: Die kontinuierlichen Strukturveränderungen be-

---

15 Die Autoren verwenden den Begriff „intermediärer Bereich“, der über die vorrangig an den formalen Merkmalen der Organisationen orientierten Definition des Dritten Sektors hinaus geht, indem er eine strukturelle und funktionale Bestimmungsperspektive beinhaltet (vgl. Kap. 3).

16 Als Träger der Freien Wohlfahrtspflege gelten die dem Dritten Sektor zugehörigen Wohlfahrtsverbände, welche sich zur gemeinsamen Vertretung in sechs Spitzenverbänden zusammengeschlossen haben: der Arbeiterwohlfahrt, dem Deutschen Caritasverband, dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband, dem Deutschen Roten Kreuz, dem Diakonischen Werk der EKD und der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland.

standen in der Neuverteilung personenbezogener Dienstleistungen zwischen Gemeinschaft, Markt, Staat und Drittem Sektor, einer Pluralisierung und Säkularisierung der Trägerlandschaft, der Liberalisierung des Verhältnisses zwischen Produzenten und Konsumenten, einer Ökonomisierung der Träger, der Verberuflichung und Professionalisierung von Mitarbeit sowie den neuen Qualifikationsanforderungen für die Aus- und Weiterbildung (vgl. Effinger/Körper 1994, S. 46ff.).<sup>17</sup> Diese Dynamiken bildeten die Folie für die empirisch nachzuzeichnende Beschäftigungsentwicklung im Dritten Sektor, in der Freien Wohlfahrtspflege bzw. im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen, die im Folgenden anhand drei spezifischer Datenquellen verdeutlicht werden sollen: das Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector-Projekt, die Statistik der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und die Arbeitsmarkt- und Berufsstatistiken des Statistischen Bundesamtes und der Bundesanstalt für Arbeit.

- Das bislang in zwei Projektphasen (1990-1995 bzw. 1995-1999) verlaufende Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector-Projekt stellt einen internationalen und interdisziplinären Forschungsverbund dar, der auf Basis vergleichender, systematischer Erhebungen in europäischen sowie außereuropäischen Ländern jeweils Umfang, Struktur, Finanzierung und regionale Bedeutung des Dritten Sektors unter Berücksichtigung nationaler historischer, rechtlicher und politischer Hintergründe analysierte.<sup>18</sup> Diese Studie diente im Rahmen des Projekts als eine primäre Datenquelle für die Analyse des quantitativen und qualitativen Beschäftigungswachstums im Dritten Sektor.
- Die von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) erhobene Gesamtstatistik der Freien Wohlfahrtspflege (vgl. Fußnote 2) bietet – hauptsächlich in einem Turnus von drei bzw. vier Jahren – einen Überblick (zum Stichtag 31.12.) über die Anzahl der Einrichtungen und Dienste, der Betten/Plätze und der „hauptamtlichen“ MitarbeiterInnen der Freien Wohlfahrtspflege bzw. der deutschen Wohlfahrtsverbände.
- Informationen zu den personenbezogenen Dienstleistungen lassen sich aus den spezifischen Kennziffern der Arbeitsmarkt- und Berufsstatistiken speisen, die durch das Statistische Bundesamt und die Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung gestellte Eckwerte zur Entwicklung und Struktur der Erwerbsarbeit, der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und der Arbeitslosigkeit bereithalten.

---

17 Heute stellt sich das Verhältnis zwischen öffentlichen und freien Trägern in den Bereichen der Sozial- und Jugendhilfe sowie des Gesundheitswesens als komplexer Gesamtverbund dar, in dem sich aus vielfältigen Verflechtungen, Abhängigkeiten und konkurrierende Zuständigkeiten ein differenziertes, insgesamt stabiles, aber schwer überschaubares System herausgebildet hat, das genuin öffentliche Aufgaben in einem spezifischen – und sich in einigen Teilbereichen wandelnden – „Wohlfahrts-Mix“ bearbeitet (vgl. Kap. 4.6).

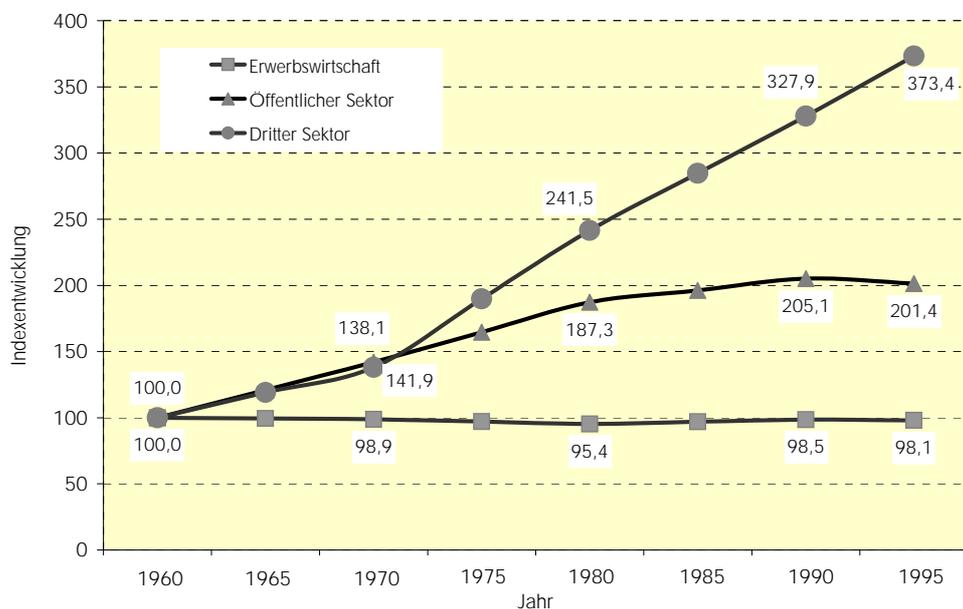
<sup>18</sup> Vgl. Anheier u.a. (1998, S. 13ff.); Priller/Zimmer/Anheier (1999, S. 12f.); Priller/Zimmer (2001d).

## 2.1 Beschäftigungsentwicklung im Dritten Sektor

Die wichtigsten Gründungszeiträume von Organisationen des deutschen Dritten Sektors – während der Weimarer Republik sowie in den Jahren nach 1968/69 bzw. nach 1989 – verweisen darauf, dass die Entstehung von Dritte-Sektor-Aktivitäten häufig in einem politischen und gesellschaftlichen Klima des demokratischen Umbruchs erfolgte. So kann der beachtliche Teil existenter Organisationen mit dem Gründungszeitpunkt im letzten Jahrzehnt als Resultat der deutsch-deutschen Wiedervereinigung und des Aufbaus eines ost-deutschen Dritten Sektors bewertet werden (Vgl. Betzelt/Bauer 2000, S. 15; Priller/Zimmer 2001d; Kap. 4).

Auf der Datenbasis der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung kann im Rahmen des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Projects die Beschäftigungsentwicklung des Dritten Sektors zwischen Markt und Staat im Vergleich verdeutlicht werden (vgl. Abb. 2-1). Dem Dritten Sektor gegenübergestellt sind hier die Indexentwicklungen der Beschäftigtenzahlen in der Erwerbswirtschaft und dem öffentlichen Sektor im Zeitraum zwischen 1960 und 1995 und für das frühere Bundesgebiet (vgl. u.a. Priller/Zimmer 2001d).

Abb. 2-1: Indexentwicklung der Beschäftigtenzahlen unterschiedlicher gesellschaftlicher Sektoren zwischen 1960 u. 1995 (früheres Bundesgebiet; 1960 = 100)



Quelle: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Project; eigene Berechnungen

Leider existieren im Rahmen dieser Berechnungen noch keine aktuelleren Auswertungen. Für diesen Zeitraum von 35 Jahren zeigen sich drei deutlich voneinander abweichende Entwicklungsverläufe – die natürlich auf jeweils sehr unterschiedlichen absoluten Ausgangsniveaus beruhen. Während sich die Kurve für die Erwerbswirtschaft kontinuierlich bei

knapp unter Hundert (bei dem Ausgangswert von 1960) bewegt und sich die des öffentlichen Sektors nach beachtlichen Steigerungsraten mit rückläufiger Tendenz auf einem Indexwert von etwa Zweihundert einpendelt, spiegelt der Graph für den Dritten Sektor erhebliche Beschäftigungszuwächse wider. Mit anderen Worten: Die Bedeutung des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt hat – langfristig betrachtet – zugenommen und nur die Zuwachsraten dieses gesellschaftlichen Sektors zeigen einen eindeutigen positiven Trend.

Die beschäftigungspolitische Relevanz des Sektors offenbart sich auch im Vergleich mit ausgewählten Industriezweigen. Mit seinem Beschäftigungsvolumen entspricht er der Transportindustrie und dem Kommunikationsbereich und lässt damit das Druckereiwesen, die chemische Industrie, die Versorgungsbetriebe und das Textilgewerbe hinter sich (vgl. Priller/Zimmer 2001a, 2001d). Bei einer separaten Betrachtung des Fünfjahreszeitraums zu Beginn der 1990er-Jahre zeigt sich die Wirtschaftskraft des Dritten Sektors (vgl. Tab. 2-1):

Tab. 2-1: Ausgaben und Beschäftigung im deutschen Dritten Sektor 1990 (früheres Bundesgebiet) und 1995 (Deutschland insgesamt)

	1990 (früheres Bundesgebiet)	1995 (Deutschland insgesamt)	Veränderung 1990-1995 (in Prozent)
Gesamtausgaben des Dritten Sektors (in Milliarden Euro)	47,6	69,1	144,9
Anteil der Gesamtausgaben des Dritten Sektors am Bruttosozialprodukt (in %)	3,9	3,9	0,0
Beschäftigung des Dritten Sektors (in Vollzeitäquivalenten)	1.017.945	1.440.350	141,5
Beschäftigung insgesamt (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig)	1.300.000	2.100.000	161,5
Anteil der Beschäftigung des Dritten Sektors an der Gesamtwirtschaft (in Vollzeitäquivalenten und %)	3,7	4,9	131,8

Quelle: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Project ; eigene Darstellung

Mit Gesamtausgaben in Höhe von 69,1 Mrd. Euro für das gesamte Bundesgebiet im Jahr 1995 betrug der Anteil des Dritten Sektors am Bruttosozialprodukt 3,9%.<sup>19</sup> Bei einer be-

19 Unter fachlichen Gesichtspunkten wird genauer unterschieden zwischen dem Nonprofit-Beitrag zur Wertschöpfung und dem Brutto-Inlandsprodukt. Für den Dritten Sektor bedeutet Wertschöpfung unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten im Wesentlichen die Summe der Löhne und Gehälter und der anteilige Wert der ehrenamtlichen Zeitaufwendung. Auf dieser Grundlage entfielen auf ihn 4,5% der gesamten Wertschöpfung in Deutschland (vgl. Priller/Zimmer 2001d). Bei der volkswirtschaftlichen Betrachtung des Sektors werden – normalerweise – Gewinne aus Verkäufen, Gebühren und anderen Kostenerstattungen sowie der ökonomische Wert freiwilliger und ehrenamtlicher Tätigkeiten nicht eingerechnet. Um ehrenamtliches Engagement zu berücksichtigen, kann als Berechnungsmodell der Substitutionskos-

achtlichen Wachstumsrate von 141,5% im Zeitraum von 1990 bis 1995 wies der gesamte deutsche Sektor 1995 – auf dieser Datengrundlage – 1,4 Mio. Beschäftigte (in Vollzeit-äquivalenten) auf, die einen Anteil von 4,9% an der Beschäftigung der Gesamtwirtschaft ausmachten. Mit der Einbeziehung ehrenamtlich aufgewendeter Zeit (Umrechnung in Vollzeitäquivalente) und Hinzurechnung zu den Beschäftigungsanteilen (insgesamt knapp 2,5 Mio. Personen) entfielen auf den Dritten Sektor 8% der Gesamtbeschäftigung in Deutschland (vgl. Priller/Zimmer 2001d).

Hinsichtlich des heterogenen Profils des Dritten Sektors erscheint jedoch eine spartendifferenzierende Analyse notwendig, um qualitative Entwicklungsdynamiken zu rekonstruieren (vgl. Kap. 4).

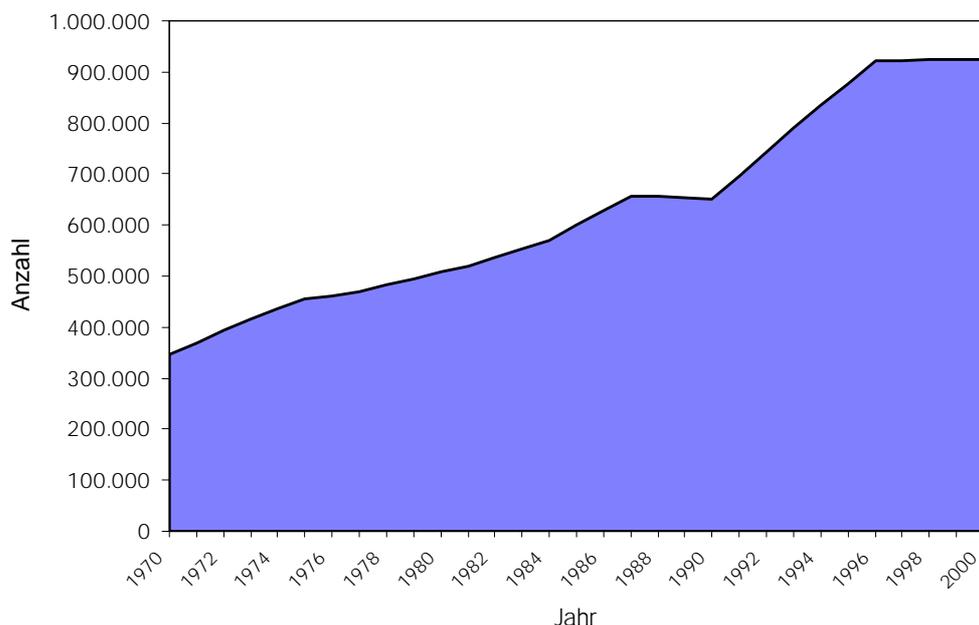
## 2.2 Beschäftigungsentwicklung im System der Freien Wohlfahrtspflege

Ein weiterer Zugangsweg zur Bestimmung der langfristigen Entwicklungen hinsichtlich der Beschäftigung im Dritten Sektor bietet sich beispielsweise über die Statistik der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW), mit der u.a. Personalzahlen der sechs deutschen Wohlfahrtsverbände erfasst werden. Die Wohlfahrtsverbände sind als die relevantesten Akteure des Dritten Sektors zu bezeichnen, deren Einrichtungen und Dienste hauptsächlich in den Segmenten des Wohlfahrts- bzw. Sozialstaates tätig sind – also vornehmlich im Sozial- und Gesundheitswesen. Basierte das erste Schaubild (vgl. Abb. 2-1) auf den absoluten Personenzahlen – wurden also dort Entwicklungsverzerrungen durch Veränderungen der Teilzeitquote nicht berücksichtigt – ist in der folgenden Abb. 2-2 eine Umrechnung auf die sogenannten „Vollzeitfälle“ erfolgt. Damit gibt der Verlauf der Kurve nicht die absolute Zahl der Beschäftigten wider, sondern zeigt eher das Arbeitsvolumen der in Reihen der Wohlfahrtsverbänden beruflich Tätigen auf.

In dieser Abbildung sind für den Zeitraum von 30 Jahren einerseits die wohlfahrtsverbandlichen Wachstumsphasen zu identifizieren und andererseits spiegelt sich darin auch die Übertragung des Wohlfahrtssystems der alten Bundesrepublik auf die Beitrittsländer wider. Insgesamt ist die Beschäftigtenzahl im System der Freien Wohlfahrtspflege zwischen den Jahren 1970 und 2000 um annähernd 170 Prozent angestiegen (vgl. u.a. BAGFW, verschiedene Jahrgänge; Rauschenbach/Schilling 2001a). Es zeigt sich allerdings auch, dass sich – zumindest im Rahmen der Wohlfahrtsverbände – der Trend, den die erste Folie nahe legte, zwischen den beiden letzten Erhebungszeitpunkten 1996 und 2000 nicht fortgesetzt hat. Zum Stichtag 31.12.2000 waren in den Wohlfahrtsverbänden – nach eigenen Zählungen – in Deutschland insgesamt etwa 1.165.000 Personen beschäftigt.

---

tenansatz verwendet werden, nach dem der freiwillig geleistete Zeitaufwand mit den in Erwerbsverhältnissen durchschnittlich anfallenden Arbeitskosten bewertet wird.

Abb. 2-2: Beschäftigungsvolumen der Freien Wohlfahrtspflege (in Vollzeitfällen)<sup>1</sup>

1 Zwischen den Erhebungszeitpunkten wurde eine gleichförmige Entwicklung unterstellt

Quelle: BAGFW-Statistik (verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnungen

### 2.3 Beschäftigungsentwicklung im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen

„Dienstleistung“ bzw. „Dienstleistungsgesellschaft“ sind in den letzten drei Jahrzehnten zu Leitbegriffen des ökonomischen, soziologischen und politischen Diskurses avanciert, insbesondere auch in der Diskussion um die Krise der (Erwerbs-) Arbeit und die Wachstumschancen der Arbeitsmärkte (vgl. Galuske 2002b). Dienstleistungen sind „Tätigkeiten, die in immateriellen Leistungen bestehen, welche nicht unmittelbar der materiellen Gütererzeugung (Landwirtschaft, Handwerk, Industrie) oder der materiellen Güterverteilung (Handel, Güterverkehr) dienen, sondern primär auf Individuen oder Gruppen von Menschen abzielen“ (Herder-Dorneich 1992, S. 441), z.B. Pflegen, Erziehen, Unterrichten, Verwalten, Organisieren, Informieren usw.

Berger/Offe (1984, S. 232) verstehen Dienstleistungsarbeit funktional als „Meta-Arbeit“, „reflexive Arbeit“ sowie „Schutz- und Bewachungsarbeit“ und zählen dazu „die Gesamtheit jener Funktionen im gesellschaftlichen Reproduktionsprozess ..., die auf die Reproduktion der Formalstrukturen, Verkehrsformen und kulturellen Rahmenbedingungen gerichtet sind, unter denen die materielle Reproduktion der Gesellschaft stattfindet.“ Ihr Bedeutungszuwachs gründet sich auf der empirischen Tatsache, dass der Anteil der Dienstleistungen am Bruttosozialprodukt beständig gewachsen ist und immer mehr Menschen in Dienstleistungsberufen tätig sind, während „gewinnende“ und „herstellende“ Arbeit in den Hinter-

grund treten.<sup>20</sup> Theoretische und empirische Erklärungsansätze zur These eines gesamtgesellschaftlichen Trends von einer Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft und Prognosen zu deren zukünftigen Wachstumspotentialen sind in vielfältiger Form vertreten.<sup>21</sup>

Insgesamt lassen sich unterschiedliche Typen der Dienstleistungsarbeit differenzieren. Unter der Kategorie der „konsumentenbezogenen“ Dienstleistungen sind – neben den „sachbezogenen“ – die „personenbezogenen“ Dienstleistungen zu bestimmen (vgl. Badura/Gross 1976, S. 66ff.), die typischerweise vor allem im Sozial- und Gesundheitssektor erbracht werden. Bauer klassifiziert Dienstleistungen in diesem Hauptwirkungsbereich der Nonprofit-Organisationen (vgl. Kap. 4.3) als personenbezogene, direkte, von Privaten nachgefragte, überwiegend professionelle, öffentlich oder privat angebotene und vorwiegend durch Dritte finanzierte Tätigkeiten (vgl. Bauer 2001).<sup>22</sup> So erweisen sich personenbezogene soziale Dienstleistungen (vgl. Kap. 5.3) als dreifach diffus: gegenüber Wissens- und Handlungsbereichen von Laien, gegenüber anderen beruflichen Tätigkeiten und Professionen sowie gegenüber definierten Bereichen der Zuständigkeit (vgl. Bauer 2001, S. 40ff.).

Die direkten<sup>23</sup> personenbezogenen Dienstleistungen können als besondere Form der Dienstleistungsarbeit oder „eigentliche Dienstleistungen“ charakterisiert werden, als dass sie dem „Uno-actu-Prinzip“ folgen, d.h. die zeitliche und räumliche Synchronität von Produktion und Konsumption sowie die „Kundenpräsenz“ im Sinne der leiblichen Anwesenheit der Adressaten voraussetzen. Die Leistung wird durch „Kundenbeteiligung bzw. Ko-Produktion“ in wechselseitiger Form zwischen Produzent und Konsument und durch „Interaktion in der Arbeit“ unter Rückgriff auf Kommunikation als zentrales Medium erbracht (vgl. Badura/Gross 1976, S. 66ff.; Kap. 7.1). Die unmittelbare Beziehung von Mensch zu Mensch kann als existentieller Kern personenbezogener sozialer Dienstleistungen herausgestellt werden (vgl. Rauschenbach 1999a, S. 184f.).

---

20 Nach amtlichen Statistiken betrug der Anteil der Erwerbstätigen in den Dienstleistungsgewerben an allen in Deutschland Erwerbstätigen (altes Bundesgebiet) 1960 etwa 40%. Dieser Anteil hat sich im Jahr 1998 (gesamtes Bundesgebiet) gegenüber den Beschäftigten in güterproduzierenden und -gewinnenden Wirtschaftsbereichen auf 60% erhöht (vgl. Statistisches Bundesamt 1993, 1999; Häußermann/Siebel 1995, S. 9).

21 Vgl. Häußermann/Siebel (1995); Fourastié (1954); Gartner/Riessman (1978); Baumol (1967); Gershuny (1978); Scharpf (1986); Offe (1984a); Rauschenbach (1999a).

22 Bauer unterscheidet zwischen verschiedenen Handlungsebenen, denen definitorisch vier begriffliche Dimensionen entsprechen: die systemisch-wohlfahrtspolitische Dimension (Staatliche Sozialleistungen), die strukturell-institutionelle Dimension (Soziale Dienste), die beruflich-qualifikatorische Dimension (Soziale Dienstleistungen) und die interaktiv-personenbezogene Dimension (Personenbezogene Dienstleistungen) (vgl. Bauer 2001, S. 71).

23 „Unter den ‚direkten‘ Dienstleistungen werden alle von einem Konsumenten genutzten oder verbrauchten Dienstleistungen verstanden, unter den ‚indirekten‘ Dienstleistungen hingegen jene, welche für die Produktion selber erforderlich sind“ (Gross 1983, S. 14).

Als unangemessener Kostenfaktor und Gefährdung für die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland häufig mit negativer Aufmerksamkeit belegt, fand „die hohe Bedeutung des Gesundheits- und Sektors als Wirtschaftsfaktor für Innovation, Beschäftigung und Lebensqualität“ (v. Bandemer/Hilbert/Schulz 1998, S. 414) nur selten Erwähnung und war von einer fast „erstaunliche(n) Ignoranz“ (Rauschenbach 1999b, S. 130) geprägt. Erst unter dem Druck weiterhin steigender Arbeitslosigkeitsquoten und drängelndem Handlungszwang nach Auswegen aus der Krise der Arbeitsgesellschaft gerät der immense Aufschwung dieser Berufsgruppe offensichtlicher ins Blickfeld.

Die in der Berufskennziffer (BKZ) ,85'-,89'<sup>24</sup> der amtlichen Statistik zusammengefassten Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufe verzeichnen in den letzten 50 Jahren einen enormen Anstieg von knapp 870.000 Beschäftigten im Jahr 1950 (früheres Bundesgebiet) auf über 3,7 Mio. Erwerbstätige in den alten Bundesländern (vgl. Tab. 2-2) und insgesamt 4,6 Mio. in der Bundesrepublik im Jahr 2001. Damit stieg nicht nur die Anzahl der westdeutschen Erwerbstätigen dieses Sektors um weit mehr als das Vierfache, sondern auch ihr Anteil an den Beschäftigten insgesamt erhöhte sich von ehemals knapp 4% auf nun 12,4%. Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen lässt sich eine interne Verschiebung zwischen den Gesundheitsberufen, den Lehrern sowie den Angehörigen sozialer Berufe konstatieren.

Neben einem seit 1950 um drei Prozentpunkte gestiegenen Anteil an den gesamten „Diensten am Menschen“ (Rauschenbach 1999b) bis zum Jahr 2001 können die sozialen bzw. sozialpflegerischen Berufe (BKZ ,86') einen weitaus überdurchschnittlichen Zuwachs vorweisen. Mit einer Erhöhung von 67.000 erwerbstätigen Personen zur Mitte des letzten Jahrhunderts auf 962.000 Beschäftigte im Jahr 2001 vollzog sich im ehemaligen Bundesgebiet eine 14-fache Ausweitung der Erwerbstätigenzahlen, die „zumindest auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt fast konkurrenzlos ist“ (Rauschenbach 1999b, S. 133; vgl. Rauschenbach/Schilling 2001a, S. 245ff.; Tab. 2-2). Für Deutschland lassen sich insgesamt 1,2 Mio. Personen den sozialen Berufen zuordnen.

---

24 Hierin enthalten sind die Gesundheitsberufe (BKZ ,85'), die sozialpflegerischen bzw. sozialen Berufe (BKZ ,86'), die LehrerInnen (BKZ ,87'), SeelsorgerInnen (BKZ ,88') sowie die unsystematisch zusammengefassten geistes- und naturwissenschaftlichen Berufe a.n.g. (= anderweitig nicht genannt; BKZ ,89'), wobei die letzteren Beiden mengenmäßig vernachlässigt werden können.

Tab. 2-2: Entwicklung der Erwerbstätigkeit in den alten Bundesländern nach ausgewählten Berufsgruppen (1950-2001; Index 1950=100)

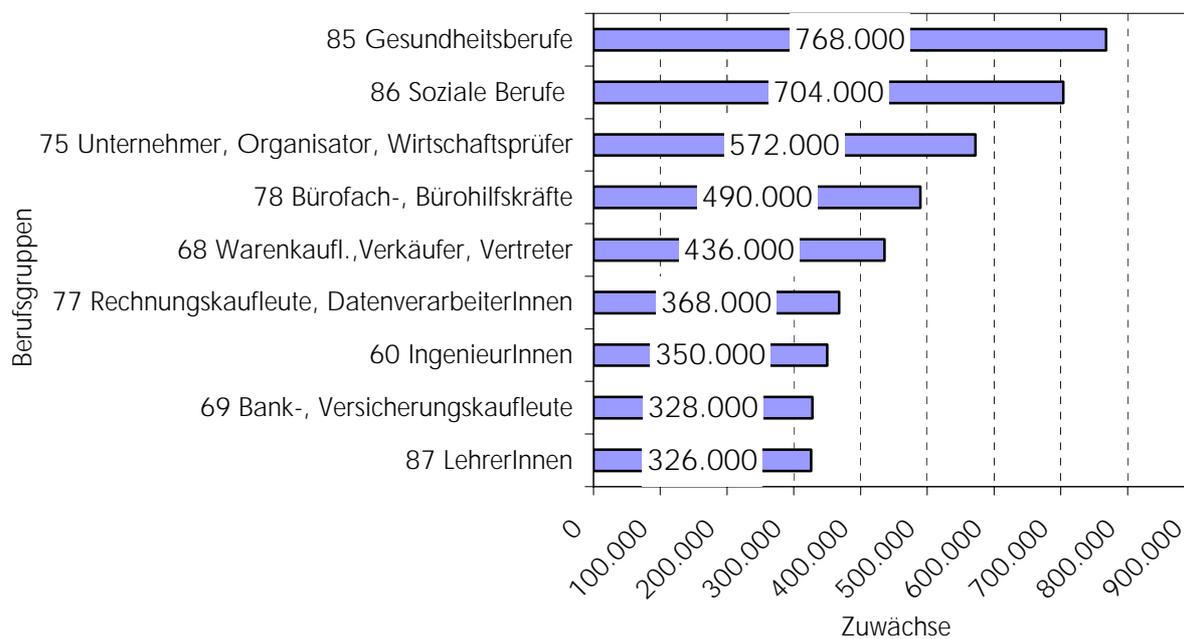
Jahr	Erwerbstätige Insg.		85-89 Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe			86 Soziale Berufe		
	Abs.	Index	Abs.	Index	% von (1)	Abs.	Index	% von (1)
Z.-Nr.	1	2	3	4	5	6	7	8
1950	22.074.000	100	867.264	100	3,9	67.000	100	0,3
1961	26.527.000	120	919.000	106	3,5	96.000	143	0,4
1970	26.607.000	121	1.300.500	150	4,9	155.000	231	0,6
1982	26.744.000	121	2.305.000	266	8,6	314.000	469	1,2
1991	29.684.000	134	2.789.000	322	9,4	540.000	806	1,8
1993	29.782.000	135	3.054.000	352	10,3	651.000	972	2,2
1995	29.244.000	132	3.254.000	375	11,1	727.000	1.085	2,5
1996	29.277.000	133	3.452.000	398	11,8	728.000	1.087	2,5
1997	29.200.000	132	3.521.000	406	12,1	816.000	1.218	2,8
1998	29.317.000	133	3.538.000	408	12,1	832.000	1.242	2,8
1999	29.729.000	135	3.615.000	417	12,2	885.000	1.321	3,0
2000	30.009.000	136	3.669.000	423	12,2	931.000	1.390	3,1
2001	30.307.000	137	3.751.000	433	12,4	962.000	1.436	3,2

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnungen

Auch mit Blick auf die stärkste „Entstehungsdynamik“ neuer Arbeitsplätze (im alten Bundesgebiet) in den vergangenen 25 Jahren positionieren sich die Berufsfelder Gesundheit bzw. Pflege und Soziales an der Spitze: Im Bereich der Gesundheits- und sozialen Berufe sind zusammengenommen in einem Viertel Jahrhundert – im Zeitraum zwischen 1976 und 2000 – 1.472.000 Stellen geschaffen worden (vgl. Abb. 2-3).<sup>25</sup>

25 Dieser Trend setzt sich nach neuesten – leider noch unvollständigen – Veröffentlichungen bis 2002 kontinuierlich fort und bewirkt im Sozialsektor einen Sprung um 62.000 zusätzliche Erwerbstätige auf insgesamt 993.000 Beschäftigte. Bei einer detaillierteren Vergleichsanalyse anderer in der folgenden Abbildung enthaltener – hier nicht im Mittelpunkt des Interesses stehender – Berufskennziffern ist es notwendig eventuelle kategoriale Umstellungen der Berufsstatistik nach 1992 zu berücksichtigen.

Abb. 2-3: Berufsgruppen mit den größten Zuwachsraten an Erwerbstätigen in den alten Bundesländern (1976-2000)



Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnungen

### 3 Die Perspektivenvielfalt – Theoretische Zugangswege zur Kategorisierung der Studien und Datenquellen

Bei der Beschreibung unseres Forschungszugangs (vgl. Kap. 1.2) und der Darstellung von einigen empirischen Belegen für ein Beschäftigungswachstum (vgl. Kap. 2) wurde bislang eine grundsätzliche Schwierigkeit weitgehend ausgeklammert. Für die Sphäre jenseits der beiden gesellschaftlichen Kernbereiche, die offensichtlich und relativ eindeutig entweder nach Marktregeln funktionieren oder als Agenturen des Staates zu identifizieren sind, ist – trotz oder gerade wegen einer in den letzten Jahrzehnten gesteigerten wissenschaftlichen Aufmerksamkeit – eine Fülle von miteinander konkurrierenden Begriffen und Konzepten auszumachen, die eine empirische bzw. sekundäranalytische Auseinandersetzung mit dieser Sphäre erheblich erschwert.

Die Gegenstandsbereiche der Forscher, die sich mit unterschiedlichen terminologischen Konstrukten auf internationaler bzw. nationaler Ebene – beispielsweise – mit dem „Nonprofit-Sektor“, dem „Dritten System“<sup>26</sup> oder „Dritten Sektor“, der „Sozialwirtschaft“, der „Wohlfahrtspflege“, dem „intermediären Bereich“<sup>27</sup>, den „sozialen Unternehmen“<sup>28</sup>, der „économie sociale“ oder der „sozialen Ökonomie“<sup>29</sup> sowie der „informellen Ökonomie“ befassen, sind weder widerspruchsfrei definiert noch einheitlich zugeschnitten (vgl. u.a. Birkhölzer u.a. 1999).<sup>30</sup> Es scheint sich hinsichtlich der verwendeten definitorischen Grundlagen zurzeit kein allgemein akzeptiertes und anwendbares Konzept anzubieten, das eine uneingeschränkte Vergleichbarkeit der jeweiligen Befunde/Begriffe/Definitionen er-

---

26 Der Begriff Drittes System bezeichnet die „Schnittstelle zwischen Drittem Sektor, informellem Sektor und privaten Institutionen, die quasiöffentliche Güter und verschiedene Formen der Nachfrage bedienen, die durch den Markt nicht abgedeckt werden können“ (Anheier 2000, S. 13).

27 Der Terminus des intermediären Bereichs wird „einerseits für (neuartige) Formen der Wohlfahrtsproduktion ... und andererseits für Formen der Interessenartikulation und -vermittlung zwischen Bürger und Staat gebraucht .... Der Begriff ‚intermediär‘ wird einerseits strukturell benutzt, um eine besondere Sphäre innerhalb sozialer Systeme zu verorten, andererseits werden damit vermittelnde Funktionen von Organisationen (Instanzen) und Personen gekennzeichnet“ (Effinger 1993, S. 34).

28 Birkhölzer/Kramer (2002) sehen unterschiedliche Konzepte von „sozialen Unternehmen“. Nach ihrer Auffassung bestehen allerdings Übereinstimmungen in folgenden Punkten: (1) Soziale Unternehmungen sind Wirtschaftsunternehmen zur Realisierung sozialer und/oder gemeinwesenbezogener Zielsetzungen. (2) Es handelt sich dabei um Formen der Selbstorganisation bzw. -hilfe von Bürgern, die sich von Mängeln in der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen betroffen fühlen. (3) Ihr wirtschaftliches Handeln ist den sozialen und/oder gemeinwesenbezogenen Zwecken untergeordnet und folgt dem Prinzip des „not-for-private-profit-distributing“. (4) Das unternehmerische Handeln erfolgt auf einer gemeinschaftlichen, kollektiven oder kooperativen Basis.

29 „Die Soziale Ökonomie beruht dem Grunde nach auf wirtschaftlichem Handeln, das auf Gewinnerzielung ausgerichtet ist – es ist aber zusätzlich von bürgerschaftlichem Engagement und zu einem großen Teil von Eigenarbeit getragen, und die Gewinne werden einem sozialen Ziel zugeführt“ (Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ 2002, S. 486).

30 Neben der Begriffsvielfalt ist zusätzlich davon auszugehen, dass auch die Verwendung einheitlicher Begriffe z.T. auf unterschiedlichen Begriffsdefinitionen basiert.

lauben würde. Offensichtlich haben neben den konzeptionellen Überlegungen und den durchaus heterogenen Erkenntnisinteressen auch die Notwendigkeiten, die sich in direkter Weise aus den zu Grunde zu legenden Datenquellen ableiten, Einfluss auf die Perspektiven und definitorischen Zuschnitte der Untersuchungen.<sup>31</sup>

Neben diesen Zugängen, die gewissermaßen auf die Besonderheiten bestimmter gesellschaftlicher Sphären rekurrieren, sind parallel ebenfalls begriffsbildende und systematisierende Zugänge zu identifizieren, die auf die Besonderheiten von Gütern und Leistungen aufbauen. Es bieten sich in diesem Zusammenhang unterschiedliche Modelle der Abgrenzung an, die jeweils auf spezifischen Perspektiven basieren. Aus der Hervorhebung der Spezifika bestimmter Güter und Leistungen ergeben sich besonders identifizierbare Bereiche, die nicht deckungsgleich mit den eben beschrieben sind. Dennoch werden mit den eingangs bezeichneten Sektoren und Systemen zumeist bestimmte Güter bzw. Leistungen in Verbindung gebracht, die etwa mit den Begriffen „staatlich organisierte“ oder „personenbezogene Dienstleistungen“ operieren. Daneben ist auch von den „meritorischen Gütern“ die Rede.

So lassen sich beispielsweise die Sachgüter von den Dienstleistungen unterscheiden, die etwa hinsichtlich ihrer Transportierbarkeit, ihrer Lagerfähigkeit, ihrer Materialität oder ihrer Sichtbarkeit verschieden sind. Im Spektrum der Dienstleistungen sind wiederum unterschiedliche Klassifikationen zu finden, die etwa kommerzielle, unternehmensinterne oder staatlich organisierte Dienstleistungen unterscheiden oder in dualer Weise die personenbezogenen von den konsumentenbezogenen Dienstleistungen differenzieren (vgl. dazu die Übersicht in Finis Sieglar 1997, S. 23ff.).

Eine andere Typologisierung setzt auf bestimmte Unterschiede hinsichtlich des Nutzungsrechts und der Verwendbarkeit von Gütern und Leistungen. Danach können private Güter und Leistungen von den öffentlichen und meritorischen getrennt werden (vgl. u.a. Trube/Wohlfahrt 2000, S. 27).<sup>32</sup> Andererseits ist es auch möglich, Güter und Dienstleistungen – im Sinne einer volkswirtschaftlichen Grobgliederung – nach Wirtschaftszweigen (etwa Handel, Landwirtschaft, Banken, Versicherungen etc.) zu unterscheiden. Für den Bereich, in dem die Produktion von individueller und kollektiver Wohlfahrt stattfindet, wird häufig eine besondere Form von Gütern bzw. Dienstleistungen angenommen. In diesem Zusammenhang ist beispielsweise von den sogenannten „Vertrauensgütern“ die Rede (vgl. Kap. 7.1).

---

31 Dies wird beispielsweise deutlich in den Studien von Dathe/Kistler (2002) oder Klös (1998).

32 Mit einem vergleichbaren Zugang unterscheidet Blankert (2001, S. 5f.) die privaten Güter von den Maut- und Allmendegütern sowie den reinen öffentlichen Gütern.

Vor dem Hintergrund dieser Vielfalt ist eine Komplexitätsreduzierung hinsichtlich der Begriffs- und Definitionsvielfalt notwendig. Zwei der eben genannten – und wahrscheinlich am häufigsten genutzten – Begriffe („Dritter Sektor“ und „Sozialwirtschaft“), die hier – in unterschiedlicher Art und Weise – als Referenzbegriffe dienen, sollen anschließend in einem ersten Schritt in kurzer Form definiert werden (vgl. Kap. 3.1).<sup>33</sup> Danach wird auf diesem Fundament einerseits die spezifische Beobachtungsperspektive dieses Forschungsprojektes beschrieben und andererseits eine Typologie zu den verwendeten Datenquellen bzw. empirischen Studien entwickelt (vgl. Kap. 3.2 und 3.3). Mit diesen eher theoretischen Vorarbeiten liegt ein Gerüst vor, das sowohl zur Bestimmung des Aussagespektrums als auch zur Einschätzung der kommenden Analysen hilfreich ist. Insofern dient dieses Kapitel zwar der Fundierung von Analysen und Aussagen an späterer Stelle, es kann aber auch als Exkurs behandelt werden, der nicht zwingend zum Verständnis des Kommenden notwendig ist.

### 3.1 Das Konzept des „Dritten Sektors“

Die ältesten Modelle, die die Gesellschaft in Sektoren unterteilten, basieren zumeist auf einem bisektoralen Modell, in dem sich Staat und Markt in konträrer Form gegenüberstehen. Mit dem zunehmenden wissenschaftlichen Interesse an diesem Sektorenmodell und in der Nachfolge der sich anschließenden Detailanalysen erwies sich dieses Konzept der Zweiteilung allerdings als zu unterkomplex. Etwa zu Beginn der 1970er-Jahre lassen sich in den USA entsprechend erste Ansätze zur Erweiterung des bisektoralen Modells finden, die ihren Blick vor allem auf den Bereich der Aktivitäten und Funktionsweisen derjenigen Organisationsformen lenkten, die jenseits der beiden Idealtypen bzw. zwischen den Polen Markt und Staat anzusiedeln sind (vgl. u.a. Zimmer 1997). Damit wurde der Begriff „Dritter Sektor“ bzw. „third sector“, der vielfach gleichbedeutend mit dem Bereich der Nonprofit-Organisationen genutzt wird, als Sammelkategorie in ein makroperspektivisches Modell eingeführt. Mit dem „Dritten Sektor“ wird nichts Neuartiges erfasst, sondern etwas bereits Vorhandenes kategorisiert, dem allerdings traditionsgemäß – auch von den makroökonomischen Statistiken – relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde bzw. wird.<sup>34</sup>

---

33 Die terminologische Rivalität dieser beiden Begriffe ist nicht einfach aufzulösen oder zu umgehen, sie ist bereits in die Arbeitsbasis unseres Forschungsprojekts eingebaut. Bezieht sich der Titel des Projekts nämlich – wie ausgeführt – auf den Begriff des Dritten Sektors, nutzt die Gemeinschaftsinitiative Equal, aus der die monetären Ressourcen für unsere Studie letztlich stammen, den Begriff der „Sozialwirtschaft“ zur Beschreibung des förderfähigen Themenbereichs. Allein aus diesem Grund ist es notwendig, sich mit den beiden Etiketten – nämlich Dritter Sektor und Sozialwirtschaft – einleitend auseinanderzusetzen und im Lichte dieser terminologischen Klärung den Beobachtungsbereich für unsere Detailanalysen zu bestimmen. Auf dieser Grundlage sind ebenfalls die optionalen Datenquellen zu identifizieren und zu typologisieren.

34 „Da gemeinnützige Organisationen von der amtlichen Statistik in der Bundesrepublik bislang nicht gesondert erfasst werden, ist wenig über den Nonprofit-Sektor bekannt. Dies gilt für die Gesamtzahl seiner Organisationen, wie auch für das ‚Innenleben‘ der Nonprofit-Organisationen. Ferner lassen sich erhebliche Erkenntnislücken sowohl im Hinblick auf die vielschichtige Leistungsbilanz als auch hin-

Viele Organisationen und die Bewegungen sowie Wandlungsprozesse, die heute dem „Dritten Sektor“ zugerechnet werden, stellen kein gänzlich unerforschtes Terrain dar – sowohl Juristen, Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialwissenschaftler haben sich damit auseinandergesetzt. Neu an der empirisch ausgerichteten Auseinandersetzung ist allerdings, dass nunmehr der „Dritte Sektor“ in seiner Gesamtheit ins Blickfeld rückt und als Einheit zum Gegenstandsbereich wird. „In den wissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Debatten wird ... deutlich, dass bislang wenig systematische Daten und Analysen über die spezifische Struktur und grundlegenden Merkmale des Dritten Sektors vorliegen, so z.B. mangelt es nicht nur an Informationen zur Größe, internen Struktur und Finanzierung des Sektors, gleichzeitig fehlt eine systematische Aufbereitung von Kenntnissen zu seinem rechtlichen Status, seiner historischen Entwicklung und zur Art seiner Beziehungen zu Staat und Markt. Die Etablierung eines weiteren Forschungsschwerpunktes, basierend auf empirischen Daten und Befunden den Dritten Sektor vorrangig quantitativ zu beschreiben, und so auf seine Bedeutung, seinen Stellenwert und seine Potenziale hinzuweisen, steht in Deutschland noch weitgehend aus“ (Rückert-John 2000, S. 14).

Unter dem Etikett des Dritten Sektors wird in der Regel eine Vielzahl von unterschiedlich strukturierten und arbeitenden Organisationen und Diensten subsumiert. So reicht das breite Spektrum von breit und tief gegliederten traditionellen Großorganisationen (beispielsweise Wohlfahrtsverbänden) über spezialisierte kleine und große Assoziationen bis hin zu relativ kurzlebigen Initiativen. Nach einer Definition, die gewissermaßen den kleinsten gemeinsamen Nenner einer breiten Palette von Definitionen darstellt, sammeln sich in der Kategorie des Dritten Sektors entsprechend diejenigen Organisationen, die weder erwerbswirtschaftliche Unternehmen noch öffentliche Behörden sind. Damit liegt dem Dritten Sektor einerseits eine Negativdefinition zugrunde, die in den Grenzbereichen zu den zwei anderen Sektoren durchaus eine Menge von strittigen Fragen aufwirft (vgl. u.a. Heitzmann 2001, S. 37ff.). Andererseits deutet der Bezug auf die Differenzen zur Erwerbswirtschaft bzw. zum Staatssektor darauf hin, dass sich in diesem dritten Sektor etwas Eigenständiges, Besonderes bzw. Abgrenzbares sammelt, für das sich – positiv formulierbare – gemeinsame Merkmale und/oder Eigenschaften angeben lassen.<sup>35</sup>

---

sichtlich der Beschäftigungspotenziale des Sektors wie auch hinsichtlich der Ressourcenerschließung und des Personalmanagements seiner Organisationen feststellen“ (Priller/Zimmer 2000, S. 305).

35 Entsprechend fasst Olk (1995, S. 99f.) die Forschungsperspektive unter dem Etikett des „Dritten Sektors“ folgendermaßen zusammen: „Gegenstand der Forschung [zum Dritten Sektor] ist die Frage nach der spezifischen Handlungslogik, der Struktur und Funktion solcher Organisationen, die weder als gewerbliche Unternehmen noch als öffentliche (Sozial-)Bürokratien gelten können. Die systematische Absicht dieses Ansatzes besteht in der Klärung der Frage, ob es so etwas wie einen ‚dritten Modus‘ des Handelns mit eigener Motivation und Rationalitäten in Abgrenzung zum hoheitlichen Machthandeln und zum am egoistischen Nutzenkalkül orientierten kommerziellen Handeln gibt“. Zu den verschiedenen Perspektiven vgl. u.a. die Analysen und Definitionen in Reichard (1988a; 1988b); Salamon/Anheier u.a. (1999); Seibel (1990; 1994).

Zur positiven Abgrenzung dieses Sektors bzw. seiner Organisationen bieten sich mindestens drei Merkmalstypen an, die gewissermaßen eine je spezifische Perspektive zur definitiven Bestimmung in den Vordergrund stellen: Neben Merkmalen, die letztlich auf formale Kennzeichen der Organisationen rekurrieren (z.B. hinsichtlich der Art und Weise der Gewinnausschüttung und der Unternehmensform, des Grades der Autonomie von staatlichen Entscheidungen oder des institutionellen Aufbaus) oder Merkmalen, denen eine bestimmte gesellschaftliche Funktion (Kompensation von Markt- und Staatsversagen) zugeschrieben wird, werden vor allem solche Merkmale des Dritten Sektors hervorgehoben, die auf Handlungslogiken und Steuerungsmechanismen Bezug nehmen.<sup>36</sup>

Nach der zentralen Definition des Dritten Sektors zwischen Markt und Staat, so wie sie im weiteren Verlauf und im international angelegten Johns-Hopkins-Project Verwendung findet und in vielen anderen Veröffentlichungen publik gemacht wird, sind für die Abgrenzung der gesellschaftlichen Sektoren voneinander vor allem bestimmte Merkmale der Organisationen ausschlaggebend. Entsprechend sind alle die Organisationen dem Dritten Sektor zuzurechnen, „die formell strukturiert, organisatorisch unabhängig vom Staat und nicht gewinnorientiert sind, eigenständig verwaltet werden sowie keine Zwangsverbände darstellen“ (Priller/Zimmer/Anheier 1999, S. 13).<sup>37</sup> Demnach befinden sich auf jeden Fall privat-gewerbliche Unternehmen und öffentliche Träger außerhalb des Dritten Sektors. Ein solchermaßen definierter Dritter Sektor findet vor allem in politologisch und soziologisch ausgerichteten Diskursen Gebrauch. Damit ist dieser Sektor nicht nur hinsichtlich seiner

---

36 Die Bestimmung der Besonderheiten des Dritten Sektors über die Handlungslogiken und Steuerungsmechanismen scheint in diesem Kontext zwar das theoretisch anspruchsvollste Konzept, aber auch derjenige Ansatz zu sein, dem die größte Erklärungskraft zugesprochen werden kann. Wenn im Kern der sektoralen Besonderheiten spezifische Logiken und Mechanismen wirksam sind, dann erscheinen die formalen Kennzeichen der Organisationen – bzw. die institutionell-morphologischen Merkmale (vgl. Seibel 1990) oder die strukturell-operationalen Kennzeichen (vgl. Anheier/Salamon 1992) – als abhängige Faktoren bzw. als Ausdrucksformen dieser Spezifika. Auch die Bestimmung unterschiedlicher Funktionen der gesellschaftlichen Sektoren – etwa hinsichtlich der jeweiligen Optionen zur Bedürfnisbefriedigung oder ihrer strukturellen Versagensmomente – ist letztlich mit verschiedenen Mechanismen der Koordinierung, Verflechtung und Steuerung und deren partikularen Stärken und Schwächen verbunden. Zusammenfassend bedeuten diese Überlegungen, dass sich – auch vor dem Hintergrund der besonderen Fragestellungen dieses Projektes – der Bezug auf die Handlungslogiken und Steuerungsformen als Differenzierungskriterium für den Dritten Sektor und als Analysefundament eignet.

37 Für Deutschland sind damit typischerweise die folgenden Organisationstypen eingeschlossen: eingetragene Vereine bzw. die von diesen betriebenen Einrichtungen, gemeinnützige Vereine, Geselligkeitsvereine, Stiftungen (Förder- und operative Stiftungen), Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege, freie Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen, gemeinnützige GmbHs und ähnliche Gesellschaftsformen, genossenschaftliche Organisationen ohne Erwerbszweck, Wirtschafts- und Berufsverbände und Gewerkschaften, Verbraucherorganisationen, Selbsthilfegruppen, Bürgerinitiativen, Umweltschutzgruppen sowie staatsbürgerliche Vereinigungen. Ausgeschlossen sind demnach die folgenden Organisations- und Institutionsformen: erwerbswirtschaftliche Unternehmen, öffentliche Unternehmen und Anstalten, Regiebetriebe der öffentlichen Hand, erwerbswirtschaftliche Produktions- und Verbrauchergenossenschaften, Organisationsformen auf Gegenseitigkeit (Versicherungen u.ä.), politische Parteien sowie reine Kirchenverwaltungen, Glaubensgemeinschaften und Kulte.

Wirtschaftsleistung von Interesse, sondern es wird auch auf andere ihm zugesprochenen Funktionen Bezug genommen, mit denen etwa Verbindungen zu den Schlüsselbegriffen wie „Zivil- oder Bürgergesellschaft“, „Sozialkapital“ oder „bürgerschaftliches Engagement“ hergestellt werden können.<sup>38</sup>

Innerhalb des Dritten Sektors lassen sich verschiedene Bereiche differenzieren, die letztlich auch mit Blick auf die Art der produzierten Dienstleistungen als Aufgabenbereiche der Organisationen bezeichnet werden können. Werden diese international kategorisierten Teilbereiche des Dritten Sektors betrachtet, dann fällt für Deutschland auf, dass zwei Komplexe – nämlich das „Gesundheitswesen“ und die „Sozialen Dienste“ – mit deutlichem Abstand die größten Bereiche darstellen. Gemessen an den Beschäftigtenzahlen liegt ihr Anteil jeweils über 30% und zusammen sind ihnen annähernd 70% der Beschäftigten im Dritten Sektor zuzurechnen (vgl. u.a. Priller/Zimmer 2001a, S. 39).

### 3.2 Das Konzept der „Sozialwirtschaft“

Der zweite Begriff – „Sozialwirtschaft“ – ist mit gänzlich anderen Konnotationen verbunden und nutzt andere Optionen zur Abgrenzung des eigenen Gegenstandsbereichs. Es ist nicht davon auszugehen, dass in der Fachliteratur, in den politischen Debatten oder in der sozialpädagogischen Praxis die „Sozialwirtschaft“ einheitlich definiert wird.<sup>39</sup> Es finden sich im Gegenteil viele unterschiedliche Verständnisse, die den Umgang mit diesem Begriff er-

---

38 Vgl. zu diesen Konzepten/Begriffen u.a. Böhnisch/Schroer (2002); Enquete-Kommision (2002); Heinze/Olk (2001); Immerfall (1999); Offe (1999); Zimmer (2002). Neben diesen durchaus positiv besetzten Konnotationen sind allerdings auch bestimmte Aspekte des Dritten Sektors auszumachen, die eher ein negativer „Beigeschmack“ anhaftet: Die „Schattenseiten“ des Dritten Sektors „zeigen sich in den zum Teil vermachteten, monopolistischen Strukturen, in ‚Filz‘ und Staatsnähe, in übergroßer Abhängigkeit eines Teils der Organisationen von öffentlichen Mitteln, in ihrer mangelnden Konfliktfähigkeit sowie nicht zuletzt in den vorwiegend männerdominierten Leitungs- und Führungsgremien“ (Priller/Zimmer/Anheier 1999, S. 20).

39 Die Palette der Definition – wenn sie denn explizit formuliert werden oder sich aus dem Texten folgern lassen – ist gerade hier äußerst breit. Manchmal wird der Begriff „Sozialwirtschaft“ – beispielsweise – synonym zum Ausdruck „Dritter Sektor“ verwendet, dann gilt es als die deutsche Übersetzung der „économie sociale“, manchmal wird er eher als gleichbedeutend mit dem Bereich der „Freien Wohlfahrtspflege“ betrachtet und andererseits bezeichnet „Sozialwirtschaft“ ein großes gesellschaftliches Segment, in dem entweder mit sozialen Dienstleistungen gewirtschaftet oder in dem die Wohlfahrtsproduktion einer Gesellschaft organisiert wird (vgl. u.a. Bauer 2000; Wendt 1999). Andere verbinden mit der Sozialwirtschaft eine „Wirtschaft der Bürger“, die besonderen gemeinwohlorientierten Zielen im lokalen Raum verpflichtet ist. So schreibt beispielsweise Nilsson (1999, S. 85): „Die Sozialwirtschaft organisiert sich in Verbänden und Netzwerken in allen wirtschaftlichen und sozialen Sektoren. Sie ist fest verwurzelt auf der örtlichen Ebene, insbesondere durch eine beachtliche Zahl örtlicher Entwicklungsagenturen. Viele der Projekte der Sozialwirtschaft sind auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze und die wirtschaftliche Integration benachteiligter Menschen gerichtet. Mit der Förderung einer Art des Wirtschaftens, die zur Festigung des sozialen Gefüges beiträgt, entwickelt sich eine ‚Wirtschaft der Bürger‘, die bestrebt ist, soziale Gerechtigkeit durch das Handeln von nicht ausschließlich an der Verzinsung des eingesetzten Kapitals orientierten Unternehmen und Netzwerken von Entwicklungsagenturen zu erreichen.“ Eine intersubjektive und evtl. interdisziplinäre Verständigung zu dem Begriff Sozialwirtschaft hat noch zu erfolgen.

schweren und eine Festlegung auf eine plausible und arbeitstaugliche Definition notwendig machen.<sup>40</sup> Vor diesem Hintergrund soll nachfolgend in kurzer Form ein bestimmtes Verständnis von „Sozialwirtschaft“ dargelegt werden, dass einerseits in Abgrenzung zu der oben erläuterten Definition des Begriffes „Dritter Sektor“ und andererseits – mit Blick auf unsere Forschungsfragen – als logische Ergänzung dieses Konzepts verstanden werden kann.

Im einem engeren Sinne bezieht sich der Ausdruck „Sozialwirtschaft“ auf die Produzenten sozialer und gesundheitsbezogener Dienstleistungen – also lediglich auf den Bereich der Leistungsträger, zu denen gleichermaßen Nonprofit-Organisationen wie erwerbswirtschaftlich tätige Unternehmen gehören.<sup>41</sup> In einer umfassenderen Lesart korrespondiert die Sozialwirtschaft mit den gemeinnützigen Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege und den erwerbswirtschaftlichen sowie öffentlichen Trägern und schließt neben den Institutionen selbst auch das Ensemble aller wirtschaftlichen Vorgänge und Marktbewegungen sowie das formelle und informelle Engagement der in ihnen tätigen Personen ein.

Zusammengefasst lässt sich formulieren: Sozialwirtschaft wird aus einer eher ökonomischen Perspektive heraus als derjenige Bereich verstanden, dessen Funktion die Produktion und die Gewährleistung von individueller und kollektiver Wohlfahrt ist, worunter in einem eher engeren Verständnis das Sozial- und das Gesundheitswesen verstanden werden (vgl. u.a. Grunwald 2001a; 2001b). Nach dieser Interpretation ist die formale Verfassung der Organisationen unerheblich für eine Kategorisierung, ausschlaggebend ist eher deren Aufgabenbereich. So sind unter dem Etikett Sozialwirtschaft sowohl öffentliche Träger und privatgewerbliche Unternehmen als auch frei-gemeinnützige Organisationen zu subsumieren.

---

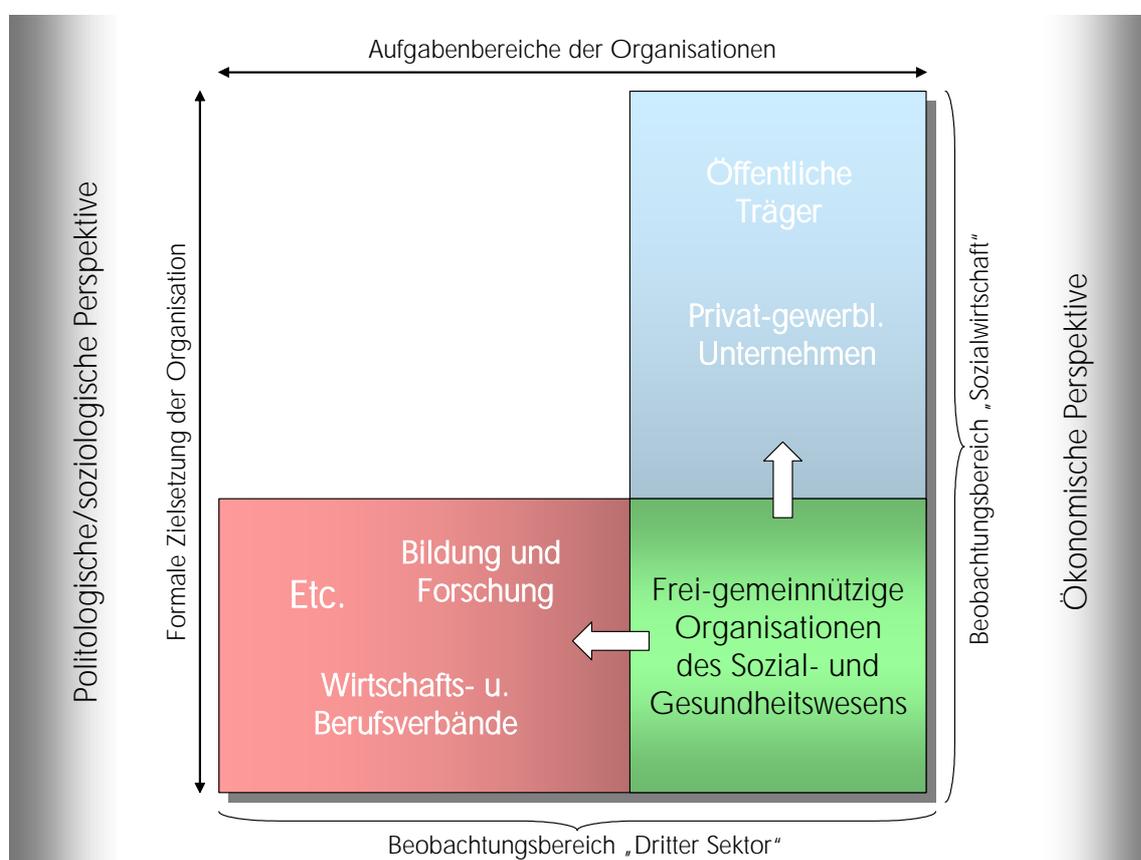
40 So stellt beispielsweise der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Europäischen Union (2000) in einer Stellungnahme (Titel: „Sozialwirtschaft und Binnenmarkt“) fest: „Die sich um den Begriff Sozialwirtschaft rankenden Unklarheiten sind nicht nur auf unterschiedliche Auslegungen, sondern auch auf sprachliche Mehrdeutigkeiten zurückzuführen: denn der Ausdruck beinhaltet unmißverständlich, dass es sich um eine wirtschaftliche Betätigung handelt. Das Adjektiv ‚sozial‘ ist hier sowohl als gegenseitige Selbsthilfe als auch als ‚gesellschaftlich‘ zu verstehen.“ Weiterhin wird ausgeführt: „Neuartige Organisationen und Unternehmen, die sich nach sozialwirtschaftlichen Prinzipien richten, entstehen. Dazu zählen u.a. aus verschiedenen Interessengruppen bestehende Genossenschaften, Unternehmen mit sozialer Zielsetzung, Unternehmen zur Eingliederung Arbeitsloser ins Erwerbsleben, Arbeitsstiftungen, und Organisationen für die lokale Entwicklung.... Gleichzeitig müssen herkömmliche sozialwirtschaftliche Unternehmen manchmal in einem Markt konkurrieren und/oder gesetzliche Entwicklungshindernisse überwinden, indem sie die rechtliche Form von Privatunternehmen, die in erster Linie gewinnorientiert sind, annehmen.“

41 Diese Bestimmung ist allerdings unscharf, denn es stellt sich die Frage, ob auch die Kostenträger (z.B. die Sozialversicherungen) in die Branche der Sozialwirtschaft einbezogen werden sollen, womit sich dann die Sozialwirtschaft nicht nur auf Teile des Nonprofit-Sektors und des Marktes, sondern auch auf Anteile des staatlichen Sektors ausdehnt.

### 3.3 Die Beobachtungsperspektive des Forschungsprojekts

Obwohl also – wie soeben in aller Kürze beschrieben – die Konzepte des Dritten Sektors und der Sozialwirtschaft gewissermaßen höchst unterschiedliche Beobachtungsbereiche repräsentieren, hauptsächlich mit verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen verknüpft sind und auf differenten Abgrenzungskriterien und Perspektiven basieren, lässt sich ein Überlappungsbereich konstatieren (vgl. Abb. 3-1). Sobald die jeweiligen Beobachtungsbereiche anhand bestimmter Sortierungskriterien eine innere Ordnung erhalten, ist eine gemeinsame Fläche auszumachen. Sowohl mit der Rede vom Dritten Sektor als auch mit dem Gebrauch des Begriffes Sozialwirtschaft geraten die frei-gemeinnützigen Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens ins Blickfeld.

Abb. 3-1: Der Beobachtungsbereich des Forschungsprojekts



*Projekt „Entwicklungsfaktoren und -dynamiken des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt“*

Auf genau diesen Überschneidungsbereich hat unser laufendes Forschungsprojekt seinen Fokus gerichtet. Und obwohl – wie angedeutet – die „theoretische Heimat“ des Projektes eher mit dem Konzept des Dritten Sektors verbunden ist, wird auch die andere – hier vereinfacht dargestellte – sozialwirtschaftliche Perspektive wichtig werden. Denn eine Präsentation von statistisch angereicherten Befunden und Entwicklungen kann nur im jeweiligen empirischen Kontext sinnvoll sein. Anders ausgedrückt: Die Besonderheiten des Sozial- und

Gesundheitswesens können erst dann Konturen gewinnen, wenn einerseits – im Kontext des Dritten Sektors – andere Aufgabenbereiche weitgehend vergleichbarer Organisationstypen Beachtung finden und andererseits – im Zusammenhang der Sozialwirtschaft – differente Organisationstypen im Blickfeld bleiben, die zwar vergleichbare Dienstleistungen produzieren, aber eigenständigen inneren Logiken gehorchen. Dieser konzeptionelle Einbezug von Referenzbereichen sorgt gewissermaßen für die Einnahme der Außenperspektive auf das Sozial- und Gesundheitswesen und wird in dem Schaubild durch die weißen Pfeile symbolisiert.

### 3.4 Die Datenquellentypen der Beschäftigung im Dritten Sektor

Dieses – gerade losgelöst von empirischem Material entworfene und begründete – Konzept findet hinsichtlich des zur Verfügung stehenden Datenfundamentes seine weitgehende Entsprechung. Eine Analyse der statistischen Datenquellen und der vorhandenen Studien zu dem spezifischen Beobachtungsbereich unseres Forschungsprojektes stützt dieses Konzept. Dies wird insbesondere dann deutlich, wenn die verschiedenen Datenquellen zum Dritten Sektor typisiert werden. In den folgenden Ausführungen soll kurz auf das zu Grunde gelegte Kategorisierungsraster in diesem Zusammenhang eingegangen werden.

Einer empirisch fundierten Auseinandersetzung mit der Beschäftigungssituation der Organisationen des Dritten Sektors steht eine Reihe von Datenquellen zur Verfügung, die sich allerdings hinsichtlich Erkenntnisinteresse, Gegenstandsbereich oder Aussagekraft deutlich voneinander unterscheiden. Diese Differenzen erschweren eine aufeinander aufbauende Analyse; die Einzelbefunde diverser Studien, die sozusagen einer je spezifischen Logik folgen, sind nicht ohne Einschränkungen miteinander kombinierbar. Sollen die jeweiligen Einzelbefunde dennoch in eine gemeinsame Analyse einfließen, um die ausschnitthaften Erkenntnisse einzelner Datenquellen miteinander zu verknüpfen, dann ist es zuvor notwendig, bestimmte Typen von Datenquellen zu entwickeln und zu differenzieren. Auf diese Weise entsteht eine für unsere Forschungsfragen basale Taxonomie der Erkenntnisquellen.

In einem ersten groben Zugang lassen sich zwei Grundtypen von Datenquellen voneinander unterscheiden (vgl. Abb. 3-2):

- Einerseits sind empirische Studien zu finden, die sich explizit nur mit dem Gegenstandsbereich des Dritten Sektors auseinandersetzen. Die Designs der Untersuchungen sind so angelegt, dass vornehmlich Daten zum Dritten Sektor erzeugt werden. In unserem Forschungszusammenhang ist dieser Datenquellen-Typ mit dem Etikett „Primär-

analysen“ versehen worden. Die Anzahl solcher Primäranalysen ist vergleichsweise gering.<sup>42</sup>

- Andererseits sind Datenquellen zu identifizieren, die nicht ausdrücklich auf die Kategorie Dritter Sektor zugeschnitten sind, die entsprechend andere Aussage- und Gegenstandsbereiche ins Blickfeld nehmen. Diese statistischen Quellen können Datenpools zur Verfügung stellen, aus denen in indirekter Weise Befunde zum Dritten Sektor gewonnen werden können. Eine Vielzahl von Untersuchungen sind diesem Datenquellen-Typ zuzuordnen, der hier mit dem Schlagwort „Sekundäranalysen“ benannt wurde.

Unter den hier als „Sekundäranalysen“ etikettierten empirisch ausgerichteten Studien ist – dieser Logik folgend – von einer weiteren Zweiteilung auszugehen:

- Auf der einen Seite gibt es bestimmte Datenquellen, deren Anlage und Erhebungslogik eine ausdrückliche Differenzierung der Organisationen hinsichtlich der gesellschaftlichen Sektoren vorsieht. Mittels des wichtigsten Kriteriums – nämlich hinsichtlich der formalen Unternehmensziele – eignen sich diese Datenquellen zu einer weitgehenden Gegenüberstellung der gesellschaftlichen Sektoren. Auf diese Weise können bezüglich der zur Verfügung stehenden Daten die Sphären der privat-gewerblichen, der öffentlichen und der frei-gemeinnützigen Organisationen bzw. Träger differenziert werden.
- Auf der anderen Seite ist es möglich, mittels eines weiteren Statistik-Typs Aussagen zum Dritten Sektor zu generieren. Hier entspricht allerdings die Sektor-Differenzierung nicht der Erhebungslogik und muss entsprechend gewissermaßen nachträglich konstruiert werden. Die Datenquellen dieses Typs erlauben keine direkte Orientierung an den Differenzkriterien gemeinnützige oder nicht-gemeinnützige Unternehmensform und öffentliche oder private Trägerschaft.

Neben dieser eher an der grundsätzlichen Erhebungslogik ansetzenden Klassifizierung von Datenquellen bietet sich eine weitere Sortierung hinsichtlich der Aussagebereiche an, die allerdings quer zu dem bislang vorgestellten Raster verläuft. Etwas vereinfachend ausgedrückt, lassen sich weiterhin Studien nach ihrer jeweiligen Perspektive differenzieren. Zu identifizieren sind Studien

- mit einer „Gesamtperspektive“, die Aussagen über den Dritten Sektor in Deutschland erlauben;
- mit einer regionalen Perspektive<sup>43</sup>, deren Aussagebereich zumeist von politischen Grenzen bestimmt wird – also etwa auf das Gebiet eines Bundeslandes beschränkt ist;

---

42 Anzumerken ist in diesem Kontext, dass auch ein Teil der Studien, die hier als „Primäranalysen“ etikettiert werden, letztlich – wenn auch nicht immer auf den ersten Blick sichtbar – auf einer Sekundäranalyse verschiedener statistischer Quellen basiert. Im Rahmen einer Untersuchung, die auf die Produktion eigener durch Methoden der empirischen Sozialforschung gewonnenen „Primärdaten“ verzichtet, kann dieses Detail bei der Klassifizierung von Datenquellen/Studien allerdings vernachlässigt werden.

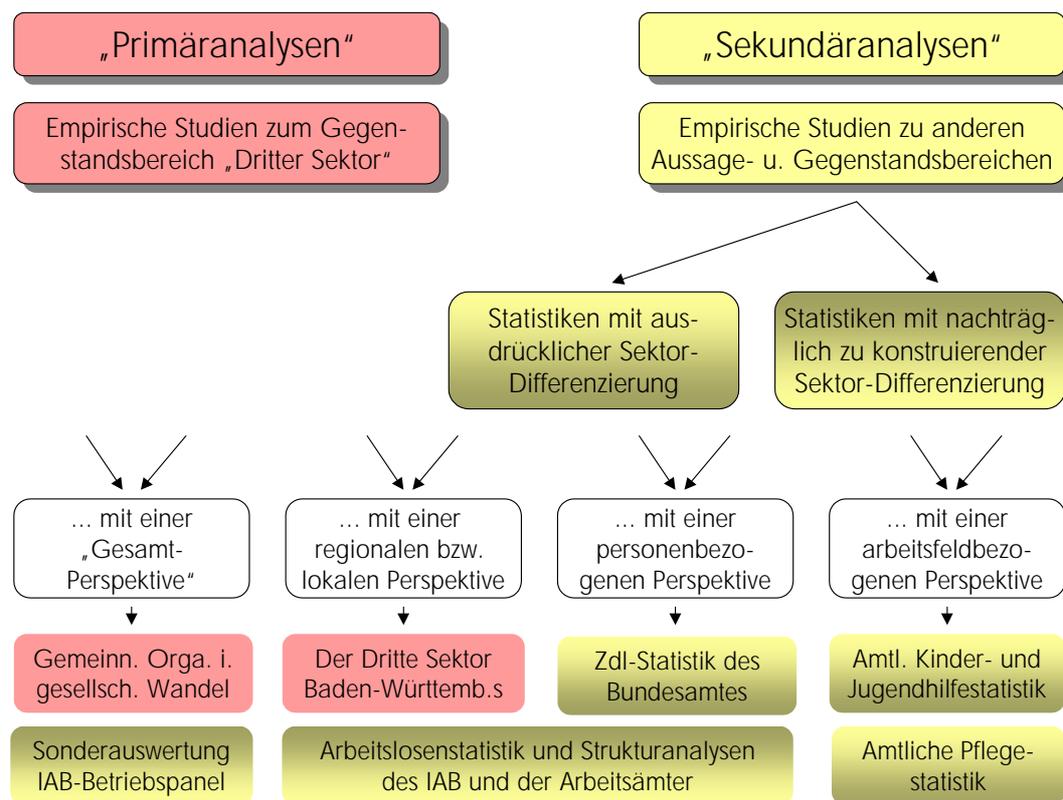
43 Während mittlerweile einige Studien zum Dritten Sektor auf nationaler Ebene vorliegen, „stehen entsprechende Betrachtungen auf regionaler, Landes- und lokaler Ebene noch weitgehend aus“ (Rückert-John 2000, S. 11).

- mit einer personenbezogenen Perspektive, die ihren primären Zugang in bestimmten definierten Personengruppen finden – etwa Zivildienstleistende, FSJ-TeilnehmerInnen, Arbeitslose, Erwerbstätige etc.;
- mit einer arbeitsfeldbezogenen Perspektive, die insbesondere spezielle Arbeitsfelder oder Organisationen des Sozial- oder Gesundheitswesens ins Blickfeld nehmen – wie etwa die Kinder- und Jugendhilfe, die Krankenhäuser oder die Pflege.

Nachdem – für die Zwecke unserer eigenen Untersuchung – eine Taxonomie vorgestellt wurde, lassen sich nun die vorfindbaren Statistiken und Studien, denen in irgendeiner Weise Aussagen zum Dritten Sektor zu entnehmen sind, den gebildeten Kategorien zuordnen. In der Abb. 3-2 sind zur Verdeutlichung einige Beispiele aufgenommen worden, auf die hier zum Teil – je einmal für jeden auch farblich gekennzeichneten Typ – nachfolgend kurz eingegangen wird:

- Das Forschungsprojekt „Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel“ von 1998 ist im Rahmen des bereits mehrfach erwähnten Johns-Hopkins-Projects entstanden und stützt sich auf über 2.200 verwertbare Fragebögen, die für eine schriftliche Befragung von Organisationen des Dritten Sektors entwickelt wurden. Dieses Projekt steht beispielhaft für eine empirische Studie, die ausdrücklich für den Gegenstandsbereich des Dritten Sektors konzipiert wurde.
- Zu den Datenquellen, die zwar einen anderen Gegenstandsbereich ins Blickfeld nehmen, aber aufgrund der vorgesehenen Befragung nach formalen Organisationskriterien eine Sektor-Differenzierung ermöglichen, gehören etwa die Kinder- und Jugendhilfestatistik und die Pflegestatistik. Beide Datenquellen kennen hinsichtlich einiger zentraler Fragen die Unterscheidung zwischen frei-gemeinnützigen, öffentlichen und privat-gewerblichen Trägern.
- Zum letzten Datenquellen-Typ: Auf der Grundlage eines nachträglich konstruierten Auswahlrasters zum Dritten Sektor konnten mittels einer Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels 2000 zu den Beschäftigungspotenzialen zwischen Markt und Staat letztlich Aussagen von ca. 800 Fragebögen sekundäranalytisch ausgewertet werden.

Abb. 3-2: Typen von Datenquellen über die Beschäftigung im Dritten Sektor



*Projekt „Entwicklungsfaktoren und -dynamiken des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt“*

Diese Typologisierung der Datenquellen zum Dritten Sektor veranschaulicht deren grundsätzliche Differenzen hinsichtlich der forschungsleitenden Fragestellungen und der Erhebungsdesigns. Dies gilt es bei einer Verknüpfung der Einzelbefunde immer im Blick zu behalten. Aus diesem ersten – eher methodologischen – Zugriff auf die Datenquellen ergeben sich vor allem mit Blick auf die sogenannten „Primäranalysen“ weiterhin fünf prinzipielle Schwierigkeiten, mit denen eine gemeinsame Analyse unterschiedlicher statistischer Grundlagen umzugehen hat:

1. Es ist von einer mangelnden Vergleichbarkeit der Studien im Hinblick auf Definition bzw. Gegenstandsbereich auszugehen;
2. es bestehen einige Unsicherheiten in Bezug auf Repräsentativität (d.h. es sind zum Teil verhältnismäßig kleine Grundgesamtheiten zu konstatieren);
3. es ist z.T. davon auszugehen, dass neuere politische, soziale und rechtliche Entwicklungen mit Einfluss auf die Beschäftigungssituation aufgrund der Erhebungszeitpunkte nicht abgebildet werden können;
4. es existieren aufgrund der Einmaligkeit vieler Erhebungen kaum Möglichkeiten zur Bildung von Zeitreihen und
5. es sind vielfach keine Daten auf den Aggregationsebenen des Bundeslandes und darunter zu erhalten.

## 4 Beschäftigung im deutschen „Dritten Sektor“ – Befunde der Forschung

In diesem Kapitel werden – ausgehend von dem Konzept des Dritten Sektors – die zentralen Befunde zur Beschäftigung in diesem Sektor vorgestellt, wie sie sich auf der Grundlage der vorliegenden Studien und Fachbeiträge zum Dritten Sektor darstellen. Diese Aussagen zum „Arbeitsmarkt Dritter Sektor“ sind unterschiedlichen Studien entnommen, deren Gegenstands- bzw. Beobachtungsbereiche nicht immer exakt deckungsgleich sind. Da die Typen der Datenfundamente bzw. empirischen Untersuchungen im letzten Kapitel vorgestellt wurden, kann im weiteren Verlauf auf Hinweise auf die konzeptionellen Differenzen verzichtet werden. Trotz vielfältiger eigener Analysen, Erläuterungen und Folgerungen basiert dieses Kapitel in seinen wesentlichen Teilen auf den vorhandenen Studien, die Aussagen zur Beschäftigung im Dritten Sektor bereitstellen. Es kann insofern auch als eine systematische und inhaltliche Darstellung des Forschungsstands betrachtet werden.

Zuerst werden einleitend einige Besonderheiten des deutschen Dritten Sektors skizziert, wie sie sich einerseits in einer internationalen Gegenüberstellung und andererseits im Sektorenvergleich zeigen (vgl. Kap. 4.1). Dabei können sowohl qualitative als auch quantitative Spezifika des Dritten Sektors in Deutschland – hinsichtlich der Beschäftigung bzw. der Beschäftigungsverhältnisse – herausgearbeitet werden. Anschließend stehen die Quantitäten und Strukturen des Sektors im Vordergrund (vgl. Kap. 4.2), die bereits in einem ersten Zugang Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland erkennen lassen. Nach der Beschreibung des Ist-Zustands wird einerseits auf die Entwicklungsdynamiken (vgl. Kap. 4.3) und andererseits auf die Einflussfaktoren hinsichtlich des Beschäftigungsvolumens im Dritten Sektor (vgl. Kap. 4.4) eingegangen. Dabei zeigt sich, dass die Analyse der Entwicklungen von einem äußerst komplexen Modell auszugehen hat. Diese Komplexität spiegelt sich auch, wenn die „Hintergrundfaktoren“ für diese Entwicklungen und die – eher spärlichen – Prognosen ins Auge gefasst werden (vgl. Kap. 4.5). Abschließend werden die beschäftigungsrelevanten Wandlungsprozesse des Dritten Sektors in einer abstrakten Weise analysiert und die wichtigsten theoriegeleiteten Interpretationen der zu beobachtenden und prognostizierten Entwicklungen dargestellt (vgl. Kap. 4.6).

### 4.1 Besonderheiten des deutschen Dritten Sektors

Bevor die Beschäftigung im deutschen Dritten Sektor und die Einflussfaktoren auf die Erwerbsarbeit dieses Sektors im Mittelpunkt der Analyse stehen, müssen die Besonderheiten des Gegenstandsbereichs betrachtet werden. Ohne die Berücksichtigung der spezifischen politischen, sozialen und rechtlichen Entwicklungsbedingungen des Dritten Sektors im nationalstaatlichen Rahmen sind weder die Analysen der aktuellen Situation noch die Progno-

sen hinsichtlich der zukünftigen Beschäftigungsoptionen hinreichend gestützt. Aus diesem Grund wird hier einleitend auf die Spezifika des deutschen Dritten Sektors eingegangen – zuerst mittels eines „Außenvergleichs“ aus der internationalen Perspektive und anschließend durch die Darstellung einiger zentraler Besonderheiten, die sich aus einem nationalstaatlichen „Sektoren-Vergleich“ ergeben.

#### 4.1.1 Besonderheiten in internationaler Perspektive

Zur Analyse der deutschen Spezifika bieten sich Befunde des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Project an, da diese Forschungen von Beginn an international ausgelegt waren. In der zweiten Phase dieses Projektes, aus der international vergleichbare Daten für das Jahr 1995 hervorgingen, konnten insgesamt Angaben aus über 20 Staaten berücksichtigt werden (vgl. Salamon/Anheier u.a. 1999, S. 11ff.). Aus der gemeinsamen Auswertung und vor allem aus dem Vergleich dieser jeweils nationalstaatlich ermittelten Daten, die auf weitgehend synchronisierten Definitionen und Vorgehensweisen basieren, lassen sich einerseits Aussagen im internationalen Maßstab und andererseits Befunde zur Charakterisierung der Sachlage in Deutschland gewinnen. Insgesamt lässt sich – auch für Europa<sup>44</sup> – feststellen, dass dort ganz unterschiedliche Entwürfe des Dritten Sektors vorzufinden sind, in denen die unterschiedlichen Komponenten (sozialwirtschaftliche, gemeinwirtschaftliche, zivilgesellschaftliche, private Fürsorge etc.) in jeweils spezifischer Art und Weise betont werden (vgl. Anheier 2001, S. 63f.).

Im Vergleich der nationalstaatlichen Rahmenbedingungen und der jeweiligen quantitativen Dimensionen ist ein Zusammenhang zwischen der Entwicklung des Dritten Sektors und der Staatstätigkeit zu identifizieren. „International vergleichend zeigt sich, dass der Dritte Sektor in seiner arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Bedeutung in jenen Ländern am größten ist, in denen sich eine enge Kooperation zwischen Staat und Drittem Sektor entwickelt hat“ (Priller/Zimmer 2000, S. 306).<sup>45</sup> Vor diesem Hintergrund, der in abstrakter Weise gewissermaßen auf einen bestimmenden Entwicklungsfaktor des Dritten Sektors (Kooperation mit staatlichen Agenturen) verweist, lassen sich aus dem internationalen Vergleich vier Regimetypen differenzieren, denen jeweils spezifische Entwicklungsmodelle des Dritten Sektors entsprechen (vgl. Abb. 4-1). Diese vier Typen entstehen, indem einerseits die Höhe der staatlichen Sozialausgaben und andererseits die Größe bzw. der Einfluss des Dritten Sektors miteinander in Verbindung gebracht werden. Wenn für beide Variablen jeweils

---

44 „Der Dritte Sektor hat in den Ländern der Europäischen Union stark an Bedeutung gewonnen, und dies sowohl in wirtschaftlicher als auch politischer Hinsicht“ (Anheier 2001, S. 57).

45 „Der Dritte Sektor in Deutschland entspricht seiner Größe nach dem internationalen Durchschnitt, der Sektor ist aber kleiner als in einer Reihe europäischer Länder und in den USA“ (Priller/Zimmer 2001c, S. 20).

zwei mögliche Ausprägungen angenommen werden, entsteht eine Vierfeldertafel, mit der sich die Regimetypen anhand der beschriebenen Merkmale unterscheiden lassen:

- Sind die staatlichen Sozialausgaben – im Vergleich – als niedrig zu bezeichnen und ist gleichzeitig eine geringe Größe des Dritten Sektors zu konstatieren, dann wird von einem „etatistischen“ System gesprochen. Als Beispiel für diesen Regimetyp kann etwa Japan angeführt werden.
- Ist bei einem relativ niedrigen Niveau der staatlichen Sozialausgaben die Größe bzw. der Einfluss des Dritten Sektors dennoch vergleichsweise groß – wie etwa in den USA oder in Großbritannien –, dann ist von einem „liberalen“ System die Rede.
- Von einem „sozialdemokratischen“ Regimetyp – wie beispielsweise in Schweden oder Italien – wird dann geredet, wenn die staatlichen Sozialausgaben relativ hoch sind, die Bedeutung des Dritten Sektors allerdings eher gering ausfällt.
- Der vierte Fall, der sich durch hohe staatliche Sozialausgaben und durch eine große Bedeutung des Dritten Sektors auszeichnet, wird als „korporatistisches“ System bezeichnet. Als Beispiel für diesen Regimetyp kann neben Frankreich auch Deutschland angesehen werden.

Abb. 4-1: Regimetypen bzw. Entwicklungsmodelle des Dritten Sektors

		Größe/Einfluss des Dritten Sektors	
		Gering	Groß
Staatliche Sozialausgaben	Niedrig	Etatistisch (Japan)	Liberal (USA, Großbritannien)
	Hoch	Sozialdemokratisch (Schweden, Italien)	Korporatistisch (BRD, Frankreich)

Quelle: Salamon/Anheier (1998)

Diese Kategorisierung und die Einordnung der Länder in diese Matrix weist für Deutschland auf ein besonderes Entwicklungsmodell, das auf eine bestimmte theoretische Perspektive Bezug nimmt, die die Verflechtungsbeziehungen zwischen zwei Sektoren – dem hier als Dritten Sektor bezeichneten und dem Staatssektor – betont und analysiert. Der korporatistische Regimetyp zeichnet sich im Kern durch enge, stabile und vor allem institutionalisierte Beziehungsmuster zwischen staatlichen und verbandlichen Akteuren aus, die als ein Tauschverhältnis interpretiert werden können, in dem beide Seiten jeweils spezifische Leistungen zu beiderseitigem Vorteil einbringen. Die Verbände werden sowohl an der – eher informellen – Entscheidungsfindung im politischen Raum als auch an der Durchsetzung politischer Programme bzw. bei der Verausgabung der staatlichen monetären Ressourcen – ausgerichtet am Leitprinzip der Subsidiarität<sup>46</sup> – beteiligt,<sup>47</sup> während die Verbän-

46 Für die weitaus größten Organisationen des deutschen Dritten Sektors lässt sich – stellvertretend feststellen: „Dass es zu dieser neokorporatistischen Verflechtung von Wohlfahrtsverbänden und staatlichen

de ihre Fachkompetenz einbringen, staatliche Stellen hinsichtlich der Verwirklichung von Programmen entlasten und somit zur Steuerung hochkomplexer und -differenzierter Gesellschaften beitragen.<sup>48</sup>

Diese besonderen tradierten Beziehungsmuster zwischen dem staatlichen Sektor und den Verbänden des Dritten Sektors haben in Deutschland zu Entwicklungen geführt, ohne die die aktuelle Lage der Sphäre zwischen Markt und Staat nicht verstanden werden kann. Der gegenwärtige Stand und das spezifische Niveau des Dritten Sektors in Deutschland ist vor allem vor dem Hintergrund der Herausbildung von drei Grundprinzipien in den vergangenen 200 Jahren zu verstehen (vgl. Priller/Zimmer 2001c, S. 14):

- den Grundsätzen der Selbstverwaltung (eigenständige Aufgabenwahrnehmung durch Bürger),
- der Subsidiarität (Vorrang von privaten Nonprofit-Organisationen gegenüber staatlicher Intervention) und
- der Gemeinwirtschaft (kein Formalziel der individuellen Gewinn- oder Vermögensmaximierung).

In der Literatur wird hauptsächlich auf das Leitprinzip der Subsidiarität verwiesen, wenn die Expansion des Dritten Sektors bzw. die Gleichzeitigkeit des Ausbaus von deutschem Sozialstaat und Drittem Sektor erklärt werden soll. Die Anwendung des Subsidiaritätsprinzips<sup>49</sup> in einigen staatlichen Aufgabenbereichen hatte bzw. hat in direkter Weise Auswirkungen auf die innere Struktur des deutschen Dritten Sektors. „Die restriktive Interpretation des Subsidiaritätsprinzips hat eine Zweiteilung des Dritten Sektors in Deutschland zur Folge. Vor allem im Hinblick auf die Ressourcenausstattung, aber auch bezogen auf den Input an ehrenamtlicher Arbeit lässt sich unterscheiden zwischen den vergleichsweise staatsnah organisierten und hoch professionalisierten Bereichen Gesundheitswesen und soziale Dienste und den verhältnismäßig staatsfernen sowie stärker von ehrenamtlicher Arbeit geprägten Tätigkeitsfeldern von Nonprofit-Organisationen, insbesondere Freizeit und Sport“ (Pril-

---

Stellen ... kam, ist insbesondere dem Subsidiaritätsprinzip geschuldet.... Ohne dieses Verständnis in seiner bundesdeutschen Variante hätte die Verbändewohlfahrt weder ihr rein zahlenmäßiges Wachstum erreicht noch den Grad an politischen Einfluss gewonnen, wie es nach dem Zweiten Weltkrieg der Fall war“ (Lange 2001a, S. 18). Dementsprechend formuliert Anheier (1999, S. 154): „Das Subsidiaritätsprinzip und nicht das Freiwilligkeitsprinzip bilden das ökonomische Rückgrat des deutschen Nonprofit-Sektors.“

47 Die gesetzliche Rahmung, die den Organisationen des Dritten Sektors ihre Handlungsmöglichkeiten eröffnet, ist nach wie vor auf zwei Grundprinzipien aufgebaut: einerseits auf dem vom Staat zu beurteilenden Nutzen für die Gemeinschaft, der allerdings allzu oft unter der Nutzenperspektive für die staatliche Verwaltung interpretiert wird, und andererseits auf der vom Staat auszuübenden Kontrolle (vgl. Strachwitz 1999, S. 27).

48 Zur besonderen Perspektive des (Neo)Korporatismus vgl. u.a. Backhaus-Maul (2000); Gerlinger (2002); Lange (2001a); Offe (1984); Streek/Schmitter (1996).

49 Zur Erläuterung und theoretischen Einordnung des Subsidiaritätsprinzips vgl. u.a. Heinze/Olk (1984); Nell-Breuning (1976); Sachße (1994; 1998).

ler/Zimmer 2001c, S. 24).<sup>50</sup> Im internationalen Vergleich ist die Dominanz der Bereiche „Soziale Dienste“ und „Gesundheitswesen“ im deutschen Dritten Sektor auffällig (vgl. Anheier 1999, S. 149; Betzelt/Bauer 2000, S. 12; vgl. zu den Daten Kap. 4.3). Für beide Bereiche liegt der Anteil der Beschäftigten – in Relation zu den Beschäftigtenzahlen der gesamten Sektors – sowohl deutlich über dem westeuropäischen Durchschnitt (mit 11,8 bzw. 8,7 Prozentpunkten) als auch (mit 20,5 bzw. 11 Prozentpunkten) klar über dem Durchschnitt aller 22 untersuchten Länder (vgl. Priller/Zimmer 2001c, S. 25).

#### 4.1.2 Besonderheiten im Sektoren-Vergleich

Neben der Herausstellung einiger Besonderheiten des deutschen Dritten Sektors im internationalen Vergleich weist auch die Gegenüberstellung der Sektoren im nationalen Maßstab auf einige Spezifika, die es bei den weiteren Analysen zu beachten gilt. Hier zeigen sich, zusätzlich zu den bereits beschriebenen Differenzen, die zur Definition und Abgrenzung des Dritten Sektors geführt haben (vgl. Kap. 3.3), beispielsweise Unterschiede hinsichtlich der Art und Weise der Güter- und Dienstleistungsproduktion bzw. der Bedarfsdeckung, der Wertigkeit verschiedener sozio-ökonomischer Rationalitäten oder mit Blick auf die Finanzierung (vgl. Finis Sieglar 1997). Da in diesem Forschungsprojekt in erster Linie die Beschäftigung im Dritten Sektor und die beschäftigungspolitischen Entwicklungschancen und -potenziale im Vordergrund stehen, müssen an dieser Stelle zunächst die heterogenen Personalstrukturen in dem Bereich des Dritten Sektors thematisiert werden, die auch als Folge und/oder Ausdruck der eben aufgezählten Spezifika bzw. des oben beschriebenen korporatistischen Entwicklungsmodells verstanden werden können.

Der Blick auf die Strukturen bzw. Statusgruppen der Beschäftigten ist damit nicht nur ein geeigneter Indikator zur Bestimmung der Größe und volkswirtschaftlichen Bedeutung des Sektors, sondern bietet auch Hinweise auf interne Verschiebungstendenzen und allgemeine Entwicklungen – etwa hinsichtlich der Professionalisierung oder Verberuflichung eines Arbeitsfeldes. In einem zweiten Schritt wird die eher analytische Darstellung der Beschäftigtenstruktur anschließend durch einige zentrale empirische Belege zur quantitativen Dimension ergänzt. Dadurch wird auf der Basis vorhandener empirischer Studien und ausgehend vom Vergleich der verschiedenen Sektoren – wobei hauptsächlich der Marktsektor als Referenzbereich dient – in groben Zügen ein Gesamtbild der Beschäftigtenstruktur im deutschen Dritten Sektor entstehen.

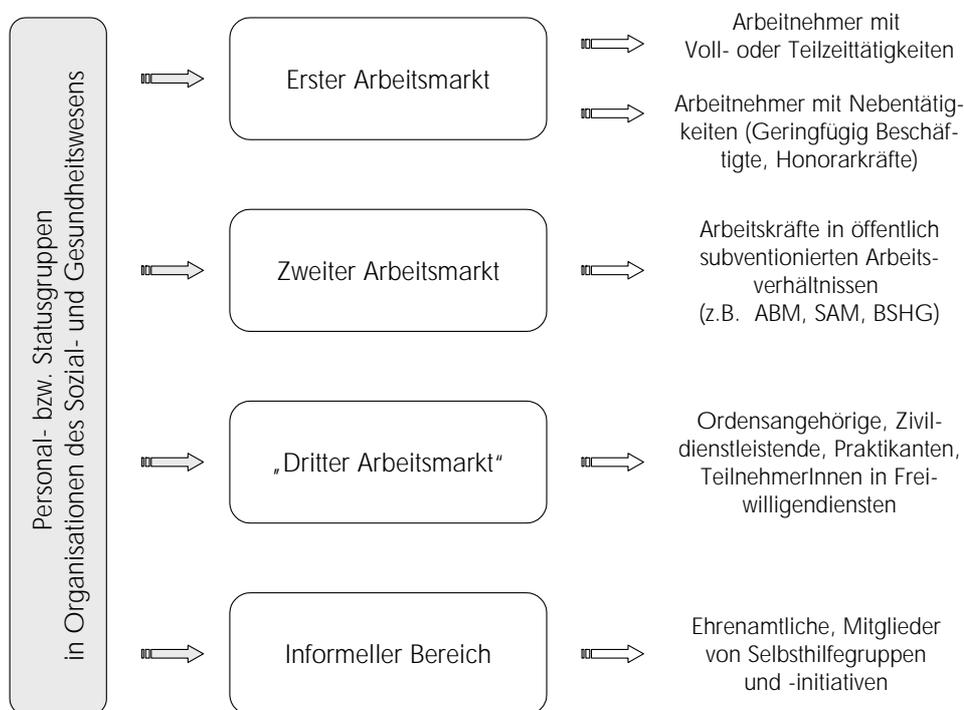
---

50 In Deutschland existieren enge Kooperationsbeziehungen zwischen Staat und Drittem Sektor vorrangig nur in den Bereichen Soziale Dienste und Gesundheit, nicht aber auf anderen Gebieten wie etwa dem Bildungswesen oder der Kultur (vgl. Priller/Zimmer 2000, S. 310).

## Die heterogene Beschäftigtenstruktur des Dritten Sektors

Im Bereich des Dritten Sektors findet sich zwischen den beiden Polen der „professionalisierten Dienstleistungserbringung“ auf der einen Seite und dem „ehrenamtlichen, bürgerschaftlichen bzw. freiwilligen Engagement“ auf der anderen Seite eine nahezu verwirrende Vielzahl von Statusgruppen und Dienstverhältnissen, unter denen das Ehrenamt, der Zivildienst und die Freiwilligendienste nur jeweils eine Spielart bilden (vgl. Rauschenbach/Schilling 1995). Die Vielfalt der Beschäftigungsformen ist ein Charakteristikum der Organisationen im Dritten Sektor (vgl. Priller/Zimmer 2000, S. 311). Einen ersten Eindruck über das komplexe In- und Miteinander verschiedener Gruppen vermittelt die folgende Abb. 4-2, die eine Kategorisierung des Personals – hier ausdrücklich in Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens – darstellt.

Abb. 4-2: Personalgruppen im Sozial- und Gesundheitswesen



In Anlehnung an Goll (1991)

Differenziert wird zwischen drei verschiedenen Typen von Arbeitsmärkten dem sogenannten „Ersten“, „Zweiten“ und „Dritten“ Arbeitsmarkt<sup>51</sup> sowie dem „Informellen Bereich“, dem hauptsächlich Formen gemeinwohlorientierten Engagements zugerechnet werden (vgl. u.a. Teichert 1993). Den einzelnen Sphären sind – nach dem Kriterium des Vertragsverhältnis-

51 In dem Feld der Sozialen Arbeit existiert – wie in keinem anderen Beschäftigungssegment – eine „Art ‚dritter Arbeitsmarkt‘ in Form von Zivildienstleistenden, Angehörigen des Freiwilligen Sozialen Jahres, PraktikantInnen und Ehrenamtlichen. Dieses außertarifliche Betätigungsfeld im Horizont der sozialen Berufe verweist darauf, dass der Bedarf an Menschen mit Zeit, Können und sozialem Engagement offenbar weitaus größer ist als es der derzeit tariflich regulierte Arbeitsmarkt für soziale Berufe erwarten lässt“ (Rauschenbach 1996, S. 523).

ses und ohne Anspruch auf Vollzähligkeit – wiederum verschiedene, jeweils zentrale Mitarbeitergruppen zugeordnet. Das Nebeneinander von vielfältig qualifizierten Berufsgruppen, von professionellen Fachkräften<sup>52</sup>, angelernten Personalgruppen und ehrenamtlich arbeitenden Laienkräften hat Auswirkungen auf das „gesellschaftliche Image“ sowie auf die Anerkennung der Arbeit in diesem Sektor insgesamt und der fachlich ausgebildeten Personalgruppen als Professionen, für die vielfach sowohl ein exklusives Berufswissen, ein „Arbeitsfeld-Monopol“ als auch ein relativ großer Entscheidungsspielraum kaum zu identifizieren ist (vgl. Kähler 1999, S. 156f.).<sup>53</sup>

Anhand dieser groben Kategorisierung lassen sich zugleich Substitutionsprozesse zwischen einzelnen Personalgruppen in ihrer möglichen Arbeitsmarktrelevanz aufzeigen. Wechselseitige Verschiebungen zwischen einzelnen Statusgruppen haben dabei im Sozial- und Gesundheitswesen eine lange Tradition – etwa mit Blick auf Übergänge zwischen dem informellen Bereich und dem Ersten Arbeitsmarkt: So gelten ehrenamtliche Mitarbeiter und MitarbeiterInnen als Pioniere sozialer Arbeit, die seit der Weimarer Republik wesentlich zum Aufstieg des hauptberuflichen Personals beigetragen haben (vgl. Pankoke 1988; Rauschenbach/Sachße/Olk 1995). Auch mit Blick auf die Bundesrepublik sind im Zuge der Expansion und Ausdifferenzierung des Sozial- und Gesundheitswesens viele Angebote und Dienste zunächst von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen als Reaktion auf gewandelte Bedarfslagen entwickelt und – nicht zuletzt aufgrund der steigenden fachlichen Anforderungen – zum Teil in hauptberufliche Tätigkeiten umgewandelt worden. Als zweites Exempel für Korrespondenzen zwischen einzelnen Arbeitsmärkten bzw. für gesellschaftlich bedingte Transformationsprozesse mit arbeitsplatzschaffender Wirkung lässt sich – beispielsweise – der Bedeutungsverlust der Ordensangehörigen heranziehen, deren Zahl seit den 1960er-Jahren drastisch zurückgegangen ist.<sup>54</sup>

---

52 Professionalisierung beschreibt keine besonders eindeutig und stringent verlaufende Entwicklung sondern deutet eher auf einen widersprüchlichen Prozess hin. So wird dieser beispielsweise für den Bereich der Sozialen Arbeit folgendermaßen charakterisiert: „Der geschichtliche Verlauf erscheint komplex, teilweise widersprüchlich und nicht ohne Überraschungen: Abschied vom ‚reinen‘ Frauenberuf (unter Beibehaltung eines hohen Frauenanteils), verbandliche Organisation der Berufsangehörigen (bei durchweg niedriger Organisationsquote), Verlagerung der beruflichen Qualifikationen von administrativen, juristischen, sozialmedizinischen und wirtschaftswissenschaftlichen auf pädagogische, psychologische und sozialwissenschaftliche Gebiete, Abstoßungs- und (neuerliche) Kooperationsprozesse zwischen beruflicher und ‚ehrenamtlicher‘ sozialer Arbeit, Verlängerung und Anhebung der Ausbildung auf der Ebene der Hochschule (und Kritik an dieser Entwicklung vor allem seitens der öffentlichen und freien Träger der Wohlfahrtspflege)“ (Biermann 1992, S. 254).

53 Insbesondere die Gruppe der SozialarbeiterInnen und -pädagogInnen erleben – vornehmlich im Bereich der Sozialen Arbeit – in ihren Einsatzfeldern eine besondere Nähe zu vielen anderen Berufen und Status- und Personalgruppen. „Sie erfahren eine besondere Ausprägung dadurch, dass Soziale Arbeit angesiedelt ist zwischen Laienkompetenz und – höhere Qualifikationen und stärkere Spezialisierungen voraussetzende – Fertigkeiten von Professionen“ (Kähler 1999, S. 159).

54 Diese Entwicklung lässt sich am Beispiel des Deutschen Caritasverbandes (DCV) eindrucksvoll verdeutlichen: So betrug die Zahl der Ordensangehörigen in den Einrichtungen der Caritas im Jahr 1999 rund 12.300. Sie bildeten mit einem Anteil von 2,6% nur noch eine Minderheit unter den hauptberuflichen MitarbeiterInnen; 1950 waren es dagegen (bezogen auf Westdeutschland) noch rund 60.500, die ei-

## Quantitative Besonderheiten des Dritten Sektors

Das Besondere des Dritten Sektors offenbart sich auch, wenn die quantitativen Dimensionen der Sektoren miteinander verglichen werden. Hinsichtlich der MitarbeiterInnen zeigt sich zuallererst eine Differenz mit Blick auf die ehrenamtlich bzw. freiwillig Tätigen. Der Dritte Sektor zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass dort die Ehrenamtlichen/Freiwilligen in einem nicht unerheblichen Ausmaß und in einem deutlich stärkeren Anteil als in den anderen Sektoren an der Leistungserbringung der Organisationen beteiligt sind (vgl. u.a. Beher/Liebig/Rauschenbach 2000; Salamon/Anheier 1999; S. 50f.).<sup>55</sup> Bezogen auf die beruflich Beschäftigten werden in den empirisch fundierten Studien, die die Beschäftigungssituation in Deutschland insgesamt ins Blickfeld holen, die folgenden Feststellungen für den Dritten Sektor getroffen. Dabei findet hier der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt, der Teilzeitbeschäftigten, der Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen und der Beschäftigten mit öffentlicher Förderung Beachtung.

- **Zum Frauenanteil:** Der Nonprofit- bzw. der Dritte Sektor hat gegenüber den anderen Sektoren den höchsten Frauenanteil (vgl. Anheier 1999, S. 149ff.). Eine Analyse des IAB-Betriebspanels verdeutlicht: „Mit 72% liegt der Frauenanteil in Drittsektorbetrieben markant über dem Gesamtdurchschnitt“ (Bellmann/Dathe/Kistler 2002, S. 3), der sich auf 43% beläuft.
- **Zur Teilzeitarbeit:** Der Nonprofit- bzw. der Dritte Sektor hat gegenüber den anderen Sektoren den höchsten Anteil an Teilzeitarbeit (vgl. Anheier 1999, S. 149ff.). Ca. ein Viertel der Beschäftigten arbeiten als Teilzeitkräfte (vgl. Priller/Zimmer 2000, S. 311; Rückert-John 2000, S. 39). Gegenüber dieser Angabe aus dem Johns-Hopkins-Projekt weist die Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels – fünf Jahre später – unverkennbar höhere Prozentanteile für den Dritten Sektor aus: „In Westdeutschland (41%) und in Ostdeutschland (39%) ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in Drittsektorbetrieben deutlich höher als im Durchschnitt aller Betriebe (21% bzw. 16%)“ (Bellmann/Dathe/Kistler 2002, S. 3). Dabei gilt es zu beachten, dass – wie in der gesamten beruflichen Arbeitswelt – auch im Dritten Sektor Frauen häufiger auf Teilzeitbasis arbeiten als Männer (vgl. Betzelt/Bauer 2000, S. 35).
- **Zur Befristung:** „Erheblich größer als in der Gesamtwirtschaft (16% bzw. 5% [in West- bzw. Ostdeutschland d.V.]) ist mit 40% bzw. 10% der Anteil der befristet Beschäftigten“ (Bellmann/Dathe/Kistler 2002, S. 3).<sup>56</sup>

---

nen Anteil von 57% an den damaligen 106.058 hauptamtlichen MitarbeiterInnen stellten (vgl. Bühler 1994).

55 So zeigt sich auch durch die Daten des „Freiwilligensurveys“, dass die freiwilligen, ehrenamtlichen Tätigkeiten im Bereich des Dritten Sektors und mit deutlichem Abstand am häufigsten – zu 43% – im (Organisations-)Rahmen von Vereinen stattfinden (vgl. Rosenblatt 2000, S. 72).

56 „Die liegt vor allem an den vielen Beschäftigungsverhältnissen im Dritten Sektor, die wegen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einer Befristung unterliegen.... Es geht also hier [insbesondere für Ostdeutschland d.V.] genaugenommen nicht nur um den Dritten Sektor als solchen, sondern auch um seine (vor allem über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vermittelte) Schnittstelle zum (zumindest mitfinan-

- **Zur öffentlichen Förderung:** Der Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeit mit Lohnkostenzuschüssen, Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturanpassungsmaßnahmen (ABM oder SAM) öffentlich gefördert wird, ist – z.T. bereits durch die Antragsbedingungen vorherbestimmt – im Bereich des Dritten Sektors besonders hoch (vgl. Dathe/Kistler 2002, S. 60ff.).

Zusammenfassend lässt sich mit Blick auf die beruflich Tätigen auf der Grundlage des Sektoren-Vergleichs formulieren, dass im Dritten Sektor der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten deutlich höher als in den anderen Sektoren liegt und „dass der Dritte Sektor im Vergleich zur Gesamtwirtschaft einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Teilzeitarbeit und ‚atypischen‘ Beschäftigungsverhältnissen (wie z.B. Honorartätigkeit, geringfügige und kurzzeitige Beschäftigung) aufweist, die jedoch in Abhängigkeit vom Organisationsbereich erheblich variieren. Die Entwicklungstrends im Dritten Sektor lassen erkennen, dass der Abbau der sozial gesicherten Vollzeitbeschäftigung in den Organisationen mit einer Zunahme flexibler, sozial schwach abgesicherter Arbeitsverhältnisse einhergeht“ (Rückert-John 2000, S. 17).<sup>57</sup>

## 4.2 Quantitäten und Strukturen des deutschen Dritten Sektors

Zu der Anzahl der Beschäftigten des deutschen Dritten Sektors sind – je nach statistischer Grundlage und Erhebungszeitpunkt – unterschiedliche Aussagen zu erhalten. Insgesamt ist allerdings davon auszugehen, dass etwa zwischen 1,8 und 2,1 Mio. Personen in den Organisationen dieses Sektors beruflich tätig sind. Bezogen auf drei Datenquellen, auf die in

---

zierenden) Staat – insbesondere zur staatlichen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik“ (Bellmann/Dathe/Kistler 2002, S. 3).

- 57 Im Dritten Sektor erodiert das „klassische Erwerbsarbeitsregime mit seinem normativen Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses“ (Rückert-John 2000, S. 17). Unter dem „Normalarbeitsverhältnis“ ist allgemein und in knapper Form formuliert „ein auf Dauer angelegtes, tarif- und sozialversicherungsrechtlich reguliertes Vollzeitarbeitsverhältnis“ (Dingeldey/Gottschall 2001, S. 32; vgl. auch Bonß 2000, S. 338) zu verstehen. Auch zurzeit „ist das Normalarbeitsverhältnis noch in vielerlei Hinsicht prägend – wenngleich seine mittelfristige Zukunft immer fragwürdiger wird. Das Normalarbeitsverhältnis bestimmte die Erwerbswirklichkeit ebenso wie die wissenschaftliche Reflexion darüber.“ Bereits am Ende des 19. Jahrhunderts „waren zwei von drei Erwerbstätigen als Arbeiter(in), Angestellte(r) oder Beamte(r) abhängig beschäftigt. Der Anteil dieser Lohn- oder Gehaltsabhängigen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen liegt mittlerweile seit 25 Jahren – sogar mit leicht wachsender Tendenz und trotz der viel zitierten ‚neuen Selbständigen‘ – bei etwa neun Zehnteln.“ (Pries 1998, S. 159 und 160). Andererseits ist auch deutlich, dass eine sukzessive Abkehr von dem oben definierten Normalarbeitsverhältnis zu beobachten ist. Dabei geht es „um erst ansatzweise erkennbare Veränderungen, deren Ausmaß oft übertrieben wird, aber doch um einen bemerkbaren Wandel: Während 1970 die Relation zwischen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einerseits und der Summe der Teil- und Kurzezeitbeschäftigten, der befristet und geringfügig Beschäftigten etwa 5:1 betrug, verschob sie sich bis 1996 auf 2:1“ (Kocka 2001, S. 13). Damit wird deutlich, dass die Erwerbsbiographien offensichtlich uneinheitlicher werden. Dieser Trend stellt „sich um so turbulenter dar, je größer der betrachtete Zeitraum wird“ (Bonß 2000, S. 340). Dies bedeutet, dass einerseits der Zwang zu einer flexiblen Verwertung der eigenen Arbeitskraft wächst, aber andererseits dadurch eine langfristige Arbeitsmarktorientierung erhalten bleiben kann.

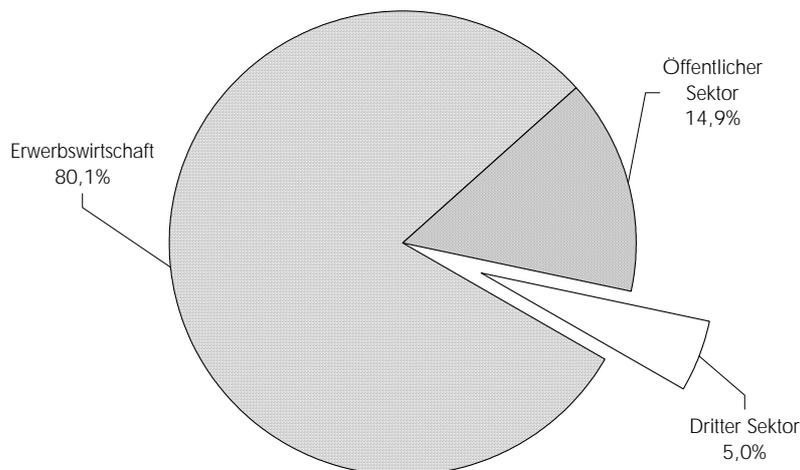
diesem Bericht hauptsächlich Bezug genommen wird lassen sich die folgenden Aussagen finden:

1. Orientiert an den groben Klassifikationen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung und der Systematik der Wirtschaftsklassen der Bundesanstalt für Arbeit errechnet Klös (Stand Ende Juni 1997) für den Nonprofit-Sektor, der hier sowohl Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen als auch Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte einschließt – eine Summe von ca. 5,3 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Ohne die Beschäftigten der Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen sowie ohne die Kategorie „Private Haushalte“ ergibt sich ein Beschäftigtenvolumen von ca. 1,8 Mio., die von Klös dem „Nonprofit-Sektor im engeren Sinne“ zugerechnet werden (vgl. Klös 1998, S. 39ff.). In einer langfristigen Perspektive sind die Beschäftigungsgewinne diesem definierten „Nonprofit-Sektor im engeren Sinne“ zuzurechnen: In einem Zeitraum von 21 Jahren (zwischen 1976 und 1997) ist hier von einer Steigerung um fast 110% auszugehen.<sup>58</sup> Innerhalb dieser Kategorie kann allerdings nicht von einer homogenen Beschäftigungsentwicklung gesprochen werden.
2. Hochgerechnet (Stand 2000) ergeben sich – auf der Datengrundlage des IAB-Betriebspanels – zur Kennzeichnung des Dritten Sektors Zahlen von 76.000 Betrieben und 1,9 Mio. Erwerbstätigen – was einem Anteil von 5,7% aller Beschäftigten entspricht (vgl. Bellmann/Dathe/Kistler 2002, S. 2).
3. Nach den Daten des Johns-Hopkins-Projekts arbeiten im Nonprofit-Sektor der Bundesrepublik Deutschland (Stand 1995) ca. 2,1 Mio. Menschen. Umgerechnet entspricht dies einer Beschäftigung von ca. 1,44 Mio. Vollzeitäquivalenten. Deren Anteil an der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung beträgt 4,93% (vgl. Abb. 4-3).

---

58 Dieser ausgewiesene Beschäftigungszuwachs entspricht etwa demjenigen, der sich aufgrund der Daten des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project errechnen lässt.

Abb. 4-3: Vergleich der Beschäftigtenzahlen unterschiedlicher gesellschaftlicher Sektoren (1995; in %)



Quelle: Priller/Zimmer (1999); Datenbasis: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Project, eigene Berechnungen

Auf der Grundlage der empirischen Studien lassen sich neben den Gesamtangaben zu den Beschäftigten weitere Strukturbedingungen – hinsichtlich der Rechtsform, der Anzahl der Organisationen, der Ehrenamtlichen, der (Geld-, Zeit- und Sach-)Ressourcen, des Alters der Beschäftigten – des deutschen Dritten Sektor aufzeigen:

- Mit Blick auf die Rechtsform der Organisationen wird der Dritte Sektor in Deutschland (mit 80%) von eingetragenen Vereinen geprägt (vgl. Priller/Zimmer 2000, S. 310).
- Zum Dritten Sektor in Deutschland lassen sich ca. 416.600 Organisationen zählen, denen ca. 41,2 Mio. Menschen als (Vereins)Mitglieder zuzurechnen sind (vgl. Priller/Zimmer 2001, S. 20).
- Im Dritten Sektor sind etwa 17 Mio. ehrenamtlich bzw. freiwillig engagierte Menschen regelmäßig tätig (Stand 1996) (vgl. Priller/Zimmer 2001c, S. 20).
- Die Gesamtausgaben des Nonprofit-Sektors in Deutschland betragen (Stand 1995) ca. 69,23 Mrd. Euro, was einem Anteil von 3,9% am Bruttosozialprodukt entspricht (vgl. Priller/Zimmer 2001c, S. 16).
- „Öffentliche Mittel und nicht Spenden und Ehrenamtlichkeit bilden die Hauptressource des deutschen Nonprofit-Sektors“ (Anheier 1999, S. 155).
- „Die häufigste Altersgruppe der NPO-MitarbeiterInnen sind die 31- bis 40-Jährigen (38%). 17% des Personals sind jünger als 31 Jahre, 18% älter als 50 Jahre“ (Betzelt/Bauer 2000, S. 44).

Wie in den vorstehenden Ausführungen und den ersten Kapiteln bereits mehrfach angedeutet, setzt sich der deutsche Dritte Sektor aus zwei Regionen zusammen, die – insbesondere hinsichtlich ihrer Beschäftigten- und Finanzierungsstruktur – zwei unterschiedliche „Gesichter“ besitzen. Obwohl der ostdeutsche Nonprofit-Sektor, der mittlerweile weitgehend ein Spiegelbild des westdeutschen geworden ist – allerdings nur einen geringen An-

teil des gesamten deutschen Sektors darstellt (ca. 20%) –, hat die spezifische Situation in Ostdeutschland dennoch bestimmte Aspekte der Struktur, der Arbeitsweise und der Finanzierung der deutschen Nonprofit-Szene insgesamt beeinflusst. So hat in den neuen Bundesländern etwa – im Zeitraum zwischen 1990 und 1995 – „das verstärkte Setzen auf den Staat in den Bereichen Gesundheitswesen, Bildung und Kultur – als Nachwirkung paternalistischer Strukturen aus der sozialistischen Ära – ... die Entwicklung in diesen Bereichen für den deutschen Nonprofit-Sektor insgesamt verlangsamt“ (vgl. Priller/Zimmer 2001d, S. 38).

Die im Vergleich zum Westen häufiger initiierten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik als Folge der erheblich höheren Arbeitslosigkeit wirken sich auf den Dritten Sektor in Ostdeutschland aus: Der Dritte Sektor ist „wesentlich anfälliger für die Auswirkungen von entsprechenden Gesetzesänderungen und für die starken Schwankungen bei der Vergabe der Fördermittel in diesem Bereich“ (Betzelt/Bauer 2000, S. 40). Dies zieht in den Zeiten, in denen aufgrund prekärer Lagen der öffentlichen Haushalte aller föderalen Ebenen sämtliche öffentlichen Förderungen auf dem Prüfstand stehen, Effekte für die Organisationen des Dritten Sektors nach sich: „Während in den östlichen Bundesländern fast die Hälfte der befragten Organisationen (49 Prozent) von finanziellen Problemen betroffen ist, waren es in den alten Bundesländern mit gut einem Drittel (35 Prozent) deutlich weniger“ (Priller/Zimmer 2000, S. 318).<sup>59</sup>

Auch beispielsweise hinsichtlich des Frauenanteils an den Beschäftigten sind deutliche Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland auszumachen. Grundsätzlich lässt sich – auf der Basis der Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels – feststellen, dass der Frauenanteil an den Beschäftigten des Dritten Sektors in Westdeutschland mit 73% deutlich höher als in Ostdeutschland (65%) ist. Auch bezüglich einiger Detailanalysen ist in diesem Zusammenhang dieser Unterschied zu erkennen (vgl. Bellmann/Dathe/Kistler 2002, S. 3). So liegt der Frauenanteil ...

- an den Teilzeitbeschäftigten des Dritten Sektors in Westdeutschland mit 84% oberhalb des Anteils in Ostdeutschland (79%).
- an den befristet Beschäftigten des Dritten Sektors in Westdeutschland mit 70% deutlich über dem entsprechenden Anteil in Ostdeutschland (60%).

---

59 Dieser Befund mag auch damit zusammenhängen, dass das freiwillige Engagement in Ostdeutschland insgesamt geringer ausfällt als im Westen und somit finanzielle Ausfälle in geringerem Maße kompensiert werden können. „Der Anteil der ‚freiwillig Engagierten‘ in der Bevölkerung ab 14 Jahren beträgt 28% in den neuen Länder gegenüber 35% in den alten Ländern“ (Gensicke 2000, S. 176). Zu der Situation im Rahmen der Wohlfahrtsverbände vgl. Beher/Liebig/Rauschenbach (2000, S. 73ff.).

### 4.3 Aussagen zu Entwicklungsdynamiken des Sektors

Der deutsche Dritte Sektor hat in den 1990er-Jahren an gesellschaftlicher Bedeutung zugenommen; die Beschäftigung in diesem Sektor hat zugenommen. „Die Expansion ... zwischen 1990 und 1995 war das Ergebnis eines kontinuierlichen Wachstums des Nonprofit-Sektors in den alten Bundesländern, ist aber auch in besonderem Maße auf die Gründung von Nonprofit-Organisationen in den neuen Bundesländern zurückzuführen“ (Priller/Zimmer 2001d, S. 37). Diese Aussage ergibt sich aus den Daten, die im Rahmen des Johns-Hopkins-Projektes für zwei Erhebungszeitpunkte (1990 und 1995) eruiert wurden (vgl. Tab. 4-1).

Tab. 4-1: Beschäftigung im Nonprofit-Sektor (1990 und 1995; Basis: Vollzeitäquivalente)

Bereich	1990 (alte Bundesländer)		1995 (West- u. Ostdeutschl.)		Zuwachs zwischen 1990-1995 (in %)
	Beschäftigte (absolut)	Anteil am NP-Sektor (in %)	Beschäftigte (absolut)	Anteil am NP-Sektor (in %)	
Kultur u. Erholung	64.350	6,3	77.350	5,4	20,2
Bildung u. Forschung	131.450	12,9	168.000	11,7	27,8
Gesundheitswesen	364.100	35,8	441.000	30,6	21,3
Soziale Dienste	328.700	32,3	559.500	38,8	70,2
Umwelt u. Naturschutz	2.500	0,2	12.000	0,8	380,0
Wohnungswesen u. Beschäftigung	60.600	6,0	87.850	6,1	45,0
Bürger- u. Verbraucherinteressen	13.700	1,3	23.700	1,6	73,0
Stiftungen	2.700	0,3	5.400	0,4	100,0
Internationale Aktivitäten	5.100	0,5	9.750	0,7	91,2
Wirtschafts- u. Berufsverbände	44.800	4,4	55.800	3,9	24,6
Insgesamt	1.018.000	100	1.440.850	100	41,5

Quelle: Priller/Zimmer (2001); Datenbasis: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Project; eigene Darstellung

Da es zum ersten Erhebungszeitpunkt im Jahr 1990 aufgrund der dynamischen Veränderungen, die sich während der Umbruchzeit nach der Wiedervereinigung ergaben, nicht möglich war, die Situation in den neuen Bundesländern statistisch zu erfassen, unterscheiden sich die einander gegenübergestellten Gegenstandsbereiche: Während sich die Daten für das Jahr 1990 auf das Gebiet der alten Bundesrepublik beziehen, sind für 1995 Zahlen für Ost- und Westdeutschland erhoben worden. Somit sind insbesondere ein Teil der deutlichen quantitativen Differenzen auf diese Ausweitung des Gegenstandsbereiches zurückzuführen. Es wird davon ausgegangen, dass im Jahr 1995 schätzungsweise 20% des

deutschen Nonprofit-Sektors auf die neuen Bundesländer entfielen (vgl. Priller/Zimmer 1999, S. 19 und 2001, S. 37). Damit wäre allerdings auch für das Gebiet der alten Bundesländer für den Beobachtungszeitraum eine erhebliche absolute Steigerung der Beschäftigungszahlen zu konstatieren.

Aufgrund der internen groben Differenzierung des Dritten Sektors in zehn Unterbereiche bzw. Arbeitsfelder zeigen sich einerseits hinsichtlich der absoluten Beschäftigungszahlen als auch bezüglich der Steigerungsraten erhebliche Unterschiede. So wird deutlich, dass – wie bereits mehrfach formuliert – die Bereiche des Gesundheitswesens und der sozialen Dienste mit Abstand die größten Segmente des Dritten Sektors darstellen. Der gemeinsame Anteil dieser beiden Bereiche hat trotz eines deutlichen Rückgangs des Gesundheitswesens in dem beobachteten Fünfjahres-Zeitraum leicht zugenommen. Während dieser 1990 bei 68,1% lag, ergibt sich für das Jahr 1995 in der Summe ein Anteil von 69,4%. Werden die Steigerungsraten der einzelnen Bereiche separat betrachtet, dann werden erhebliche Differenzen offensichtlich. Insbesondere für einige der eher kleinen Bereiche – wie „Umwelt- und Naturschutz“, „Stiftungen“ oder „internationale Aktivitäten“ – wurden die höchsten Zuwächse festgestellt.<sup>60</sup>

Diese Gesamtanalysen zum Dritten Sektor und seinen Segmenten können – wie bereits im Kapitel 2 aufgezeigt – durch Daten der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) ergänzt werden. Diese erlauben insbesondere für die beiden größten Segmente und für die größten Arbeitgeber des Dritten Sektors eine weitere Unterteilung. In den folgenden beiden Tabellen (Tab. 4-2 und Tab. 4-3) sind einerseits die langfristigen Entwicklungen (1970 bis 1993) der Beschäftigtenzahlen für die einzelnen wohlfahrtsverbandlichen Arbeitsgebieten in der alten Bundesrepublik nachgezeichnet und andererseits – für Gesamtdeutschland von 1993 bis 2000 – die Verschiebungen zwischen den Arbeitsfeldern angegeben. Zu beachten ist hierbei, dass nun – im Gegensatz zu der letzten Tabelle – die absoluten Beschäftigtenzahlen Berücksichtigung finden und keine Umrechnung auf Vollzeitfälle erfolgt.<sup>61</sup>

---

60 Eine Bewertung der vereinzelt sehr hohen Steigerungsraten muss allerdings nicht nur unterschiedlichen Gegenstandsbereiche der beiden Erhebungen sondern auch die verschiedenen jeweils vorhandenen Ausgangsniveaus berücksichtigen. An den beiden Extremen beispielhaft ausgeführt bedeutet dies: Der Zuwachs von 380% im Bereich des Umwelt- und Naturschutzes ergibt sich aus einer Zunahme der in Vollzeitäquivalenten ausgedrückten Beschäftigung von insgesamt ca. 9.500 Vollzeit-Arbeitsplätzen. Während in dem 1995 größten Bereich der sozialen Dienste ein wesentlich geringerer Zuwachs um 70,2% mit einem Wachstum um über 230.000 Vollzeit-Arbeitsplätzen verbunden ist.

61 Außerdem muss diesen Selbstangaben der Wohlfahrtsverbände mit einigen Vorbehalten begegnet werden. Insbesondere ältere Daten einzelner Verbände sind nicht immer als vollständig zuverlässig zu bezeichnen.

Tab. 4-2: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege (nach Arbeitsfeldern; 1970-2000)

Arbeitsgebiete	Deutschland (West)			Deutschland (gesamt)			
	1970 (abs.)	1993 (abs.)	Veränd. `70:~93 (in %)	1993 (abs.)	1996 (abs.)	2000 (abs.)	Veränd. `96:~00 (in %)
Krankenhaus	153.861	288.025	87,2	300.394	341.798	317.516	-7,1
Jugendhilfe	97.512	169.117	73,4	183.401	231.823	256.732	10,7
Altenhilfe	49.970	166.007	232,2	185.392	217.765	237.577	9,1
Familienhilfe	31.646	59.748	88,8	69.062	85.541	89.447	4,6
Pers. i. bes. Notlag.	24.416	55.046	125,5	67.370	79.415	88.921	12,0
Behindertenhilfe	19.011	110.196	479,6	120.620	152.363	157.711	3,5
A.-, F.-, W.-bildung	12.338	10.322	-16,3	11.166	12.338	16.425	33,1
Insgesamt	381.888	858.461	124,8	937.405	1.121.043	1.164.329	3,9

Quelle: BAGFW (versch. Jahrgänge); eigene Berechnungen

Auf der Basis der für die BAGFW aggregierten wohlfahrtsverbandlichen Selbstangaben zu ihren Beschäftigten zeigen sich u.a. die folgenden Entwicklungen:

- In der alten Bundesrepublik sind insbesondere die Arbeitsgebiete der Behinderten- und der Altenhilfe zwischen 1970 und 1993 enorm gewachsen. Mit Steigerungsraten von fast 480% und fast 230% hat sich entsprechend deren Bedeutung im Aufgabenspektrum der Wohlfahrtsverbände in starkem Maße verändert.
- Im Vergleich dazu weisen in Gesamtdeutschland ab dem Jahr 1993 andere Arbeitsgebiete die höchsten Wachstumsraten auf. Zwischen den Jahren 1996 und 2000 ist es vor allem der – insgesamt recht unbedeutende – Bereich der „Aus-, Fort- und Weiterbildung“, dem mit 33,1% der größte Zuwachs bei den Beschäftigtenzahlen zugewiesen werden kann.
- In den letzten Jahren sind nur im Krankenhausbereich die absoluten Beschäftigtenzahlen rückläufig (vgl. Kap. 5.3). Trotz dieser Tendenz und einer entsprechenden Verkleinerung des Anteils an den Gesamtzahlen von 32% auf 27,3% ist dieser Bereich auch nach der letzten Erhebung noch immer der größte.
- Nach dem Krankenhausbereich sind in den Arbeitsgebieten der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Altenhilfe die meisten Personen beschäftigt. Zusammen kommt diesen drei Bereichen ein Anteil von fast 70% aller in wohlfahrtsverbandlichen Strukturen Beschäftigten zu.

Tab. 4-3: Anteile der Arbeitsgebiete der Freien Wohlfahrtspflege (1993 und 2000)

Arbeitsgebiete	1993		2000	
	Anzahl	Anteil (in %)	Anzahl	Anteil (in %)
Krankenhaus	300.394	32,0	317.516	27,3
Jugendhilfe	183.401	19,6	256.732	22,0
Altenhilfe	185.392	19,8	237.577	20,4
Familienhilfe	69.062	7,4	89.447	7,7
Pers. i. bes. Notlag.	67.370	7,2	88.921	7,6
Behindertenhilfe	120.620	12,9	157.711	13,5
A-, F-, W.-bildung	11.166	1,2	16.425	1,4
Insgesamt	937.405	100,0	1.164.329	100,0

Quelle: BAGFW (versch. Jahrgänge); eigene Berechnungen

Bei der Einschätzung und Bewertung der oben quantitativ nachgezeichneten Entwicklungen für den Dritten Sektor insgesamt ist zu berücksichtigen, dass die letzten Daten für das Jahr 1995 ermittelt wurden und somit zwar gewissermaßen die Basis der aktuellen Situation rekonstruieren, aber nicht den Trend der letzten Jahre widerspiegeln. Die Daten der BAGFW kommen zwar schon näher an aktuelle Ist-Situation heran und berücksichtigen die Zahlen für den mit Abstand größten Akteursblock innerhalb des Dritten Sektors, können aber dennoch die Gesamtsituation des Dritten Sektors nicht abbilden. Unter Bezug auf die oben geschilderten hohen Beschäftigungszuwächse in den 1990er-Jahren und unter Berücksichtigung einiger sich in der letzten Zeit veränderter Rahmenbedingungen für die Arbeit im Dritten Sektor fällt die Analyse der aktuellen Situation deutlich anders aus. Die Debatte um die Beschäftigungspotenziale des Dritten Sektors scheint für einige Autoren heute bereits überholt, da dieser Sektor hinsichtlich der Zuwächse bei den Beschäftigtenzahlen „seinen Zenit längst erreicht hat“ (Bode 1999, S. 921). Zur Stützung dieser These lassen sich einige Argumente anführen:

1. Der Zuwachs an Beschäftigung ist in den letzten Jahren nicht mit einem Wachstum des Arbeitsvolumens für beruflich arbeitende Kräfte zu erklären, sondern ist eher mit einer sich erhöhenden Teilzeit- und ABM-Quote verbunden.
2. Die beiden größten und in der Vergangenheit beschäftigungsintensivsten Bereiche des Dritten Sektors – das Sozial- und Gesundheitswesens – stehen vor gewaltigen Rationalisierungswellen.
3. Die vergangene Beschäftigungsdynamik des Dritten Sektors ist im System des deutschen Wohlfahrtskorporatismus durch eine Expansion öffentlicher Staatsausgaben erklärbar, die gegenwärtig und in naher Zukunft nicht mehr möglich erscheinen.

Auch auf der Grundlage von Studien, die neuere Daten zum Dritten Sektor heranziehen konnten, ergibt sich für den Zeitraum der letzten Jahre ein anderes Bild: „Seit Mitte der 90er-Jahre erweist sich der deutsche ‚Dritte Sektor‘ nicht mehr in dem früher beobachteten Ausmaß als ‚Jobmaschine‘.... Mit knapp vier Prozent war die Steigerung der Beschäftigten-

zahlen zwischen 1995 und 1997 deutlich geringer als in den vorausgehenden Jahren“ (Bauer/Betzelt 1999, S. 7). Von Mitte 1999 bis Mitte 2000 ist im Dritten Sektor ein relatives Beschäftigungswachstum zu verzeichnen, das mit 4% deutlich über dem aller Branchen (1%) und geringfügig über dem aller Dienstleistungsbetriebe (3%) liegt (vgl. Bellmann/Dathe/Kistler 2002, S. 2).

Vor dem Hintergrund empirischer Studien sind neben der eben beschriebenen Gesamtentwicklung des Dritten Sektors nach Mitte der 1990er-Jahre auch weitere interne Verschiebungen auszumachen:

- Bei 83% der Organisationen ist die Zahl der Beschäftigten zwischen 1995 und 1997 entweder gestiegen (30%) oder gleichgeblieben (53%) (vgl. Priller/Zimmer 2000, S. 312).<sup>62</sup>
- Im Zeitraum von 1995 bis 1997 hat sich die Zahl der weiblichen Vollzeitbeschäftigten vermindert (minus 2%), während die Zahl der vorübergehend und nebenberuflich beschäftigten Frauen deutlich (um plus 20%) zunahm (vgl. Betzelt/Bauer 2000, S. 36).
- Im Zeitraum von 1995 bis 1997 erhöhte sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei Männern (plus 3%) und Frauen (plus 7%) (vgl. Betzelt/Bauer 2000, S. 36). Aufgrund der Erwartungen der Nonprofit-Organisationen soll sich dieser Trend auch in Zukunft fortsetzen: „Analog zum Trend der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung gehen auch die Nonprofit-Organisationen [im Jahr 1998 d.V.] für die Zukunft von einer deutlichen Zunahme flexiblerer Beschäftigungsformen aus. Während Teilzeitarbeit sowie Honorartätigkeiten in den nächsten Jahren deutlich zunehmen werden, wird die Vollzeitbeschäftigung nach Einschätzung der Organisationen in Deutschland klar zurückgehen“ (Priller/Zimmer 2000, S. 320).

Zusammenfassend und mit Blick auf die Zukunft lässt sich formulieren: Die erwarteten Beschäftigungszuwächse im Dritten Sektor sind vor dem Hintergrund einer spartendifferenzierenden Analyse und in Relation zu dem aktuellen Beschäftigungsniveau einzuschätzen. Es scheint sich zurzeit hinsichtlich der Beschäftigungstendenzen ein Bruch abzuzeichnen, d.h. es kann von einer Verlagerung der Entwicklungsdynamiken innerhalb des Dritten Sektors ausgegangen werden.<sup>63</sup> Mit anderen Worten: Es wird denjenigen Bereichen/Sparten bzw.

---

62 Neben der – oben eingenommenen – Perspektive, die die Steigerungsquoten hinsichtlich der Beschäftigungszahlen für die einzelnen Bereiche aufzeigt, lässt sich auch fragen, wie sich die Beschäftigungsentwicklung auf der Ebene der einzelnen Organisationen darstellt. Mit dieser Fragestellung ergibt sich nach 1995 das folgende Bild: Insbesondere in den Bereichen Gesundheitswesen (mit 40%), Soziale Dienste (mit 39%) und Umwelt (mit 35%) liegt der Anteil der Organisationen, die zwischen 1995 und 1997 ein Wachstum der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen hatten, besonders hoch. Insgesamt erwarteten – im Jahr 1998 – 20% der Organisationen des Dritten Sektors einen Anstieg der Beschäftigtenzahlen in den nächsten fünf Jahren, 39% gegen von einer Stagnation aus, 24% rechneten mit fallenden Beschäftigtenzahlen (vgl. Priller/Zimmer 2000, S. 313f.).

63 So weist dementsprechend das Projekt „Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel“ (für das Jahr 1998) nach, dass innerhalb des Dritten Sektors in den Bereichen Umwelt (mit 30%), Sport (mit 28%) und internationale Aktivitäten (mit 26%) der Anteil der Organisationen, die in den nächsten

Organisationen des Dritten Sektors das größte Beschäftigungspotenzial zugeschrieben, die sich eher staatsfern finanzieren und bislang überwiegend eher zu den kleinen Bereichen/Sparten gehören. Im Umkehrschluss bedeutet dieser Trend, dass die in der Vergangenheit – u.a. durch enge Kooperationsbeziehungen zum Staat – stark gewachsenen Bereiche/Sparten bzw. Organisationen nicht mehr den entscheidenden Faktor hinsichtlich einer positiven Beschäftigungsentwicklung darstellen<sup>64</sup> (vgl. u.a. die Prognosen der befragten Organisationen in Priller/Zimmer 2000; Betzelt/Bauer 2000). In grundsätzlicher Weise wird von Betzelt/Bauer (2000, S. 13) festgestellt: Um zusätzliche Beschäftigungsperspektiven entfalten zu können, bedürfen insbesondere die rechtlichen und finanzökonomischen Rahmenbedingungen des Dritten Sektors der Modernisierung, womit beispielsweise Prozesse der Entbürokratisierung, der Entwicklung eines partnerschaftlichen Verhältnisses von Staat und NPOs oder der Verstetigung der öffentlich ko-finanzierten Beschäftigung gemeint sind.

#### 4.4 Einflussfaktoren auf die Beschäftigung des Sektors

Auf der Grundlage unserer Recherchen lassen sich acht zentrale Faktoren identifizieren, die nicht gänzlich unabhängig voneinander, sondern durchaus als sich gegenseitig beeinflussend zu verstehen sind (Abb. 4-4).

Im Folgenden wird auf die externen Einflussfaktoren der Beschäftigung des Dritten Sektors eingegangen. Die in die Übersicht aufgenommen Punkte sind als Überschriften zu verstehen, unter die weitere Faktoren zu subsumieren sind, von denen jeweils einige wichtige angesprochen werden.<sup>65</sup>

1. Die gesetzlichen und verbandlichen Rahmenbedingungen zu den Arbeitgeber-Risiken und den Kosten der Beschäftigung. Hinsichtlich der aktuellen Veränderungstendenzen sind unter dieser Überschrift insbesondere die zurzeit heftig diskutierten politischen Programme zur Konjunkturbelebung zu nennen, die auch die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen im Dritten Sektor modifizieren werden. Außerdem wandeln sich aktuell die arbeitsrechtlichen Regelungen und die Vergütungssysteme vor allem der großen Verbände des Dritten Sektors. Der Abschied von der Orientierung an dem Flächentarif des

---

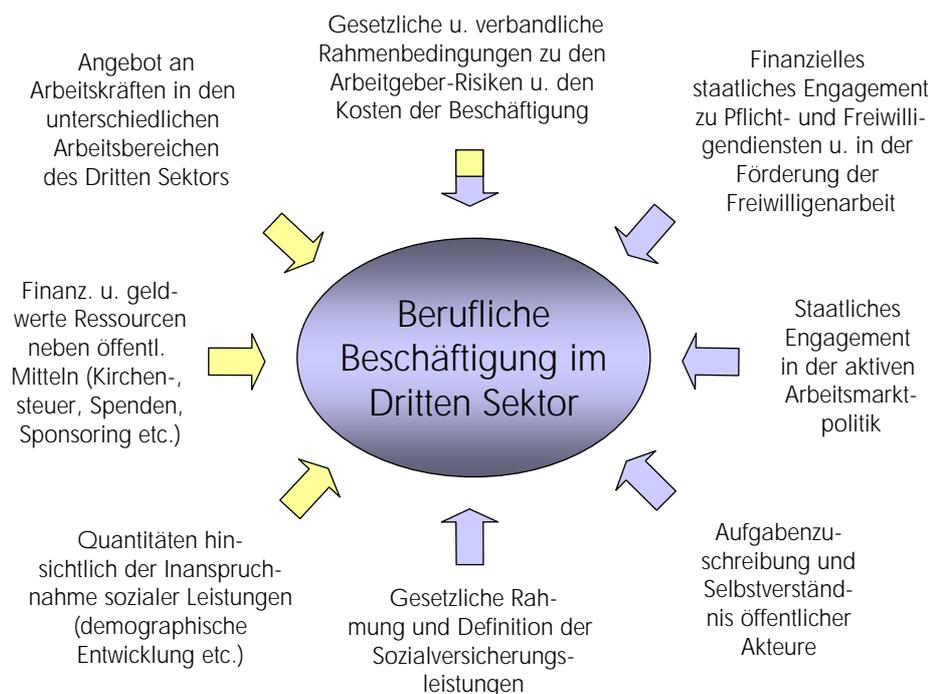
fünf Jahren einen Zuwachs der Beschäftigtenzahlen erwarten, vergleichsweise am höchsten liegt (vgl. Priller/Zimmer 2000, S. 314).

64 Zu den gravierendsten Problemen, mit denen die Organisationen des Dritten Sektors heute zu tun haben, „zählt die unzureichende bzw. abnehmende Finanzierung durch die öffentliche Hand bei gleichzeitiger zu starker Abhängigkeit von öffentlicher Finanzierung. Offensichtlich wird die Nähe zum Staat, die bisher zumindest auch mit einer entsprechenden Alimentierung bzw. Finanzierung einherging, von einer ganzen Reihe von Organisationen inzwischen als eher nachteilig empfunden“ (Priller/Zimmer 2000, S. 319).

65 Die unterschiedliche Färbung der Pfeile in der Abbildung drückt aus, inwieweit staatlichen Entscheidungen in einem weiten Sinne Einfluss auf die berufliche Beschäftigung im Dritten Sektor zugestanden werden muss. Ein dunkler Pfeil symbolisiert genau diese Beziehung.

öffentlichen Dienstes ist vollzogen oder scheint kurz bevor zu stehen. Dieser Prozess wird die Zersplitterung der Arbeitsrechtslandschaft des Dritten Sektors weiter vorantreiben und seine Orientierung eher an Sparten oder Branchen und weniger an Verbandsgrenzen finden. Dies soll die Wettbewerbsfähigkeit der Nonprofit-Organisationen erhöhen.

Abb. 4-4: Einflussfaktoren auf die Beschäftigung im Dritten Sektor



*Projekt „Entwicklungsfaktoren und -dynamiken des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt“*

2. Das finanzielle staatliche Engagement zu Pflicht- und Freiwilligendiensten und in der Förderung der Freiwilligenarbeit. Hier scheint sich in den letzten Jahren ein Wandel zu vollziehen: Die aktuellen und vor allem die prognostizierten Rahmenbedingungen für den zivilgesellschaftlichen Ableger der Wehrpflicht provozieren Konversionsüberlegungen der Nonprofit-Organisationen. Gleichzeitig sind vielfältige Bemühungen zu beobachten, die auf eine Aufwertung oder Förderung des freiwilligen bzw. bürgerschaftlichen Engagements hinauslaufen.
3. Das staatliche Engagement in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Auch die arbeitsmarktpolitischen Konzepte haben Konjunkturen und sind als konjunkturabhängig zu bezeichnen. Hier ist insbesondere die Haushaltslage auf Bundesebene und die Einnahmesituation der Arbeitslosenversicherung als unabhängige Variable im Blick zu behalten.
4. Die Aufgabenzuschreibung und das Selbstverständnis öffentlicher Akteure. Vor dem Hintergrund einer schlechten Wirtschaftslage und einer prekären Situation öffentlicher Haushalte sind in diesem Zusammenhang Entwicklungen zu beachten, die etwa mit den Schlüsselbegriffen „aktivierender Sozialstaat“, „Privatisierung“ oder „Privat-public-

partnership“ etikettiert werden können. Mit diesen Punkten sind vor allem Prozesse der Umschichtung zwischen den gesellschaftlichen Sektoren angesprochen, wie sie insbesondere in den neuen Bundesländern zu beobachten sind.

5. Die gesetzliche Rahmung und Definition der Sozialversicherungs- und Bildungsleistungen. Der weitaus größte Finanzierungsanteil der Nonprofit-Organisationen entfällt auf die Entgelte, die letztlich mit der gesetzlichen Definition von individuellen Rechtsansprüchen verbunden sind. Die Veränderungen der Leistungsgesetze haben in direkter Weise Auswirkungen auf die leistungserbringenden Organisationen – sowohl hinsichtlich des Leistungsvolumens als auch bezüglich der Zusammensetzung der Anbieterseite des jeweiligen Marktsegments.
6. Die Quantitäten hinsichtlich der Inanspruchnahme sozialer Leistungen. In diesem Kontext ist vor allem auf die demographische Entwicklung zu verweisen, die Veränderungen in allen sozialen und gesundheitsbezogenen Arbeitsfeldern mit sich bringt.<sup>66</sup> Die Nachfrage nach solchen Dienstleistungen ist weiterhin etwa abhängig von der Einkommenssituation und dem Ausgabeverhalten der privaten Haushalte. Der Bedarf nach beruflich erbrachten Leistungen spiegelt ebenfalls die – durchaus regional unterschiedlichen – Veränderungen in den Familienstrukturen oder dem Frauenerwerbsverhalten aber auch die Wanderungsbewegungen. Inwieweit Nonprofit-Organisationen von den Veränderungen betroffen sind bzw. davon profitieren hängt u.a. auch davon ab, inwieweit es ihnen gelingt, ihre besondere Stellung auf dem Markt der so genannten „Vertrauensgüter“ und ihre corporate identity zu vermitteln.
7. Die finanziellen und geldwerten Ressourcen neben öffentlichen Mitteln. In der Nachfolge eines Umbaus des Sozialstaats werden die Finanzierungssäulen jenseits der öffentlichen und quasi-öffentlichen Mittel immer wichtiger. Hier eröffnen sich neben der direkten Bezahlung durch die Kunden der Leistungen – gewissermaßen exklusiv für den Dritten Sektor – die Möglichkeiten, etwa mittels „Fundraising“ Spenden oder Mittel aus Sponsoring oder Kirchensteuer zu akquirieren.

---

66 Der zu erwartende deutlich veränderte Altersaufbau der Gesellschaft wird sowohl die Organisation des Dritten Sektors als Ganzes als auch die Aufgabenzuschreibungen der einzelnen Segmente modifizieren. Insgesamt sind allerdings die Folgen des demographischen Wandels aufgrund der Komplexität dieses Vorgangs nur äußerst schwierig vorherzusagen (vgl. Winkler/Zander 2003). Jenseits präziser und quantifizierter Aussagen lässt sich allerdings zusammenfassend prognostizieren, dass insbesondere die Anteile älterer Menschen, älterer Kinderloser, älterer Alleinlebender, älterer Ehepaare ohne Angehörige sowie älterer AusländerInnen in unserer Gesellschaft – wie in vielen anderen industrialisierten Ländern ebenfalls – zunehmen wird. „In Verbindung mit dem gesellschaftlichen Wandel, dem Zusammenhang von Morbidität und Mortalitätsentwicklung sowie dem Familienstrukturwandel wirkt sich diese Entwicklung nachhaltig auf die Nachfrage nach solchen sozialen Diensten aus, die insbesondere im Bereich der gesundheitlichen, pflegerischen und hauswirtschaftlichen Hilfen Familienleistungen ergänzen oder ersetzen“ (Naegele 2003a, S. 31).

8. Das Angebot an Arbeitskräften in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen des Dritten Sektors. Hinsichtlich der kurz beschriebenen besonderen Personalstruktur des Dritten Sektors ist hier auf die Optionen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verweisen. Prinzipiell ist auch die Qualität und Attraktivität der Ausbildungs- und Arbeitsplätze relevant. Insbesondere für die neuen Bundesländer sind in diesem Zusammenhang auch die Wanderungs- bzw. die Abwanderungsbewegungen der ausgebildeten potentiellen ArbeitnehmerInnen von Wichtigkeit.

#### 4.5 Hintergrundfaktoren und Prognosen

Diese Einflussfaktoren sind zurzeit mit unterschiedlicher Geschwindigkeit in Veränderung begriffen. Um die Veränderungsrichtung anzugeben oder die Veränderungsursachen zu bestimmen, können verschiedene Schlüsselbegriffe genutzt werden. In der Fachdiskussion besitzen beispielsweise die Etiketten „Ökonomisierung des Sozialsektors“, „Neue Steuerung öffentlicher Verwaltungen“, „Strukturwandel des Ehrenamts“, „Reflexive Modernisierung“, „Globalisierung“ oder „Wertewandel“ eine herausragende Stellung.<sup>67</sup> Die durch diese Begriffe gekennzeichneten einschneidenden Veränderungen, die auch Effekte mit Blick auf die Angebots- und Nachfragestrukturen des Dritten Sektors haben, machen natürlich nicht an Sektorgrenzen halt. Daher kann angenommen werden, dass das Wachstum des Dritten Sektors eben nicht ausschließlich von sektorspezifischen Faktoren bestimmt wird.

Anheier (2001, S. 69) erkennt hinter den unterschiedlichen Veränderungen in den verschiedenen gesellschaftlichen Sektoren einen einheitlichen Globaltrend, nämlich „das Aufbrechen des industriegesellschaftlichen Institutionengefüges“ in der Folge einer „weiter fortschreitenden Rationalisierung der Gesellschaft“.<sup>68</sup> Auch der Dritte Sektor wird in erheblichem Maße von diesem Globaltrend erfasst – dies äußert sich u.a. in den Veränderungen bezüglich Milieus und der Vereinslandschaft<sup>69</sup>, der veränderten Rolle des Staates (Stich-

---

67 Vgl. zu den Stichworten u.a. Beck/Giddens/Lash (1996); Boeßenecker/Trube/Wohlfahrt (2001); Die Gruppe von Lissabon (1997); Wohlfahrt (1997).

68 „Die Ökonomisierung der Gesellschaft allgemein und des Dritten Sektors im Besonderen und die zunehmende Geltung des Marktprinzips sind das Ergebnis, aber nicht die eigentliche Ursache der ... Veränderungen. Die Ursache ist die weiter fortschreitende Rationalisierung der Gesellschaft, die im Markt ihren Ausdruck erfährt“ (Anheier 2001, S. 69).

69 Immer mehr Bürger treten einer steigenden Anzahl von Vereinen bei, „kehren dabei aber immer häufiger den milieuverbundenen Großvereinen oder Gemeinschaften, die in ihrer jetzigen Verfassung aus dem industriellen Zeitalter stammen, den Rücken zu. Die Vereinslandschaft wandelt sich, und die Bedeutung der großen sozialen Aggregate geht zurück – seien es die politischen Parteien, die Gewerkschaften oder die Kirchen“ (Anheier 2001, S. 61). Vor allem der Wertewandel der Bevölkerung (vgl. Gensicke 1998; Klages 1997) und die sich daraus entwickelnden neuartigen Lebensstile und individuellen Zeitbudgets werden als Motor gesehen, dass es auf der einen Seite für die genannten Mitgliederverbände zunehmend schwieriger wird, Mitglieder und ehrenamtlich arbeitende MitarbeiterInnen zu gewinnen, während auf der anderen Seite andere Mitgliederverbände, Initiativen und Bewegungen – wie Selbsthilfegruppen, Sportvereine oder Chöre – steigende Mitgliederzahlen aufweisen. „Betrachtet

wort: New Public Management), dem Entstehen neuer Organisationsformen an den „Nahtstellen“ zwischen den Sektoren oder den Veränderungen in der Organisations-Zusammensetzung des Dritten Sektors selbst (Rekombinationsprozesse und Refunktionalitätsprozesse). Nach Anheier müssen und können sich die Organisationen des Dritten Sektors grundsätzlich der zunehmenden Geltung der marktlichen Steuerung als zentrales Kennzeichen dieses Globaltrends stellen. Es ist nur offen, welche organisatorischen Strukturmerkmale des Ist-Zustands durch den notwendigen Anpassungsprozess verändert werden. „Die grundlegende Frage ist also nicht so sehr, ob die heute im Dritten Sektor vorherrschenden Organisationsformen konkurrenzfähig sind oder ob sie es werden können. Die eigentliche Frage ist, ob sich die Organisationsformen als nicht-gewinnorientierte, gemeinnützige Einrichtungen den ... Markterfordernissen unterwerfen können und wollen“ (Anheier 2001, S. 67).

Nach den Befunden des Projekts „New Employment Opportunities in the Third Sector (NETS)“ spielen vor allem die (Re)Finanzierungsmöglichkeiten der Organisationen die entscheidende Rolle hinsichtlich der zukünftigen Beschäftigung im Dritten Sektor. Dabei wird grundsätzlich von einer abnehmenden staatlichen Bereitschaft zur Finanzierung ausgegangen, was dazu führt, dass in den Bereichen, die hauptsächlich von staatlicher Finanzierung abhängig sind (wie z.B. im Sozialbereich) künftig mit einer stagnierenden oder sogar sinkenden Zahl von Erwerbsarbeitsplätzen gerechnet werden muss (vgl. Bauer/Betzelt 1999, S. 7). Demgegenüber eröffnen sich vielversprechende Beschäftigungsoptionen im Bereich derjenigen Dienstleistungen, die nicht in erster Linie von öffentlichen Finanzierungen abhängen. Dies bedeutet, dass sich unter bestimmten günstigen Voraussetzungen neue Beschäftigungsoptionen in den Tätigkeitsfeldern Sport, Freizeit, Kultur und Umwelt ergeben können. „Der Bereich Gesundheit wird sich auch künftig dynamisch weiter entwickeln („Wellness“!), voraussichtlich auch der Bereich Erziehung und Bildung. Im Sozialbereich hingegen zeichnet sich bei der Personalentwicklung eine stagnierende, wenn nicht gar rückläufige Tendenz ab“ (Betzelt/Bauer 2000, S. 12).

---

man die Entwicklung der mitgliedschaftlichen Organisationen in Deutschland, so ist man mit einem Paradoxon konfrontiert. Während einerseits die Klagen von Partei-, Gewerkschafts- und auch Kirchenvertretern über Einbußen bei der Mitgliedschaft und ein zurückgehendes mitgliedschaftliches Engagement zunehmen, ist andererseits der Organisationsgrad der Bevölkerung seit den Anfängen der Bundesrepublik kontinuierlich gestiegen“ (Priller/Zimmer 1997, S. 3). Bei diesem „Verlagerungsprozess“ ist auffällig, dass diejenigen Organisationen an Attraktivität verlieren, die sich durch eine direkte oder indirekte hohe politische Relevanz auszeichnen und stark in korporatistischen Arrangements auf der Makro-Ebene eingebunden sind, während gleichzeitig insgesamt der Organisationsgrad der Bevölkerung kontinuierlich steigt.

## 4.6 Zur theoretischen Reflexion der Wandlungsprozesse

Sowohl bei der Auseinandersetzung um die „Zukunft der Arbeit“ und um die Erschließung neuer Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsformen gewinnt der Nonprofit-Sektor – zumindest in der wissenschaftlichen Diskussion – zunehmend Beachtung. Dennoch gilt: „Von der Politik und in der Öffentlichkeit wird dagegen der Sektor nach wie vor als Restgröße behandelt und entweder gänzlich übersehen oder nur gering geschätzt. Eine stärkere Beachtung der Potentiale des Sektors und seine Berücksichtigung in zukunftssträchtigen Konzepten stehen gerade in der politischen Diskussion noch aus“ (Priller/Zimmer/Anheier 1999, S. 12). Dies hat auch zur Folge, dass das empirisch fundierte Wissen zu den Quantitäten des Dritten Sektors insgesamt als unbefriedigend bezeichnet werden muss.<sup>70</sup> Aus den wenigen Datenquellen zur Beschäftigung lässt sich in groben Zügen das folgende Bild entwerfen:

Nach zum Teil umfangreichen Wachstumsprozessen – insbesondere in den 1970er-Jahren – bis etwa Mitte der 1990er-Jahre scheint sich der Dritte Sektor in Deutschland, dem ca. 1,8 bis 2,1 Mio. Beschäftigte zuzurechnen sind, zurzeit eher in einer Phase der Neuausrichtung zu befinden. Dies betrifft sowohl die internen Strukturen als auch die institutionellen Arrangements der NPO. Vor allem aufgrund eines in starkem Maße veränderten Ausgabeverhalten öffentlicher und quasi-öffentlicher Kostenträger des Sozial- und Gesundheitswesens – das durch gesetzliche Maßnahmen flankiert wurde bzw. wird – und vor dem Hintergrund sich abzeichnender und z.T. bereits wirksamer drastischer demographischer Veränderungen sowie der Bewegungen hinsichtlich der organisationsnahen Sozialmilieus wandeln sich zentrale Umgebungsbedingungen der Nonprofit-Organisationen.<sup>71</sup> Allein mit Blick auf die gewandelten Finanzierungsbedingungen (beispielhafte Stichworte: „Neues Steuerungsmodell“, Subventionsabbau, Zuwendungsverträge, Schaffung von Markt- bzw. Konkurrenzsituationen, Erosion des Subsidiaritätsprinzips) wird deutlich, „dass sich aufgrund von Veränderungen im Verhältnis zwischen Organisation und Umwelt der Reproduktionsprozess von Beschäftigungsverhältnissen im Dritten Sektor nachhaltig wandelt und dadurch deren Expansionskorridor potenziell verengt wird“ (Bode 1999, S. 922f.).

---

70 „Während uns die Mechanismen der Entstehung und Reproduktion von Erwerbsarbeit im Markt- und Staatssektor sehr geläufig sind, lassen sich diese Fragen für den Bereich der Dritt-Sektor-Vereinigungen weit weniger eindeutig beantworten“ (Bode 1999, S. 922).

71 Durch korporatistische Arrangements im System der Wohlfahrtsproduktion sind in der Vergangenheit formal eigenständige, privat-gemeinnützige Verbände, Einrichtungen und Dienste in ein normiertes öffentliches Versorgungssystem für Sozial-, Gesundheits- und Bildungsgüter eingebunden worden. Diese Beziehungen sind durch eine Finanzierung der Leistungen privat-gemeinnütziger Organisationen durch diejenigen öffentlichen Institutionen stabilisiert und getragen worden, die ihre eigenen finanziellen Ressourcen durch Zwangsabgaben sichern – also die Gebietskörperschaften der verschiedenen föderalen Ebenen und die Sozialversicherungen. Insbesondere diese Seite der zentralen Rahmenbedingungen, die mit der Finanzierung der zumeist politisch regulierten „Quasi-Märkte“ bzw. Bedarfsausgleichssysteme in Zusammenhang steht, hat mittelbar oder unmittelbar bestimmte Strukturbedingungen der Nonprofit-Organisationen geprägt und in der Folge sowohl das Wachstum als auch den Abbau in den Arbeitsfeldern des Dritten Sektors sehr stark beeinflusst.

Diese Auflösungs- bzw. Veränderungstendenzen hinsichtlich der vormals relativ fest verankerten Außenbeziehungen haben auch Wirkungen auf die einzelnen Nonprofit-Organisationen und auf deren Einstellungsverhalten bzw. Beschäftigungspolitik.<sup>72</sup> In den Zeiten, in denen etwa die Haushaltssituationen der öffentlichen Institutionen Sparen bzw. Ausgabenkürzungen erforderlich machen, werden neuartige Arrangements und Steuerungsoptionen zwischen politischer und verbandlicher Sphäre konzipiert und gesucht, die – insgesamt betrachtet – einen neuen „Wohlfahrtsmix“ ankündigen. „Der Entwicklungstrend ... läuft darauf hinaus, dass die Grenzen zwischen den einzelnen Sektoren der Wohlfahrtsproduktion durchlässiger und in der Folge die Interaktionen zwischen ihnen intensiver werden.... Eine Steigerung des Niveaus individueller und kollektiver Wohlfahrt ist zunehmend weniger von Substitutions- und Verdrängungsprozessen zwischen klar abgegrenzten Sektoren, sondern vielmehr eher von synergetischen ‚mixes‘ von unterschiedlichen Ressourcen und Handlungsrationaliäten zu erwarten“ (Evers/Olk 1996, S. 28f.). Sobald sich dieser „Wohlfahrtsmix“ auf der Ebene der einzelnen Organisation – als neu gestalteter Ressourcenmix, als kleinräumige Vernetzung mit veränderten intraorganisatorischen Arrangements – niederschlägt bzw. realisiert, werden drei Elemente, die alle in unterschiedlicher Weise zur Existenzsicherung und Leistungserbringung der Organisation beitragen, in ein neues Verhältnis zueinander gesetzt.

Durch eine Rekombination der Faktoren – staatliche Vorgaben und (monetäre) Beiträge, unternehmerische Eigeninitiative und Nutzung privatwirtschaftlicher Mittel sowie engagierte Eigeninitiative von unmittelbar Beteiligten oder weiterer Gruppen und Instanzen im Umfeld – entstehen somit „hybride Organisationsformen“, die unter den heutigen Bedingungen<sup>73</sup> in besonderer Weise geeignet scheinen, Möglichkeiten der Revitalisierung auszuschöpfen und Synergieeffekte zur Beschäftigungssicherung bzw. Arbeitsbeschaffung zu nutzen (vgl. Evers/Rauch/Stitz 2002). Vor diesem Hintergrund lässt sich unter Bezug auf Anheier (2001, S. 67) resümieren: „Das kräftige Wachstum des Dritten Sektors [in der Vergangenheit *d. V.*] weist eigentlich schon auf das Ende der jetzigen Struktur und Zusammensetzung hin. Zunehmend bilden sich neue Organisationsformen heraus, die die herkömmlichen Grenzziehungen zwischen den Sektoren (Markt, Staat, Dritter Sektor) verwischen.“

---

72 „Arbeitskraft kann weniger großzügig vorgehalten werden, muss sich schneller kurzfristigen Erwartungsveränderungen anpassen und wird seltener in ganzheitlichen Interventionskontexten eingesetzt. Die Organisationen müssen erheblich umweltopportunistischer agieren, so dass eigene Bedarfsanalysen oder langfristige Konzeptentwicklungen schwieriger werden. Der Arbeitsinput richtet sich also am oberflächlichen Leistungsoutput aus – war in Bezug auf das zukünftig erwartbare Beschäftigungsvolumen nicht ohne Folgen bleiben dürfte“ (Bode 1999, S. 935f.).

73 „Betrachtet man den Wandel im Wohlfahrtswesen sowie die Reproduktionslogik neuartiger Organisationen des Dritten Sektors, so wird in der Tat deutlich, dass die Formen der Umwelteinbindung und mit ihnen die in diesen Organisationen ausgebildeten Arbeitsverhältnisse nicht mehr viel mit jenen Zuständen zu tun haben, wie wir sie aus den Hochzeiten des deutschen Wohlfahrtskorporatismus kennen“ (Bode 1999, S. 927).

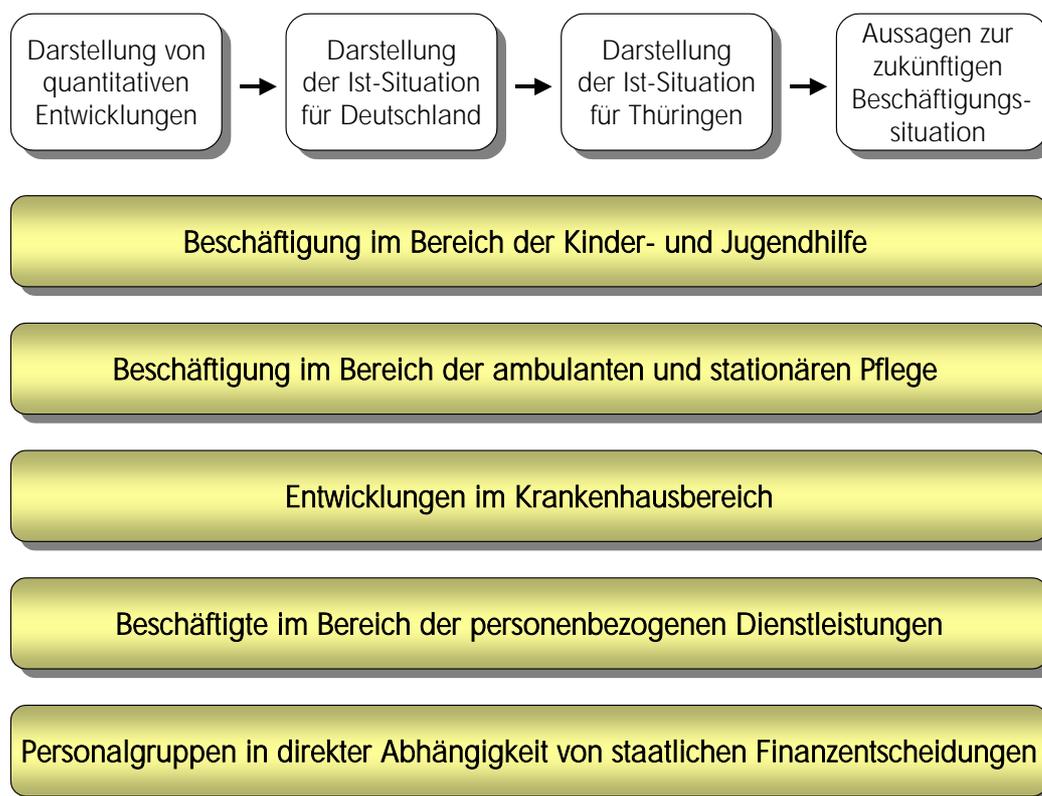
## 5 Arbeitsfelder und Regionen – Detailanalysen zum Sozial- und Gesundheitswesen

Nach den Analysen zur Gesamtsituation und Entwicklung des deutschen Dritten Sektors, die bereits unterschiedliche Entwicklungsverläufe und Dynamiken hervor gebracht haben, werden in diesem Kapitel auf der Grundlage verschiedener Datenquellen Detailanalysen durchgeführt. Insbesondere fünf Frageperspektiven sind für diese Detailanalysen – die so weit wie möglich, auch die Situation in Thüringen beleuchten und auf die zu erwartende zukünftige Beschäftigungssituation eingehen – ausgesucht worden (vgl. Abb. 5-1):

1. Vor allem auf der Grundlage der Kinder- und Jugendhilfestatistik wird die Beschäftigungsentwicklung und -situation in der Kinder- und Jugendhilfe betrachtet – insbesondere im Arbeitsfeld der Kindertagesstätten. Diese Datenquelle erlaubt erstens die Bildung von Zeitreihen zur Identifizierung von quantitativen Entwicklungen und zweitens eine Kontrastierung der Daten für das Bundesland Thüringen mit vergleichbaren Größen. Auf dieser Basis und unter Berücksichtigung der prognostizierten demographischen Entwicklung lassen sich für Thüringen Hochrechnungen hinsichtlich des zukünftigen Personalbedarfs anstellen, die hier für die Kindertageseinrichtungen exemplarisch aufgezeigt werden (vgl. Kap. 5.1).
2. Für den Bereich der ambulanten und stationären Pflege liefert die erstmalig zum Dezember 1999 durchgeführte Pflegestatistik wesentliche Hinweise auf die Ist-Situation. Gerade für diesen Arbeitsbereich werden aufgrund der Veränderungen im Altersaufbau unserer Gesellschaft, hinsichtlich der Lebenserwartung und bezüglich der Pflegekonzepte deutliche Wandlungsprozesse erwartet (vgl. Kap. 5.2).
3. Neben dem Pflegebereich sind insbesondere die Krankenhäuser von der „Ökonomisierung“ im Sozial- und Gesundheitswesen betroffen. Auf der Grundlage der bundeseinheitlichen Krankenhausstatistik lassen sich dort – aus quantitativer Perspektive – einige zentrale Verschiebungstendenzen aufzeigen (vgl. Kap. 5.3).
4. Mittels empirischer Daten des Statistischen Bundesamtes und der Bundesanstalt für Arbeit können die Entwicklungsprozesse der Beschäftigten im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen bzw. der Gesundheits- und Sozialberufe nachgezeichnet werden. Damit geraten mit einem berufsbezogenen Zugang diejenigen Beschäftigungssegmente ins Blickfeld, die „Dienste am Menschen“ anbieten und deren Analysen einen Bezug zu dem Diskurs zur „Dienstleistungsgesellschaft“ erlauben (vgl. Kap. 5.4).
5. Da sowohl die Entstehung der beruflichen Beschäftigung im Dritten Sektor als auch die Ist-Situation dieses Sektors in starkem Maße als in Abhängigkeit von öffentlicher Finanzierung bzw. von den Geldern der Sozialversicherungssysteme und Arbeitsverwaltungen gesehen werden muss, ist der Ressourcenzufluss aus öffentlichen bzw. quasi-

öffentlichen Haushalten zu berücksichtigen. In diesem Kontext wird einerseits auf die Entwicklungen im Zivildienstsystem und andererseits auf die Trends bei den Arbeitsbeschaffungs- und Strukturentwicklungsmaßnahmen eingegangen. Damit geraten Personalgruppen in direkter Abhängigkeit von staatlichen Finanzentscheidungen ins Blickfeld (vgl. Kap. 5.5).

Abb. 5-1: Besondere Frageperspektiven im Rahmen der Vorstudie



*Projekt „Entwicklungsfaktoren und -dynamiken des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt“*

Für die Auswahl dieser Frageperspektiven bzw. Datenquellen sprachen einerseits die Beurteilung der Datenquellen hinsichtlich der Auswertbarkeit bezüglich unserer Fragestellungen und andererseits das Bemühen, ein breites Spektrum abzubilden – betreffend der Arbeitsfelder im Sozial- und Gesundheitswesen und deren Arbeitsbedingungen sowie der in Kap. 3 erläuterten Datenquellen-Typen. Zusammengefasst erfüllen die Gesamtanalysen zu den Entwicklungsfaktoren und die Detailanalysen zu den genannten Themen im Rahmen des laufenden Forschungsprojektes zwei zentrale Aufgaben: Sie fungieren auf der Grundlage verschiedener Zugangswege gewissermaßen als Machbarkeitsstudie für zukünftige empirische Vorhaben und liefern gleichzeitig erste Befunde zum Beschäftigungspotenzial ausgewählter Teilbereiche des Dritten Sektors bzw. der Sozialwirtschaft. Bereits die nach Segmenten differenzierenden Gesamtanalysen des letzten Kapitels legten diese Analysen im Detail nahe, die im Folgenden größtenteils auch auf die spezifischen Logiken, die strukturellen und rechtlichen Bedingungen der unterschiedlichen Arbeitsfelder des Sozial- und

Gesundheitswesens eingehen. Diese gilt es bei einer Betrachtung des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

## 5.1 Beschäftigung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe

Die Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland, für die aktuell ca. 18 Mrd. Euro aus öffentlichen Haushalten – hauptsächlich auf der kommunalen Ebene – aufgebracht werden und in der insgesamt deutlich über eine halbe Million Personen beruflich beschäftigt sind, weist deutliche West-Ost-Unterschiede auf (vgl. u.a. Bissinger 2002 u.a.; Liebig/Struck 2001; Winkler 2001). Aus diesem Grund werden die Detailanalysen zur Kinder- und Jugendhilfe vor allem die Aggregationsebenen Ostdeutschland und Thüringen ins Blickfeld nehmen. Grundlage ist dabei das System der Kinder- und Jugendhilfestatistiken, das einerseits die Bildung von langen Zeitreihen erlaubt und andererseits relativ vielfältige Informationen zum Personal bereitstellt.

Dabei wird in den kommenden Ausführungen zuerst auf einige zentrale Entwicklungstrends der Kinder- und Jugendhilfe in den neuen Bundesländern eingegangen, wie sie sich in den Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik für das Personal spiegeln. Anschließend wird – exemplarisch – in weiteren Detailanalysen das mit Abstand größte Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen näher beleuchtet. Hierbei soll neben einer spezifischen retrospektiven Darstellung der Entwicklungstrends für dieses Arbeitsfeld auch auf Prognosen zur zukünftigen Beschäftigungssituation eingegangen werden.

### 5.1.1 Entwicklungstrends in den neuen Bundesländern und Thüringen

Die Basiserhebung im System der Kinder- und Jugendhilfestatistiken hinsichtlich des Personals ist die zu den Einrichtungen und tätigen Personen. Diese wird in einem Turnus von vier Jahren jeweils zum Stichtag 31.12. erhoben. Die letzten verfügbaren Daten stammen aus dem Jahr 1998. In der Gegenüberstellung der drei in Ostdeutschland durchgeführten Befragungen ergibt sich das folgende Bild (vgl. Tab. 5-1):

Tab. 5-1: Entwicklung der tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe nach ausgewählten Merkmalen (Neue Bundesländer/Berlin-Ost; 1991-1998; jeweils zum 31.12.)

Jahr	1991		1994		1998	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Beschäftigte insg. <sup>1</sup>	203.081	100	145.820	71,8	126.962	62,5
in Vollzeitfällen <sup>1, 2</sup>	186.424	100	121.660	65,3	107.043	57,4
Frauen	190.495	93,8	133.241	91,4	112.579	88,7
Männer	12.586	6,2	12.579	8,6	14.383	11,3
< 25 Jahre	20.522	10,1	7.598	5,2	5.287	4,2
25-40 Jahre	102.263	50,4	67.397	46,2	48.197	38,0
40-60 Jahre	79.640	39,2	70.314	48,2	72.684	57,2
> 60 Jahre	656	0,3	511	0,4	794	0,6
Vollzeit <sup>2</sup>	169.843	83,6	97.972	67,2	51.268	40,4
Teilzeit	33.112	16,3	47.062	32,3	73.695	58,0
Nebentätigkeit	126	0,1	786	0,5	1.999	1,6
Öffentliche Träger	192.949	95,0	107.015	73,4	70.533	55,6
Freie Träger	10.132	5,0	38.290	26,3	55.147	43,4
Gewerbl. Träger	/	/	515	0,4	1.282	1,0
Verberuflichung <sup>3</sup>	179.671	88,5	135.918	93,2	121.107	95,4
Verfachlichung <sup>3</sup>	124.868	61,5	97.544	66,9	89.489	70,5
Akademisierung <sup>3</sup>	6.807	3,4	9.351	6,4	13.307	10,5
Professionalisierung <sup>3</sup>	3.680	1,8	4.305	3,0	7.484	5,9

1 Die Angaben in der Prozenspalte geben die Index-Entwicklung mit 1991 = 100 an.

2 Teilzeitstellen wurden bis 1994 mit dem Faktor 0,5, Nebentätigkeiten mit dem Faktor 0,2 umgerechnet. Für 1998 konnten exakt die Vollzeitstellen berechnet werden, da erstmals der genaue Stundenumfang pro Person erfasst wurde. Bis einschl. 1994 war die Vollzeittätigkeit an die übliche betriebliche Arbeitszeit der Einrichtung gebunden, so dass auch Personen mit weniger als 40 Stunden als solche eingestuft wurden. Um zumindest näherungsweise die Entwicklung zwischen 1994 und 1998 wiederzugeben, wurde für 1998 – in Anlehnung an die Klassifizierung des Mikrozensus – die Vollzeittätigkeit mit 32 Stunden und mehr angesetzt.

3 Verberuflichung: Tätigen Personen, die über eine (wie auch immer geartete) Berufsausbildung verfügen; Verfachlichung: Tätige Personen, die über eine fachlich einschlägige, sozialpädagogische Ausbildung verfügen; Akademisierung: Tätige Personen die über einen (Fach-)Hochschulabschluss verfügen; Professionalisierung: Diplomierte SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen der Fachhochschulen sowie an Universitäten ausgebildete Diplom-PädagogInnen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnungen

Auf einige Entwicklungen, die sich aus diesem Zeitvergleich ableiten lassen, soll kurz hinweisen werden:

- Das Beschäftigungsvolumen der Kinder- und Jugendhilfe in den neuen Bundesländern ist in dem Beobachtungszeitraum in einem starken Maße gesunken. Bezogen auf die Vollzeitstellen ist zwischen 1991 und 1998 ein Rückgang von fast 43% zu konstatieren. Dies bedeutet in absoluten Zahlen: In der Kinder- und Jugendhilfe in Ostdeutschland (ohne Westberlin) ist die Anzahl der Beschäftigung bis 1998 von fast 186.500 Vollzeitstellen auf ca. 107.000 gefallen.<sup>74</sup>
- Die Kinder- und Jugendhilfe in Ostdeutschland wird hinsichtlich des beruflich tätigen Personals eindeutig von Frauen dominiert. Obwohl der Anteil der Frauen kontinuierlich abgenommen hat, liegt er 1998 immer noch bei 88,7%.<sup>75</sup>
- Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe hat sich deutlich nach oben verschoben. Etwas vereinfacht ausgedrückt: Im Jahr 1998 gehört deutlich mehr als die Hälfte des Personals etwa der Elterngeneration der Kinder- und Jugendlichen an, die als BesucherInnen oder BewohnerInnen die Einrichtungen/Dienste nutzen.
- Waren im Jahr 1991 noch mehr als 8 von 10 Personen als Vollzeitkräfte beschäftigt, gehört mittlerweile der Großteil des Personals der Kategorie der Teilzeitbeschäftigten an. Gerade mit Blick auf den Beschäftigungsumfang der MitarbeiterInnen zeigen sich in der Kinder- und Jugendhilfe umfangreiche Umschichtungen: Trotz eines Abbaus hinsichtlich des Beschäftigungsvolumens und des Personals ist die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten von ca. 33.000 in 1991 auf fast 74.000 in 1998 angestiegen, d.h. deren Zahl ist in einem Zeitraum von 7 Jahren um 123% gewachsen.
- Hinsichtlich der Träger haben sich in dem siebenjährigen Beobachtungszeitraum enorme Verschiebungen zwischen dem Staatssektor und dem Dritten Sektor ergeben. Der Anteil der freien Träger des Dritten Sektors ist kontinuierlich angestiegen und betrug 1998 bereits 43,4%. Dies lässt sich als Angleichung an die westlichen Verhältnisse interpretieren, wo das Kontingent dieser Trägergruppe konstant bei über 60% liegt.
- Orientiert an den formalen Bildungsabschlüssen und den vier gebildeten Kennziffern des letzten Blocks der Tabelle lässt sich in vereinfachender Weise festhalten: Die Qualifikationsstruktur des Personal der Kinder- und Jugendhilfe in den neuen Bundesländern hat sich zu Gunsten höherer bzw. fachlich einschlägiger Bildungsabschlüsse verändert.

---

74 Einem solchermaßen dimensionierten Rückgang – vor allem in den ersten Jahren nach der „Wende“ – fehlt das historische Vorbild. Mit diesem Schrumpfen der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt sind auch Effekte hinsichtlich des Alters der beruflich tätigen Mitarbeiterinnen oder etwa des Beschäftigungsumfangs verbunden. „Dieser Abbau muss als besonders prekär gelten, weil er zu einer Überalterung des Personalbestandes geführt hat. Entlassungen geschahen zum Nachteil jüngerer Arbeitskräfte insbesondere des Kindertagesstättenbereichs. Beobachtungen und Erfahrungen erlauben hier sogar noch eine Zuspitzung: offensichtlich trifft nämlich dieser Befund vor allem für die Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft zu, während Einrichtungen in freier Trägerschaft jüngerer Personal präferieren – und zwar nicht zuletzt aus Kostengründen, wohl aber auch im Blick auf die mögliche höhere Belastbarkeit jüngerer MitarbeiterInnen“ (Winkler 2001, S. 166).

75 In den westlichen Bundesländern liegt dieser Anteil geringfügig niedriger. Er schwankt im Zeitraum von 1974 bis 1998 zwischen 81,7% und 84,6% (vgl. Bissinger u.a. 2002, S. 47).

Dies zeigt sich in den jeweiligen Anteilen der gebildeten Kategorien, die sämtlich steigen. Insbesondere ist zu beachten, dass auch die absoluten Zahlen für die Personen mit (Fach)Hochschulabschluss (Kategorie Akademisierung) sowie für die Personen mit einschlägigem (Fach)Hochschulabschluss (Kategorie Professionalisierung) steigen.

Neben dem eben beschriebenen drastischen Anstieg von Teilzeitarbeit verdeutlichen die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik allerdings auch einen Wandel hinsichtlich einer weiteren Ausprägung der sogenannten „prekären Beschäftigungsverhältnisse“ – nämlich der Befristung. Insbesondere im Feld der Kinder- und Jugendarbeit zeigt sich für Ostdeutschland (ohne Westberlin) ein erstaunlicher Befund: In den Bereichen der „freizeitbezogenen, offenen Jugendarbeit“, des „Spielplatzwesens“, der „mobilen Jugendarbeit“ sowie der „kulturellen Jugend(bildungs)arbeit“ lag der Anteil der befristet Beschäftigten an allen beruflich Tätigen im engeren Sinne – also ohne ZDL, FSJ-Kräften und PraktikantInnen – bereits 1998 bei über 50% (vgl. Bissinger u.a. 2002, S. 57f.).<sup>76</sup>

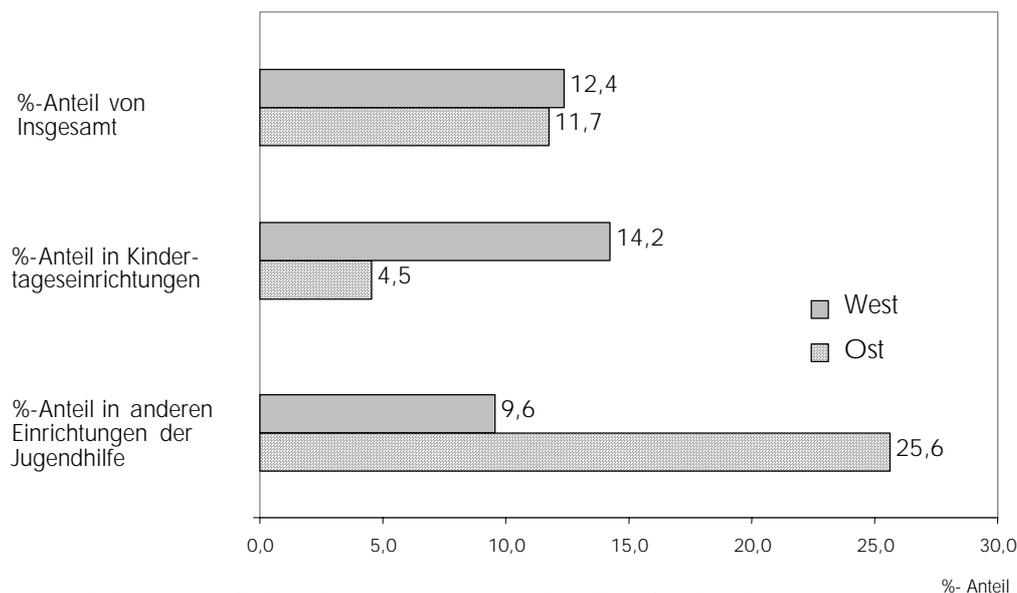
Zusammenfassend formulieren beispielsweise Rauschenbach/Schilling (2001, S. 154) mit Blick auf die Stellenbefristungen: „Die Arbeitsplatzsicherheit ist in der Kinder- und Jugendhilfe insoweit im Vergleich zu andern Arbeitsfeldern und Branchen immer noch relativ hoch. Diese Stabilität ändert sich jedoch schlagartig, wenn man ins Detail geht: Hier zeigt sich, dass das Arbeitsplatzrisiko in erster Linie arbeitsfeldspezifisch und innerhalb der Arbeitsfelder wiederum tätigkeitsspezifisch ist. Und zumindest in diesem Punkt zeigen sich darüber hinaus auch ganz erhebliche Differenzen zwischen den alten und neuen Bundesländern, aber auch zwischen öffentlichen und freien Trägern.“

Diese Analyse kann in Ansätzen durch die folgende Abb. 5-2 verdeutlicht werden. Hier zeigen sich nicht nur deutliche Unterschiede im Ost-West-Vergleich, sondern auch mit Blick auf die grobe Aufteilung der Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe. Jenseits der Kindertageseinrichtungen befinden sich etwa ein Viertel aller beruflich Tätigen in Ostdeutschland in befristeten Arbeitsverhältnissen. Es ist zu vermuten, dass diese hier statistisch festgestellte Tatsache Auswirkungen haben wird – nicht nur mit Blick auf die längerfristigen bzw. strategischen Planungsprozesse in den Arbeitsfeldern bzw. Einrichtungen, sondern auch hinsichtlich der Motivation der MitarbeiterInnen und der Qualität der Arbeit.

---

76 Für Thüringen zeigt sich für das Personal mit fachspezifischen Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendarbeit insgesamt, dass dort 61,6% des Personals mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig sind. Mit diesem Anteil befindet sich Thüringen im Mittelfeld der neuen Bundesländer. Das größte Kontingent von MitarbeiterInnen der Kinder- und Jugendarbeit mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen findet sich – mit 76,3% – in Mecklenburg-Vorpommern. Zu den Anteilen der MitarbeiterInnen in befristeten Arbeitsverhältnissen auf der Basis des Gesamtpersonals für Thüringen vgl. Tab. 5-5.

Abb. 5-2: Befristete Beschäftigungsverhältnisse<sup>1</sup> nach Einrichtungsart (alte<sup>2</sup> und neue Bundesländer; 1998; in %)



1 Ohne Praktikantinnen, Zivildienstleistende u. Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr

2 Berechnet ohne Kitas in BW, da das Merkmal Befristung nicht ausgewertet wird

Quelle: Bissinger u.a. (2002: S. 56); eigene Darstellung

Die oben quantifizierten internen Verschiebungen hinsichtlich der Bedeutung der Sektoren im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe zeigen sich auch für den Ausschnitt Thüringen (vgl. Tab. 5-2). In diesem Bundesland, für das Einzeldaten der Jahre 1994 und 1998 zur Verfügung stehen, sind ca. 15% des Personals der neuen Bundesländer beschäftigt – was für 1998 einem Personalvolumen von 19.058 Personen entspricht. In vier Jahren sind die dem Dritten Sektor bzw. den freien Trägern zuzurechnenden Personalzahlen in erheblichem Maße angestiegen – trotz eines Rückgangs der Gesamtzahlen für das Arbeitsfeld. Während die Zahlen für die öffentlichen Träger im Zeitraum zwischen 1994 und 1998 von ca. 12.400 auf ca. 7.400 Personen gefallen sind, stieg die Personalzahl für die freien Träger von ca. 7.700 auf 11.600. Besonders hohe Steigerungsraten weisen die Paritätische mit über 70% und die evangelischen Träger mit fast 32% auf.

Werden neben dieser Gesamtentwicklung für die neuen Bundesländer die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ins Blickfeld gerückt, dann wird deutlich, dass dieser Rückgang der Gesamtzahlen für die Kinder- und Jugendhilfe eindeutig auf den Personalabbau im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder zurückzuführen ist (vgl. Tab. 5-3 und Tab. 5-4).

Tab. 5-2: Tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen nach Trägergruppe und Verband (1994 und 1998)

	Stichtag		Veränderung	
	31.12.´94	31.12.´98	Absolut	in %
Insgesamt	20.127	19.058	-1.069	-5,31
davon:				
Öffentliche Träger	12.383	7.439	-4.944	-39,93
Freie Träger	7.744	11.619	3.875	50,04
darunter:				
Der Paritätische	1.761	3.000	1.239	70,36
DW u. sonst. Einrichtungen der EKD	1.666	2.193	527	31,63
Arbeiterwohlfahrt	1.788	2.046	258	14,43

Quelle: Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge); eigene Berechnungen

In den neuen Bundesländern ist das Personal in diesem Arbeitsbereich im Zeitraum zwischen 1991 und 1998 um mehr als die Hälfte (55,96%) zurückgegangen. Waren zum Stichtag 31.12.1991 noch insgesamt ca. 26.700 beruflich tätige MitarbeiterInnen beschäftigt, werden zum Ende des Jahres 1998 noch ca. 11.800 Personen für dieses Arbeitsfeld ausgewiesen. Dementsprechend ist auch die prozentuale Bedeutung der Tageseinrichtungen für Kinder im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt gesunken: von 87% im Jahr 1991 auf 62% sieben Jahre später. Obwohl dieser Rückgang der Personalzahlen in diesem Arbeitsfeld vor allem in den ersten Jahren stattgefunden hat, ist auch zwischen den beiden letzten Erhebungen ein deutlicher Personalabbau – um 22,5% – zu konstatieren.

Tab. 5-3: Tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen nach Arbeitsfeldern (1991 bis 1998)

	Stichtag 31.12.´91	%-Anteil	Stichtag 31.12.´94	%-Anteil	Stichtag 31.12.´98	%-Anteil
Insgesamt	30.803	100	20.127	100	19.058	100
Tageseinr. für Kinder	26.725	87	15.188	75	11.771	62
K.- u. Jugendarbeit	528	2	1.135	6	2.525	13
Heimerziehung	1.617	5	1.957	10	2.089	11
Jugendbehörden	828	3	957	5	998	5
Sonst. Einrichtungen	553	2	237	1	709	4
Jugendsozialarbeit	57	0	98	0	423	2
Sonderpäd. Angebote	380	1	307	2	277	1
Beratung	115	0	248	1	266	1

Quelle: Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge); eigene Berechnungen

Dieser Personalabbau im Arbeitsfeld der Tageseinrichtungen für Kinder konnte auch nicht durch z.T. erhebliche Steigerungsraten in anderen Arbeitsbereichen der Kinder- und Jugendhilfe aufgefangen werden. Das am stärksten wachsende Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ist die „Jugendsozialarbeit“ – allerdings handelt es sich hier um einen zahlenmäßig relativ kleinen Arbeitsbereich: Im Jahr 1998 waren dort in den neuen Bundesländern 423 Personen beschäftigt. Weitaus mehr Personen sind in den wachsenden Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit (378% Wachstum zwischen 1991 und 1998) und der Heimerziehung (29%) tätig. Dort wurden Ende des Jahres 1998 insgesamt ca. 5.600 beruflich tätige MitarbeiterInnen gezählt, was einem Anteil von 24% aller in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Personen im Bundesland Thüringen entspricht.

Tab. 5-4: Veränderungen beim Personal in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen nach Arbeitsfeldern (1991 bis 1998)

	Veränderung zw. `91 u. `98		Veränderung zw. `94 u. `98	
	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	-11.745	-38,13	-1.069	-5,31
Tageseinr. für Kinder	-14.954	-55,96	-3.417	-22,50
K.- u. Jugendarbeit	1.997	378,22	1.390	122,47
Heimerziehung	472	29,19	132	6,75
Jugendbehörden	170	20,53	41	4,28
Sonst. Einrichtungen	156	28,21	472	199,16
Jugendsozialarbeit	366	642,11	325	331,63
Sonderpäd. Angebote	-103	-27,11	-30	-9,77
Beratung	151	131,30	18	7,26

Quelle: Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge); eigene Berechnungen

Insgesamt belegen die nach Arbeitsfeldern aufgeschlüsselten Zahlen, dass die Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen ein in Bewegung begriffenes Arbeitsfeld darstellt, in dem – ohne historisches Vorbild – sowohl enorme Prozesse des Abbaus als auch erhebliche Expansionstendenzen nachzuzeichnen sind. Ob diese Entwicklungen auch in den Jahren nach 1998 stabil geblieben sind, wird die nächste Erhebung zum Stichtag 31.12.2002, deren Befunde voraussichtlich Ende dieses Jahres veröffentlicht werden, verdeutlichen können.

Parallel zu dieser Bewegung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ergibt sich – jenseits des Arbeitsfeldes der Kindertageseinrichtungen – eine besondere Situation hinsichtlich des Kriteriums der Befristung von Arbeitsverhältnissen (vgl. Tab. 5-5). Aus diesem Grund sollen diese Arbeitsfelder neben den Kindertageseinrichtungen, in denen insgesamt 38% aller tätigen Personen in der thüringischen Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt sind, im Folgenden näher beleuchtet werden. Auf dem Datenfundament der Kinder- und Jugendhilfestatistik (zum Stichtag 31.12.1998) werden für diesen Bereich einige interessante Details deutlich:

- Etwa drei Viertel des Gesamtpersonals (74,3%) ist bei frei-gemeinnützigen Trägern beschäftigt. Die privat-gewerblichen Träger spielen auch hier eine untergeordnete Rolle.

- Insgesamt sind über 70% Frauen in den Arbeitsfeldern neben den Kindertageseinrichtungen tätig. Der größte Frauenanteil ist hier – mit 75,5% – bei den öffentlichen Trägern zu finden.
- Es zeigen sich hinsichtlich des Kriteriums Befristung deutliche Unterschiede zwischen den Trägergruppen: In den Einrichtungen der frei-gemeinnützigen Trägern sind über ein Drittel (34,7%) aller beruflich Tätigen in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, während es bei den öffentlichen Trägern 17,2% sind.

Tab. 5-5: Tätige Personen und Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen (ohne Kindertageseinricht.; nach Trägergruppe; 1998)

	Träger			Insgesamt
	Öffentlich	Frei-gemeinnützig	Privat-gewerblich	
Beschäftigte insgesamt	1.848	5.412	27	7.287
Anteil Beschäft. nach Trägergr. (in %)	25,4	74,3	0,4	100,0
Weibliche Beschäftigte	1.397	3.829	14	5.240
Anteil am Gesamtpersonal (in %)	75,6	70,8	51,9	71,9
Angestellte mit befrist. Arbeitsverhält.	310	1.775	6	2.091
Anteil der Angest. mit Befrist. (in %) <sup>1</sup>	17,2	34,7	22,2	30,1
Weibl. Angest. m. befrist. Arbeitsverhält.	218	1.307	5	1.530
Anteil Frauen (in %)	70,3	73,6	83,3	73,2
PraktikantInnen, ZDL und FSJ-Kräfte	43	290	0	333
Anteil am Gesamtpersonal (in %)	2,3	5,4	0,0	4,6

<sup>1</sup> Berechnet auf der Basis ohne PraktikantInnen, Zivildienstleistende und TeilnehmerInnen im FSJ

Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

- Insgesamt liegt der Anteil der Angestellten mit Befristung in Thüringen über dem Durchschnitt für Ostdeutschland (vgl. Abb. 5-1).
- Insbesondere Frauen arbeiten in befristeten Arbeitsverhältnissen. Für Thüringen ergibt sich mit Blick auf dieses Kriterium und im Landesdurchschnitt ein Anteil von über 73%. Dieser Prozentsatz liegt allerdings nur unwesentlich über dem Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten (71,9%).
- Fast 5% des Personals der Arbeitsfelder neben den Kindertageseinrichtungen sind als PraktikantInnen, Zivildienstleistende oder als TeilnehmerInnen im Freiwilligen Sozialen Jahr tätig.<sup>77</sup> Diese Personen vergrößern gewissermaßen die Gruppe derjenigen MitarbeiterInnen, deren zeitliche Perspektive auf ihre berufliche Tätigkeit – formal betrachtet – befristet ist.

<sup>77</sup> Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass in dieser Tabelle die Anzahl der Personen und keine Vollzeitstellen aufgenommen sind. Dies bedeutet, dass der Anteil der MitarbeiterInnen-Gruppe der PraktikantInnen, Zivildienstleistenden und TeilnehmerInnen im FSJ am – evtl. in Arbeitsstunden ausgedrückten – Arbeitsvolumen deutlich höher ausfallen dürfte.

### 5.1.2 Entwicklungen und Prognosen zum Arbeitsfeld „Kindertageseinrichtungen“

Der institutionelle Werdegang der Kindertageseinrichtungen kann als Wandel von der Hilfe in Problemlagen zum Regelangebot für Familien charakterisiert werden: Während Tageseinrichtungen für Kinder in den 1950er und 1960er-Jahren den Status einer „Notfall-einrichtung“ inne hatten, entwickelte sich insbesondere der Kindergarten im Rahmen der Bildungsreform und dem hiermit korrespondierenden Ausbau des Elementarbereichs zu einer öffentlichen und unverzichtbaren familienergänzenden sozialen Dienstleistung (vgl. Behr 1997, S. 322). Dieser damit verbundene Bedeutungszuwachs von Kindertageseinrichtungen gründet sich u.a. auf gesellschaftliche und familienbezogene Veränderungen, wie die Ausdünnung vormals komplexer Familienstrukturen und informeller Netzwerke, eine Zunahme Alleinerziehender sowie eine verstärkte Berufsorientierung von Frauen bzw. ein Anstieg der Müttererwerbsquote, die aufgrund entstehender Betreuungslücken eine wachsende Nachfrage nach außerfamiliären, flexiblen und arbeitsmarktkompatiblen Betreuungsformen bewirkt haben.<sup>78</sup>

In Hinblick auf die beschäftigungspolitischen Komponenten des Arbeitsfeldes der Tageseinrichtungen für Kinder gilt es folgende Wechselwirkung zu berücksichtigen: So bestimmt nicht nur u.a. eine steigende (Frauen-)Erwerbstätigkeit die Nachfrage nach Betreuungsmöglichkeiten<sup>79</sup>, sondern eine kontinuierliche und umfangreiche Versorgungssituation

---

78 Neben dem Aspekt des quantitativen Bedarfs zur alltäglichen, zeitlichen Organisation erhöhte sich auch angesichts eines insgesamt gestiegenen Bildungsniveaus der Anspruch an die pädagogischen Arbeit im außerhäuslichen Versorgungssystem, so dass parallel zur Expansion von Einrichtungen in den letzten drei Jahrzehnten eine qualitative Ausdifferenzierung und immer komplexere Organisationsstruktur der Angebotsformen zu beobachten sind. Zusätzlich zu den bestehenden traditionellen Einrichtungstypen „Krippe“, „Kindergarten“ und „Hort“ wurden – auch veranlasst durch die Verringerung der durchschnittlichen Kinderzahl pro Familie sowie eines wachsenden Anteil von Einzelkindern – kombinierte, altersgemischte, strukturoffene, zeitlich unterschiedliche Betreuungskonstellationen erprobt. Durch soziale, pädagogische und informelle Aktivitäten entstanden alternative Einrichtungen (u.a. integrative Tageseinrichtungen, selbst organisierte Elterninitiativen, Betriebskindergärten). Im Zuge der deutsch-deutschen Wiedervereinigung wurden die Versorgungslücken der westdeutschen Betreuungslandschaft im Vergleich zum Vollversorgungssystem der DDR offengelegt. Als Reaktion auf quantitative Bedarfsdefizite und die zahlreichen qualitativen „Schönheitsfehler“ hat sich also ein stetig wachsender Bereich privat organisierter Kinderbetreuung als unüberschaubarer „grauer Markt“ herauskristallisiert. „Neben den in Eigeninitiative von Eltern gegründeten Kinderläden und Tageseinrichtungen, Eltern-Kind- und Selbsthilfegruppen und privat-informell organisierten Betreuungsverhältnissen durch Verwandte, Nachbarn und Freunde ... haben sich privat finanzierte Beschäftigungsformen zur Kinderbetreuung ... als Ergänzung oder Ersatz öffentlicher Angebote etabliert“ (Ittermann/Scharfenorth 1996, S. 22).

79 In diesem Zusammenhang leisten insbesondere betrieblich organisierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten einen Beitrag zur bedarfsorientierten Diversifizierung des Arbeitsfeldes. Angesichts des bisher deutlich normativ und ordnungspolitisch ausgerichteten deutschen Betreuungssystems sowie sich zuspitzender Spannungen zwischen den Erfordernissen der Arbeitswelt und der Erziehung von Kindern wird die Erprobung experimenteller, neuer Zeitmodelle, die eine Gleichwertigkeit ökonomischer Entwicklungen und gesellschaftlicher Solidarität ermöglichen sollen, seitens der Eltern, der Wirtschaft und auch der Politik begrüßt. Im Rahmen der unternehmenspolitischen und familienfreundlichen Organisations- und Personalentwicklung kommt es dabei nicht nur zur Gründung – relativ kostenintensiver – Betriebskindergärten, sondern es bieten auch komplex arbeitende Familienservices beratende und entlastende Dienstleistun-

schaftt wiederum qualitativ wünschenswerte Beschäftigung und damit soziale Sicherung. Es kann nachgewiesen werden, dass sowohl die Dauer wie auch der Zeitpunkt einer Tätigkeitsunterbrechung das Einkommen beeinflussen. „Umfassende Betreuungsarrangements können also ... mittel- bis langfristig zu höheren Einkommen bei Müttern führen. Volkswirtschaftlich betrachtet erhöht dies wiederum die Einkommenssteuereinnahmen und ... die Beitragseinnahmen der Sozialversicherungsträger“ (Spieß 2002, S. 25).

Mit Blick auf vielfach diskutierte zukünftige Entwicklungstrends hinsichtlich des Abrückens von bedarfsplanender Objektförderung bei verstärkter Nachfrageorientierung und Subjektförderung unter Gesichtspunkten der wirtschaftlichen Optimierung offenbart sich auch bei den Kindertageseinrichtungen die deutlichere Konturierung einer Dienstleistungsorientierung, die durch eine wettbewerbliche Flexibilisierung des Gesamtangebots und die Änderung der Finanzierungsmodalitäten die Vereinbarkeit der stärkeren Ausrichtung an den Wünschen der Familie bei gleichzeitiger Kostensenkung realisieren soll. Da die bisherige finanzielle Abhängigkeit vom kommunalen Budget und eine undurchsichtige Bedarfsplanung wesentliche Hemmnisse für eine bedarfsgerechte Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen darstellen, gehen Überlegungen und regionale Aktivitäten zur Reform des Systems der nachfrageorientierten Angebotssteuerung in Richtung eines Gutscheinmodells. Demnach erhalten Eltern so genannte Betreuungsgutscheine, mit denen sie sich einen Kindergartenplatz „einkaufen“, wodurch ein Leistungsanreiz für Träger ausgelöst und die Öffnung für privat-gewerbliche Anbieter vollstreckt werden soll (vgl. Kreyenfeld/Spieß/Wagner 2002).

Zur quantitativen Entwicklung dieses Arbeitsfelds in Ostdeutschland: Die institutionellen Kapazitäten der Kindertageseinrichtungen in den neuen Bundesländern entsprechen 1998 rund 20% aller Einrichtungen und etwa 23% des Gesamtplatzangebots in der Bundesrepublik. Im Kontrast zur dynamischen Personalexpansion in den alten Bundesländern hat der Beschäftigungsstand in Ostdeutschland zum Ende der 1990er-Jahre einen Tiefstand erreicht (vgl. Tab. 5-6). Die Zahl der tätigen Personen verringert sich im Zeitraum von 1991 bis 1998 kontinuierlich von 176.600 auf 83.000 und hat sich damit fast halbiert (auf einen Indexwert von 47; gemessen in Vollzeitfällen auf 42). Parallel dazu wurde die

---

gen für Mitarbeiter an, die von der familiengerechten Gestaltung von Arbeitsabläufen über die Vermittlung von Tagesmüttern bis hin zur Bereitstellung eigener, variabel gestalteter (Notfall-)Betreuungsplätze reichen (vgl. Heinrich-Böll-Stiftung 2002, S. 40ff.). Vor dem Hintergrund, dass der Dritte Sektor vor allem Arbeitsplätze für Frauen bereitstellt, sollten diese Modelle auch für die Organisationen dieses Sektors von besonderem Interesse sein. Dafür ist die Entwicklung von intensiven und unkonventionellen Kombinations- und Kooperationsmodellen zwischen öffentlichem bzw. frei-gemeinnützigem Engagement und privatwirtschaftlicher Initiative sowie der Umgang mit neuen Finanzierungsmodellen erforderlich. Gemeinwesenorientierung, Interessenvertretung sowie Kooperationen mit Elterninitiativen und Selbsthilfegruppen bilden demnach einen zentralen Schwerpunkt bei einer zukünftigen Weiterentwicklung des in Bewegung geratenen Arbeitsfeldes der Kindertageseinrichtungen (vgl. u.a. Behr/Hoffmann/Rauschenbach 1999, S. 83ff.).

Zahl der Einrichtungen um 49% minimiert, das Platzangebot in den neunziger Jahren um mehr als 40% reduziert.

Tab. 5-6: Ausgewählte Daten zum Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen in den neuen Bundesländern (1991-1998; jeweils zum 31.12.)

Jahr	1991		1994		1998	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Personal						
Personal <sup>1</sup>	176.591	100,0	111.754	63,3	83.021	47,0
Vollzeitfälle <sup>1</sup>	161.277	100,0	91.836	56,9	67.878	42,1
Frauen	169.548	96,0	107.602	96,3	79.991	96,4
Männer	7.043	4,0	4.152	3,7	3.030	3,6
unter 25	17.740	10,0	4.485	4,0	2.236	2,7
25 bis 40	90.748	51,4	52.045	46,6	29.176	35,1
40 bis 60	67.691	38,3	54.992	49,2	51.256	61,7
über 60	412	0,2	232	0,2	353	0,4
Krippe	48.524	27,5	2.449	2,2	1.194	1,4
Kindergarten	79.324	44,9	18.945	17,0	4.272	5,1
Hort	13.516	7,7	11.525	10,3	9.324	11,2
Kombi-Einricht. <sup>2</sup>	35.227	19,9	78.835	70,5	68.231	82,2
Anzahl Einrichtungen und Plätze						
Zahl d. Einricht. <sup>1</sup>	19.127	100,0	12.452	65,1	9.711	50,8
Plätze <sup>1</sup>	1.235.492	100,0	941.059	76,2	714.707	57,8
Verhältniszahlen						
Vollzeitf. : Einricht.	8,4		7,4		7,0	
Plätze : Vollzeitfälle	7,7		10,2		10,5	
Plätze : Einrichtung	65,0		76,0		73,6	

1 In dieser Reihe sind in der %-Spalte Indexzahlen aufgeführt (1991 = 100)

2 Kombi-Einrichtungen = Einrichtungen mit einem Angebot an Plätzen für Kinder mehrerer Altersgruppen, zumeist in altersgemischten Gruppen

Quelle: Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge); eigene Berechnungen

Auf der Grundlage der Erhebungen im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfestatistik zeigen sich für den Zeitraum zwischen 1991 und 1998 weiterhin die folgenden Entwicklungen:

- Das Arbeitsfeld der Kindertagesstätten ist eindeutig von Frauen dominiert – der Anteil der Männer ist in diesem Arbeitsfeld marginal und leicht rückläufig.
- Auch in diesem Arbeitsfeld zeigen sich hinsichtlich des Alters des Personals deutliche Verschiebungen. Gehörten im Jahr 1991 noch mehr als die Hälfte aller Beschäftigten (51,4%) der Altersgruppe von 25 bis 40 Jahren zu, sind sieben Jahre später annähernd 68% der Altersgruppe von 40 bis 60 Jahren zuzurechnen. Entsprechend dieses Bedeutungsgewinns der Kategorie für die „älteren“ beruflich tätigen MitarbeiterInnen sinken

die Kontingente für die „jüngeren“ Beschäftigten. In der 1991 stärksten Gruppe befinden sich 1998 „nur“ noch 35%.

- Auch mit Blick auf die Einrichtungsarten haben erhebliche Verlagerungen stattgefunden. Orientiert an dem Kriterium der Personalzahlen verdeutlichen die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik, dass Krippen und Kindergärten zugunsten von Horten und insbesondere von „Kombi-Einrichtungen“ in erheblichem Maße „verloren“ haben. So sind der Anteil der Krippen von 27,5% im Jahr 1991 auf 1,4% im Jahr 1998 und der Anteil der Kindergärten von 44,9% auf 5,1% gesunken. Obwohl sich im Osten ein enormer Abbau von Kindergarten- und Krippenplätzen beobachten lässt, sind der Krippen- und Hortbereich immer noch umfassender als im Westen ausgebaut. Dies liegt vor allem in der vergangenen engen institutionellen und personellen Verflechtung zwischen Schule und Hort im Rahmen des flächendeckenden und umfassenden „DDR-Betreuungssystem“ begründet.
- Auf der Grundlage der Verhältniszahlen (hier Plätze zu Einrichtungen) zeigt sich, dass im Bereich der Kindertagesstätten ein Konzentrationsprozess zu verzeichnen ist, d.h. die (verbleibenden) Einrichtungen weisen 1998 mit 73,6 Plätzen im Durchschnitt deutlich mehr Plätze pro Einrichtung auf, als dies 1991 der Fall war (65 Plätze).
- Es lässt sich für den Beobachtungszeitraum weiterhin ein Prozess der Arbeitsverdichtung vermuten. So ist die Relation von Plätzen zu Vollzeitfällen von 7,7 im Jahr 1991 auf 10,5 im Jahr 1998 angestiegen. Insbesondere in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre hat in diesem Kontext eine erhebliche Veränderung stattgefunden.

Der seit 1991 sich vollziehende rasante Anstieg der Teilzeitbeschäftigung von 17% auf über 70% – der gesamtdeutsche Vergleichswert lag 1998 bei 42% – untermauert die relativ instabile Arbeitsmarktsituation im Bereich ostdeutscher Kindertageseinrichtungen (vgl. Tab. 5-7). Dementsprechend sind die Anteile für die Vollzeit-Beschäftigten drastisch gesunken. In dem siebenjährigen Beobachtungszeitraum ist das Kontingent des Personals in Vollzeitstellen von fast 83% auf unter 29% gefallen.

Tab. 5-7: Beschäftigungsverhältnisse des Personals der Kindertageseinrichtungen in den neuen Bundesländern (1991-1998; jeweils zum 31.12.)

Jahr	1991		1994		1998	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Personal <sup>1</sup>	176.591	100,0	111.754	63,3	83.021	47,0
Vollzeit	145.988	82,7	71.965	64,4	23.901	28,8
Teilzeit	30.562	17,3	39.709	35,5	58.504	70,5
Nebentätigkeit	41	0,0	80	0,1	616	0,7

<sup>1</sup> In dieser Reihe sind in der %-Spalte Indexwerte aufgeführt (1991 = 100)

Quelle: Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge); eigene Berechnungen

Spiegelbildlich zur westdeutschen Struktur verfügen die öffentlichen Träger auch in den neuen Bundesländern mit 67% über den größten Beschäftigungsanteil, die Einrichtungen in freier Trägerschaft hielten 32% der personellen Kapazitäten vor. Ebenso wie im Westen besitzen die ostdeutschen Wohlfahrtsverbände mit 85% aller Plätze in freier Trägerschaft den „Löwenanteil“ an vorgehaltenen Plätzen (vgl. Beher 2001, S. 60). Im Anschluss an den westdeutschen Institutionentransfer in die neuen Bundesländer und als Folge sich entfaltender organisatorischer Dritte-Sektor-Aktivitäten hat sich auch in dem Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen eine veränderte Struktur aufgebaut, wobei die Einrichtungen in freier Trägerschaft als Arbeitgeber deutlich an Bedeutung gewonnen haben (vgl. Tab. 5-8). Ihr Personalumfang hat sich im Zeitraum von 1991 (4%) und 1998 (32%) etwa versiebenfacht. Obwohl mittelfristig mit einer bundesweiten Angleichung der Trägerstrukturen zu rechnen ist, vertreten doch die öffentlichen Träger zunächst weiterhin wesentliche Anteile des Einrichtungs- (71%) und Platzangebots (70%). Die privat-gewerblichen Träger spielen mengenmäßig keine tragende Rolle, wobei sich ihr Beschäftigungsvolumen im Zeitraum von 1994 bis 1998 von 83 auf 233 Mitarbeiter vergrößert hat.

Tab. 5-8: Träger der Kindertageseinrichtungen in den neuen Bundesländern (1991-1998; jeweils zum 31.12.)

	1991		1994		1998	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Personal <sup>1)</sup>	176.591	100,0	111.754	63,3	83.021	47,0
Öffentliche Träger	169.855	96,2	90.917	81,4	55.898	67,3
Freie Träger	6.736	3,8	20.837	18,6	26.890	32,4
Privatgewerbl. Träger	-	0,0	83	0,1	233	0,3

1 In dieser Reihe sind in der %-Spalte Indexwerte aufgeführt (1991 = 100)

Quelle: Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge); eigene Berechnungen

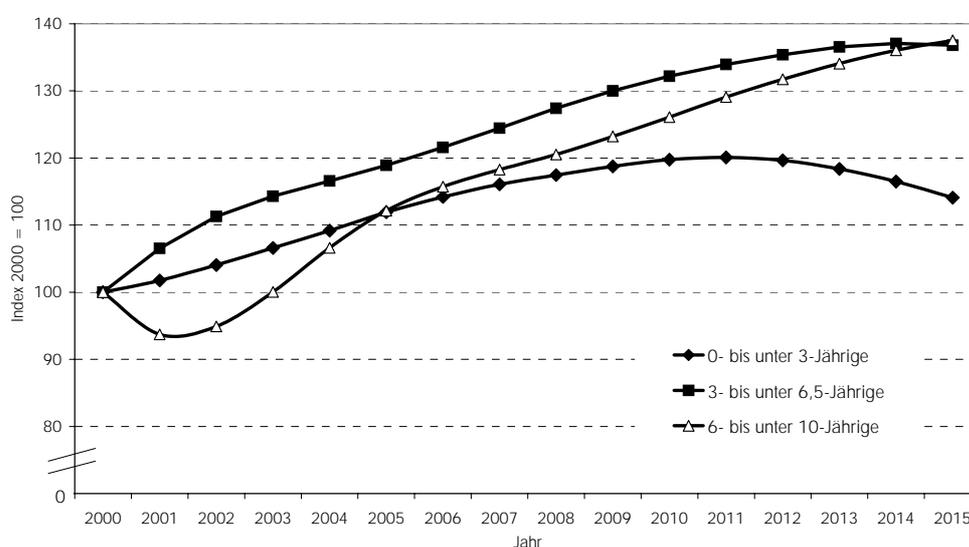
Für diesen in der Vergangenheit schrumpfenden Arbeitsbereich der Tageseinrichtungen für Kinder zeigt der Blick in die Zukunft und hier insbesondere die Berücksichtigung der demographischen Entwicklungen – unter bestimmten Bedingungen – einen Personalmehrbedarf (vgl. Abb. 5-3).<sup>80</sup> Entsprechend der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes zeichnen sich für die Altersgruppen, die für die Bedarfsbe-

80 Die deutlichsten Auswirkungen der zu erwartenden demographischen Entwicklung auf den Bereich der Sozialen Arbeit werden erst in 10 oder 15 Jahren erwartet. Ausgenommen hiervon ist die Kinder- und Jugendhilfe, da die Folgen des Geburtenrückgangs viel eher relevant werden als beispielsweise im Bereich der Altenhilfe – allerdings mit ganz unterschiedlichen Trends. Allgemein lässt sich für Deutschland formulieren: „Schon in den nächsten 10 Jahren sind in der Kinder- und Jugendhilfe durchaus nennenswerte Veränderungen zu erwarten. Die zu erwartenden Entwicklungen lassen allerdings keinen einheitlichen Abwärtstrend erkennen. Aufgrund der seit 1996 wieder ansteigenden Geburtenzahlen in den neuen Ländern ist z.B. im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder durchaus mit steigenden Bedarfen zu rechnen“ (Schilling 2003, S. 26).

rechnungen für die Kindertagesstätten ausschlaggebend sind, die folgenden zukünftigen Entwicklungen für die neuen Bundesländer bis zum Jahr 2015 ab:

- „Eine generelle Tendenz der Bevölkerungsvorausschätzung in den neuen Bundesländern wird sein, dass in den nächsten Jahren die Anzahl der geborenen Kinder wieder ansteigt, sofern sich die Geburtenrate in diesem Landesteil wie erwartet bis 2005 an die der alten Länder angleicht. Unter dieser Voraussetzung wird die Anzahl der geborenen Kinder von 107.000 im Jahre 2000 auf 127.000 im Jahre 2010 zunehmen und damit um 18 Prozent ansteigen“ (Schilling 2003, S. 27).<sup>81</sup>

Abb. 5-3: Entwicklung der für die Kindertageseinrichtungen relevanten Altersgruppen in den neuen Bundesländern (2000-2015; Indexentwicklung 2000=100)



Quelle: Statistisches Bundesamt (9. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung; Variante 1); eigene Berechnungen

- Die steigenden Geburtenzahlen in den ostdeutschen Bundesländern wirken sich – wie zu erwarten – mit Blick auf die Altersgruppen der Krippen-, Kindergarten- und Hortkinder zeitlich versetzt aus.
- Der stärkste Zuwachs – auf der Basis der Daten für das Jahr 2000 – sind für die 3- bis unter 6,5-jährigen Kinder zu erwarten. Bis zum Jahr 2015 ist in den neuen Bundesländern mit einem Anstieg von 36% zu rechnen.
- Bei der Altersgruppe der 0- bis 3-Jährigen wird in den ersten Jahren ebenfalls von einem Anstieg ausgegangen. Erst etwa nach 2010 sind die Zahlen für die Jüngsten rückläufig.

81 Die neuesten Berechnungen des Statistischen Bundesamtes, deren Befunde für die Länderebene erst Ende dieses Jahres erscheinen werden, lassen – hauptsächlich aufgrund einer zeitlich nach hinten verschobenen Angleichung an die alten Bundesländer – einen etwas abgeflachten Entwicklungsverlauf vermuten.

- Im Unterschied dazu ist für den Hortbereich nach einem anfänglichen Rückgang der Zahlen mittlerweile von einem relativ starken Zuwachs auszugehen, der sich – in etwas abgeschwächter Form – bis 2015 fortsetzen wird.

Diese unterschiedlichen Entwicklungen werden Auswirkungen auf den Platz- und Personalbedarf haben. Unter Berücksichtigung konstanter Versorgungsquoten und des aktuellen Personalschlüssels wird sich ab 2003 – etwa bis 2010 – ein zusätzlicher Personalbedarf ergeben. In diesem Zusammenhang stellt sich die Altersstruktur der sozialpädagogischen Fachkräfte im Gruppendienst in Kindertageseinrichtungen als relevanter Faktor dar. Infolge des dramatischen Geburteneinbruchs bis Mitte der 1990-Jahre und des daraus resultierenden geringeren Fachkräftebedarfs, wurden nämlich in erster Linie jüngere Fachkräfte entlassen und für ältere MitarbeiterInnen Vorruhestandsregelungen umgesetzt. Somit entstand eine relativ homogene Altersstruktur des Fachpersonals, die Ende 1998 schon dadurch gekennzeichnet war, dass bereits – auf der Grundlage einer Berechnung in Vollzeitstellen – rund 60% aller Fachkräfte 40 Jahre und älter waren.

Diese Situation wird in naher Zukunft zwangsläufig dazu führen, dass eine nicht unerhebliche Anzahl von Fachkräften in Rente gehen wird und sich somit – unter der Voraussetzung gewisser Konstanten – ein Fachkräftemangel abzeichnet.<sup>82</sup> „In Anbetracht des Altersaufbaus des Personals ist mit einem altersbedingten Ausschied von jährlich ca. 1.800 Vollzeitstellen zu rechnen. Selbst wenn man berücksichtigt, dass die ‚Zwangsteilzeitarbeit‘ in Form von 30- bzw. 32-Stundenstellen, die Mitte der 1990er-Jahre zur Verhinderung eines noch größeren Stellenabbaus eingeführt wurde, zwischen 2001 und 2005 wieder nach und nach in Vollzeitstellen überführt wird, ergibt sich bis 2005 insgesamt ein bereinigter Mehrbedarf von rund 9.000 Vollzeitstellen im Bereich der ostdeutschen Kindertageseinrichtungen. Dieser Personalbedarf wird dann nach 2005 noch deutlich steigen, da der Anteil des Fachpersonals, welches altershalber ausscheiden wird, noch einmal zunimmt“ (Schilling 2003, S. 28).

Bei solchen Modellrechnungen für die neuen Bundesländer ist allerdings grundsätzlich auf einen wichtigen Hintergrundtatbestand zu verweisen: In sämtlichen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe – mit Ausnahme der Beratungsstellen – liegen die Vergleichswerte der neuen Bundesländer, die sich aus dem Verhältnis der beruflich tätigen Personen mit der altersentsprechenden Bevölkerung der Zielgruppe ergeben, über denen in Westdeutschland. Mit anderen Worten: Pro Kopf der Bevölkerung ist rechnerisch in den neuen Ländern von höheren Versorgungsquoten als in den alten Bundesländern auszugehen. „Ob dies

---

82 So muss beachtet werden, dass diese Prognosen vom Status Quo ausgehen und beispielsweise eine Verschiebung des Rentenalters – wie aktuell diskutiert – auch eine entsprechende Veränderung in Bezug auf den sogenannten „Altersausschied“ bedeutet.

seinen Grund in erhöhten arbeitsmarktpolitischen Anstrengungen hat, einen erhöhten Leistungsbedarf signalisiert (etwa aufgrund einer geringeren Zahl an Ehrenamtlichen, einem geringeren Grad an Fachlichkeit oder massiveren sozialen Problemen wie Arbeitslosigkeit u.ä.) oder aber einer noch nicht abgeschlossenen Anpassung der Jugendhilfe-Ost an den Westen geschuldet ist, lässt sich auf der Basis der vorliegenden Daten nicht klären“ (Bisinger u.a. 2002, S. 54). Eine zukünftige Angleichung der Situation in den neuen Bundesländern hinsichtlich der Versorgungsquoten im Bereich der Kindertagesstätten an die der alten Bundesländer würde also grundsätzlich auf eine entsprechende Verringerung des Personalbedarfs hinauslaufen.

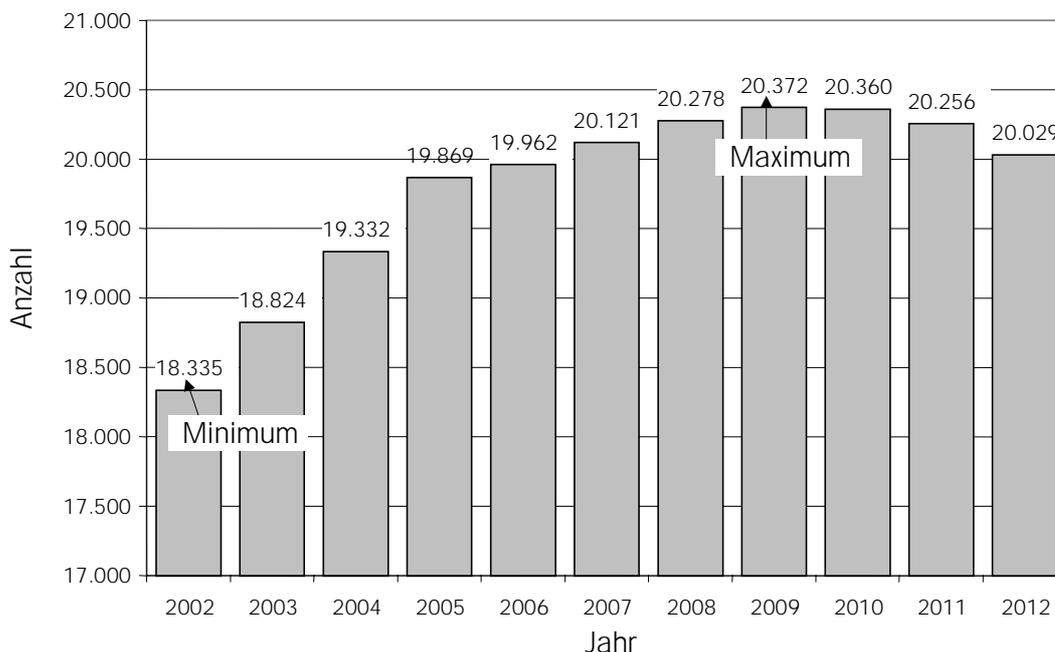
Wie bereits beschrieben sind für die Prognose des zukünftigen Personalbedarfs im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen neben dem zu erwartenden Altersausschied auch die Entwicklungen der Kinderzahlen in den entsprechenden Altersgruppen zu berücksichtigen. Die zu erwartenden Auswirkungen dieser Faktoren sollen nun auch für das Bundesland Thüringen dargestellt werden. Aus der Kombination der Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik sowie der Bevölkerungsprognose des Landesamtes für Statistik für das Land Thüringen ist der Personalbedarf für die Einrichtungen der Kindertagesstätten für die nächsten Jahre zu ermitteln.

Grundlage der kommenden Rechenmodelle hinsichtlich der zu erwartenden Anzahl der Kinder und des Personalbedarfs ist die Prognose der Geburtenzahlen in den nächsten Jahren. Auf dem Fundament der „Basisvariante“ der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung<sup>83</sup> lässt sich für Thüringen die folgende Entwicklung vermuten (vgl. Abb. 5-4): Im Zeitraum von 2002 bis 2012 ist in dieser Alterskategorie von einem Wachstum von 9,2% auszugehen. Innerhalb dieser Zeitspanne ist bis 2009 – mit einem Maximum von annähernd 20.400 Menschen – eine kontinuierliche Zunahme der Bevölkerung der unter 1-Jährigen von 11,1% zu erwarten, bevor die Anzahl in den Folgejahren wieder allmählich zurückgeht. Die dargestellte Entwicklung für das Land zeigt sich nicht in allen Kreisen und kreisfreien Städten, es können vielmehr sehr unterschiedliche Entwicklungen auf regionaler Ebene ermittelt werden (vgl. Fendrich/Schilling 2003, S. 12ff.).

---

83 Diese Vorausberechnung wurde vom Statistischen Landesamt auf der Basis des Bevölkerungsbestands am 31.12.1997 errechnet und berücksichtigte die Komponenten Geburtenrate, Sterbefälle und Wanderungen. Hinsichtlich des Faktors „Wanderungsbewegung innerhalb Deutschlands“ wurde für die nahe Zukunft der Erfahrungswert der vergangenen Jahre zu Grunde gelegt, der deutlich macht, dass das jährliche Wanderungssaldo zu ungunsten von Thüringen etwa bei 5.000 bis 8.000 Personen liegt. Hinsichtlich der Außenwanderungen setzt die – hier als Fundament genutzte – Basisvariante voraus, dass in Deutschland insgesamt von einem jährlichen Wanderungsgewinn von 100.000 Personen ab dem Jahr 2003 auszugehen ist.

Abb. 5-4: Bevölkerungsvorausberechnung der unter 1-Jährigen in Thüringen bis zum Jahr 2012 (Basisvariante)



Quelle: Fendrich/Schilling (2003); eigene Darstellung

Zur Errechnung des Platzbedarfs für die thüringischen Kindertagesstätten wurde die von den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe erstellte Bedarfsplanung zu Grunde gelegt. Diese wird vom Landesamt für Soziales und Familie (Abt. 5 – Landesjugendamt) regelmäßig für einen einjährigen Planungszeitraum, der vom 01.09. bis 31.08. des Folgejahres reicht, geprüft und genehmigt. Die derzeit verfügbaren Bedarfspläne für Kindertageseinrichtungen wurden entsprechend für den Zeitraum vom 01.09.2002 bis zum 31.08.2003 aufgestellt. Dabei handelt es sich um die Planungsdaten für das jeweilige kommende Kindergartenjahr, welche auf der Grundlage der prozentualen Inanspruchnahme aus dem jeweiligen Vorjahr unter Berücksichtigung des Bevölkerungsbestands und regionaler Gegebenheiten von den Kommunen erwartet werden und somit den tatsächlichen Ist-Zahlen weitestgehend nahe kommen bzw. im Idealfall deckungsgleich sind. „Auf der Grundlage der Planungsdaten und der Daten der Bevölkerungsvorausberechnung ergibt sich somit vor dem Hintergrund der betrachteten Altersgruppen eine Versorgungsquote für Kinder unter 2 ½ Jahren von 17,7% und für Kindergartenkinder von 91,6%“ (Fendrich/Schilling 2003, S. 17).<sup>84</sup>

84 Bezüglich der Betreuung der 6- bis unter 12-Jährigen in Kindertageseinrichtungen ergibt sich ein sehr niedriger Wert von 2,7%. Dies hat seine Ursache darin, dass der Freistaat Thüringen eines von drei Bundesländern ist, in denen die Hauptzahl der Plätze im Hortbereich bei der Schulverwaltung angesiedelt ist. Das Deutsche Jugendinstitut (2002, S. 136) geht davon aus, dass in Thüringen bei den 6- bis unter 10-Jährigen insgesamt eine Versorgungsquote von 54,1% erreicht wird. Bei den folgenden Berechnungen ist zu beachten, dass dort ausschließlich auf das Arbeitsgebiet der Kindertageseinrichtungen Bezug genommen wird und somit die Horte an staatlichen Grundschulen keine Berücksichtigung finden.

Auf dem Fundament dieser Planungsdaten bzw. Versorgungsquoten (aus dem Jahr 2002) ergibt sich ein erheblicher Platzmehrbedarf bis zum Jahr 2012. Es ist zu erwarten, dass bis etwa zum Jahr 2008 der jährliche Mehrbedarf um die Marke von etwa 2.000 Plätzen schwankt und bis zum Jahr 2012 insgesamt etwa 16.660 Plätze zusätzlich nachgefragt werden, wovon fast 15.000 Plätze auf den Bereich der Kindergärten entfallen werden. „Angesichts dieser angenommenen Entwicklung hinsichtlich des Mehrbedarfs in allen drei Angebotsformen ist davon auszugehen, dass keine Verschiebungen der Platzkontingente zwischen den Betreuungsangeboten möglich sind, sondern ein Ausbau der vorhandenen Kapazitäten zur Aufrechterhaltung der Versorgungsquoten notwendig erscheint, wobei hier vor allem der Bereich der Betreuung der Kindergartenkinder betroffen ist“ (Fendrich/Schilling 2003, S. 19).

Um von dieser Berechnung des Mehrbedarfs an Plätzen auf den Mehrbedarf an beruflich tätigen MitarbeiterInnen zu schließen, bedarf es einer Orientierung an bestimmten Personalquoten bezogen auf entsprechende Gruppengrößen. Auf der Grundlage der in den einschlägigen thüringischen Gesetzen genannten Quoten<sup>85</sup> lässt sich eine Bedarfsplanung für die Fachkräfte im Gruppendienst anstellen. Demnach errechnet sich, dass in Thüringen im Jahr 2002 auf der Grundlage rechtlicher Regelungen von einem Bedarf von ca. 7.500 Vollzeitstellen für Fachkräfte auszugehen ist (vgl. Tab. 5-9). Auf dieser Basis und unter Berücksichtigung bestimmter Voraussetzungen – wie eine gleichbleibende Versorgungsquote und eine unveränderte Personalquote bei den drei Altersklassen – lässt sich für die folgenden Jahre der jeweilige Personalbedarf ermitteln. Es zeigt sich, dass auf dem Fundament der zu erwartenden demographischen Veränderungen für die Altersklassen je unterschiedliche Bedarfsverläufe in der Zukunft zu erwarten sind. In der Summe wird allerdings deutlich, dass bis zum Jahr 2012 im Gruppendienst der Kindertagesstätten in Thüringen von einem Fachkräftemehrbedarf von über 1.300 Vollzeitkräften auszugehen ist. Dies bedeutet gegenüber dem Ausgangswert eine Steigerung von immerhin 18% und korrespondiert mit einem Mehrbedarf von insgesamt etwa 16.600 Plätzen.

---

85 Die Personalintensität variiert je nach Alter der Kinder: Für die Altersgruppe der unter 2,5-Jährigen wird ein(e) ErzieherIn bei bis zu 8 Kindern, für die 2,5-Jährigen bis zum Schuleintritt 1,6 ErzieherInnen bei bis zu 20 Kindern und für die 6- bis unter 12-Jährigen ein(e) ErzieherIn bei bis zu 20 Kindern angesetzt.

Tab. 5-9: Personalbedarf im Bereich der Kindertagesstätten in Thüringen bis 2012

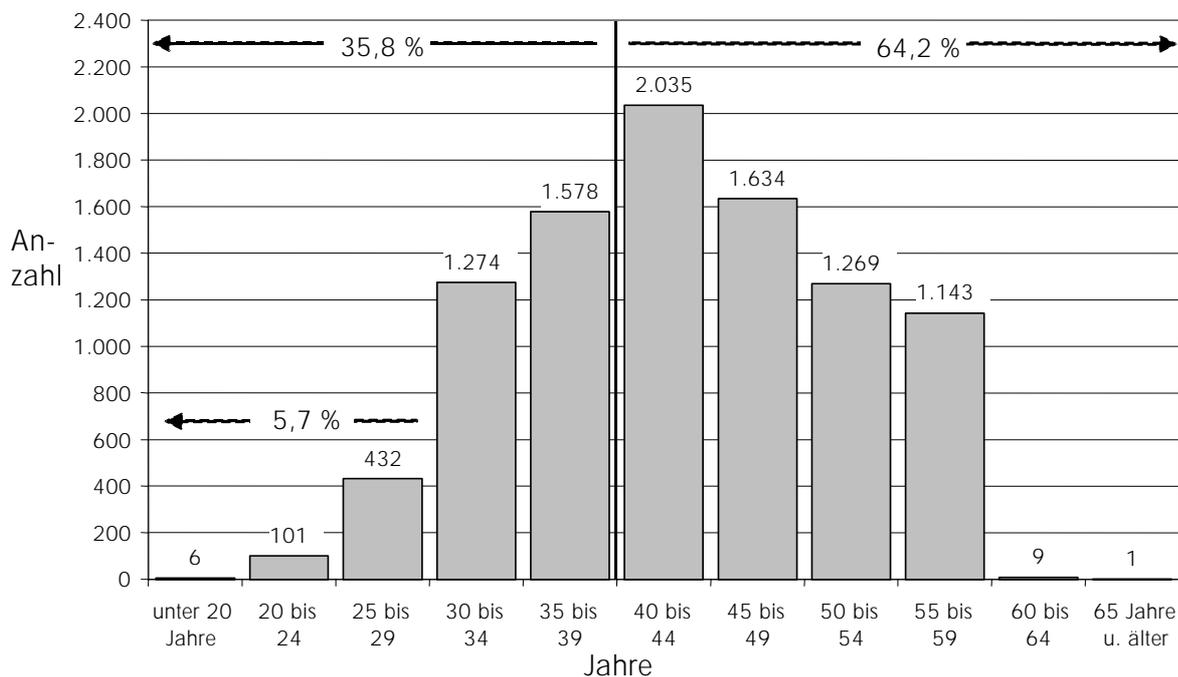
Veränderung von ... zu ...	Fachkräfte im Gruppendienst für ...			Summe
	unter 2 ½- Jährige (ab 1 Jahr und 10 Monaten)	2 ½-Jährige bis zum Schuleintritt (Kinder- gartenkinder)	6- bis unter 12- Jährige (nur in Kindertagesein- richtungen)	
Ausgangswert 2002	991	6.394	119	7.504
2002 zu 2003	26	158	-2	183
2003 zu 2004	27	134	3	164
2004 zu 2005	29	149	5	182
2005 zu 2006	19	159	6	185
2006 zu 2007	12	165	6	182
2007 zu 2008	8	139	4	151
2008 zu 2009	7	115	3	126
2009 zu 2010	3	88	4	95
2010 zu 2011	-2	56	4	59
2011 zu 2012	-7	32	4	28
2002 zu 2012	123	1.194	37	1.354

Quelle: Landesamt für Soziales und Familie des Landes Thüringen (Abt. 5 – Landesjugendamt); Thüringer Landesamt für Statistik: Bevölkerungsvorausberechnung (Basisvariante); eigene Berechnungen

Parallel zu diesem rechnerisch ermittelten Personalmehrbedarf im Arbeitsfeld der Kindertagesstätten aufgrund der zu erwartenden demographischen Entwicklung ist der zu vermutende Altersausschied des Personals zu berücksichtigen. Erst wenn beide Faktoren gleichzeitig ins Blickfeld genommen werden, sind Folgerungen für die zukünftige Personalentwicklung zu ziehen. Wie bereits oben beschrieben, hat sich das Durchschnittsalter in den ostdeutschen Kindertagesstätten seit Anfang der 1990er-Jahre deutlich nach oben bewegt (vgl. Tab. 5-6). Diese Entwicklung spiegelt sich auch in Thüringen. Dort waren von allen sozialpädagogischen MitarbeiterInnen zum Stichtag der letzten Erhebung (31.12.1998) 64,2% 40 Jahre und älter (vgl. Abb. 5-1). „Nur“ 5,7% der MitarbeiterInnen hatten ein Alter von unter 30 Jahren. Aufgrund dieser Altersverteilung nach der Kinder- und Jugendhilfestatistik kann eine Vorhersage zum Altersausschied gemacht werden, indem diese Verteilung nach „hinten“ verschoben wird. Diese Verschiebung der Altersstruktur in die Zukunft<sup>86</sup> macht deutlich, dass bis zum Jahr 2013 vermutlich etwa 3.000 Fachkräfte altersbedingt aus diesem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ausscheiden werden.

86 Hierbei wurde berücksichtigt, dass das durchschnittliche Renteneinstiegialter von Frauen von unter 60 Jahren in der Vergangenheit auf 63 Jahre angestiegen ist. Nach Einschätzung des für die Kindertageseinrichtungen zuständigen Fachreferats 43 des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit sind die Beschäftigten in diesem Arbeitsfeld derzeit in der Regel bis zum 63. Lebensjahr tätig (vgl. Fendrich/Schilling 2003, S. 21). Dennoch sind hier einige Unsicherheitsfaktoren zu beachten, die sich etwa auf das Regel-Rentenalter der Zukunft oder das zukünftige Inanspruchnahmeverhalten hinsichtlich von Vorruhestandsoptionen etc. beziehen.

Abb. 5-5: Alter des sozialpädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen in Thüringen (31.12.1998)



Quelle: Fendrich/Schilling (2003); eigene Darstellung

## 5.2 Beschäftigung im Bereich der ambulanten und stationären Pflege

Die Anfänge der außerhäuslichen Pflege lagen in der Obhut der Kirchen und fanden in den Hospitälern der Diakonie oder im Rahmen der Gemeindepflege der Orden statt. Im späteren Verlauf bildete sich ein institutionelles Versorgungsnetz organisierter Fürsorge, an dem Hauspflege- bzw. Krankenpflegevereine, Ordensgemeinschaften und Gemeindepflegestationen partizipierten. In der Entwicklung zu einer Dienstleistung nach der Logik sozialstaatlicher Verteilungs- und professioneller Berufsnormen nahm der Staat eine fördernde und kontrollierende Funktion ein. Die Pflege vollzog sich in Organisationen abseits von Staat und Markt – im Dritten Sektors.

Die Ausbildung der ambulanten Altenpflege war stark geprägt durch die wohlfahrtsstaatliche – weder kosten- noch flächendeckende – Unterstützung so genannter Sozialstationen in überwiegender Trägerschaft der traditionellen Wohlfahrtsverbände, die den steigenden Pflegebedarf in den 1960er-Jahren kompensieren sollten, indem sie familiär erbrachte Pflegeleistungen professionell ergänzten. Die Versorgungsstrukturen waren sehr grobmaschig und wurden durch immense Eigenanteile der Träger unterhalten, so dass Ende der 1980er-Jahre ein Pflegenotstand herrschte (vgl. Bode/Zenker 2001, S. 496ff.). Zur Behebung der Diskrepanz zwischen der Nachfrage nach Betreuungsleistungen und dem Ange-

bot an vermittelbarem Personal zu dieser Zeit<sup>87</sup> reichten die Lösungsvorschläge von einer Förderung der traditionellen Eigenarbeit und ehrenamtlichen Tätigkeiten bis zur intensiven und umfassenden Professionalisierung der Altenpflege (vgl. Ittermann/Scharfenorth 1996, S. 31).<sup>88</sup> Bis heute lassen sich unterschiedliche Dynamiken identifizieren, die zur Konstituierung der heutigen Versorgungs-, Personal- und Berufsstrukturen beigetragen haben (vgl. Beher u.a. 2002):

- Der rapide ansteigende Hilfs- und Pflegebedarf aufgrund des Wandels der Geschlechterrollen und wachsender Frauenerwerbstätigkeit führte insgesamt zu einem quantitativen Ausbau der Einrichtungen und Angebote für behinderte und ältere Menschen.
- Zugleich kam es aufgrund der Nachfrage nach unterstützenden und begleitenden Hilfen für eine weitgehend selbstbestimmte Lebensweise und dem Ziel des längstmöglichen Verbleibs im privaten, häuslichen Umfeld unter dem – fachlich und ökonomisch gleichermaßen begründeten – Motto „ambulant vor stationär“ zunehmend zu einer Stärkung und Ausdifferenzierung ambulanter Versorgungsstrukturen und teilstationärer Hilfen.<sup>89</sup>
- Damit einher ging der im beruflichen Ausbildungswesen erhobene Anspruch einer Neudefinition der bisherigen Tätigkeitsinhalte und Anforderungsprofile zur Förderung sozialpflegerischer und -pädagogischer, rehabilitativer und präventiver sowie hauswirtschaftlicher Kompetenzen im ambulanten Bereich.<sup>90</sup> Auch in der stationären Altenpflege wurden auf der Grundlage eines neuen Altersbildes und aktivierender Pflegeansätze die inhaltliche Erweiterung und die formale Höherqualifizierung der bestehenden Berufsbilder angestrebt. Die Reformbemühungen hinsichtlich einer Neuordnung des nicht-akademischen Ausbildungs- und Berufssystems in den Bereichen der Kranken-, Alten- und Heilerziehungspflege angesichts der zersplitterten Ausbildungslandschaft und der Überschneidung der Tätigkeitsbereiche mündeten bisher in den Beschluss einer modernisierten Krankenpflegeausbildung und einer neuen bundeseinheitlichen Altenpflegeausbildung.<sup>91</sup>

---

87 Nach Ittermann/Scharfenorth (1996, S. 33) fehlten zu dieser Zeit in 6.300 stationären Einrichtungen mindestens 35.000 bis 50.000 Pflegekräfte; für die ca. 4.000 Sozialstationen der freien Wohlfahrtsverbände und Kommunen galt ähnliches.

88 Wesentliche Impulse für die sukzessive Umgestaltung der Angebotsstrukturen im Bereich der ambulanten und stationären Pflegehilfen gingen in den 1970er- und 1980er-Jahren von emanzipativen Strömungen aus der Behindertenbewegung aus.

89 Vgl. u.a. § 3a des Bundessozialhilfegesetzes „zum Vorrang der offenen Hilfen“, § 3 zum „Vorrang der häuslichen Pflege“ des Pflegeversicherungsgesetzes und die Bestimmungen des SGB V zur häuslichen Krankenpflege.

90 Vgl. Beher u.a. (1998); Evers/Olk (1996a); Forschungsgesellschaft für Gerontologie (1996); Meifort (1995).

91 Die bundeseinheitliche Altenpflegeausbildung trat zum 01.08.03 in Kraft, das zurzeit noch zustimmungspflichtige Krankenpflegegesetz soll zum 01.01.04 seine Anwendung finden; vgl. Beher u.a. (1998); Bauer (2001); Dielmann (2001); Meifort (2001).

- Mit dem auch aus Kostengründen postulierten und sozialrechtlich forcierten Vorrang ambulanter Dienste und komplementärer Angebote war zugleich ein Funktionswechsel der Alten(pflege-)heime verbunden, deren Angebots- und Bewohnerstrukturen sich aufgrund der veränderten Finanzierungsmodalitäten immer mehr in Richtung (Schwerst-)Pflegebedürftigkeit entwickelten. Daneben erweiterte sich – orientiert an den unterschiedlichen Lebenslagen und Wohnbedürfnissen – das Spektrum der Wohnangebote für Senioren, bspw. in Verbundlösungen mit angegliederten begleitenden und unterstützenden ambulanten Hilfsdiensten (vgl. Schölkopf 1998; Statistisches Bundesamt 2001).
- Die Etablierung der sozialen Pflegeversicherung als eigenständiger Zweig der Sozialversicherung (SGB VI)<sup>92</sup> ging unter strukturellen Aspekten einher mit einer Liberalisierung des Pflegemarktes und der Neugründung zahlreicher, oftmals kleiner privater Pflegedienste, die in Konkurrenz zu den etablierten Anbietern frei-gemeinnütziger und öffentlich-rechtlicher Dienstleistungen traten. Zugleich veränderte sich die Lage in den Pflegeeinrichtungen, die nunmehr vor der Aufgabe standen, unter verschärftem Konkurrenzdruck und Sparzwängen der Kostenträger, ökonomischer zu handeln und trotz sich verdichtender Arbeitsprozesse die Qualität ihrer Arbeit zu sichern und weiterzuentwickeln (vgl. DW 2001; Bandemer u.a. 1999; Roth 2000).

Die als Ausdruck dieser Entwicklungen im Folgenden dargestellten quantitativen und qualitativen Befunde zum Pflegebereich sind fast ausschließlich der bundesweiten Pflegestatistik entnommen, die zum Dezember 1999 erstmals durchgeführt wurde.<sup>93</sup> Aufgrund dessen handelt es sich hierbei vorerst um eine punktuelle Bestandsaufnahme zum Pflegesektor; eine Zeitreihenerstellung ist bislang auf dieser umfangreichen Datengrundlage nicht möglich. Dennoch lässt sich eine Fülle von Anzeichen finden, die den Pflegebereich als ein im Wandel begriffenes Segment des Sozial- und Gesundheitswesens identifiziert.

### 5.2.1 Allgemeine Befunde zur Pflegelandschaft in Deutschland

Mit Blick auf die Dimensionen der Pflegelandschaft konturierten die Befunde der Pflegestatistik folgendes Profil<sup>94</sup>: Die bundesweit 2,02 Mio. Pflegebedürftigen<sup>95</sup> Ende des Jahres

---

92 Seit dem 01.04.1995 werden Leistungen aus der Pflegeversicherung für ambulant versorgte Pflegebedürftige erteilt, für stationär Versorgte seit dem 01.07.1996.

93 Die Rechtsgrundlage bildet das Pflegeversicherungsgesetz (§ 109 Abs. 1 SGB XI in Verbindung mit der Pflegestatistikverordnung vom 24.11.1999). Berücksichtigt werden bei der Pflegestatistik ausschließlich Einrichtungen, Leistungen und Personal im Sinne des SGB XI. Betriebe mit Versorgungsvertrag, die nicht mit den gesetzlichen oder privaten Krankenkassen abrechnen, sowie Personal, welches ausschließlich nach dem SGB V oder privat finanzierte Leistungen erbringt, werden nicht erhoben. Bei unterschiedlich finanzierten Leistungen wird nur der über das SGB XI abgerechnete Anteil der Arbeit einbezogen.

94 Nach einer Länderumfrage aus dem Jahr 1992 befanden sich rund 4.000 Sozialstationen in überwiegender Trägerschaft der freien Wohlfahrtspflege, sowie rund 4.300 stationäre Einrichtungen. Für den Auf- und Ausbau der pflegerischen Infrastruktur sind die Länder verantwortlich (§ 9 SGB XI).

1999 werden von insgesamt knapp 20.000 Pflegeeinrichtungen mit 625.000 Beschäftigten versorgt. In Anlehnung an den Ersten und Zweiten Bericht zur Entwicklung der Pflegeversicherung (vgl. Deutscher Bundestag 1997, 2001) lassen sich folgende beschäftigungswirksame Effekte identifizieren: Der bis 1996 zu verzeichnende Beschäftigungszuwachs von etwa 71.000 Erwerbstätigen hat sich auch nach Einsetzen der 2. Stufe der Pflegeversicherung kontinuierlich fortgesetzt. In den Jahren 1997 bis 1999 war eine weitere Zunahme von rund 73.000 (+17,8%) Erwerbstätigen zu verzeichnen. Demnach dürften durch die Pflegeversicherung insgesamt rund 150.000 Arbeitsplätze entstanden sein.<sup>96</sup> Damit kann der Pflegebereich als ein bedeutender Teilarbeitsmarkt des Sozial- und Gesundheitswesens betitelt werden.

Bei rund 55% der Pflegeeinrichtungen handelt es sich um ambulante Pflegedienste, die etwa 184.000 Personen beschäftigen. Anfang der 1990er-Jahre waren in Deutschland dort schätzungsweise lediglich zwischen 32.000 und 52.000 Personen tätig (vgl. Papst 1999, S. 234). Die anderen 70% der Beschäftigten sind in den 8.900 Pflegeheimen für rund 28% der Pflegebedürftigen zuständig.<sup>97</sup> Obwohl demnach aktuell immer noch 72% aller Pflegebedürftigen (1,44 Mio.) zu Hause versorgt werden, lässt sich seit den 1960er-Jahren eine kontinuierliche Kapazitätensteigerung in der stationären Altenpflege beobachten, um ein adäquates Versorgungsniveau für die anwachsende Masse älterer, pflegebedürftiger Menschen zu gewährleisten. Im Vergleich zum stationären Bereich begann der durch die Sozialstationen-Programme der Bundesländer initiierte Ausbau der ambulanten Pflege erst in der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre und konnte zunächst den Rückgang der traditionellen, konfessionell geprägten Gemeindekrankenpflege nicht aufhalten. Letztlich kam es auch hier über die Pflegedienste zur Expansion der häuslichen Pflege, die sich nach Einführung der Pflegeversicherung beschleunigte und offenbar zur Anhebung der Versorgungsquoten führte (vgl. Schölkopf 1998; Beher u.a. 2002).

---

95 Als pflegebedürftig gelten Personen, die wegen einer körperliche, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen (§ 14 SGB XI).

96 Es wird darauf verwiesen, dass die in anderen Berufsgruppen, wie z.B. Verwaltungs- und Organisationsberufen, aufgetretenen Beschäftigungseffekte noch nicht berücksichtigt worden sind. Neben den direkten Impulsen für den Arbeitsmarkt lassen sich auch sekundäre Beschäftigungseffekte vermuten: „Einrichtung und jeder Bewohner treten als Konsumenten auf und tragen somit zur Erhaltung von Arbeitsplätzen oder zu Neueinstellungen von Arbeitskräften bei. Für die umliegenden Regionen ergeben sich positive Beschäftigungseinflüsse wie z.B. für Gewerbetreibende (Lebensmittel, Blumen, Zeitungen und Zeitschriften usw.) und Dienstleister (Friseur orthopädischer Fachhandel, Krankengymnasten usw.). Die wirtschaftliche Infrastruktur im Umfeld einer Einrichtung verändert sich nachweisbar und birgt damit unterschiedlich starke Beschäftigungspotenziale in sich“ (Deutscher Bundestag 2001, S. 59).

97 Im Heimbereich ist seit 1994 ein Trend zu kleineren Einrichtungen auszumachen (vgl. Deutscher Bundestag 2001, S. 54).

Als wesentliches Strukturmerkmal des Arbeitsfeldes sowie als Ausdruck der wettbewerblichen, an Angebot und Nachfrage ausgerichteten Rahmenbedingungen kann der Vormarsch der privaten Träger bewertet werden. Während die Wohlfahrtsverbände in der Vergangenheit eine gewisse Oligopolistenposition<sup>98</sup> einnahmen und sich ihr Anteil zusammen mit den sonstigen freien Trägern zum Ende des Jahres 1999 im stationären Heimbereich immer noch auf einen „Löwenanteil“ von 57% beläuft, offenbart sich im Bereich der ambulanten Leistungserbringer eine klare Dominanz privat-gewerblicher Anbieter<sup>99</sup>, die mit über der Hälfte der Einrichtungen (51%) eine – im Vergleich zu anderen Zweigen des Sozialversicherungssystems – besondere Struktur der Anbieterseite (vgl. Tab. 5-10).<sup>100</sup> Der Wandlungsprozess in der Altenpflege wird auch anhand der Neugründungen von Alteneinrichtungen und Pflegediensten deutlich: Während die Mehrzahl der stationären Einrichtungen bereits länger existieren, ist der Großteil der ambulanten Pflegedienste (über 75%) erst nach 1979 gegründet worden, so dass in dem darauf folgenden Zeitraum auch die Existenzgründungen sämtlicher privater Anbieter fallen (vgl. Ittermann/Scharfenorth 1996, S. 34).<sup>101</sup> Öffentlich getragene Einrichtungen spielen im ambulanten wie stationären Pflegebereich eine eher randständige Rolle.

---

98 Obgleich sich aus den erstmalig erhobenen Daten des Statistischen Bundesamtes keine Zeitreihen bilden lassen, belegen viele Studien die vormalige Dominanz der frei-gemeinnützigen Träger, darunter vor allem der Wohlfahrtsverbände, in der Pflege. So lag Anfang der 1980er-Jahre der Anteil der Wohlfahrtsverbände noch zwischen 80% und 90% (vgl. Höft-Dzemeski 1987; Schölkopf 1998).

99 In Nordrhein-Westfalen waren bereits 1993 rund 25% aller Pflegedienste in privater Hand. Insbesondere im großstädtischen Bereich hatten sie mehr Hilfebedürftige zu versorgen als die seit vielen Jahren tätigen Sozialstationen (vgl. Ittermann/Scharfenorth 1996, S. 33).

100 „Das Pflegeversicherungsgesetz ... steht in der Tradition der Gesetzgebung im Bereich der Krankenversicherung und ist daher außerhalb des rechtssystematischen Zusammenhangs von BSHG und KJHG mit deren subsidiaritätspolitischen Tradition angesiedelt. ... Insofern eignete sich die Pflegeversicherung im besonderen Maße dafür, die neue Steuerungsphilosophie des Gesetzgebers im Bereich der sozialen Sicherung zu verankern“ (Olk 2001, S. 1917).

101 Eine Studie zur Wirkung der Pflegeversicherung im ambulanten Bereich der Stadt Nürnberg (Untersuchungszeitraum März 1995 bis Juli 1996) bilanziert einen Konzentrations- und nicht Schrumpfungsprozess, bei dem mehrere kleinere Einrichtungen großer frei-gemeinnütziger Träger zusammengelegt wurden. Insgesamt hat sich die ambulante Anbieterstruktur insofern als stabil erwiesen, als dass „weder von einem Gründungsboom noch von einem Einrichtungssterben“ gesprochen werden kann und die „Wohlfahrtsverbände bislang noch unter keinen gewaltigen Druck“ geraten sind (Burmeister 1997, S. 239).

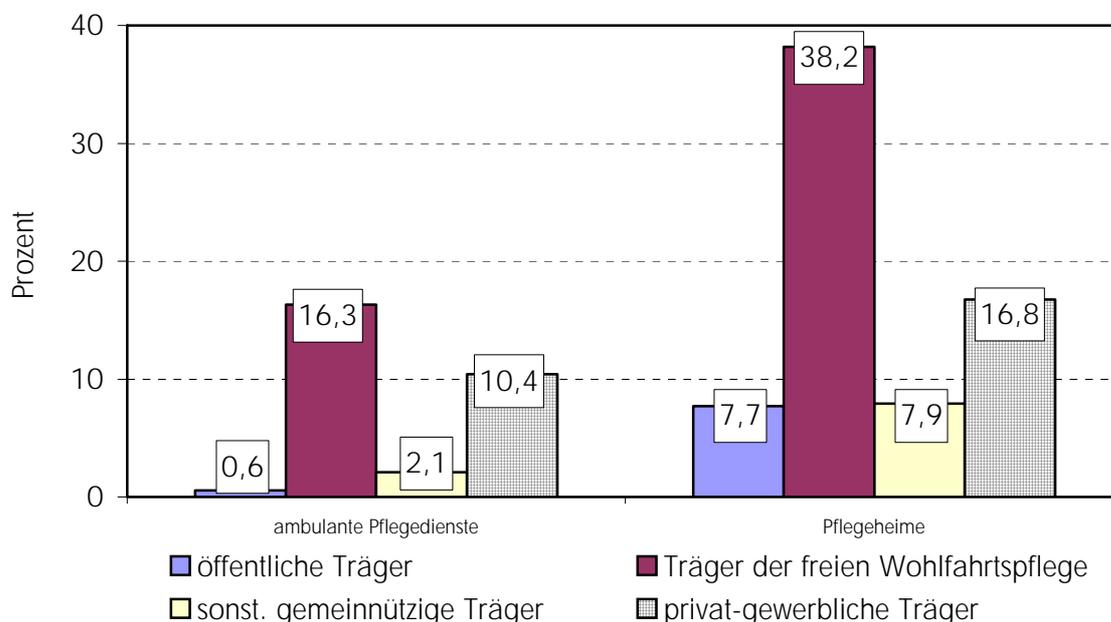
Tab. 5-10: Ambulante Pflegedienste und Pflegeheime in der BRD (Stand: 15.12.1999)

Träger	Pflegedienste		Pflegeheime	
	Abs.	in %	Abs.	in %
Privat-gewerbliche Träger	5.504	50,9	3.092	34,9
Frei-gemeinnützige Träg. insg.	5.103	47,2	5.017	56,6
dav.: Wohlfahrtsverbände	4.534	41,9	4.129	46,6
Sonstige freie Träger	569	5,3	888	10,0
Öffentliche Träger	213	2,0	750	8,5
Pflegeeinrichtungen insg.	10.820	100,0	8.859	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt (2001); eigene Berechnungen

Die trägerspezifische Verteilung hinsichtlich der Anzahl der Einrichtungen spiegelt sich jedoch nicht im quantitativen Mitarbeitergefüge bzw. dem institutionellen Zuschnitt der Einrichtungen wider. Die Orientierung an dem Kriterium „Anzahl der Einrichtungen“ ist nur sehr bedingt zur Bestimmung der Größenanteile der Trägergruppen tauglich. Eine Berücksichtigung der Beschäftigtenzahlen ergibt ein anderes Bild: So beschäftigen die ambulanten Pflegedienste in privat-gewerblicher Trägerschaft lediglich einen Prozentsatz von 10,4 des gesamten Pflegepersonals, obwohl sie mit 5.500 Einrichtungen in diesem Bereich über den umfangreichsten Marktanteil verfügen (vgl. Abb. 5-6).

Abb. 5-6: Pflegepersonal in ambulanten und stationären Einrichtungen nach Trägerschaft (Stand: 15.12.1999)



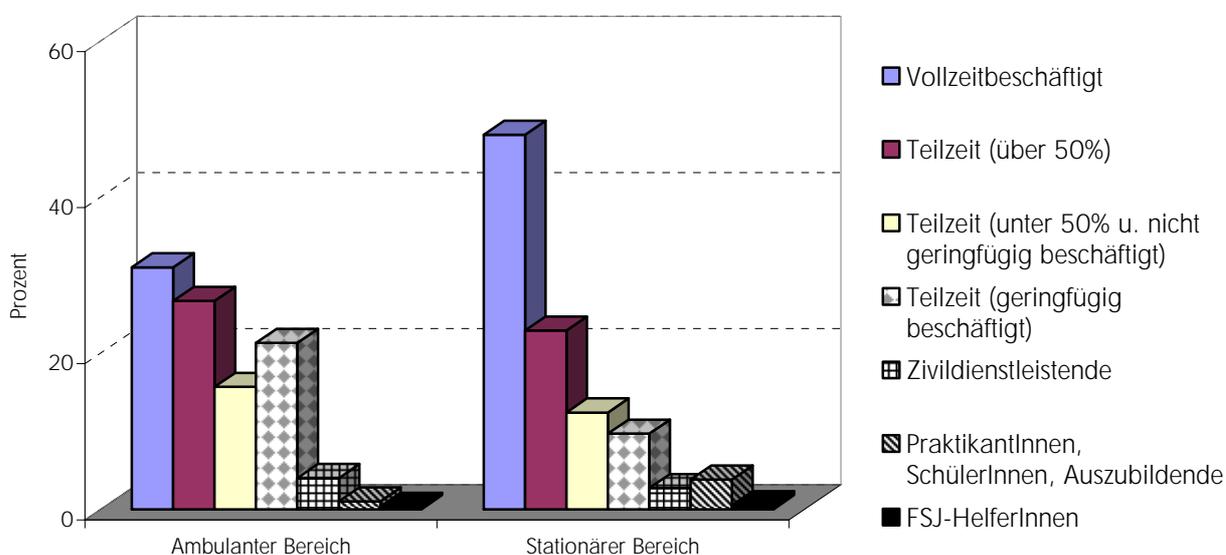
Quelle: Statistisches Bundesamt (2001); eigene Berechnungen

Die frei-gemeinnützigen Einrichtungen stellen mit 54,5% den Hauptanteil der Beschäftigten. In Anlehnung daran weisen sie nicht nur die höchste Anzahl an den durchschnittlichen MitarbeiterInnen pro Einrichtung (vgl. Deutscher Bundestag 2001, S. 52), sondern eben-

falls an den durchschnittlichen Pflegebedürftigen pro Einrichtung auf. Im Durchschnitt betreute ein ambulanter Pflegedienst 38 Pflegebedürftige. Hierbei versorgten die Dienste in frei-gemeinnütziger Trägerschaft mit 51 Pflegebedürftigen je Dienst fast doppelt so viele Personen wie die privaten Träger mit 27 pro Dienst. Auch im stationären Bereich unterhalten die privaten Träger eher kleinere Einheiten (mit je 47 Pflegebedürftigen im Durchschnitt). Bei den frei-gemeinnützigen Trägern waren es 72 Pflegebedürftige und bei den öffentlichen Einrichtungen sogar 86.

Es handelt sich beim Pflegebereich insgesamt um ein deutlich weiblich dominiertes Berufsfeld: Über 80% des Personals sind Frauen. Mit Blick auf den Beschäftigungsumfang sind Differenzen zwischen den beiden Felder der stationären und ambulanten Einrichtungen auszumachen: In den stationären Einrichtungen gehen fast die Hälfte der MitarbeiterInnen (48%) einer Vollzeitbeschäftigung nach (vgl. Abb. 5-7). Im ambulanten Bereich überwiegen alle Formen der Teilzeitarbeit, die zusammengenommen etwa 62% des Personals repräsentieren. Die geringfügige Beschäftigung ist primär ein Phänomen der Pflegedienste und betrifft immerhin über ein Fünftel des Personals (21,3 %).

Abb. 5-7: Beschäftigungsverhältnisse des Pflegepersonals (Stand 15.12.1999)

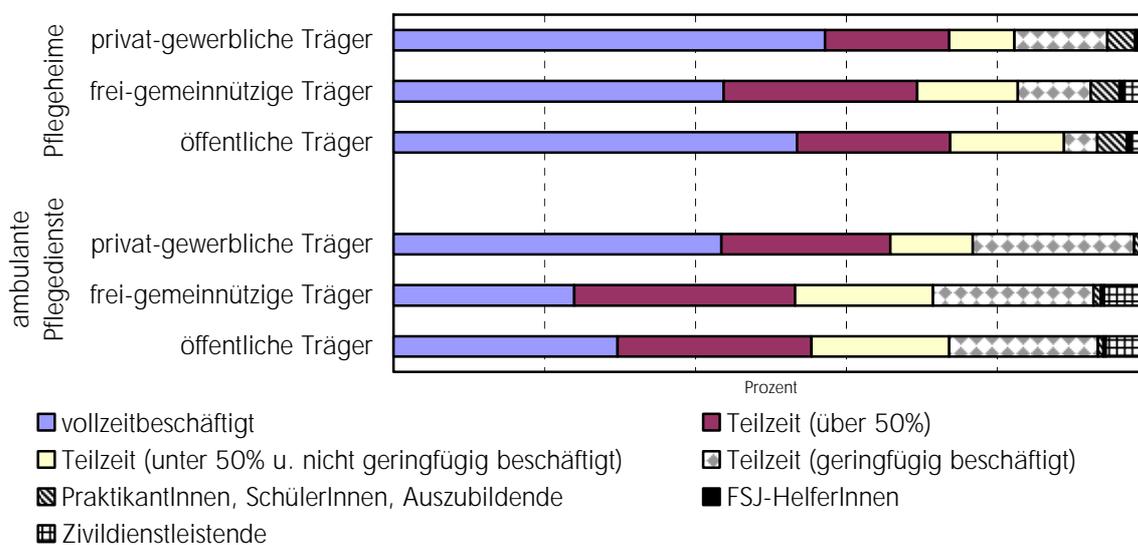


Quelle: Statistisches Bundesamt (2001); eigene Berechnungen

Für die privat-gewerblichen Leistungsanbieter sind ambivalente Tendenzen nachzuzeichnen: Zum einen befindet sich hier die Mehrzahl der MitarbeiterInnen im ambulanten wie stationären Einrichtungen in einer Vollbeschäftigung (43% bzw. 57%), zum anderen weisen sie die höchsten Anteile an geringfügiger Beschäftigung auf (vgl. Abb. 5-8). Die Wohlfahrtsverbände und sonstigen freien Träger weisen die geringste Vollbeschäftigungsquote (24% bzw. 44%) auf; jeweils ein knappes Drittel der bei ambulanten Anbietern angestellten

Arbeitsnehmer (29,2%) und ein Viertel der MitarbeiterInnen in Pflegeheimen (25,6%) werden im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen „Teilzeit über 50%“ tätig. Die Einrichtungen des Dritten Sektors, die traditionell mehr, überwiegend von Hilfskräften erbrachte hauswirtschaftliche Leistungen anbieten, verfügen mit rund 16.000 Zivildienstleistenden über den Hauptanteil dieser Tätigkeitsgruppe (vgl. Weberling 2002, S. 234). Zivildienstleistende werden wesentlich häufiger in Pflegediensten (6,2%) als in Heimen (3,8%) eingesetzt.

Abb. 5-8: Zusammensetzung des Pflegepersonals nach Einrichtungsart und Beschäftigungsverhältnis (Stand 15.12.1999)



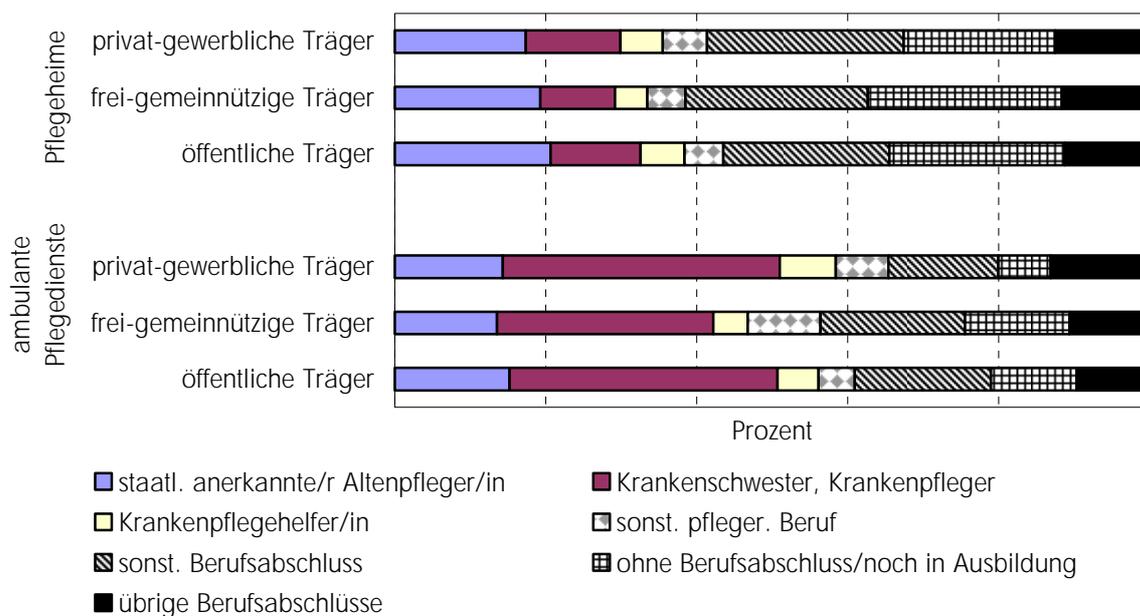
Quelle: Statistisches Bundesamt (2001); eigene Berechnungen

Einzelne Studien dokumentieren eine fortschreitende Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen, einerseits um den Kostendruck zu bewältigen und andererseits zur Entlastung der zunehmend überforderten Beschäftigten. Die Tatsache, dass Pflegefachkräfte häufiger auf Vollzeitstellen arbeiten als Pflegehilfskräfte – außerdem weisen Therapeuten, Sozialarbeiter und mit einigem Abstand auch das Verwaltungspersonal höhere Anteile an Vollzeitbeschäftigung auf, während insbesondere das hauswirtschaftliche Personal überwiegend geringfügig oder in Teilzeit tätig ist – könnte einen Polarisierungstrend zwischen verberuflichten Vollzeitarbeiternehmer und einer wachsenden Gruppe von gering qualifizierten „Tagelöhnern“ vermuten lassen (vgl. Weberling 2002, S. 228f.).<sup>102</sup>

102 Für die Nürnberger Pflegedienstlandschaft lässt sich beobachten, dass einige Anbieter versuchen, weiterhin ausschließlich mit Fachpflegekräften zu arbeiten, während andere frei werdende Stellen von solchen Kräften überwiegend mit Helfern besetzen. Dabei spielen weniger der sozialrechtliche Rahmen als vielmehr des konkrete Nachfrageverhalten der Pflegebedürftigen eine wesentliche Rolle bei der Wahl der Personalqualifikation. Insgesamt ist die Erwartung an eine qualifizierte Versorgung gestiegen, was eine Umorientierung der bislang vorrangig im hauswirtschaftlichen Bereich tätigen Einrichtungen provoziert (vgl. Burmeister 1997, S. 243).

Obgleich sich – mit Blick auf die Qualifikationsstrukturen – in diesem Arbeitsfeld ein breites Spektrum an Ausbildungsabschlüssen findet, werden die Berufsstrukturen in hohem Maße von der Fachkraft- und Helferausbildungen in der Alten- und Krankenpflege geprägt. 34,4% der Beschäftigten im Pflegesektor besitzen eine Qualifikation als AltenpflegerIn sowie – insbesondere in den Pflegediensten auszumachen – als Krankenschwester bzw. -pfleger (vgl. Abb. 5-9). Die Altenpflegekräfte unterteilen sich in professionelle Pflegepersonen und pflegegeeignete Personen ohne spezifische Ausbildung, Qualifikation oder fachliche Kompetenzen. Auffällig ist demnach der markante Anteil Nicht-Ausgebildeter bzw. sich in der Ausbildung befindender MitarbeiterInnen sowie des Personals mit einem sonstigen, demnach nicht fachlich einschlägigen, Berufsabschluss: Die damit gekennzeichneten 267.000 Beschäftigte entsprechen fast 43% des Gesamtpersonals im Pflegesektor.

Abb. 5-9: Zusammensetzung des Pflegepersonals nach Einrichtungsart und Berufsabschlüssen (Stand 15.12.1999)<sup>1</sup>



1 Unter der Kategorie „übrige Berufsabschlüsse“ sind weitere 19 Berufsabschlüsse subsumiert, die vom Statistischen Bundesamt im Rahmen der Pflegestatistik erhoben wurden, jedoch keinen quantitativ relevanten Stellenwert einnehmen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2001); eigene Berechnungen

Während die Helfer in der Krankenpflege im Zeitraum zwischen 1997 und 1999 prozentual am prägnantesten zugelegt haben (+30%), erlebte die Berufsgruppe der Altenpfleger – bezogen auf die absoluten Zahlen – wie bereits in den Vorjahren mit 45.000 zusätzlichen Beschäftigten die größten Zuwächse. Insgesamt wiesen nach Aussagen des Statistischen Bundesamtes die sozialpflegerischen Berufe innerhalb der Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufe (vgl. Kap. 5.4) die größten Zuwachsraten in den letzten zwei Jahrzehnten auf. Rauschenbach (2000) betitelt das Arbeitsfeld „Altenpflege“ als „Expansionsgewinner Nr. 1“ unter den sozialpflegerischen Berufen, insbesondere für die 1990er-Jahre.

Gleichsam wie die anderen Berufe im Sozial- und Gesundheitsbereich handelt hier es sich nach seinen Aussagen um eine Zukunfts- und Risikobranche zugleich. Parallel zur quantitativen Dynamik hat vor dem Hintergrund allgemeiner Arbeitsmarktentwicklungen laut der Bundesanstalt für Arbeit die Arbeitslosigkeit in der Altenpflege in den letzten 10 Jahren zwar ebenfalls deutlich zugenommen (zwischen 1985 bis 1997 um 200%), entsprach jedoch lediglich einem Anteil von 8% aller Erwerbspersonen in der Altenpflege. Zudem besaß fast die Hälfte der im Segment „Altenpflege“ arbeitslos gemeldeten Personen keine Ausbildung, womit es sich somit um unqualifizierte Arbeitskräfte handelte.

Obwohl es sich offensichtlich bei der Konstellation der unterschiedlichen Ausbildungsabschlüsse um eine tendenziell einrichtungsartspezifische Verteilung zu handeln scheint, heben sich die Werte für die frei-gemeinnützigen Pflegedienste und stationären Unterbringungsformen durch den jeweiligen Maximalwert an nicht einschlägig qualifizierten Arbeitnehmern (zusammengenommen 90.000 Beschäftigte) mit – relativ geringen – Differenzen hervor.

### 5.2.2 Der Pflegesektor in Ostdeutschland und Thüringen

In Thüringen ist von einer Anzahl von ca. 60.000 pflegebedürftigen Menschen auszugehen.<sup>103</sup> Etwa ein Viertel (23,6%) der Pflegebedürftigen wird in Heimen versorgt. Die Versorgung eines weiteren Fünftels (20,2%) erfolgt mit der Unterstützung durch ambulante Pflegedienste. Thüringen besitzt im Vergleich zu allen anderen Bundesländern die höchsten Anteile hinsichtlich einer Pflege zu Hause (76,4%) und bezüglich einer Pflege, die ausschließlich durch Angehörige erfolgt (56,1%).<sup>104</sup> Die Pflegewahrscheinlichkeit – also der Anteil der Pflegebedürftigen an der jeweiligen Altersgruppe – liegt im Bundesdurchschnitt und mit Blick auf die Gesamtbevölkerung bei 2,5% (zum Jahresende 1999). In Thüringen sind in Pflegeheimen und ambulanten Diensten fast 14.000 Personen (13.672) beschäftigt (vgl. Tab. 5-11).

---

103 Für das Ende des Jahres 1999 weist das Statistische Bundesamt eine Anzahl von 60.257 Menschen aus. Diese sind annähernd 3% aller Pflegebedürftigen in Deutschland.

104 Ungeklärt bleibt zunächst, inwiefern daraus ein Nachholbedarf hinsichtlich professioneller Pflegeleistungen zu resultieren ist oder der Umstand als Symptomatik eines alternativen Pflegekonzepts interpretiert werden kann.

Tab. 5-11: Pflegebedürftige zum Jahresende 1999 nach Art der Versorgung

Region	Art der Versorgung (Anteil Pflegebedürftige in %)			
	in Heimen	zu Hause	amb. Pflege- dienste	Angehörige <sup>1</sup>
Durchschnitt West	29,3	70,7	21,0	49,7
Durchschnitt Ost	26,3	73,7	22,2	51,5
Durchschnitt insg.	27,8	72,2	21,6	50,6
Thüringen	23,6	76,4	20,2	56,1

<sup>1</sup> Entspricht den EmpfängerInnen von ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI. EmpfängerInnen von Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI sind dagegen in den ambulanten Pflegediensten enthalten.

Quelle: Statistische Landesämter (2001)

## Der stationäre Pflegebereich

Wendet man den Fokus auf die stationären Unterbringungsformen erhält man zunächst einen konträren Befund (vgl. Tab. 5-12): Der auf rund 39% zu beziffernde Anteil der privat geführten Pflegeheime im Westen übertrifft deutlich den Bestand im Osten (24%). Komplementär besitzen die frei-gemeinnützigen Träger in den neuen Bundesländern eine besondere Bedeutung.<sup>105</sup> In Ostdeutschland befinden sich durchschnittlich zehn Beschäftigte weniger im Heim als im alten Bundesgebiet. Den ca. 14.200 in Heimen lebenden pflegebedürftigen Menschen in Thüringen stehen insgesamt 219 Pflegeheime gegenüber, wovon sich 56,6% in frei-gemeinnütziger Trägerschaft befinden. Bei einer vergleichenden Betrachtung aller Bundesländer lässt sich für Thüringen die geringste Versorgungsquote identifizieren. Mit durchschnittlich 6,5 Plätzen pro Heim und 5,6 Beschäftigten pro Einrichtung (ambulant und stationär) liegen die Werte deutlich unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt (7,8% bzw. 7,3%).

Unabhängig von der jeweiligen Pflegestufe fallen die in den neuen Bundesländern mit den Pflegekassen ausgehandelten Pflegesätze ebenso wie die für Unterhalt und Versorgung verausgabten Entgelte deutlich geringer aus als im Westen (vgl. Tab. 5-13). Zur Kompensation der defizitärsten Pflegesatzvergütung beansprucht Thüringen entsprechend die höchsten Entgelte unter den neuen Bundesländern, liegt damit aber immer noch unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt.<sup>106</sup>

<sup>105</sup> Der 1994 in den neuen Bundesländern bestehende hohe Anteil öffentlicher Einrichtungen (30%) wurde bis 1998 etwa halbiert und zugunsten der frei-gemeinnützigen Träger verschoben, weshalb der Anteil privater Träger im Osten mit ca. 11% deutlich geringer als im alten Bundesgebiet lag (vgl. Deutscher Bundestag 2001, S. 54).

<sup>106</sup> Das Konzept der Pflegeversicherung entspricht einer Verbindung von Wettbewerb und Teilkasko-Logik; bei einer Zulassung von Anbietern unabhängig von Bedarf und Trägerstatus sowie der Option des Vertragsabschlusses zwischen Pflegekasse und einzelnen Pflegekräften als Ein-Personen-Betrieb werden eine gedeckelte Kostenübernahme sowie produktbezogene Finanzierungsformen praktiziert. Dabei besteht für die in Anspruch nehmende Person wahlweise die Option auf Sachleistung, Geldleistung oder

Tab. 5-12: Ländervergleich Pflegeheime: Anzahl, beschäftigtes Personal, Plätze zum Jahresende 1999

Region	Anzahl Heime insgesamt	davon nach Träger (in %)			Anzahl		Durchschnittliche Anzahl/Heim	
		privat	frei-gemeinnützig	öffentlich	Plätze	Beschäftigte <sup>1</sup>	Plätze	Beschäftigte <sup>1</sup>
Summe bzw. Durchschnitt West	7.183	38,8	53,7	7,5	515.580	371.809	73,3	51,4
Summe bzw. Durchschnitt Ost	1.676	24,1	66,7	9,2	129.876	69.131	77,2	40,8
Summe bzw. Durchschnitt insgesamt	8.859	31,4	60,2	8,4	645.456	440.940	75,2	46,1
Thüringen	219	21,5	66,7	11,9	15.978	8.950	73,0	41,0

<sup>1</sup> Anzahl Köpfe

Quelle: Statistische Landesämter (2001)

Tab. 5-13: Vergütung in der vollstationären Pflege 1999 (in Euro)<sup>1</sup>

Region	Zahl der Heime	Pflugesätze je Pflegestufe						Entgelte für U+V (ohne Invest.)	
		Stufe I		Stufe II		Stufe III		Tag	Monat
		Tag	Monat	Tag	Monat	Tag	Monat		
Summe bzw. Durchschnitt West	6.938	36	1.107	48	1.469	63	1.907	18	558
Summe bzw. Durchschnitt Ost	1.220	29	882	38	1.171	52	1.578	14	428
Summe bzw. Durchschnitt insgesamt	4.162	35	1.073	47	1.424	61	1.858	18	538
Thüringen <sup>2</sup>	189	26	779	36	1.086	48	1.471	16	481

<sup>1</sup> Es handelt sich im Vergleich zu den Angaben der Statistischen Landesämter bzw. des Statistischen Bundesamtes um kleinere Grundgesamtheiten sowie um gerundete Werte. Je nach Bundesland wurden die Pflugesätze der Heime gewichtet nach Platzzahl bzw. Pflegeklassenbelegung oder nach der Zahl der Einrichtungen; zudem sind in Einzelfällen spezialisierte Einrichtungen mit deutlichen Abweichungen nicht berücksichtigt worden.

<sup>2</sup> „Platzgeld“ z.T. über Pflugesatz abgegolten

Quelle: AOK-Bundesverband nach Igl/Schiemann/Gertse/Klose (1999)

---

eine Kombination beider Formen, die jeweils als Teilleistungen zur Abdeckung des Gesamtbedarfs konzipiert sind und durch Eigenanteile ergänzt werden (vgl. Bode/Zenker 2001).

## Der ambulante Pflegebereich

Im Vergleich der neuen und alten Bundesländer sind im Bereich der Pflegedienste mit Blick auf die Trägerkonstellation keine markanten Abweichungen zu verzeichnen. Allerdings ist der ostdeutsche Anteil privat-gewerblicher Anbieter – der im internen ostdeutschen Abgleich sehr konstant ausfällt – mit 59% stärker ausgeprägt als der – mit einer insgesamt sehr heterogenen Trägerverteilung der einzelnen Bundesländer – westliche Vergleichswert (51%) (vgl. Tab. 5-14). Zudem unterhalten die ambulanten Einrichtungen im Westen durchschnittlich fast vier Beschäftigte mehr je Dienst. Thüringen charakterisiert sich durch eine „relativ ausgeglichene“ Konstellation privat-gewerblicher und frei-gemeinnütziger Leistungserbringer; als auffällig erweist sich zwar die geringe Beschäftigtenquote je Dienst, die sich deutlich unter dem gesamtdeutschen sowie ostdeutschen Durchschnitt ansiedelt. Damit vertritt sie jedoch dennoch den zweithöchsten Wert im Vergleich aller neuen Bundesländer – der ostdeutsche Durchschnitt schnell allein durch die überdimensionale Anzahl von 38 durchschnittlich Beschäftigten im Ballungsraum Berlin in die Höhe.

Tab. 5-14: Ländervergleich Häusliche Pflegedienste: Anzahl und beschäftigtes Personal zum Jahresende 1999

Region	Anzahl Dienste insgesamt	davon nach Träger (in %)			Beschäftigte <sup>1</sup>	
		privat	frei-gemeinnützig	öffentlich	Anzahl	Ø Anzahl je Dienst
Summe bzw. Durchschnitt West	7.899	51,1	46,4	2,8	142.957	18,8
Summe bzw. Durchschnitt Ost	2.921	58,7	40,4	1,1	40.825	15,3
Summe bzw. Durchschnitt insgesamt	10.820	54,9	43,4	2,0	183.782	17,1
Thüringen	371	50,9	48,0	1,1	4.772	13,0

<sup>1</sup> Anzahl Köpfe

Quelle: Statistische Landesämter (2001)

Betrachtet man die Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des ambulanten Pflegesektors unter regionalen Gesichtspunkten, so offenbaren sich klare Ost-West-Abweichungen. Hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs ergibt sich das folgende Bild: Annähernd 80% der MitarbeiterInnen in Ostdeutschland sind vollzeit- oder mit über 50% teilzeitbeschäftigt (vgl. Tab. 5-15). Im alten Bundesgebiet trifft dieser Umstand lediglich für die Hälfte der Arbeitnehmer (51,5%) zu, ein Viertel geht einer geringfügigen Beschäftigung nach. Das quantitative Betätigungsprofil Thüringens konturiert sich zu Gunsten zeitlich intensiver Arbeitsverhältnisse bei minimalen Beschäftigungsquoten im „unteren“ Teilzeitarbeitsbereich. Darüber hinaus repräsentieren die Pflegedienste in Thüringen mit einem Anteil von 2,4% der insge-

samt knapp 4.800 MitarbeiterInnen den prozentualen Höchstwert an SchülerInnen, PraktikantInnen und Auszubildenden im gesamten Bundesgebiet.

Tab. 5-15: Personal nach Beschäftigungsverhältnis in ambulanten Pflegediensten am 15.12.1999 (in %)

Region	Insgesamt (absolut)	Vollzeitbeschäftigt (in %)	Teilzeitbeschäftigt (in %)			Sonstige (in %)		
			über 50%	50% u. weniger u. nicht geringfügig	geringfügig beschäftigt	Schüler, Praktikanten, Auszubildende	HelferInnen im FSJ	Zivildienstleistende
Summe bzw. Durchschnitt West	142.957	28,7	22,8	17,5	25,3	0,9	0,3	4,4
Summe bzw. Durchschnitt Ost	40.825	38,8	40,5	9,4	7,1	1,1	0,3	2,7
Summe bzw. Durchschnitt	183.782	31,0	26,7	15,7	21,3	1,0	0,3	4,0
Thüringen	4.772	43,9	39,4	5,9	4,9	2,4	0,2	3,4

Quelle: Statistisches Bundesamt (2002)

Mit insgesamt über 119.000 Beschäftigten stellt sich die Grundpflege als Kerntätigkeitsfeld der ambulanten Leistungsanbieter dar (vgl. Tab. 5-16).<sup>107</sup> Deutliche Differenzen hinsichtlich des ostdeutschen und des westdeutschen Arbeitsmarktes lassen sich in diesem Zusammenhang nicht ablesen. In Thüringen vollzieht sich jedoch im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt eine leichte Verschiebung: Die lediglich 166 MitarbeiterInnen im verwaltungstechnischen und geschäftsführenden Aufgabenspektrum korrelieren mit einem erhöhten Prozentsatz im Tätigkeitsbereich der Pflegedienstleitung. Der hauswirtschaftliche Versorgungsraum wird als überwiegendes Tätigkeitsfeld gewissermaßen „vernachlässigt“.

Sowohl die Daten der Pflegestatistik zur Situation auf der Anbieterseite und die „empirischen Indizien“ zum Wandel des Arbeitsfeldes als auch die in der Fachdiskussion identifizierten Trends stützen die Aussage, dass der Pflegebereich durch eine zunehmende ökonomische Ausrichtung charakterisiert werden kann. „Neben einer Ökonomisierung der Pflege stehen als ‚Modernisierungseffekt‘ einem größeren Umfang an inhaltlichen Vorgaben, Schriftlichkeit, Dokumentation, Regelungsbedarf und damit gemeinhin an Bürokratie mehr Transparenz und Verlässlichkeit gegenüber, was die Leistungen der Pflegedienste bzw. Vereinbarungen mit ihnen betrifft, auch wenn für viele Pflegebedürftige das System

107 Ca. zwei Drittel der gesamten Mitarbeiterschaft beider Leistungsbereiche gehören zum Pflegepersonal. Die Unterschiede in der Struktur des Leistungs- und Versorgungsangebots von ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen zeigen sich insbesondere darin, dass im stationären Bereich MitarbeiterInnen fast doppelt so häufig dem hauswirtschaftlichen Personal zuzuordnen sind als im ambulanten (Deutscher Bundestag 2001, S. 54).

der Leistungskomplexe undurchschaubar geblieben ist, womit dieser positive Effekt deutlich relativiert wird“ (Burmeister 1997, S. 246).

Tab. 5-16: Personal nach Tätigkeitsbereichen in ambulanten Pflegediensten am 15.12.1999

Region	Insgesamt	Überwiegender Tätigkeitsbereich im Pflegedienst									
		Pflegedienstleitung		Grundpflege		Hauswirtschaftliche Versorgung		Verwaltung, Geschäftsführung		Sonstiges	
		Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
West	142.957	8.699	6,1	93.783	65,6	26.407	18,5	7.157	5,0	6.911	4,8
Ost	40.825	2.829	6,9	25.605	62,7	8.495	20,8	1.964	4,8	1.932	4,7
Insg.	183.782	11.528	6,5	119.388	64,2	34.902	19,6	9.121	4,9	8.843	4,8
Thür.	4.772	394	8,3	3.246	68,0	808	16,9	166	3,5	158	3,3

Quelle: Statistisches Bundesamt (2002)

Die begünstigenden Aspekte bei der Einführung des Markttheorems liegen in der größeren Auswahlmöglichkeit und der gesteigerten Kundensouveränität aufgrund des offenen Anbietermarkts, der Einführung von Qualitätssicherungsmethoden, einer Verstärkung der Qualifizierungsmaßnahmen für die Pflegekräfte, einer Optimierung der Organisations- und Ablaufstrukturen, der Durchführung von Controllingmaßnahmen und einer vielfältigeren Produktpalette der Einrichtungen. Nachteilige Entwicklungen sind in der scherenartigen regionalen Abweichung zwischen einem unüberschaubaren Überangebot und einer strukturellen Unterversorgung, eventuellen „Dumpingpreisen“ unter den Anbietern, an Gültigkeit verlierenden Personalschlüsseln, der Gefahr der Laisierung und der Verdrängung anderer in der Pflege tätigen Berufsgruppen (Sozialarbeiter, Ergotherapeuten etc.), der Konfrontation der Pflegebedürftigen mit wesentlich mehr Pflegekräften aufgrund zunehmender Teilzeitbeschäftigung sowie der Neugestaltung haustariflicher Vergütungen und einer weiteren Arbeitsverdichtung zu sehen.

„An dieser Stelle wird deutlich, dass das sog. Markttheorem und die gesetzlichen Vorgaben zur Qualitätssicherung eng ineinander greifen und sich die Wirkungen dieser beiden Prämissen teilweise potenzieren, teilweise gegeneinander aufheben. Das heißt, Markt und Wettbewerb können das Bemühen um eine exzellente Qualität noch zusätzlich steigern. Das mit dem Wettbewerb verbundene Preis-Dumping kann aber möglicherweise auch durch umfassende Qualitätssicherungsmaßnahmen kompensiert werden, so dass die expliziten Auswirkungen der einzelnen Phänomene zumindest vorübergehend überlagert werden“ (Schütte 2000, S. 15). Es ist zu vermuten, dass für die kleingewerblich strukturierten, arbeitskraftzentrierten Dienstleister im Pflegebereich das Motiv der Kapitalverwertung und des Aufbaus mittelständischer Unternehmen aufgrund der engen staatlichen Vorgaben und dem zunehmenden Existenzdruck eher untypisch ist. Die Umstellung von dem Entgeltsystem

auf Leistungskomplexe konstruiert „neue Freiräume in der Binnensteuerung bei gleichzeitig erhöhtem Rationalisierungs- und Ökonomisierungszwang unter verschärften Konkurrenzbeziehungen“ (Weberling 2002, S. 231).

Rothgang (2000) stellt allerdings zwei prägnante Sachverhalte heraus, deren derzeitige rechtliche Ausgestaltung einer konsequenten Umsetzung der wettbewerblichen Grundkonzeption der Pflegeversicherung (vgl. §§ 71ff. SGB XI) zu wider läuft: Zum einen die Regelungen zu Kollektivverhandlungen zwischen den Pflegekassen und den Leistungsanbietern zur Ermittlung der Leistungsentgelte für Pflegeeinrichtungen (§§ 75 und 80 SGB XI), zum anderen die indirekt steuernde Investitionsförderung durch die Bundesländer (§ 9 SGB XI).<sup>108</sup> So findet faktisch in fast allen Bundesländern „eine Bedarfsplanung statt, deren Ziel es unter anderem ist, nicht bedarfsnotwendige Einrichtungen vom Markt fern zu halten. Die Aufnahme in einen Bedarfsplan ist dabei regelmäßig Voraussetzung für eine (selektive) öffentliche Investitionsförderung, die einen erheblichen Wettbewerbsvorteil für die geförderte Einrichtung darstellt und die nicht geförderten Einrichtungen entsprechend benachteiligt“ (ebd., S. 436).<sup>109</sup> Für eine konsequentere Umsetzung des Wettbewerbgedankens wären einerseits eine Umstellung der Investitionsförderung der Länder von einer Objekt- auf eine Subjektförderung und andererseits ein Ersatz der Kollektivverhandlungen und Entgeltvereinbarungen zugunsten einer einfachen Marktpreisbildung notwendig.<sup>110</sup>

Insofern handelt es sich bei der aktuellen Umsetzung der Pflegeversicherung faktisch um einen Quasi-Markt, der als „mixtum compositum“ einerseits Elemente von Anbietervielfalt und eine Stärkung der Konsumentenrolle aufweist, andererseits als Bestandteil der klassischen Sozialversicherung mit seinem öffentlichen Planungs- und Versorgungsauftrag spürbar sozialpolitisch und -rechtlich reglementiert ist (vgl. Evers 1995). Die Verantwortlichkeit der Länder für die Vorhaltung einer leistungsfähigen, bedarfsdeckenden und wirtschaftlichen Pflegeinfrastruktur auf der einen Seite und die Prämisse der Niederlassungsfreiheit für

---

108 So interpretiert auch Burmeister (1997, S. 239) die landesweiten einheitlichen Vergütungsvereinbarungen für gemeinnützige und erwerbswirtschaftliche Pflegedienste (vgl. § 75 SGB XI) folgendermaßen: „Der Aufwand, den die Pflegekassen für gesonderte Vereinbarungen hätten betreiben müssen, wurde von ihnen in keinem akzeptablen Verhältnis zu einem möglichen Ergebnis gesehen. Zudem hätte die erste Vereinbarung mit einem größeren Träger wahrscheinlich Pilotwirkung gehabt und alle anderen Vereinbarungen wären in der gleichen oder ähnlichen Form geschlossen worden.“

109 Parallel zur Sachlage, dass es sich bei der Investitionsförderung lediglich um einen Teil der Gesamtkosten handelt, wird jedoch die Steuerungskapazität der Länder mit Hilfe der Investitionsförderung durch die Möglichkeit eingeschränkt, dass die Pflegebedürftigen die fehlende direkte Investitionsförderung über das Wohngeld, über ein Pflegewohngeld oder die Sozialhilfe „zurückholen“ und damit den Wettbewerbsnachteil der nicht unterstützten Einrichtung aufheben (vgl. Rothgang 2000, S. 439).

110 Dies würde jedoch eine Änderung im Sozialhilferecht erforderlich machen, die eine Begrenzung nach oben bzw. eine Modifizierung des Bedarfsdeckungsprinzips bei der „Hilfe zur Pflege“ vorsieht. Eine Alternative wäre ansonsten die Abkehr der Vergütung von der Orientierung an Pflegekassen hin zu Vergütung an wohldefinierten Leistungsmodulen (auch im stationären Bereich) (vgl. Rothgang 2000, S. 442f.).

neu gegründete Einrichtungen auf der anderen Seite mündet dabei in eine „Erosion der politischen Verantwortlichkeit“ (Schütte 2000, S. 13).

### 5.2.3 Rahmenbedingungen der zukünftigen Beschäftigungssituation

Die Beschäftigungswirkungen im Bereich der Pflege waren vor Einführung der Pflegeversicherung bescheiden. Während die knappen öffentlichen Finanzmittel die Inanspruchnahme durch Pflegedienste und die Entstehung von Arbeitsplätzen hemmten, fand die Versorgung schwerpunktmäßig im informellen Bereich statt und verringerte damit sogar eher das Arbeitsangebot, da neben der Ausübung der Angehörigenpflege zusätzliche Erwerbsarbeit kaum möglich war. Obwohl die Pflegeversicherung in erster Linie keine beschäftigungspolitischen Zielvorstellungen verfolgte, sondern vor allem sozialpolitische (als Reaktion auf sozialen Problemlagen der Betroffenen) und finanzpolitische (eine Verbesserung der finanziellen Situation der Sozialhilfeträger) Interessen zu verbinden versuchte, erhoffte man sich durch die öffentliche Kostenexpansion im ambulanten Bereich ein generelles Anwachsen der Beschäftigungsverhältnisse und auch neue Arbeitsplätze für Geringqualifizierte, da im bestimmten Umfang einfache Dienstleistungen zu verrichten seien. Im stationären Sektor ging man aufgrund der Tatsache, dass bisherige Leistungen der Sozialhilfe im großen Maße von der neuen Sozialversicherung übernommen wurden, von keiner erweiterten Nachfrage nach Arbeitskräften aus (vgl. Papst 1999, S. 234ff.).

Das genaue Ausmaß der Expansion von Teilzeitbeschäftigten und Geringqualifizierten durch die Einführung der Pflegeversicherung ist nicht eindeutig zu bestimmen. Papst schätzt in Anlehnung an mehrere Datenquellen die Summe der neu eingestellten Geringqualifizierten in den ersten zwei bis drei Jahren auf etwa 20.000 (vgl. ebd. 1999, S. 236f.). Er bemerkt, dass ein potenzieller Beschäftigungszuwachs von über 400.000 Personen durch das finanzpolitisch zwar erwünschte, da kostengünstigere, beschäftigungspolitisch jedoch sanktionierende Wirkung entfaltende Inanspruchnahmeverhalten gehemmt wurde, da durch die seltene Entscheidung auf Sachleistung lediglich ein geringer Teil der häuslichen Leistungen in den ambulanten Pflegesektor floss. Mit den 20.000 zusätzlichen Geringqualifizierten, die sicherlich als qualitativ prekäre Beschäftigungsgruppe bewertet werden müssen, sei somit lediglich ein Sechstel der Möglichkeiten ausgeschöpft worden (vgl. ebd., S. 237).

### Interne Entwicklungen im Pflegesystem

Heute – nur fünf Jahre nach Inkrafttreten der zweiten Pflegestufe des SGB VI – werden die infrastrukturellen Defizite und der Reformbedarf des Pflegeversicherungsgesetzes auch mit Blick auf die Zukunft deutlich. Angesichts des demographisch bedingten, unter den gegebenen Bedingungen weiterhin zu erwartenden Anstiegs der Pflegebedürftigkeit gewinnen Prävention und Rehabilitation an Relevanz, gilt es, die Pflegequalität und den Leistungska-

talog des Gesetzes zu erweitern – wie insbesondere die Diskussionen um die Begrenztheit des dem SGB VI zu Grunde liegenden Pflegebegriffs oder die am Beispiel der Personen mit demenziellen Erkrankungen geführten Debatte über die Reichweite der sozialrechtlichen Leistungen bei eingeschränkter Alltagskompetenz und hohem Bedarf an psychosozialer Betreuung gezeigt hat (vgl. Moldenhauer 2001). Erste Nachbesserungen sind in diesem Zusammenhang bereits erfolgt bzw. in der Planung. Hierzu gehörten zum einen seitens der Politik die Vorlage und Verabschiedung verschiedener Gesetzesentwürfe – wie das Pflegequalitätssicherungsgesetz, das Dritte Gesetz zur Änderung des Heimgesetzes und das Gesetz zur Verbesserung der Pflegeleistungen für Pflegebedürftige mit erheblichem allgemeinem Betreuungsbedarf.<sup>111</sup> Diese Entwicklungen könnten zukünftig zu einer neuerlichen Umgestaltung der Pflege- und Ausbildungslandschaft führen.

In diesem Kontext muss berücksichtigt werden, dass die Konzeption der Pflegeversicherung zu Beginn bzw. Mitte der 1990er-Jahre zu einem Zeitpunkt entwickelt wurde, an dem sich die aktuellen finanziellen und ideologischen Krisen des Sozialstaats bereits deutlich offenbart haben und zu einer Zurückhaltung breiter öffentlicher Aktivitäten und Verantwortlichkeiten geführt haben dürften. Die Pflegeversicherung markierte einen weiteren deutlichen Schritt zur Ent-Lokalisierung bzw. Ent-Kommunalisierung der Hilfe- und Pflegestrukturen: „Zum einen ist seither die Zahl privat-gewerblicher Pflegeanbieter, die sich lokalen Gegebenheiten und kommunalen Instanzen nicht mehr ohne weiteres verpflichtet fühlen, stark angestiegen. Zum anderen sehen sich die Kommunen durch den Anspruch des Gesetzgebers, mit der Pflegeversicherung die Pflegeproblematik in einem zentralen sozialversicherungsrechtlichen Kontext gelöst zu haben, zunehmend aus ihrer Verantwortung für lokale Hilfe- und Pflegeprobleme entlassen“ (Evers/ Rauch/Stitz 2001, S. 217).

So konstruiert sich im Pflegewesen aufgrund der Zunahme von Langzeitpflegefällen infolge des medizinischen Fortschritts, der Angebotserweiterung ambulanter, professioneller und häuslicher Pflegeleistungen (vgl. Evers/Olk 1996b, S. 349) ein neues Verständnis von Versorgungsnetzwerken. Immer häufiger finden sich Überschneidungen zwischen Einrichtungen und Professionen, zwischen Professionellen und Laien, im Leistungsspektrum zwischen

---

111 Das Dritte Gesetz zur Änderung des Heimgesetzes ist am 1. Januar 2002 in Kraft getreten. Ziel der Heimgesetznovelle ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen für ältere und behinderte Menschen in stationären Einrichtungen. Wesentliche Schwerpunkte der Novelle sind die Stärkung der Heimaufsicht, die Verbesserung der Transparenz bei Heimverträgen, erweiterte Mitwirkungsmöglichkeiten durch die Öffnung des Heimbeirates für Dritte und die Verbesserung der Zusammenarbeit der verschiedenen Medizinischen Dienste und die Träger der Sozialhilfe (vgl. Pressemitteilung des BMFSFJ vom 13.07.2001). Das Pflegequalitätssicherungsgesetz wurde ebenfalls im Januar 2002 rechtsgültig. Beim Pflegeleistungs-Ergänzungsgesetz vom 14.12.2001 handelt es sich um ein Gesetz, das auf die Entlastung der Angehörigen von häuslich Pflegebedürftigen mit erheblichem allgemeinem Betreuungsbedarf (wie altersverwirrten Menschen, geistig Behinderten oder psychisch Kranken) zielt und zweckgebundene Mittel für Leistungen der Tages- und Nachtpflege, der Kurzzeitpflege und andere niedrigschwellige Betreuungsangebote vorsieht. Es umfasst zugleich die Erweiterung und Förderung neuer Versorgungskonzepte und -strukturen (vgl. PflEG vom 14.12.2001).

ambulanten und stationären Anbietern – bewährte Abgrenzungskriterien verschwimmen (vgl. Weberling 2002, S. 231). Allerdings lassen sich hinsichtlich der Trägerschaft auch gegenläufige Bemühungen erkennen. So versuchen frei-gemeinnützige bzw. kirchliche Pflegedienste durch die Konturierung ihres Profils Wettbewerbsvorteile zu erlangen, indem sie die nur ihnen zugänglichen spezifischen, sozialkapitalistischen Ressourcen zu (re-)aktivieren versuchen, wie z.B. durch eine verstärkte soziale Einbindung der Sozialstationen, die Rückbesinnung auf die Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden und Kommunen, die Einbindung von ehrenamtlichen Mitarbeiter sowie den (Wieder-)Aufbau lokaler Förder- und Krankenpflegevereine (vgl. Evers/Rauch/ Stitz 2001, S. 217f.).<sup>112</sup>

Die Absicherung der erforderlichen Vielfalt sozialpflegerischer Hilfen hat sich unter aktiver, pluraler Partizipation von Staat, Markt, Pflegebedürftigen, sozialem Umfeld, Leistungsanbietern und Kostenträger zu realisieren. Ein reflektierter Umgang mit dem informellen Hilfesystem verbietet dabei eine rein instrumentelle Sichtweise.<sup>113</sup> „Es gilt nun, Angehörige als Helfende mit bestimmten Fähigkeiten und Bereitschaften, aber auch als selbstunterstützungsbedürftige Personen ausdrücklich und bewusst einzubeziehen“ (Evers/Olk 1996b, S. 350). Zur Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven in der häuslichen Pflege im Rahmen des bestehenden Systems lassen sich zwei Strategien konstruieren:

- Mit Hilfe einer Erhöhung der Geldleistungen in der informellen Pflege würden durch die Gewährleistung einer Entlohnung, eine umfassende sozialrechtliche Absicherung und die Aufwertung der Leistungen entsprechend der Qualifikationen auf dem regulären Arbeitsmarkt die Differenzen zwischen dem formellen ambulanten und dem informellen Bereich verwischt, die Standards angeglichen und neue Beschäftigungsverhältnisse geschaffen.
- Im Rahmen einer alternativen Strategie könnte die Erhöhung der Sachleistung auf das Niveau der Bedarfsdeckung eine Vielzahl neuer Arbeitsplätze im ambulanten Pflegesektor entstehen lassen.<sup>114</sup>

Trotz der Bemühungen einer stärkeren Konturierung spezifischer fachlicher Kompetenzen an der Schnittstelle zur Laien- bzw. Angehörigenhilfe kann der gesetzlich geforderte Nach-

---

112 Hilbert beschreibt die unterschiedlichen Strategien kommerzieller und gemeinnütziger Anbieter: „Während sich das Angebot privater Dienste auf pflegende Bereiche konzentriert, bieten wohlfahrtlich organisierte Dienste in weit höherem Maße darüber hinausgehende Leistungen wie Freizeitgestaltung oder Vermittlung sozialer Kontakte an“ (Hilbert 1995, S. 821; zitiert nach Iltermann/Scharforth 1996, S. 34).

113 „Die barrierefreie Gestaltung angemessen abgestufter, integrierter Versorgungsketten, die ihre Leistung komplementär und nicht konkurrierend erbringen und sich ebenfalls komplementär und nicht konkurrierend auf die Hilfs- und Unterstützungsbedürfnisse der Betroffenen ausrichten, sind die Leitziele der weiteren notwendigen Entwicklung, wenn die Anpassung an die Folgen des demographischen Wandels gelingen soll“ (BMFSFJ 2002a, S. 193).

114 „Während bei der Geldleistungsstrategie nur eine massive Leistungsausweitung zu Arbeitsplätzen führt, die mit regulären Beschäftigungsverhältnissen vergleichbar sind, reichen schon graduelle Erhöhungen im Bereich der Sachleistungen um zwar quantitativ geringe, aber qualitativ vergleichsweise hochwertige Beschäftigungszuwächse zu realisieren“ (Papst 1999, S. 239).

weis mindestens einer verantwortlichen (Leitungs-)Fachkraft pro Einrichtung als Indiz für einen Trend zur Dequalifizierung gelesen werden, da die Krankenkassen zuvor sehr viel höhere Ansprüche an die fachliche Besetzung von Pflegeeinrichtungen richteten als lediglich eine leitende Pflegekraft. Zu beachten ist auch eine Verdichtung des pflegerischen Leistungsspektrums oder eine Verlagerung von Pfllegetätigkeiten in andere Einrichtungen und damit auf andere Berufsgruppen und (un-)günstigere Tarifbereiche vorsehen. Insgesamt forciert der Kostendruck ggf. eine Ausweitung der Beschäftigung gering Qualifizierter in geringfügigen und ungesicherten Arbeitsverhältnissen. Auch die bereits in den vergangenen Jahren hohe Fluktuation und Ausstiegsquote aus dem Beruf unter dem qualifizierten Personal ist kritisch zu bewerten (vgl. Weberling 2002, S. 226ff.). Jedoch könnte das zum 1. Januar 2002 eingeführte Pflegequalitätssicherungsgesetz zur Verbesserung der Leistungen bei häuslicher Pflege (vgl. BMFSFJ 2001, S. 27ff.; BMFSFJ 2002a, S. 36), das auf eine Weiterentwicklung des Verbraucherschutzes und eine Gewährleistung qualitativ hochwertiger Leistungserbringung abzielt, einen deutlichen Riegel vor geringfügige und unqualifizierte Einstellungen schieben.<sup>115</sup>

Rothgang mutmaßt, dass trotz einer intendierten Stärkung der Angehörigenpflege direkte und indirekte Effekte des Pflegeversicherungsgesetzes eine nachhaltige Forcierung professioneller Pflegearrangements, jedoch eine Nachrangigkeit der Heimpflege bewirken. Er benennt folgende Faktoren:

- Eine „steigende Wertschätzung professioneller Dienste, basierend auf der im Gesetz vorgesehenen Zwangsinanspruchnahme einer Sachleistung in regelmäßigen Abständen;
- eine durch die Anerkennung der Pflege Pflegebedürftiger als gesamtgesellschaftliche Aufgabe hervorgerufene abnehmende ‚Pflegepflicht‘ der Angehörigen;
- Substitutionsprozesse, ausgelöst durch die unterschiedlichen Höhen für Geld- und Sachleistungen, die den Sachleistungsbezug begünstigen und wie eine Subventionierung professioneller Angebote wirken sowie
- steigende Attraktivität der Pflegedienste, die auf eine Ausweitung der Angebotspalette professioneller Dienste in den Bereichen zurückgeht, in denen bislang Versorgungslücken bestanden“ (Rothgang 1997, S. 200).<sup>116</sup>

---

115 Im Hinblick auf eventuelle Dequalifizierungs- und Entfachlichungsprozesse lässt sich zumindest für das Terrain der Altenpflege eine akute „Entwarnung“ verkünden: Zwar belegen mehrere Studien neben einer „Palette“ von an- und ungelernten Hilfspersonal, Praktikanten und Zivildienstleistenden einen lediglich etwa 50%-igen Anteil einschlägig qualifizierter Fachkräfte, doch scheint sich die Quote Erwerbstätiger ohne Ausbildung laut Mikrozensusdaten von 1993 (30%) bis 1998 (21%) deutlich minimiert zu haben. Auch der Anteil geringfügig Beschäftigter in der Altenpflege pendelte in der Vergangenheit bei nicht überaus auffälligen 8%. (vgl. Rauschenbach 2000, S. 19ff.).

116 Peinelt-Jordan – bezieht in Anlehnung an das mikroökonomische Fürsorgemodell von Zameck – den gleichen Standpunkt und verweist bezüglich der Bewertung des Nutzens eigener und fremder Pflege auf zwei ergänzende Kriterien: Zum einen werde durch die Pflegekurse das Fachwissen der Pflegepersonen verbessert, wodurch sich zwar die Produktivität der eigenen Pflege erhöht, aber zugleich der Wunsch

Rothgang rechnet daher in der Zukunft mit einer, insbesondere bei jüngeren individualisierten Pflegebedürftigen (vgl. Blinkert/Klie 1999) selbstverständlicheren Inanspruchnahme professioneller ambulanter Pflegedienstleistungen, die damit auch ihre Position gegenüber dem stationären Betreuungsbereich ausbauen werden (vgl. Rothgang 1997, S. 200).

Eine wesentlich Blockade zur Ausweitung von Dienstleistungen könnten dabei jedoch auch die unattraktiven Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe (fehlende gesellschaftliche Anerkennung und öffentliche Unterstützung, hohe arbeitsinhaltliche Anforderungen, psychische und physische Belastungen, unregelmäßige Arbeitszeiten, vergleichsweise geringe Entlohnung) und die daraus resultierenden Rekrutierungsprobleme darstellen. So führt die vergleichsweise kurze Verweildauer der Fachkräfte in gesundheits- und sozialpflegerischen Berufen zu einem hohen Kostenaufwand für die permanente Ausbildung neuen Fachpersonals, während die Mangelsituation beim Personal eine steigende Tendenz des Einsatzes von Laien, Un- und Angelernten in privat organisierten, prekären Beschäftigungsformen bewirkt (Ittermann/ Scharfenorth 1996, S. 36ff.).

### **Demographischer Wandel als externer Faktor**

Insgesamt wurden im Jahr 2001 nach dem IAB-Betriebspanel ca. 2,15 Mio. Betriebe gezählt, von denen ca. 12 Prozent in Sparten des Gesundheitswesens tätig sind. In diesen rund 260 000 Betrieben waren ungefähr 4,5 Mio. Arbeitnehmer beschäftigt, was einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von mehr als 13 Prozent entspricht. Das Gesundheitswesen besitzt also alleine aufgrund seiner Betriebs- und Beschäftigtenzahl schon heute eine große gesamtwirtschaftliche Bedeutung. „Diese wird weiter wachsen, wenn man die künftige demographische Entwicklung in Rechnung stellt. Die Leistungen des Gesundheitsschutzes, der Pflege und Fürsorge werden von immer mehr Menschen in Anspruch genommen. Die sich hieraus entwickelnde Beschäftigungsdynamik wird besonders im Bereich der ambulanten und stationären bzw. teilstationären Pflege deutlich“ (Gewiese 2002, S. 2).

Alleine im Jahr 2001 sind im Pflegesektor – nach Daten des IAB-Betriebspanels – 16.000, im gesamten Gesundheitswesen 30.000 Personen mehr eingestellt als entlassen worden. „Für eine anhaltende Wachstumsdynamik ... im Pflegebereich sprechen Faktoren wie die demographisch bedingte Verschiebung der Altersgruppenstruktur, die Erosion traditioneller Familienstrukturen, ein hohes Finanzbudget der neuen Altersgeneration, veränderte Krankheitsbilder sowie Pflege- und Gesundheitskonzepte, die mehr Gewicht auf Prävention, Re-

---

nach Fachlichkeit ausgelöst wird; darüber hinaus führt das Antragsverfahren für Pflegeleistungen zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit der alternativen Beauftragung von Pflegediensten (vgl. Peinelt-Jordan 2000, S. 16f.).

habilitation und ganzheitliche Betreuungs- und Behandlungsansätze legen“ (Weberling 2002, S. 223f.).

Allerdings ist eine sichere Prognose über die weitere Entwicklung der Inanspruchnahme mit Blick auf Pflegesachleistungen derzeit nicht möglich. „Allerdings ist anzunehmen, dass im Zuge des Familienstrukturwandels und der Ausdünnung von Verwandtschaftsnetzwerken das familiäre Pflegepotenzial abnehmen und die professionelle Pflege eine immer stärkere Bedeutung erlangen wird. Somit wird die Inanspruchnahme der Sachleistungen steigen.... Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass der Pflegebedarf infolge der mit steigendem Alter überproportional häufig auftretenden chronischen Erkrankungen, Multimorbiditäten und Demenzen zunehmen wird“ (Deutscher Bundestag 2002a, S. 230). Eine realistische Entwicklungsvariante der Pflegebedürftigkeit, die auf der Annahme einer jährlichen Nettozuwanderung von 200.000 sowie einem weiteren Mortalitätsrückgang bei konstanter Geburtenhäufigkeit basiert, geht bei einer 35%-igen Steigerungsquote von einem Zuwachs von rund 654.000 LeistungsempfängerInnen im Rahmen der gesetzlichen Pflegeversicherung bis zum Jahr 2030 aus (vgl. Tab. 5-17; Rothgang 2001, S. 10).<sup>117</sup> Unter den gegebenen Faktoren ist mit einer Fortsetzung des Trends auch die darauf folgenden zehn Jahre und 2040 mit insgesamt ca. 2,7 Mio. Pflegebedürftigen zu rechnen.

Tab. 5-17: GPV-Leistungsempfänger bei variablen Pflegehäufigkeiten und der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

Jahr	Pflegebedürftige (in 1.000)	Indexentwicklung (2000=100)
2000	1.851	100
2005	1.938	105
2010	2.054	111
2015	2.195	119
2020	2.316	125
2025	2.422	131
2030	2.505	135

Quelle: Rothgang (2001)

Vor dem Hintergrund tendenzieller Einhelligkeit unterschiedlicher Prognosen zum Personalbedarf in der Pflege (vgl. Deutscher Bundestag 2002a, S. 257) sprechen einige Schätzungen für den stationären Bereich davon, dass sich der Arbeitskräftebedarf bis 2050 um den Faktor 2,7 erhöht. Im ambulanten Bereich ist von einem ähnlichen Steigerungsfaktor

117 Dabei gilt zu bedenken, dass die „Verschiebung der Altersstruktur ... sowohl Auswirkungen auf die Ausgaben in der Gesetzlichen Krankenversicherung – in der etwa 90% der Bevölkerung versichert sind – als auch auf die Einnahmen haben [wird; d.V.]. Ältere Menschen beanspruchen im Durchschnitt mehr Leistungen aus dem Gesundheitssystem als jüngere, zahlen aber in Abhängigkeit vom Rentenniveau geringere Beiträge in die Krankenversicherung ein. Die demographische Entwicklung führt längerfristig zu einer tendenziell sinkenden Einnahmenbasis der Versicherungen, während die Ausgaben für die Krankenversorgung in Zukunft steigen werden“ (Deutscher Bundestag 2002a, S. 179).

von 2,5 auszugehen. „So erwarten Blinkert/Klie eine Zunahme des Bedarfs an Pflegefachkräften insgesamt von derzeit rund 220.000 Vollzeitstellen auf das Doppelte im Jahre 2040 und auf rund 570.000 bis 2050. Im stationären Bereich würde der Bedarf von rund 170.000 Vollzeitstellen auf knapp 400.000 bis 2040 und auf 465.000 bis 2050 anwachsen. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) prognostiziert, dass sich im stationären Bereich bis zum Jahr 2050 bei gleich bleibenden Verhältnissen die Beschäftigungspotenziale insgesamt auf ca. 280.000 Personen belaufen werden.

Angesichts der zu erwartenden Verschiebung von den erheblich Pflegebedürftigen zu den Schwerpflegebedürftigen rechnet das DIW allerdings damit, dass bis 2050 eine halbe Million Arbeitsplätze geschaffen werden könnten. Im ambulanten Bereich wäre nach Blinkert/Klie eine Bedarfssteigerung von rund 50.000 Stellen auf 92.000 im Jahre 2040 und auf 105.000 bis 2050 zu erwarten. Das DIW geht in seinen Prognosen für den ambulanten Bereich im Jahr 2050 von einem Bedarf an 62.400 Vollzeitstellen aus, wenn die Relation zwischen Sach- und Geldleistungen gleich bleibt (19:81). Die zu erwartende Verschiebung von Geld- zu Sachleistungen hin lässt den Bedarf an Vollzeitstellen höher ausfallen. Demnach würde im Jahr 2050 nach den Berechnungen des DIW der Personalbedarf in der ambulanten Pflege bei 82 000 Pflegekräften liegen“ (Deutscher Bundestag 2002a, S. 257f.).

### 5.3 Entwicklungen im Krankenhaus-Bereich

Insbesondere im großen Bereich der Krankenhäuser<sup>118</sup> haben politische und wirtschaftliche Veränderungen dazu geführt, dass dort Wettbewerbsstrukturen eingeführt und enorme Rationalisierungsanstrengungen eingefordert wurden und sich die Krankenhäuser nicht mehr als Institutionen verstehen können, deren Existenz und Finanzierung grundsätzlich gesichert ist. Mit der Abschaffung des Selbstkostendeckungsprinzips durch das Gesundheitsstrukturgesetz von Ende des Jahres 1992 wandelten sich die Rahmenbedingungen für Krankenhäuser in grundsätzlicher Weise, so dass Konkurrenzsituationen geschaffen wurden. „Der Umstieg auf ein DRG-basiertes Vergütungssystem<sup>119</sup> ab dem Jahr 2003 wird den Wettbewerbsdruck weiter wachsen lassen und Krankenhäuser zu unternehmerischem Handeln zwingen. Diese Transformation geschieht in einem Sektor, in dem aufgrund des Selbstkostendeckungsprinzips traditionell wenige Anreize für ein wirtschaftliches Handeln bestanden“ (Eichhorn/Greiling 2003, S. 31).

---

118 Der Krankenhausbereich ist mit enormen Geldbewegungen verbunden: Für das Jahr 2000 ergab die Befragung der Krankenhäuser für Deutschland eine Summe von 51,6 Mrd. Euro für die „bereinigten Kosten“ (= Netto-Gesamtkosten abzüglich der nicht pflegesatzfähigen Kosten). Dies bedeutet gegenüber dem Jahr 1991 eine Steigerung um 37,9 und gegenüber 1996 einen Anstieg um 6,7% (vgl. Rosenow/Steinberg 2002, S. 389).

119 Damit ist ein neues Krankenhaus-Finanzierungssystem angesprochen, das mit so genannten „Diagnosis Related Groups (DRGs)“ arbeitet.

Obwohl im Zeitraum zwischen 1993 und 2000 nach der bundeseinheitlichen Krankenhausstatistik<sup>120</sup> die Fallzahlen für die Krankenhäuser um 14,6% (plus 2,1 Mio. auf insgesamt 16,5 Mio. im Jahr 2000) zugenommen haben, sind sowohl die Pflegetage – aufgrund einer kontinuierlich sinkenden Verweildauer – als auch Krankenhausbetten zurückgegangen (vgl. Neubauer 2003, S. 80ff.). „Seit 1996 wirkt sich der Kapazitätsabbau in den Krankenhäusern auch auf die Zahl der Beschäftigten aus. Umgerechnet auf die volle tarifliche Arbeitszeit waren 1999 im Jahresdurchschnitt 843.452 Vollkräfte<sup>121</sup> beschäftigt. Im Jahr 2000 war die Zahl um 1,1% geringer“ (Rosenow/Steinberg 2003, S. 260). Im Bereich der Krankenhäuser waren zum 31.12.2000 über 1,1 Mio. Menschen beschäftigt, wobei sich die Struktur der Beschäftigten im Zeitraum zwischen 1991 und 2000 erheblich verändert hat: Während die Anzahl des ärztlichen Personals um 11,8% und die Zahl der Beschäftigten im Pflegedienst um 6,4% zugenommen hat, fällt die Gesamtzahl im Jahr 2000 um 1% geringer aus 1991 (vgl. Rosenow/Steinberg 2002, S. 384).

Dieser grundlegende Wandel der Rahmenbedingungen der „Krankenhauslandschaft“ ist vor dem Hintergrund eines Zwangs zu mehr Flexibilität und Anpassungsfähigkeit in der Vergangenheit mit Verschiebungen in der Trägerlandschaft verbunden. Hierbei zeigt sich, dass nach 1992 insbesondere der öffentliche Sektor in starkem Maße „verloren“ hat, wovon in erster Linie der privat-gewerbliche Bereich profitierte (vgl. Tab. 5-18).<sup>122</sup> „Im Jahr 2000 gab es 105 private Häuser mehr als acht Jahre zuvor, was einer Steigerung von 30,8% entspricht. Der öffentliche Bereich weist hingegen 215 Häuser weniger auf als 1992 (-22,4%). Der Anteil der Kliniken privater Trägerschaft an allen Allgemeinen Krankenhäusern stieg um 6,4 Prozentpunkte von 15,9% im Jahr 1992 auf 22,3% in 2000. Bei öffentlichen Krankenhäusern sank der Anteil von 44,7% um 7,6 Prozentpunkte auf 37,1%“

---

120 Rechtsgrundlage der bundeseinheitlichen Krankenhausstatistik ist die – im Jahr 2001 novellierte – Krankenhausstatistik-Verordnung (KHStatV), die seit 1991 für die Erhebung von vergleichbaren Angaben zu Grunddaten zur sachlichen und personellen Ausstattung, zu Diagnosen und Kostennachweisen sorgt.

121 Die Gesamtzahl der Vollkräfte im Jahresdurchschnitt ergibt sich aus der Summe der auf Vollzeitäquivalente umgerechneten Teilzeitkräfte, der umgerechneten kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmer und der Beschäftigten, die im gesamten Jahr bei voller tariflicher Arbeitszeit eingesetzt waren.

122 Diese Verschiebungen sind (natürlich) verbunden mit Wechseln hinsichtlich der Trägerschaft und der Rechtsform. Mit einer Änderung der Rechtsform und damit auch des Sektors zu Ungunsten der öffentlichen Träger ist in der Regel ein Bündel von erhofften Folgen verbunden. Genannt werden: (1.) die „Befreiung“ von bürokratischen Fesseln vielfältigster Art im Dunstkreis der öffentlichen Verwaltung; (2.) die Loslösung von sachfremden, politischen und sonstigen Einflussnahmen, die primär mit dem Einrichtungsziel nichts zu tun haben; (3.) die Abwendung von Extrakostenbelastungen von öffentlich-rechtlichen Trägern, wie etwa die Tarifbindung an den BAT (das Tarifsystem des öffentlichen Dienstes) oder das System der Zusatzversorgung; (4.) die Ermöglichung einer verbesserten Effizienz der Leitungsorganisation und (5.) ein Ersatz für die Schwäche der öffentlichen Haushalte bei der Finanzierung von Bau- und Geräteinvestitionen (vgl. Strehl 2003, S. 113ff.). Entsprechend werden als wichtige Faktoren für ein erfolgreiches Bestehen im Wettbewerb der Krankenhäuser genannt: die Investitionsautonomie, unterdurchschnittliche Fallkosten und Verweildauern, ein erfolgsorientiertes ärztliches und kaufmännisches Management, das Vorhandensein von Netz- bzw. Verbundstrukturen und eine Kundenorientierung mit Blick auf Patienten und Krankenversicherungen (vgl. Neubauer 2003, S. 83).

(Gerste 2003, S. 296).<sup>123</sup> Dieser Verschiebungs-Trend ist auch mit Blick auf die Anzahl der „aufgestellten Betten“ zu erkennen.

Tab. 5-18: Eckdaten Allgemeiner Krankenhäuser (Veränderung nach Trägerschaft; 1992-2000)

Trägertyp	Anzahl Krankenhäuser		Veränderung in %	Anzahl aufgestellte Betten		Veränderung in %
	1992	2000		1992	2000	
Öffentlich	959	744	-22,4	355.312	283.537	-20,2
Frei-gemeinnützig	845	813	-3,8	211.137	200.611	-5,0
Privat-gewerblich	341	446	30,8	25.381	38.966	53,5
Insgesamt	2.145	2.003	-6,6	591.830	523.114	-11,6

Quelle: Gerste (2003); Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

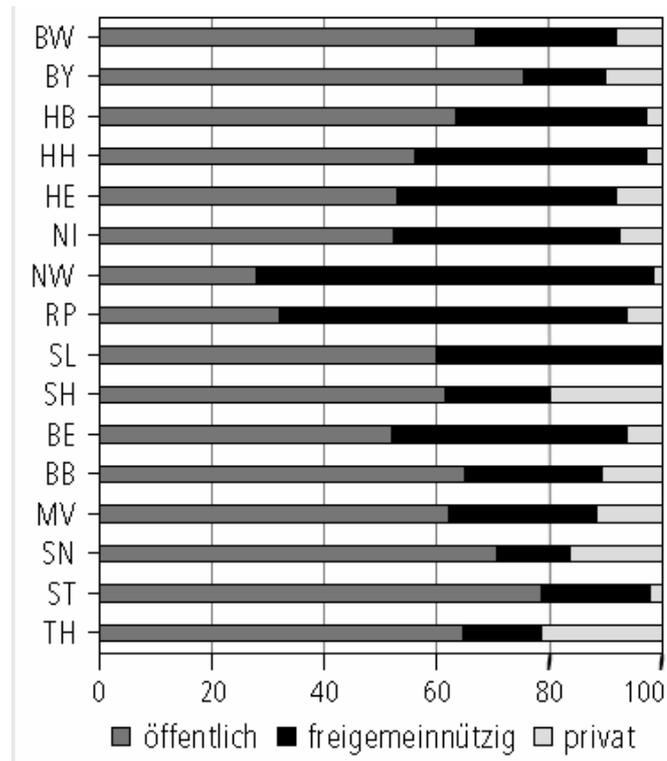
Die Entwicklungen bei den Krankenhäusern, die dem Dritten Sektor zugerechnet werden können, fallen in dem Beobachtungszeitraum vergleichsweise unspektakulär aus. In Deutschland ist die Anzahl der frei-gemeinnützigen Allgemeinen Krankenhäuser zwischen 1992 bis 2000 um 3,8% gesunken. Damit liegt dieser Rückgang unterhalb des Prozentsatzes, der für alle Krankenhäuser konstatiert werden muss (6,6%). Auch hier spiegelt sich diese Entwicklung bei dem zweiten Parameter („aufgestellte Betten“).<sup>124</sup> Diese Umschichtungen, die sich für Gesamtdeutschland ergeben, sind in den ostdeutschen Bundesländern in verschärfter Form anzutreffen (vgl. Abb. 5-10).<sup>125</sup>

123 Ähnliche Entwicklungen zeigen sich ebenfalls hinsichtlich anderer Parameter. Da privat-gewerblich geführte Krankenhäuser allerdings in der Regel kleiner sind als andere, fallen dort die Effekte etwas geringer aus.

124 Dieser vergleichsweise geringe Rückgang bei den in der Tabelle aufgeführten Parametern verläuft parallel zu Steigerungsraten bei anderen Eckdaten: So ist beispielsweise die Anzahl der stationär behandelten Patienten in den Krankenhäusern des Dritten Sektors in dem Beobachtungszeitraum von annähernd 5 Mio. (4.983 Tsd.) im Jahr 1992 auf über 6 Mio. (6.078 Tsd.) angewachsen. Auch mit Blick auf das Stellenvolumen sind leichte Zuwächse zu verzeichnen (vgl. Gerste 2003, S. 296f.).

125 In Thüringen ist die Anzahl der Allgemeinen Krankenhäuser in diesen acht Jahren um 35,7% und die der frei-gemeinnützigen um 8,4% zurück gegangen, während die Zahl der Krankenhäuser in privat-gewerblicher Trägerschaft um 266,7% zugenommen hat (vgl. Gerste 2003, S. 300f.).

Abb. 5-10: Marktanteile der Sektoren an den Allgemeinen Krankenhäusern (nach Bundesland; Anteile Betten in 2000)



Quelle: Gerste (2003, S. 302)

Insgesamt ist festzustellen, dass die jeweiligen Anteile der drei Sektoren im Bereich der Allgemeinen Krankenhäuser sehr unterschiedlich ausfallen. So ist – bezogen auf die Bettenanzahl und das Jahr 2000 – in Schleswig-Holstein und in Thüringen die Bedeutung der privat-gewerblichen Träger mit um die 20% besonders hoch. Der Dritte Sektor hat insbesondere in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz eine herausragende Bedeutung, während der Anteil der Krankenhäuser in öffentlicher Trägerschaft insbesondere in Sachsen-Anhalt und Bayern mit deutlich über 75% besonders hoch ist.

Neben diesen Verlagerungsprozessen, die in den einzelnen Bundesländern ganz unterschiedliche Entwicklungen in Gang gesetzt und mit Blick auf die Trägerstrukturen eine heterogene Krankenhauslandschaft erzeugt haben, ist – wie bereits angedeutet – gleichzeitig eine Verschiebung hinsichtlich der Rechtsformen zu beobachten. Aufgrund der Daten der Bundesländer Rheinland-Pfalz und Sachsen zeigt sich, dass Krankenhäuser in den letzten Jahren vor allem die Rechtsformen der Kapitalgesellschaften favorisieren. Lag deren Anteil im Jahr 1992 noch bei knapp 20%, besitzen acht Jahre später deutlich über die Hälfte aller Krankenhäuser (55,5%) diese spezifischen Rechtsformen. Dabei ist zu beachten, dass ein Wechsel der Rechtsform tendenziell von etwas größeren Kliniken durchgeführt wird (vgl. Gerste 2003, S. 312).

## 5.4 Beschäftigte im Bereich personenbezogener Dienstleistungen

Die für Nonprofit-Organisationen originäre intermediäre Stellung (vgl. Kap. 3.1) wird im Rahmen des sozialhilferechtlichen Dreiecksverhältnisses (vgl. u.a. Meyer 1999) zwischen HilfeempfängerIn, Staat bzw. Kostenträger und Leistungsanbieter bei der Erbringung personenbezogener Dienstleistungen dadurch konstituiert, dass sie einerseits (rechtlich und finanziell) sozialstaatlich eingebettet und mit öffentlichem Auftrag versehen sind, sie zum anderen jedoch ihre Wirkung in der Lebenswelt der Individuen entfalten (vgl. Rauschenbach 1999a; Kap. 3.1).

Die für personenbezogene soziale Dienstleistungen typische Verbindung von Eigen-, Gebrauchs- und Erwerbsarbeit wird durch „formal organisierte und professionelle Hilfsangebote oder -leistungen mit selbstorganisierten Aktivitäten der familialen und nachbarschaftlichen Eigenhilfe oder der spontan inszenierten und informell organisierten ehrenamtlichen (Selbst-)Hilfe kombiniert“ (Hegner 1986, S. 180f.). Insgesamt kann eine Erosion von Eigenarbeit und ein Trend zur Professionalisierung konstatiert werden. Die freiwillige Versorgung Betroffener oder familiäre Kinderbetreuung – speziell durch Frauen – verliert ihre Selbstverständlichkeit, so dass die Selbstversorgungsökonomie und gemeinnützige Leistungsangebote zunehmend durch professionelle privatisierte, erwerbsorientierte Dienstleistungsarbeit oder auch durch einen informellen „grauen Markt“ (Schattenwirtschaft) unterstützt werden. Letztere erweisen sich oftmals „als innovativer, flexibler und kundenorientierter als die öffentlichen Institutionen und stellen gemeinnützige Träger und Anbieter vor neue Herausforderungen“ (Ittermann/Scharfenorth 1996, S. 37).

### 5.4.1 Empirische Befunde zur Arbeitsmarktsituation

Die sozialstatistische, sektorale Kategorisierung von Dienstleistungen muss insofern als verkürzt bewertet werden, als dass es sich bei dem Dienstleistungssektor um einen „Rest-Sektor“ handelt, „der all jene Wirtschaftszweige, Berufe und Tätigkeiten umfasst, die weder dem primären noch dem sekundären Sektor zuzurechnen sind“ (Badura/Gross 1976, S. 64). Unter dem primären Sektor werden hierbei gewinnende Tätigkeiten wie Land- und Forstwirtschaft, Bergbau und Fischfang, unter dem sekundären Sektor herstellende bzw. industrielle Arbeiten verstanden. Dienstleistungen, soweit von Unternehmen oder freien Berufen und Organisationen ohne Erwerbszweck erbracht, werden neben anderen Wirtschaftszweigen im tertiären Sektor subsumiert. Somit erzeugt die sektorale Tertiarisierung möglicherweise einen „statistischen Artefakt“: „Die Tertiarisierung kann sich ... innerhalb des Produktionsbetriebes durch Zunahme der produktionsorientierten Dienstleistungen vollziehen (funktionaler Wandel) oder als Wachstum von Beschäftigten in Dienstleistungsunternehmen (sektoraler Wandel). Keine Form der Tertiarisierung geht zwangsläufig mit einer Expansion der Beschäftigung einher. Es besteht ... keineswegs eine Automatik derart,

dass Freisetzungen in der Produktion durch Mehrbeschäftigung entweder in den (internen) produktionsorientierten oder in den (externen) unternehmensorientierten Dienstleistungen kompensiert werden“ (Häußermann/Siebel 1995, S. 25).<sup>126</sup>

Die Expansion der personenbezogenen sozialen Dienstleistungsberufe (vgl. Kap. 2.3)<sup>127</sup> muss „als Ausdruck eines veränderten Erwerbsverhaltens von Frauen auf dem Arbeitsmarkt betrachtet werden“ (Rauschenbach 1999b, S. 134).

---

126 Während das Statistische Bundesamt auf der Grundlage verschiedener Erhebungen empirisches Datenmaterial zur Erwerbstätigkeit und zum Personal in einzelnen Arbeitsfeldern veröffentlicht, umfasst die Arbeitslosen- und Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit neben Informationen über die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen auch Datenmaterial über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (und damit z.B. keine Selbständigen, Beamten oder mithelfenden Familienangehörigen). Obgleich beide Institutionen vielfältige Übersichten publizieren, erlauben diese Systematiken aufgrund der Unschärfen bei den jeweils verwendeten Berufsklassifikationen, der mangelnden Tiefengliederung der Systematiken, den Brüchen im Erhebungsinstrumentarium sowie der fehlenden Vergleichbarkeit allenfalls eine erste und globale Annäherung an beschäftigungspolitische Fragestellungen. Wichtig für das Verständnis der jeweiligen Statistiken sind in diesem Kontext die dahinter stehenden berufssystematischen Prämissen und Gliederungen, d.h. die Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes (1992) und der Bundesanstalt für Arbeit (1988). Beide – trotz zum Teil ähnlich lautender Bezeichnungen – nicht miteinander kompatiblen Systematiken umfassen jeweils verschiedene Differenzierungsebenen (z.B. die sogenannten „Zweisteller“ und „Dreisteller“), die spezifischen Berufsgruppen und -ordnungen entsprechen. Dabei werden unter dem Begriff „Beruf“ keine Ausbildungs-, sondern Erwerbsberufe gefasst. Ausschlaggebend für die Klassifizierung der Berufe ist die Erwerbsorientierung bezogen auf ein bestimmtes Teilsegment des Arbeitsmarktes, wobei die Zuordnung unabhängig von der jeweiligen einschlägigen bzw. sonstigen Ausbildung der erwerbstätigen Person erfolgt. D.h.: Hinter der Berufsordnung „864 AltenpflegerInnen“ des Statistischen Bundesamtes verbergen sich beispielsweise nicht allein die an Fachseminaren ausgebildeten, staatlich anerkannten AltenpflegerInnen, sondern ein berufliches Aggregat verschiedener ausgeübter (bzw. im Fall der Arbeitslosigkeit angestrebter) Einzelberufe und Tätigkeiten. Dieses Prinzip wird allerdings bei einigen Berufsgruppen wieder durchbrochen – wie etwa bei der Berufsgruppe „84 Ärzte, Apotheker“, in der nur AkademikerInnen erfasst werden. (vgl. Biersack u.a. 1999; Statistisches Bundesamt 1992). Damit werden in diesen Systematiken „Ausbildungsabschlüsse, Berufsgruppen, Funktionsbezeichnungen und ausgeübte Tätigkeiten bis zur Unkenntlichkeit ineinander vermengt“ (Rauschenbach 1990, S. 266). In der Klassifikation des Statistischen Bundesamtes (1992) sind in der Kategorie „86 Soziale Berufe“ enthalten: „861 SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen“, „862 HeilpädagogInnen“, „863 ErzieherInnen“, „864 AltenpflegerInnen“, „865 FamilienpflegerInnen, DorfhelferInnen“, „866 HeilerziehungspflegerInnen“, „867 KinderpflegerInnen“, „868 Arbeits- und BerufsberaterInnen“ sowie „869 Sonstige soziale Berufe“. Die Kategorie „86 Sozialpflegerische Berufe“ der Bundesanstalt für Arbeit (1988) umfasst dagegen „861 SozialarbeiterInnen, SozialpflegerInnen“, „862 HeimleiterInnen, SozialpädagogInnen“, „863 Arbeits-, BerufsberaterInnen“ sowie „864 KindergärtnerInnen, KinderpflegerInnen“.

127 Die vom Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur (2000) veröffentlichten Ergebnisse einer Befragung von 1095 Thüringer Betrieben im Herbst 2000 geben einen umfangreichen Überblick zur gegenwärtigen Beschäftigungssituation und dem zukünftigen Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf in den unterschiedlichen Unternehmensbranchen, u.a. innerhalb des Dienstleistungssektors.

Tab. 5-19: Entwicklung der Erwerbstätigkeit in ausgewählten personenbez. sozialen Dienstleistungsberufen nach Geschlecht (1976-2001; w=weiblich in%)

Jahr	Erwerbstätige insg.		Personenbez. Dienstleistungsberufe „84“ – „89“		Gesundheitsberufe „84“/„85“		Sozial- und Erziehungsberufe „86“ – „89“	
	Insgesamt	w.	Insgesamt	w.	Insgesamt	w.	Insgesamt	w.
Früheres Bundesgebiet								
1976	25.752.000	37,2	1.838.000	63,5	859.000	75,7	979.000	52,9
1982	26.774.000	38,0	2.306.000	64,5	1.089.000	75,8	1.217.000	54,5
1985	26.626.000	38,4	2.421.000	65,0	1.190.000	75,3	1.231.000	55,1
1987	27.073.000	38,9	2.546.000	65,2	1.268.000	74,9	1.278.000	55,6
1989	27.742.000	38,9	2.727.000	65,5	1.334.000	74,4	1.393.000	57,0
1991	29.684.000	40,3	3.068.000	66,6	1.489.000	75,8	1.579.000	57,9
1993	29.782.000	40,8	3.345.000	67,9	1.572.000	76,8	1.773.000	60,1
1995	29.244.000	41,4	3.568.000	68,0	1.655.000	76,7	1.913.000	60,6
1997	29.200.000	42,1	3.860.000	68,9	1.755.000	76,5	2.105.000	62,2
1998	29.317.000	42,4	3.883.000	68,7	1.768.000	76,5	2.115.000	62,1
1999	29.729.000	42,8	3.980.000	69,4	1.800.000	77,6	2.171.000	62,9
2000	30.009.000	43,2	4.041.000	69,8	1.818.000	77,2	2.223.000	63,7
2001	30.307.000	43,6	4.128.000	70,0	1.855.000	76,9	2.273.000	64,3
Deutschland insgesamt								
1991	37.445.000	41,6	3.962.000	69,3	1.817.000	77,3	2.145.000	62,5
1993	36.380.000	41,5	4.153.000	70,0	1.888.000	78,1	2.265.000	63,4
1995	36.048.000	41,9	4.418.000	70,1	2.005.000	77,9	2.413.000	63,6
1997	35.805.000	42,6	4.701.000	69,9	2.115.000	77,8	2.586.000	63,4
1998	35.860.000	42,8	4.777.000	70,4	2.147.000	77,8	2.630.000	64,3
1999	36.402.000	43,3	4.886.000	71,0	2.190.000	78,4	2.696.000	65,0
2000	36.604.000	43,5	4.926.000	71,2	2.204.000	78,0	2.722.000	65,7
2001	36.816.000	44,0	5.043.000	71,3	2.249.000	77,8	2.794.000	66,0

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnungen

Während sich der weibliche Anteil aller Erwerbstätigen 1976 auf 37,2% belief, konnte dieser Anteil – gegenüber geringen zahlenmäßigen Zuwächsen der Männer – mit einer etwa 7%-igen Wachstumsquote bis zum Jahr 2001 von 9,6 auf 16,2 Mio. ArbeitnehmerInnen expandieren (vgl. Tab. 5-19).

So ist alleine im Bereich der Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufe in einem Zeitraum von 25 Jahren die Anzahl der von Frauen besetzten Arbeitsplätze um 2,4 Mio. gestiegen. Demnach sind in diesem Segment drei von vier neu geschaffenen Stellen von Frauen besetzt worden. Insbesondere die „Übrigen Gesundheitsdienstberufen“ (ohne „Ärzte und Apotheker“) mit 86% weiblichen Erwerbstätigen für das Jahr 2001, gefolgt von den „sozialen Berufen“ mit 83% spielen eine hervorgehobene Rolle als Arbeitsmarkt für Frauen. Die „Übrigen Gesundheitsdienstberufe“ (BKZ 85) haben sich seit 1976 kontinuierlich poten-

ziert und bezifferten nach einer Wachstumsquote von 54% rund 1,5 Mio. Beschäftigte im Jahr 2001 im früheren Bundesgebiet; auch die Anzahl der in Ostdeutschland innerhalb dieser Berufsgruppe Tätigen sind im Zeitraum von 1998 bis 2001 um 9.000 Personen auf 318.000 ArbeitnehmerInnen angewachsen.

Tab. 5-20: Entwicklung der Teilzeitarbeit im Rahmen der Erwerbstätigkeit von Frauen (1976-2001, altes Bundesgebiet)

Jahr <sup>1</sup>	Erwerbstätige Frauen			86 Soziale Berufe		
	Insg.	Teilzeit Abs.	%	Insg.	Teilzeit Abs.	%
1976	9.580.000	2.803.000	29,3	191.000	38.000	19,9
1982	10.182.000	3.124.000	30,7	257.000	58.000	22,6
1985	10.225.000	3.145.000	30,8	290.000	75.000	25,9
1987	10.525.000	3.260.000	31,0	320.000	86.000	26,9
1989	10.794.000	3.489.000	32,3	378.000	111.000	29,4
1991	11.965.000	4.232.000	35,4	439.000	139.000	31,7
1993	12.161.000	4.677.000	38,5	539.000	191.000	35,4
1995	12.102.000	4.942.000	40,8	590.000	226.000	38,3
1997	12.299.000	4.968.000	40,4	663.000	242.000	36,5
1998	12.416.000	5.807.000	46,8	681.000	291.000	42,7
1999	12.738.000	6.086.000	47,8	725.000	318.000	43,9
2000	12.950.000	6.209.000	47,9	758.000	341.000	45,0
2001	13.226.000	6.485.000	49,0	787.000	364.000	46,3

<sup>1</sup> Ab dem Jahr 1998 wird die wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden zur Teilzeitbeschäftigung gezählt; zuvor wurde Teilzeitarbeit bis einschließlich 34 Wochenarbeitsstunden berechnet.

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnungen

Bei einer genaueren qualitativen Analyse dieser Potentiale muss jedoch einschränkend attestiert werden, dass der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in den „sozialen Berufen“ (46,3%) höher liegt als der ihrer männlichen Kollegen, und Frauen in den höheren Einkommensgruppen deutlich unterrepräsentiert sind – es handelt sich demnach um einen „Frauenberuf in Männerregie“ (Rauschenbach 1999b, S. 134ff.).

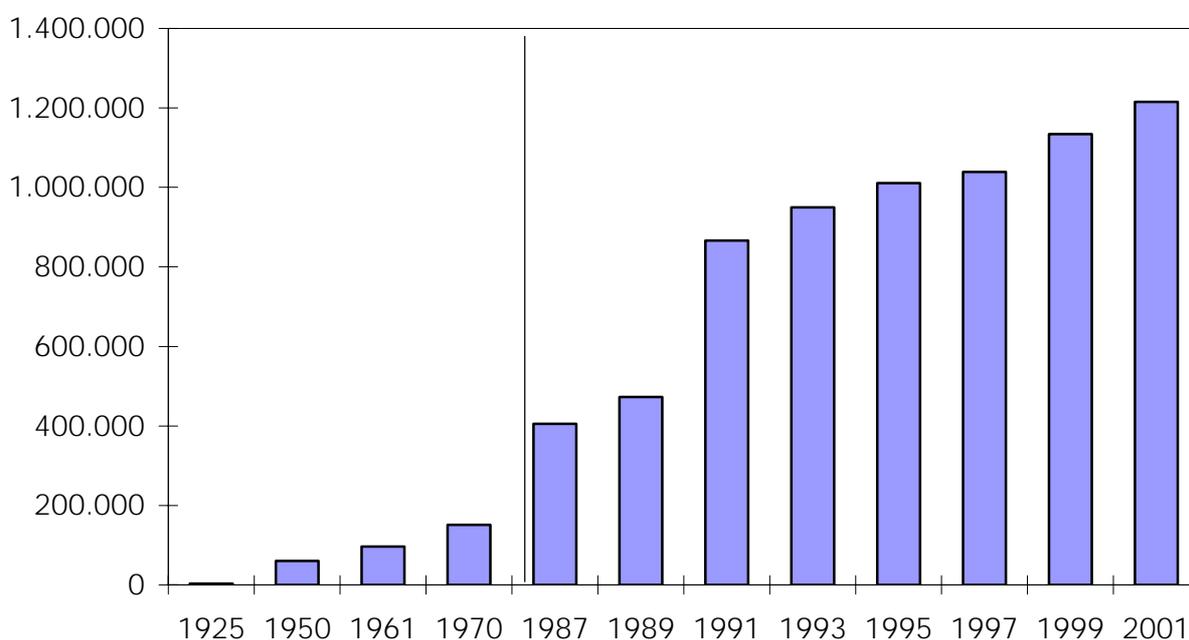
Der Trend zur geschlechtsspezifischen Flexibilisierung von (Lohn-)Arbeit im Zeitverlauf der letzten 25 Jahre lässt sich offensichtlich anhand der drängenden Zuwächse von weiblichen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen nachzeichnen: Während die Teilzeitquote aller erwerbstätigen Frauen um rund 20% (+ 3.682.000) gewonnen hat, zeigt sich diese Dynamik mit einem Anstieg von über 26% auf insgesamt 364.000 teilzeittätige ArbeitnehmerInnen noch ungetrübter in den sozialen Berufen (vgl. Tab. 5-20).

### Teilarbeitsmarkt Soziale Berufe

Für Deutschland lassen sich insgesamt 1,2 Mio. Personen den sozialen Berufen zuordnen; der ostdeutsche Anteil beläuft sich mit 253.000 Beschäftigten auf rund 21% aller dieser

Berufsgruppe Zugehörigen in Deutschland. Die Wachstumskurve (vgl. Abb. 5-11) visualisiert innerhalb der letzten rund 75 Jahre mit über 1 Mio. neu entstandener Arbeitsplätze ein stetiges Anschwellen der Erwerbstätigkeit in sozialen Berufen. Vor allem seit Beginn der 1990er-Jahre ist in der BRD ein überproportionaler Anstieg bei einer Indexentwicklung von 40 im Zeitraum von 1993-2001 zu beobachten (vgl. auch Kap. 2.3, Abb. 5-11) – der Beschäftigungsstatistik zufolge liegen die jährlichen Zuwachsquoten in den letzten 10 Jahren bei fast 32.000 und nach Befunden des Mikrozensus sogar bei rund 42.000 zusätzlich Beschäftigten (ohne die neuen Bundesländer).

Abb. 5-11: Wachstumskurve der Erwerbstätigen in sozialen Berufen in Deutschland (1925-2001)



Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnungen

Die sozialen Berufe können jedoch als Zukunfts- und Risikoberufe zugleich charakterisiert werden. Trotz des Wachstums der Erwerbstätigenzahlen ist parallel dazu die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen ebenfalls gestiegen. Zwar ist einerseits zu konstatieren, dass ehemals „privat erledigte oder aber ehrenamtlich organisierte Aufgaben und Dienste Sozialer Arbeit ... neben neuen Angeboten inzwischen vermehrt in beruflicher Form angeboten und erbracht“ (Rauschenbach/Schilling 2001a, S. 247) werden, andererseits ist jedoch der Umfang der arbeitslosen Personen in sozialen Berufen seit 1991 beständig angestiegen und hat 1998 mit rund 78.000 Personen in den alten und 1997 mit fast 40.000 Arbeitslosen in den neuen Bundesländern seinen Höchststand erreicht (vgl. Tab. 5-21).<sup>128</sup> Innerhalb

128 Nach Auskunft der Bundesanstalt für Arbeit sind in Thüringen zum Berichtszeitpunkt Januar 2002 3.051 Personen in den Gesundheitsdienstberufen (BZK 84-85) und 7.090 in den Sozial- und Erziehungsberufen (BKZ 86-89) arbeitslos gemeldet.

der letzten Jahre ist aufgrund leicht rückläufiger Arbeitslosenzahlen eine leichte Entspannung spürbar.

Tab. 5-21: Entwicklung der arbeitslos gemeldeten Personen in sozialen Berufen („86“) (1975- 2002)<sup>1</sup>

Jahr	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Deutschland insg.
1975	10.159	-	-
1980	21.241	-	-
1985	51.985	-	-
1988	53.312	-	-
1990	45.082	-	-
1991	39.984	-	-
1992	41.309	20.782	62.091
1993	48.529	28.175	76.704
1994	52.439	28.291	80.730
1995	57.357	27.261	84.618
1996	64.706	30.725	95.431
1997	75.995	40.640	116.636
1998	77.626	33.161	110.787
1999	76.115	35.019	111.134
2000	71.923	32.597	104.520
2001	70.611	31.621	102.232
2002	68.230	30.984	99.214

<sup>1</sup> Die Angaben sind auf Ende September des jeweiligen Jahres datiert.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnungen

Die ostdeutsche Arbeitsmarktsituation zeigt sich bei zuletzt etwa 31.000 arbeitslos gemeldeten Personen in sozialen Berufen für den Zeitpunkt Herbst 2002 hingegen wesentlich prekärer und weniger stabil (vgl. Tab. 5-21). Dafür verantwortlich ist vor allem der nach der Wiedervereinigung praktizierte Personalabbau im Bereich der öffentlichen Kinderbetreuung, auch aufgrund rückgängiger Geburtenzahlen (vgl. Kap. 5.1). Zu den zusätzlichen potentiellen, bislang unberücksichtigten Personengruppen, die einen umfassenden Eindruck von dem Ausmaß der Misere bieten würden und somit zur Risikogruppe bedrohter Arbeitsplätze hinzu addiert werden müssten, zählen die sich bis 1996 immerhin noch auf 54.000 belaufenden Personen in zur akuten Bekämpfung der drohenden Arbeitslosigkeit initiierten, jedoch allmählich auslaufenden Sonderprogrammen (§ 249h-Beschäftigte) und auf ABM-Stellen untergebrachten Beschäftigten sowie die niedrigverdienenden „Zwangsteilzeitarbeiter“ in Sozial- und Erziehungsberufen. Ebenso tragen die unsicheren Bezahlungs- und Arbeitsplatzbedingungen bei den Beschäftigten zu einer Destabilisierung des gesamten Arbeitsfeldes sozialer Berufe bei (vgl. Rauschenbach/Schilling 2001a, S. 255f.).

Tab. 5-22: Entwicklung der arbeitslos gemeldeten Personen in sozialen Berufen („86“) nach Qualifikationsniveau (1975-2002, alte Bundesländer)

Jahr	Arbeitslose „86“ abs.	davon (in%)					
		ohne Ausbildung	Betriebliche Ausbild.	Berufsfachschule	Fachschule	Fachhochschule	Universität
1975	10.159	22	20	25	21	9	2
1980	21.241	12	10	18	29	16	5
1985	51.985	15	11	15	36	19	3
1988	53.312	20	12	15	30	20	4
1990	45.082	23	19	12	25	17	4
1991	39.984	25	22	10	24	16	4
1992	48.529	26	24	10	21	15	4
1993	48.529	28	25	10	18	14	5
1994	42.439	29	26	9	18	13	5
1995	57.357	29	26	10	18	12	4
1996	64.706	31	27	10	18	10	4
1997	75.995	29	30	10	18	10	4
1998	77.626	27	32	11	18	8	4
1999	76.115	26	33	11	19	8	4
2000	71.923	26	33	11	18	8	4
2001	70.611	27	34	10	18	8	4
2002	68.230	26	32	11	17	9	4

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnungen

Unter dem Aspekt einer verstärkten Verberuflichung bzw. Verfachlichung sozialer Berufe kann festgestellt werden, dass sich bei einer kontinuierlichen Minimierung der Gruppe der Erwerbstätigen ohne Ausbildung seit 1978 von ca.11% im gesamten Teilarbeitsmarkt (vgl. Tab. 5-24) ihr Anteil bei den Arbeitslosen im gleichen Zeitraum auf 26% erhöht hat. So weisen inzwischen fast 60% der arbeitslos gemeldeten Personen in sozialen Berufen keine oder eine lediglich einfache (fachliche) Berufsausbildung vor (vgl. Tab. 5-22). Das sich allmählich deutlich zu Lasten der Geringqualifizierten verschobene Risiko der Arbeitslosigkeit „ist zugleich ein Hinweis darauf, dass die vergleichsweise hohen Umschulungsquoten auf der Ebene einfacher Ausbildungen im Rahmen der AFG-Förderung in die sozialen Berufen hinein (also mit dem Zielberuf „soziale Berufe“) offenbar nicht zu dem gewünschten Erfolg einer dauerhaften Erwerbstätigkeit in diesem Teilarbeitsmarkt führen“ (ebd., S. 253). Bei einem im ehemaligen Bundesgebiet insgesamt gesunkenen „Fachkraftisikofaktor“ stehen seit Anfang der 1990er-Jahre 100 erwerbsorientierten Personen in sozialen Berufen „nur“ dreieinhalb arbeitslos gemeldete sozialpädagogische Fachkräfte gegenüber, trotz rückläufiger ABM-Stellen bzw. gekürzter Arbeitsförderungsinstrumente (vgl. Tab. 5-23; Kap. 5.5).

Tab. 5-23: Vergleich von Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in sozialen Berufen („86“) (1997-2002, alte Bundesländer)

Jahr	Erwerbstätige „86“	Arbeitslose „86“	ABM „soziale Dienste“ <sup>1</sup>	Gesamtrisikofaktor (in%) <sup>2</sup>	Fachkraft- risikofaktor (in%) <sup>3</sup>
1977	232.093	20.088	-	8,0	5,6
1980	280.005	21.241	-	7,1	5,5
1985	339.313	51.985	25.211	13,3	9,7
1986	358.777	51.216	29.886	12,5	8,9
1987	379.409	51.772	33.775	12,0	8,4
1988	398.119	53.312	34.531	11,8	8,0
1989	416.996	50.152	28.631	10,7	6,9
1990	443.538	45.082	23.433	9,2	5,3
1991	479.018	39.984	23.899	7,7	4,1
1992	517.318	41.309	22.197	7,4	3,7
1993	551.339	48.259	14.877	8,1	3,8
1994	590.557	52.439	14.292	8,2	3,7
1995	622.839	57.357	17.601	8,4	3,8
1996	661.953	64.706	17.277	8,9	3,8
1997	689.653	75.955	15.443	9,9	4,2
1998	712.282	77.626	15.901	9,8	4,1
1999	725.908	76.115	18.300	9,5	3,9
2000	755.241	71.923	16.053	8,7	3,6
2001	777.008	70.611	12.373	8,7	3,4
2002	772.229	68.230	9.278	8,1	3,4

1 Jahresdurchschnittszahlen

2 Rechnerisches Verhältnis der arbeitslos gemeldeten Personen zu allen Erwerbstätigen dieser Berufsgruppe (sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige plus arbeitslos gemeldete Personen)

3 Rechnerisches Verhältnis der sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen in sozialen Berufen zu den arbeitslos gemeldeten Personen dieser Berufsgruppe mit einer qualifizierten Ausbildung (ohne Personen mit geringer oder keiner Ausbildung)

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnungen

Der Teilarbeitsmarkt für soziale Berufe kann im Hinblick auf seine Arbeitgeber, Arbeitsfelder, Ausbildungsberufe, Bezahlung, Tätigkeiten und Personal als vergleichsweise heterogen charakterisiert werden und weist in seiner derzeitigen Wandlungsdynamik – zwischen Konsolidierung und Destabilisierung – folgende Spezifika auf:

- Es handelt sich tendenziell um einen Arbeitsmarkt jenseits und unterhalb der Akademi-schwelle bei abweichenden Akademisierungsgraden (durchschnittlich 14%) in den einzelnen Arbeitsfeldern (vgl. Tab. 5-24).
- Ein Rückgang der erwerbstätigen Personen ohne Ausbildung von ehemals 19,6% (1978) auf 11,2% (2001) spricht für eine zunehmende fachliche, zumindest aber berufliche Konturierung innerhalb der sozialen Berufe (vgl. Tab. 5-24).
- In den letzten 30 Jahren ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in diesem Segment kontinuierlich gestiegen. 2001 wurden allein 346.000 weibliche in Teilzeitbeschäftigungs-

verhältnissen agierende Personen gezählt (vgl. Tab. 5-20). „Und ein Ende der Erhöhung der Teilzeitquote ist dabei vorerst noch nicht abzusehen“ (Rauschenbach/Schilling 2001a, S. 251).

Tab. 5-24: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in sozialen Berufen („86“) nach Qualifikationsniveau (1978-2001, alte Bundesländer)

Jahr	Erwerbstätige (insg.)	Ohne Ausbildung (in%)	Berufliche Ausbildung (in%)	Akadem. Ausbildung (in%)
1978	246.434	19,6	67,0	10,7
1980	280.005	18,4	66,7	12,2
1982	303.745	18,0	66,3	12,9
1984	324.392	17,7	65,8	14,0
1986	358.777	16,6	65,9	14,9
1988	398.119	14,5	67,1	15,8
1990	443.538	13,0	68,4	15,8
1992	517.318	12,7	68,0	15,3
1993	551.339	12,2	69,4	15,0
1994	590.557	12,1	69,7	14,8
1995	922.839	12,2	69,7	14,6
1996	661.953	12,6	69,4	14,3
1997	689.653	12,5	69,5	14,1
1998	712.282	12,3	69,6	14,0
1999	725.908	11,9	67,4	14,1
2000	755.241	11,7	69,3	13,9
2001	777.008	11,2	69,5	14,0

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnungen

Für den Teilarbeitsmarkt soziale Berufe bleibt Folgendes zu bilanzieren: Die sozialen Berufe fungieren gewissermaßen „als Seismographen in der Umgestaltung einer Arbeitsgesellschaft zu einer riskanter und prekärer werdenden Dienstleistungsgesellschaft“ (Rauschenbach 1999b, S. 145), die sich in einem aktuellen Veränderungsprozess zwischen Aus- bzw. Umbau und Abbau, zwischen Qualifizierung bzw. Professionalisierung sowie Deregulierung bzw. Dequalifizierung bewegen und damit Verheißungen sowie Befürchtungen gleichermaßen implizieren. Ein Rückgang der jährlichen Wachstumsraten sozialer Berufe – diese lagen zum Ende des letzten Jahrhunderts bei jährlich 42.000 Beschäftigungsverhältnissen – könnte ein Hinweis darauf sein, dass die „sieben fetten Jahre“ vorbei sind und damit die Unterbringung von neu ausgebildeten ErzieherInnen, SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen, Diplom-PädagogInnen, KinderpflegerInnen, AltenpflegerInnen sowie sonstigen sozialen und pflegerischen Ausbildungsabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt erschwert wird.

### 5.4.2 Beschäftigungsperspektiven im Bereich personenbezogener Dienstleistungen

Im Kontext der Prognosen zur Arbeitsgesellschaft bzw. Dienstleistungsgesellschaft der Zukunft wird vielfach insbesondere dem so genannten „Niedriglohnsektor“ eine entscheidende Rolle zuerkannt. Aus diesem Grund wird im Folgenden zuerst auf diese Diskussion und anschließend – in eher grundsätzlicher Weise – auf die erwarteten Beschäftigungsperspektiven im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen eingegangen.

#### Personenbezogene Dienstleistungen im Niedriglohnsektor

Im Hinblick auf ihre zukünftigen Beschäftigungspotentiale sind die personenbezogenen Dienstleistungen – und somit auch indirekt der Dritte Sektor – zentraler Gegenstand einer kontrovers geführten Debatte über eine Ausweitung einfacher, niedrig entlohnter Tätigkeiten. Unter einfachen Diensten werden dabei vor allem haushaltsnahe, d.h. vorrangig durch Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe erbrachte betreuende, pflegende und versorgende Aktivitäten begriffen.

Die Befürworter dieser Idee zur Einrichtung eines sog. Niedriglohnsektors im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen verweisen auf gewisse wirkungsvolle Förderlichkeiten zur Bekämpfung der allgemeinen Arbeitslosigkeit: „Kennzeichnend für sie ist, dass sie in der Regel von gering qualifizierten Erwerbspersonen geleistet werden können und wenig Wissen und Kapital erfordern. Damit eignen sie sich zum einen vor allem für den Teil der Erwerbsbevölkerung, der von Arbeitslosigkeit weit überdurchschnittlich betroffen ist. Zum anderen werden sie nicht durch den zunehmenden Einsatz von Wissen und Kapital verdrängt. ... Angesiedelt sind diese Dienste im Wesentlichen im häuslichen Bereich, wo vor allem Bedarf in der Alten- und Kinderbetreuung besteht, im Freizeitbereich sowie in Randbereichen der Hotellerie, Gastronomie und des Einzelhandels“ (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997, S. 19).<sup>129</sup> Lediglich „mentale Hürden“, die das Ausüben sowie das Annehmen eines einfachen Dienstes in der Öffentlichkeit als problematisch und anmaßend wahrnehmen, bedürfe es in Deutschland zu bezwingen (vgl. ebd., S. 21).

Sollte der Niedriglohn zum anreizreduzierenden Problem werden, bestehe die Möglichkeit, entweder durch staatlich bezuschusstes Niedrigsteinkommen (Kombilohn-Modell) oder

---

129 Bei einem Europäischen Vergleich des Beschäftigungswandels in den einzelnen Dienstleistungsbereichen wird offen gelegt, dass pro Kopf der Erwerbsbevölkerung in Deutschland in einer Woche deutlich weniger bezahlte Arbeitsstunden im Dienstleistungssektor erbracht werden als beispielsweise in Dänemark, Schweden und Großbritannien. Der Nachholbedarf konzentriert sich jedoch vor allem auf die Dienstleistungen im Sozial-, Gesundheits- und Erziehungswesen (u.a. Kinderbetreuung, Altenpflege). „Dies zeigt, wie wichtig diese mehrheitlich im öffentlichen Sektor angesiedelten oder staatlich regulierten Tätigkeiten für den Anstieg der Dienstleistungsarbeit sind“ (Lehndorff 2002 a, S. 492; vgl. ebd. 2002b).

durch die Senkung des Sozialhilfeniveaus den Beschäftigungsstand im Niedriglohnbereich aufzustocken. Dadurch werden „Erwerbsfähige ... geneigter, Arbeit auch noch zu niedrigeren Löhnen anzunehmen“ (ebd., S. 22). Eine Verbindung von sozialer Sicherung und Flexibilität könnte dabei durch die bevorzugte Auszahlung von Lohnkostenzuschüssen an Zeitarbeitsfirmen, die Arbeitslose zu tariflichen Bedingungen einstellen, forciert werden (vgl. Streeck/Heinze 1999, S. 8).<sup>130</sup>

Die Einwände gegen diese arbeitsmarktpolitische Strategie sind facettenreich und komplex. Argumentationen, die das bundesrepublikanische Ausmaß an Arbeitslosigkeit auf eine Dienstleistungslücke zurückführen, müssen durch neuere Zahlen und Analysen, die belegen, dass die oft beschworene deutsche Dienstleistungslücke in erster Linie ein statistischer Artefakt ist und in der Bundesrepublik letztlich genauso viele Dienstleistungen erbracht werden, korrigiert werden. So kann ggf. allenfalls von einer „Dienstbotenlücke“ – also einem unausgeschöpften Potential im Bereich einfacher haushaltsbezogener Dienstleistungen – die Rede sein.<sup>131</sup> Eine Verfolgung des Ziels einer derartigen „Dienstbotengesellschaft“ bzw. dieser „bad jobs“, die „sehr niedrig bezahlt sind, ungewöhnliche Arbeitszeiten haben, niedrige Qualifikationen erfordern und kurzfristig kündbar sind“ (Häußermann/Siebel 1995, S. 82), hat allerdings die Qualität der Beschäftigung zu beachten – ebenso wie ein eher indirekter Effekt: Würden Dienstleistungen – in Relation – billiger, dann könnte „bei polarisierter Einkommensverteilung ... ein billiges Angebot konsumorientierter Dienstleistungen (wieder) auf eine kaufkräftige Nachfrage treffen. Das Wachstum der Nachfrage resultiere dann nicht ausschließlich aus einer Vermehrung des Reichtums (Niveaueffekt), sondern auch aus einer ungleichen Verteilung (Struktureffekt)“ (ebd., S. 49; vgl. Scharpf 1986).<sup>132</sup>

---

130 Im Rahmen des „Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ hat die Bundesregierung zum 1. April 2003 folgende Neuregelungen für geringfügige Beschäftigung („Mini-Jobs“) beschlossen: die Entgeltgrenze steigt einheitlich auf 400 Euro; die bisherige 15-Stunden-Regelung entfällt; der Arbeitgeber zahlt zukünftig 25% pauschale Abgaben (12% gesetzliche Rentenversicherung, 11% gesetzliche Krankenversicherung und 2% Steuern); für Mini-Jobs in privaten Haushalten gilt eine geringere Abgabenquote von 12% (je 5% zur gesetzlichen Rentenversicherung und gesetzlichen Krankenversicherung und ebenfalls 2% Steuern); neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ist die Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung möglich, ohne dass diese durch die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung sozialversicherungspflichtig wird; bei kurzfristigen Beschäftigungen ist Maßstab das Kalenderjahr, nicht mehr wie bisher das Beschäftigungsjahr; die Einrichtung einer zentralen Meldestelle (Bundesknappschaft); die Einführung einer Gleitzone, bei Einkommen zwischen 400,01 Euro und 800 Euro: der Arbeitnehmerbeitrag steigt von 4% linear auf den hälftigen Arbeitnehmerbeitrag an bei gleichzeitig vollem Leistungsanspruch der Sozialversicherung ab 400,01 Euro. Mit diesen entbürokratisierenden Maßnahmen sind flexiblere, wirtschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten für Beschäftigte im Niedriglohnbereich bei gleichzeitiger sozialer Absicherung intendiert (vgl. BMGS 2003).

131 Vgl. Beck (1999); Gorz (2000); Häußermann/Siebel (1995); Mutz (1999); Willke (1998).

132 Bonß spekuliert im Hinblick auf unterschiedliche Szenarios mit hoher Wahrscheinlichkeit auf eine individualisierte und gespaltene „Erwerbsgesellschaft als krisenhaft-defizitäre Risikogesellschaft mit neuen sozialen Ungleichheiten“ (Bonß 2000, S. 384ff.). In den USA hat die Strategie der Etablierung eines Niedriglohnssektors bis Mitte der 1990er-Jahre genau diesen Effekt gezeigt und zu einem boomenden „Beschäftigungswunder“ vor allem innerhalb der konsumorientierten Dienstleistungen geführt (vgl. Häu-

Hinsichtlich der Nutzung haushaltsbezogener Dienstleistungspotentiale gilt es außerdem zu bedenken, dass die Nachfrage nach professioneller Unterstützung sowohl mit Eigenarbeit als auch – in anderen Segmenten von nicht personenbezogener Dienstleistungsarbeit – mit „zeitweiliger Nichterledigung“ konkurriert. Vor dem Hintergrund der Abstinenz verlässlicher, aktueller Zahlen zur Inanspruchnahme haushaltsbezogener Dienstleistungen kann aufgrund der großen Lücke zwischen der tatsächlichen Inanspruchnahme und den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der prägnante Stellenwert geringfügiger Beschäftigung ersehen werden. Das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik ging 1997 von 1,3 Mio. geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten aus, das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung sogar von 2,8 Mio. Die Grenzen zwischen offiziell geleisteter geringfügiger Beschäftigung und Schwarzarbeit bei Tätigkeiten in Privathaushalten sind dabei häufig verwischt. Für eine Unterlassung der offiziellen Anmeldung der geringfügigen Beschäftigung seitens der Privathaushalte spricht zweierlei: Während die Haushalte Aufwand und auch Kosten einsparen, erhalten die Beschäftigten ihren Lohn ohne Abführung von Sozialabgaben und Steuern.<sup>133</sup> Demnach handelt es sich bei einem Großteil der Beschäftigtenverhältnisse um kaum regulierte Tätigkeiten, die keiner arbeitsvertraglichen und tariflichen Bindung unterliegen, keinen Kündigungs- und Arbeitsschutz sowie sozialversicherungsrechtliche Absicherungen beinhalten (vgl. Weinkopf 2001, S. 391ff.).

Gegen die erhoffte Preiselastizität der Nachfrage nach einfachen Dienstleistungen, wonach aufgrund niedriger Löhne der Beschäftigten eine höhere Nachfrage seitens der Haushalte erfolgen kann, muss eingewandt werden, dass sich die Tätigkeiten in Privathaushalten, die oft konkret zwischen Haushalt und Arbeitskraft vereinbart werden und daher keinen gesetzlichen Mindestlohn implizieren, nicht grundsätzlich als ein Niedriglohnbereich identifizieren lassen. So werden die „geringen Arbeitskosten ... eher durch Vermeidung von Lohnneben-

---

Bermann/Siebel 1995, S. 81ff.). „Diese famosen ‚nachbarschaftlichen Dienstleistungen‘ laufen folglich Gefahr, zwischen einer paternalistischen Neo-Philanthropie und den post-modernen Formen der Ausbeutung von Arbeitskraft hin und her zu pendeln, mittels derer sich die Begüterten aus Steuerermäßigungen finanzierte, personenbezogene Dienstleistungen gönnen“ (Castel 2000, S. 389). Insbesondere von linkssozialistischer Seite sind die Einwände gegen eine solche Ausbreitung des Niedriglohnsektor heftig, ginge es doch der öffentlichen Hand darum, „durch die gezielte Entlastung niedriger Einkommen von Sozialabgaben neue Erwerbchancen (zu: *d. V.*) schaffen und so gleichzeitig Unterstützungsleistungen für Arbeitslose zu sparen“ (Bischoff 1999, S. 61). Statt einer Fortschreibung des Unterfangens, die Bekämpfung sozialer Ausgrenzung durch eine Reproduktion sozialer Ungleichheit und die Reduzierung sozialer Sicherheit anzugehen, sei die Problemlösung nur in einer Kombination von Wirtschaftsförderung, Erneuerung des Sozialstaates und einem neuen gesellschaftspolitischen Rahmen für den Dritten Sektor zu suchen.

133 Dabei bestehen insbesondere für verheiratete Frauen Anreize zur Aufnahme einer geringfügigen, „schwarz“ verrichteten Beschäftigung. Während sie im Rahmen der bereits vielfach kritisierten „Hausfrauenehe“ als nichterwerbstätiger Ehegatte die Möglichkeit der beitragsfreien Mitversicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung des erwerbstätigen Ehegatten erhält, bringen niedrige Einkommen im Rahmen des „Ehegattensplittings“ bei gemeinsamer Versteuerung der Einkommen nennenswerte Vorteile (vgl. Weinkopf 2001, S. 394).

kosten im Rahmen von Schwarzarbeit oder geringfügiger Beschäftigung als durch niedrige Stundenlöhne realisiert“ (ebd., S. 396).

Ohne die Initiierung entsprechender Rahmenbedingungen durch den Staat erscheint eine Zurückdrängung der Schwarzarbeit ebenso wie die Erschließung zusätzlicher Nachfrage und privater Kaufkraft wenig aussichtsreich. Bereits in den 1990er-Jahren wurden in der Bundesrepublik sowohl nachfrage- als auch angebotsinduzierte Instrumente zur Förderung regulärer Beschäftigung im Bereich haushaltsbezogener Dienstleistungstätigkeiten erprobt (vgl. Weinkopf 2001). Die bislang hinter den Erwartungen zurück gebliebenen Beschäftigungseffekte von Modellen zur Einrichtung von „Dienstleistungspools“ oder der Einführung von sog. „Haushaltsschecks“ zur Installation von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten lassen sich neben dem schlechteren Abschneiden im Preiswettbewerb gegenüber dem Schwarzmarkt auch auf die Rekrutierungsprobleme bei den Beschäftigten zurückführen. Demnach könnten auch die unattraktiven Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe (fehlende gesellschaftliche Anerkennung und öffentliche Unterstützung, hohe arbeitsinhaltliche Anforderungen, psychische und physische Belastungen, unregelmäßige Arbeitszeiten, geringe Entlohnung) eine wesentliche Blockade zur Ausweitung von Dienstleistungen darstellen.<sup>134</sup>

Kritische Stimmen merken weiterhin an, dass zwar die unterentwickelte Nachfrage nach Dienstleistungen in Deutschland tatsächlich ausbaufähig scheint, doch ein steigendes Interesse weniger in einfachen als vorrangig in professionellen, kundenorientierten und qualitativ hochwertigen Angeboten liegt (vgl. Weinkopf 2001, S. 396ff.; Senatverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen 1998, S. 136ff.). Die Kosten der Personalrekrutierung gepaart mit den Auswirkungen von Leistungs- und Qualitätsmängeln in sozialen Dienstleistungen lassen hinsichtlich der derzeitigen Entwicklung die leicht plakative Schlussfolgerung zu: „Billige‘ Arbeit in sozialen Dienstleistungen kommt ‚teuer‘ zu stehen“ (Ittermann/Scharfenorth 1996, S. 51). Es „macht ... grundsätzlich wenig Sinn, einen Niedriglohnsektor künstlich aufzubauen. Dies könnte nur vorübergehend wirksam sein, um bestimmte – vor allem ältere Langzeitarbeitslose – kurzfristig auf dem zweiten oder dritten Arbeitsmarkt in beschäftigungsähnliche Verhältnisse zu bringen, allerdings auch dann nur mit zweifelhaftem Nutzen, wenn diese Maßnahmen nicht mit Qualifizierung verbunden sind“ (Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen 1998, S. 136).<sup>135</sup>

---

134 Außerdem führt die kurze Verweildauer der Fachkräfte in gesundheits- und sozialpflegerischen Berufen zu einem hohen Kostenaufwand für die permanente Ausbildung neuen Fachpersonals, während die Mangelsituation eine steigende Tendenz des Einsatzes von Laien, Un- und Angelernten in privat organisierten, prekären Beschäftigungsformen bewirkt (vgl. Hilbert 2000, S. 34f.; Ittermann/Scharfenorth 1996, S. 36 ff.).

135 Der Trend zunehmender Professionalisierung und Verberuflichung lässt sich auch bei den ehemals privat im Haushaltsbereich erbrachten personenbezogenen Dienstleistungen identifizieren. Der Abbau von qualifizierten Personal würde einen „Rückfall in die Zeiten der ‚Satt- und Sauber-Pflege‘“ bedeuten

Der Weg zur Erschließung eines umfangreicheren Beschäftigungspotentials für den Bereich haushaltsbezogener Dienstleistungen scheint demnach neben einer grundlegenden Professionalisierung und einer Attraktivitätssteigerung der Arbeitsbedingungen eine gesellschaftliche Aufwertung derartiger Tätigkeitsprofile<sup>136</sup> und breitflächige Bekämpfung von Schwarzarbeit zu verlangen. Der Bedarf an fachlicher und sozialer Qualifizierung wäre durch Formen anleitender und betreuender Arbeitsorganisation zu ergänzen (vgl. Weinkopf 2001, S. 401ff.). Lehdorff beschreibt das Dilemma sozialer Dienstleistungen als eine sich immer weiter öffnende Schere zwischen Anforderungen und der Jobqualität auf der einen und den Ressourcen und restriktiven Finanzierungsspielräumen auf der anderen Seite, die Professionalisierung und Arbeitsbedingungen in einen zunehmend schärferen Gegensatz geraten lassen. Moderne Gesellschaften stehen „letztlich vor der Frage ..., wie viel ihnen qualifizierte soziale Dienstleistungen buchstäblich wert sind“ (Lehdorff 2002a, S. 496; vgl. Weinkopf 1998, S. 480).

Die Diskussion um einen öffentlich geförderten „Billiglohnsektor“ im Segment (personenbezogener) Dienstleistungen impliziert jedoch noch eine weitere grundlegende gesellschaftspolitische Komponente von erheblicher Tragweite, handelt es sich doch bei der Entwicklung zu einer Dienstleistungsgesellschaft um den „Weg der Frauen zusammen mit ihren traditionellen Aufgaben aus dem Haushalt in das System von Markt und Staat“ (Häuber/Bermann/Siebel 1995, S. 186). Der Wachstum sozialer Dienstleistungen geht Hand in Hand mit einer steigenden Frauenerwerbstätigkeit und – aus einem eher gesamtgesellschaftlichen Blickwinkel – mit mehr Einkommensungleichheit (vgl. Lehdorff 2002b, S. 1; Kap. 5.4.1). Eine marktförmige Organisation haushaltsbezogener Dienstleistungen unterhöhlt die Intention einer gleichmäßigeren Verteilung der Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern (vgl. Weinkopf 1998, S. 458f.).

„Während die betriebliche Arbeitsorganisation das Arbeitsangebot von Frauen vielfach nur ungenügend nutzt (Zurückhaltung von Arbeitsangebot wegen starker Arbeitsbelastung, niedriger Entlohnung und geringer gesellschaftlicher Anerkennung in vielen typisch „weiblichen“ Dienstleistungstätigkeiten), ist die gesellschaftliche Organisation von Dienstleistungen häufig dafür verantwortlich, dass das Arbeitsangebot von Frauen ungenügend gefördert wird. Eine Schlüsselrolle spielt hier der Mangel ausreichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Vorschul- und Schulalter sowie die Kanalisierung bedeutender Teile des weib-

---

und personenbezogenen Dienstleistungen den Rang eines „Berufs“ absprechen (vgl. Senatverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen 1998, S. 139ff.).

136 Hilbert/Scharfenorth (2000, S. 34) plädieren bspw. für die Etablierung eines neuen Berufsbildes im Sozial- und Gesundheitsbereich. Die „Fachkraft für gesundes Leben“ könnte sich neuen Herausforderungen in den Sozial- und Gesundheitsberufen annehmen (u.a. Fachkenntnisse zur Leistungsphysiologie, Ernährung, Lebensführung) und „Klein- und Kleinstberufe integrieren, die bislang neben den Pflegeberufen existierten.“

lichen Arbeitsangebots in die Bahnen geringfügiger Beschäftigungen“ (Lehndorff 2002b, S. 7). Damit verliert die Organisation von Dienstleistungsarbeit ihre Nachhaltigkeit. Die gesellschaftliche Wertschätzung sozialer Dienstleistungen und die gesellschaftliche Wertschätzung weiblicher Erwerbsarbeit erweisen sich somit als zwei Seiten einer Medaille.<sup>137</sup>

## Prognosen zur Zukunft personenbezogener Dienstleistungen

Inwieweit es sich bei den gesundheitsbezogenen und sozialen Diensten um eine boomende Zukunftsbranche handelt, die auch in den nächsten Jahren noch einen Beschäftigungszuwachs verspricht, ist nach v. Bandemer/Hilbert/Schulz (1998, S. 416ff.) von unterschiedlichen Konzepten der Politikgestaltung abhängig:

1. Das *etatistische Modell* geht im Prinzip von einer status-quo-Entwicklung unter der Berücksichtigung bereits erkennbarer Veränderungen aus;
2. das *neoliberale Modell* basiert auf einer strikten Privatisierungs- und Deregulierungsstrategie und impliziert den radikalen Rückzug des Sozialstaates;
3. ein *Dienstleistungsmodell* strebt bei einer parallelen Verringerung des Staatsanteils eine effektivere und effizientere Bereitstellung öffentlicher, sozialer und gesundheitsbezogener Dienste an.

Während bei der Verfolgung eines neoliberalen Politikmodells für das Jahr 2010 etwa 460.000 zusätzliche Arbeitsplätze unterstellt werden können, attestieren v. Bandemer/Hilbert/Schulz den beiden anderen Strategien einen doppelt so hohen Beschäftigungszuwachs: 956.000 neu geschaffene Arbeitsplätze für das etatistische Modell und 966.000 zusätzliche Stellen im Dienstleistungsmodell. Das zuletzt genannte beinhaltet den Vorteil eines deutlich günstigeren Finanzierungssaldos im Staatshaushalt (vgl. v. Bandemer/Hilbert/Schulz 1998, S. 421ff.). Obwohl „in den nächsten 15 Jahren keineswegs ein Jobwunder“ zu erwarten ist, kann sich unter den Voraussetzungen, dass eine vermehrte Nachfrage geweckt wird und gleichzeitig die öffentlichen Aufwendungen nicht drastisch wegfallen, ein Beschäftigungswachstum einstellen – die Schätzungen variieren zwischen

---

137 Mit dem zum 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetz intendiert das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie eine Verbesserung der Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. Das Recht auf weniger Arbeit und die Gestaltung einer günstigeren „Zeit-Geld-Relation“ für die Beschäftigten werden jedoch durch die Implikation gewisser betrieblicher Interessenpunkte (u.a. Relativierung des Diskriminierungsverbots, Fehlen eines Rückkehrrechts) sowie gesetzliche Rahmenbedingungen (z.B. Ehegattensplitting) und einem Mangel an kontinuierlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten (vgl. Spieß 2002) konterkariert (vgl. Bauer, F. 2001). Anhand der Datenbasis einer von Prognos im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit und in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung durchgeführten geschlechtsunspezifischen Beschäftigungsprojektion bis 2010 sowie des Mikrozensus 1995 werden im Osten zwar positive Beschäftigungseffekte (374.000 zusätzliche Arbeitsplätze) für Frauen erwartet, die allerdings an eine Reihe von (fraglichen) Bedingungen geknüpft sind (u.a. kaum Verdrängungsprozesse zwischen den Geschlechtern trotz verschärfter Arbeitsmarktlage für Männer) und Vollzeitwünsche nicht einzulösen vermögen.

800.000 (Zukunftskommission der Freistaaten Bayern und Sachsen) und über 2,8 Mio. Arbeitsplätzen (Institut der deutschen Wirtschaft; vgl. Beyer u.a. 1998, S. 402f.).

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit prognostiziert für die Arbeitslandschaft 2010 weiterhin eine „Dienstleistungsgesellschaft auf industriellem Nährboden“; so wird zwar auch von einer zukünftigen Fortführung des tendenziellen sektoralen Strukturwandels weg von der Landwirtschaft und dem warenproduzierenden Gewerbe hin zu den Dienstleistungen ausgegangen, doch erscheint aufgrund enger, auch unter wettbewerbsorientierten Aspekten notwendigen Kopplungen zwischen Dienstleistungen und Industrie eine zunehmend „industriefreie“ Bundesrepublik Deutschland sehr unwahrscheinlich (vgl. Schnur 1999). Auch Baethge/Wilkens (2001b, S. 10) sehen uns weit entfernt von einem „goldenen Zeitalter tertiärer Zivilisation“ (Fourastié 1954) und bewerten die hohe Arbeitslosigkeit, die niedrigen und unregelmäßigen Einkommen, die schlechten Arbeitsbedingungen und geringqualifizierten Tätigkeiten eher als Ausdruck einer „tertiären Krise“. „Für viele bedeutet der Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft weniger eine Hoffnung als die dauerhafte Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt und damit längerfristig auch aus anderen gesellschaftlichen Bezügen“ (Häußermann/Siebel 1995, S. 11).<sup>138</sup>

Einer der zentralen Fehlannahmen dürfte dabei wohl in der Standortgebundenheit und Nicht-Rationalisierbarkeit von Dienstleistungen gelegen haben (vgl. Fourastié 1954).<sup>139</sup> „Es existiert kaum ein Dienstleistungsbereich, der nicht sowohl technischer als auch organisatorischer Rationalisierung zugänglich wäre. Offen bleibt lediglich, bis zu welchem Ausmaß welche Arten von Dienstleistungen in sozial sinnvoller Weise rationalisiert werden sollten“ (Baethge/Willkens 2001b, S. 11). Auch die schwindenden Leistungsreserven des „fordistisch-wohlfahrtsstaatlichen Produktions- und Verteilungssystems“, das durch die Um-

---

138 Knuth u.a. (2001, S. 23) deuten diese „Turbulenzen“ als „Sättigungs- und Reifungsprozesse“: „Arbeitsmarktdynamik ist also keineswegs in erster Linie ein Ausdruck von Prekarität oder Unsicherheit – eher im Gegenteil. Der Strukturwandel des Beschäftigungssystems führt zu Ausgliederungs- und Ausgrenzungsprozessen gerade aus den Bereichen, die aufgrund ihrer Stagnation oder gar Kontraktion unterdurchschnittliche Dynamik zeigen. Verlierer des Strukturwandels sind dabei die geringer qualifizierten und älteren männlichen Industriearbeiter, während Frauen von der Tertiarisierung profitieren.“

139 Personenbezogene Dienstleistungen als nicht-stoffliche Güter gelten aufgrund der Gültigkeit des „Un-actu-Prinzips“ allgemein als nicht übertragbar, nicht lagerfähig und nicht transportierbar; die Dienstleistungsökonomik spricht von ihrer „Flüchtigkeit“ und geringen „Kapazitätselastizität“ (vgl. Herder-Dornreich 1992). Häußermann/Siebel wenden gegen die den Dienstleistungen stets unterstellte Rationalisierungsresistenz ein, dass Dienstleistungen ebenso einer Marktdynamik unterliegen und den typischen Zyklus von Produkten durchlaufen: „Der Prozess der Vergesellschaftung vollzieht sich in einem Ablauf von ‚Lebensphasen‘, der zunächst bei der industriellen Produktion zu beobachten war, beim Transport z.B.: von der persönlichen Dienstleistung der Säntfentträger über die Eisenbahn (kollektiver Konsum) zum Auto (Substitution). ... Am Anfang steht die informelle Arbeit, es folgt die berufliche Organisation der Arbeit und damit die warenförmige Organisation von Lohnarbeit, schließlich Arbeitsteilung, Rationalisierung, Standardisierung, Mechanisierung und Automation“ (Häußermann/Siebel 1995, S. 173). Typische Merkmale der Nicht-Lagerfähigkeit und Nicht-Transportierbarkeit werden infolgedessen keineswegs gänzlich aber tendenziell aufgehoben.

schichtung von Produktivitätsgewinnen des sekundären Sektors eine Erhöhung der Kaufkraft bewirkte und den Rahmen der Dienstleistungsdynamik bot, könnten den grundsätzlichen Trend der Verschiebung von der häuslichen Erstellung zur staatlichen oder privatwirtschaftlichen Bereitstellung im Bereich der personenbezogenen Dienste beeinflussen.

Die Entwicklungsoptionen für den tertiären Sektor im Lichte weiterer technologischer und organisatorischer Rationalisierungsprozesse werden dabei einerseits in schrumpfender Kompensationskapazitäten für die Arbeitsplatzverluste in der Industrie gesehen<sup>140</sup>, andererseits in ggf. positiven Beschäftigungseffekten, dadurch dass mehr Effizienz und Qualität ermöglicht und Chancen für die Entwicklung und Vermarktung neuer, preiswerter Angebote von Dienstleistungen entstehen (vgl. Beyer u.a. 1998, S. 397f.). Marktfähige soziale Dienstleistungen werden voraussichtlich eine zunehmend durch private Haushalte finanzierte Nachfrage erfahren. Bei insgesamt abnehmenden öffentlich finanzierten Leistungen wird sich ein Kosten-, bei privat finanzierten Leistungen ein Qualitätswettbewerb zwischen den unterschiedlichen Leistungsanbietern einstellen. Ottnad u.a. gehen davon aus, dass personenbezogene soziale Dienstleistungen bis 2010 weiterhin arbeitsintensiv und damit beschäftigungsbedeutsam bleiben (vgl. ebd. 2000, S. 170f.).

Rauschenbach hält fließende Übergänge von bezahlter Erwerbsarbeit zu unentgeltlichen Haus-, Erziehungs- und Familientätigkeiten ebenso wie zu ehrenamtlichen Aktivitäten im Bereich personenbezogener sozialer Dienstleistungen, deren gesellschaftliche Rationalität sich – zumindest bisher weitgehend – jenseits einer Geld- oder Warenlogik begründet, nicht für zufällig und weist darauf hin, dass bei einer derzeit noch dominanten Fixierung auf den Arbeitsmarkt eine Erweiterung dessen, was Dienstleistungsarbeit umfasst, unumgänglich ist (vgl. Rauschenbach 1999a, S. 185). Eine zukunftsweisende wohlfahrtspluralistische Perspektive (vgl. Kap. 4.6) stellt zur qualitativ und quantitativ bedarfsgerechten Infrastrukturgestaltung auf eine vielschichtige Beteiligung, Kooperation und Nutzung sämtlicher formeller, halbformeller und informeller, zivilgesellschaftlicher und privatwirtschaftlicher Potentiale und Akteursgruppen ab.

Zwar wurden personenbezogene soziale Dienstleistungen auch bisher üblicherweise in einem arbeitsteiligen Prozess mit gewerblichen Unternehmen, staatlichen Verwaltungen, freigemeinnützigen Organisationen, Nachbarschaftshilfen sowie verwandtschaftlichen Unterstützungsnetzwerken erbracht, in dem formelle bezahlte Lohnarbeit ebenso wie ehrenamtliches Engagement, formelle und informelle Aktivitätsformen eine Rolle spielten, doch erfah-

---

140 So merkt auch Galuske (2002b, S. 243) an, dass die Kompensationsthese empirisch betrachtet eher auf „tönernen Füßen“ steht: „So stieg zwar in allen westlichen Volkswirtschaften der Anteil der Dienstleistungen, allerdings an einem insgesamt schrumpfenden Kuchen. In der Bundesrepublik beispielsweise stieg zwar das Bruttosozialprodukt seit 1960 um das 2,5fache, gleichzeitig sank die dazu notwendige Arbeitszeit um 1/5.“

ren diese mehrpoligen Hilfearrangements gegenwärtig intensive Wiederbelebungs- und Aufwertungsbestrebungen (vgl. Evers/Olk 1996b, S. 348f.). Die Schnittstelle zwischen professionellen Hilfen und informeller Selbsthilfe bei der Erstellung und Finanzierung von Dienstleistungen funktioniert bisher jedoch lediglich unzureichend. Im Hinblick auf die intensiven staatlichen Rekrutierungs, Belebungs- und Unterstützungsversuche häuslicher Hilfefotentiale durch Subventionierung, Beratung, thematische Aufwertung und zusätzliche finanzielle Anreize muss betont werden, dass die „Förderung von Ehrenamt, Eigenarbeit und Selbstorganisation ... nur eine wichtige Größe bei der Neuorientierung sozialer Dienste (ist; *d.V.*), sie darf jedoch weder als die einzige noch als die wichtigste Maßnahme angesehen werden“ (Ittermann/Scharfenorth 1996, S. 50). So wurden bereits im historischen Rückblick intermediäre Hilfekontingente „in Zeiten einer Politik der Privatisierung Sozialer Dienstleistungen zum Instrument der Aktivierung kostenneutraler personeller Ressourcen („Ehrenamtliche“) und materieller Mittel (Spenden) sowie zum Hebel bei der Verlagerung von Hilfeaufgaben in den Bereich der informellen Sphäre, der Familien und des Einzelnen“ (Bauer 1990, S. 47).

## 5.5 Personalgruppen in direkter Abhängigkeit von staatlichen Finanzentscheidungen

Bei der Beschreibung der Besonderheiten der Organisationen des Dritten Sektors in Kap. 4.1 ist in ausführlicher Weise auf die heterogene Personalstruktur eingegangen worden. Ein Teil dieser Spezifika mit Blick auf den Produktionsfaktor Arbeit können durchaus als Funktion der Finanzierungsstrukturen der Nonprofit- bzw. gemeinwohlorientierten Organisationen gedeutet werden. Mit anderen Worten: Das Vorhandensein und die Quantität gewisser MitarbeiterInnen-Gruppen ist in Abhängigkeit von politischen Entscheidungen zu sehen, die über „staatliche Unterstützungen“ finanzielle Ressourcen in bestimmter Höhe bereitstellen. Diese Kopplung von politischen Finanzentscheidungen und Steuerungsleistungen mit der Personalzusammensetzung in den Organisationen des Dritten Sektors wird insbesondere einerseits bei den Zivildienstleistenden und andererseits bei den TeilnehmerInnen der Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen offensichtlich, auf die in den folgenden Abschnitten näher eingegangen werden wird. Mit diesen – letztlich an Personen festgemachten – Förderungen durch öffentliche Haushalte sind erhebliche finanzielle Ressourcen verbunden, die größtenteils der Aufgabenerfüllung der Einrichtungen/Organisationen des Dritten Sektors dienlich sind.<sup>141</sup>

---

141 In der Summe werden aktuell für das Zivildienstsystem, die Arbeitsbeschaffungs- und die Strukturanpassungsmaßnahmen ca. 2 Mrd. Euro aus öffentlichen Haushalten (ohne Berücksichtigung der Mittel aus den Sozialversicherungen) aufgebracht (vgl. zum Thema Zivildienst Beher u.a. 2002, S. 144ff.).

### 5.5.1 Zivildienstleistende

Insbesondere mit Blick auf seine quantitative Dimension ist der Zivildienst in Deutschland durchaus als ein „Erfolgsmodell“ zu charakterisieren: Nach zunächst bescheidenen Anfängen des damaligen Ersatzdienstes zu Beginn der 1960er-Jahre und einer sich anschließenden längeren Orientierungsphase mit Blick auf die politische, gesamtgesellschaftliche und organisatorische Einbettung des Zivildienstes, hat er sich spätestens in den 1980er-Jahren zu einem wichtigen Teil der sozialen Infrastruktur vor allem innerhalb der gemeinwohlorientierten Organisationen entwickelt. Bereits zu Beginn der 1990er-Jahre wurde im Zusammenhang mit der Deutschen Einheit und dem ersten Golfkrieg eine Entwicklung eingeleitet, die zu bei dato unerreichten Größenordnungen und Rekordzahlen beim Phänomen der Kriegsdienstverweigerung führen sollte.<sup>142</sup> Unter quantitativen Aspekten wurden die institutionellen Kapazitäten des Zivildienstes insbesondere durch die Übertragung des Zivildienstsystems auf die neuen Länder und Berlin neuerlich in erheblichem Maß ausgeweitet. Vor diesem Hintergrund hat der Zivildienst in den 1990er-Jahren – mit Blick auf die Zahl der tatsächlichen Dienstantritte und im Vergleich zum Wehrpflichtsystem – eine annähernd gleichwertige Rolle angenommen.

Eine wesentliche Veränderung des Zivildienstsystems erfolgte im Herbst des Jahres 1999, die als Folge der Haushaltsdebatte erstmals eine reduzierte Obergrenze der Gesamtausgaben vorsah. Folgten bis zum Herbst des Jahres 1999 die Haushaltsvorgaben den Einberufungen beim Zivildienst, so wurde – als Folge des Haushaltssanierungsgesetzes von 1999 – erstmals die Zahl der Zivildienstleistenden (ZDL) politisch gesteuert, limitiert und kontingentiert. Die Festlegung einer Obergrenze an Zivildienstleistenden in Höhe von 124.000 in den Haushaltsjahren 2000 und 2001 sowie von 112.000 im Haushaltsjahr 2002 in Kombination mit den sich stetig reduzierenden – im Vergleich zu 1989 mit 20 Monaten nunmehr um die Hälfte gekürzten – Zivildienstdauer von inzwischen nur noch 10 Monaten prägen die aktuellen Entwicklungen beim Zivildienst.

Das Verfahren der Kontingentierung und Selbststeuerung der Einberufungen wurde auch im aktuellen Haushaltsjahr 2003 fortgesetzt, für das zunächst eine Jahresdurchschnittszahl in Höhe von 104.600 Zivildienstleistenden festgesetzt worden ist, auf deren Grundlage die aktuellen Kontingente berechnet worden sind. Hinzu kommen die Sonderanteile von 4% (4.360 ZDL) für die Besetzung von Zivildienststellen im Rahmen der Individuellen Schwerstbehindertenbetreuung (ISB) sowie von 1% (1.000 ZDL) für die Gewährung von Zuschüssen im Rahmen der Freiwilligendienste (vgl. § 14c Zivildienstgesetz), so dass zusammen genommen im Jahresdurchschnitt des Haushaltsjahres von rund 110.000 Zivildienstleistenden

---

142 So ist im Rahmen des grundlegenden Wandlungsprozesses des Zivildienstsystems die Zahl der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen von rund 19.000 Antragstellern im Jahr 1970, über 54.000 und 74.000 in den Jahren 1980 und 1990, auf fast 190.000 Antragsteller des Jahres 2002 gestiegen.

den auszugehen ist (vgl. Beher/Liebig/Rauschenbach 2003). Anfang des Jahres 2003 bestanden mit Blick auf die Zivildienstressourcen – nach der monatlichen Statistik zu den Zivildienstplätzen (ZDP-Statistik) – bundesweit fast 166.000 genehmigte und rund 115.000 belegte Zivildienstplätze, davon mit Abstand die meisten (d.h. über 70.000 belegte Plätze) im Tätigkeitsbereich der Pflegehilfe und Betreuungsdienste. Es ist davon auszugehen, dass sich der größte Teil (ca. 70%) der vom Bundesamt für den Zivildienst (BAZ) genehmigten Zivildienstplätze bei den Wohlfahrtsverbänden befindet.<sup>143</sup>

Seit der politischen Festlegung der Haushaltsobergrenze für das Bundesamt für den Zivildienst (BAZ) bzw. der Kontingentierung der Zivildienstleistenden sind die Zahlen der ZDL in der Tendenz rückläufig (vgl. Tab. 5-25). Wird der Zeitraum zwischen dem Jahr 2000 und 2003 (jeweils zum Stichtag 15.3.) im Detail betrachtet, dann fällt auf, dass die Anzahl der Zivildienstleistenden (in der Statistik des BAZ benannt durch die Kategorie „belegte ZDP“) in Deutschland um gut 12% rückläufig ist. Diese Veränderung ist insbesondere in den neuen Bundesländern zu beobachten. Dort hat sich die Zahl der ZDL von 26.500 im März des Jahres 2000 auf 23.000 im Vergleichsmonat des Jahres 2003 verringert. Dies entspricht einem überdurchschnittlichen Rückgang von 13,2%. Entsprechend ist der Anteil der neuen Länder an der ZDL-Gesamtzahl von 21,3% auf 20,2% gesunken.

Auch mit Blick auf die Zivildienstplätze ist für den Beobachtungszeitraum von einem Rückgang auszugehen. Hier offenbart sich allerdings im Vergleich der neuen und alten Bundesländer ein etwas anderes Bild: Die prozentuale Reduzierung bei den ZDP liegt mit 8,1% in den neuen Ländern deutlich unterhalb dessen, was in den alten Bundesländern zu beobachten ist. Ob diese Differenz auf eine unterschiedliche Bedarfsstruktur in Ost- und Westdeutschland hindeutet, oder ob dies nur auf einen weiteren Angleichungsprozess – hier hinsichtlich des Verhältnisses von ZDP und belegten ZDP – hindeutet, lässt sich allerdings nicht sagen.

---

143 Mittlerweile gehören die meisten ZDP dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband zu – fast 30.000 in den alten und ca. 7.000 in den neuen Bundesländern. Daneben werden in der BAZ-Statistik auch für das Diakonische Werk und den Deutschen Caritasverband jeweils mehr als 30.000 ZDP in Deutschland aufgeführt.

Tab. 5-25: Entwicklung der Zivildienstplätze (ZDP) in Deutschland (2000-2003)

Jahr (jeweils zum 15.3.)	Gesamtdeutschland		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	ZDP	Belegte ZDP <sup>1</sup>	ZDP	Belegte ZDP <sup>1</sup>	ZDP	Belegte ZDP <sup>1</sup>
2000	188.187	124.566	152.369	98.034	35.818	26.532
2001	190.651	118.375	153.822	93.840	36.829	24.535
2002	188.050	114.252	152.305	91.429	35.745	22.823
2003	165.404	113.844	132.926	90.808	32.926	23.036
Anteile in 2000 (in %)	100,0	100,0	81,0	78,7	19,0	21,3
Anteile in 2003 (in %)	100,0	100,0	80,4	79,8	19,6	20,2
Veränd. '00 zu '03 (in %)	-12,1	-8,6	-12,8	-7,4	-8,1	-13,2

1 Mehrfachbelegung wegen Überlappungen unberücksichtigt

Quelle: Auskunft des Bundesamtes für den Zivildienst; eigene Berechnungen

Auch in Thüringen ist von einem deutlichen Rückgang der Zivildienstleistenden bzw. der belegten Zivildienstplätze nach der Einführung der Kontingentierung auszugehen (vgl. Tab. 5-26). Waren im März 2000 aufgerundet noch 4.400 Plätze mit ZDL belegt, sind es drei Jahre später noch gut 3.700. Dies entspricht einem Rückgang von 14,7%, der leicht über dem Durchschnitt für die neuen Bundesländer (13,2%) liegt. Von dieser Verringerung der ZDL ist in besonderem Maße der Bereich des Umweltschutzes betroffen.<sup>144</sup> In dem dreijährigen Beobachtungszeitraum ist dort – jeweils am 15.3. – die Zahl der belegten Plätze um fast ein Fünftel (19,6%) zurückgegangen. Im Vergleich mit den im Bundesland Thüringen bedeutungsvollsten zwei Tätigkeitsgruppen O1 und O2 – Pflegehilfe und Betreuungsdienste sowie handwerkliche Tätigkeiten – ist im Bereich der Tätigkeiten im Umweltschutz auch der stärkste Rückgang bei den Zivildienstplätzen festzustellen.

Die verschiedenen Zukunftsszenarien, die mit den bereits seit einigen Jahren andauernden Diskussionen um eine grundsätzliche Neuausrichtung der Bundeswehr, eine Abschaffung der Wehrpflicht, eine weitere Reduzierung der Dienstpflichtigen bzw. Eingezogenen und der Dienstzeit verbunden sind, deuten auch indirekt auf die Zukunft des Zivildienstes. Auf dieser Grundlage und unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen des Zivildienstsystems selbst<sup>145</sup> lässt sich resümieren, dass sich zurzeit die Anzeichen bzw. Signale dafür

144 Diese Aussage trifft hinsichtlich der entsprechenden Prozentzahlen zur Quantifizierung der Veränderung zu. Mit Blick auf die absoluten Zahlen ist von dieser Reduzierung – aufgrund des relativ hohen Ausgangsniveaus – die Tätigkeitsgruppe O1 (Pflegehilfe- und Betreuungsdienste) am stärksten betroffen: Dort verringerten sich die „März-Daten“ um 271 Zivildienstleistende.

145 In diesem Jahr hat sich der Ansatz für den Zivildienst im Haushalt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bzw. des Bundesamtes für den Zivildienst (BAZ) erneut deutlich verringert. In der Folge gab es ein 1. Zivildienständerungsgesetz, zu dem der Bundestag im April dieses Jahres den Einspruch des Bundesrates zurückgewiesen hat. Damit die Zahlen der Zivildienstleistenden nicht stark

mehren, dass auch zukünftig die Bedeutung des Zivildienstes für das Sozial- und Gesundheitswesen eher abnehmen und sich der oben beschriebene Trend mehr oder weniger sprunghaft fortsetzen wird.

Tab. 5-26: Entwicklung der Zivildienstplätze (ZDP) in Thüringen (2000-2003; nach Tätigkeitsgruppen)

Jahr (jeweils zum 15.3.)	Insgesamt		darunter:					
	ZDP	Belegte ZDP <sup>1</sup>	Pflegehilfe u. Betreuungsd. (01)		Handwerkliche Tätigkeiten (02)		Tätigkeiten im Umweltschutz (06)	
	ZDP	Belegte ZDP <sup>1</sup>	ZDP	Belegte ZDP <sup>1</sup>	ZDP	Belegte ZDP <sup>1</sup>	ZDP	Belegte ZDP <sup>1</sup>
2000	6.161	4.362	2.931	2.159	964	716	1.007	724
2001	6.296	3.924	2.999	1.923	980	680	1.022	646
2002	6.319	3.619	2.918	1.886	965	643	921	561
2003	5.315	3.719	2.658	1.888	873	632	810	582
Veränd. '00 zu '03 (in %)	-13,7	-14,7	-9,3	-12,6	-9,4	-11,7	-19,6	-19,6

1 Mehrfachbelegung wegen Überlappungen unberücksichtigt

Quelle: Auskunft des Bundesamtes für den Zivildienst; eigene Berechnungen

## 5.5.2 Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen

Wie bereits mehrfach in den vorstehenden Ausführungen zur Beschäftigungssituation des Dritten Sektors ausgeführt, spielen – insbesondere in Ostdeutschland – arbeitsmarktpolitische Programme eine wesentliche Rolle. In diesem Zusammenhang stellten in der Vergangenheit einerseits die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und die Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) die wichtigsten Förderinstrumente dar, für die im Jahr 2002 zusammen noch fast 1,2 Mrd. Euro ausgegeben wurden. Davon entfielen 73,5% auf Maßnahmen in Ostdeutschland. Hinsichtlich dieser beiden Programme stellen die Organisationen des Dritten Sektors bzw. die frei-gemeinnützigen Organisationen den größten Anteil der Maßnahmenträger (vgl. Tab. 5-27). Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, die Daten für das Jahr 2000 auswerten konnte, stellen die frei-gemeinnützigen Träger sowohl für ABM als auch für SAM, mit Anteilen von jeweils über 60% für Deutschland insgesamt, mit Abstand die größten Blöcke dar.

---

rückläufig sind, wurden mit diesen Änderungen – für einen befristeten Zeitraum – u.a. die Fördersatzes des BAZ pro ZDL gesenkt. Dies führt dazu, dass für die Träger bis zum Ende des Jahres 2003 eine monatliche Kostensteigerung von 66 Euro pro ZDL ansteht. Außerdem wurde – in Anlehnung an die Praxis der Bundeswehr – zum 1.7.2003 die Heranziehungspraxis im Zivildienst modifiziert. Demnach werden diejenigen Zivildienstpflichtigen nicht mehr einberufen, die entweder mit dem Tauglichkeitsgrad „Zivildienstfähig 3“, verheiratet sind (oder sich in eingetragenen Lebenspartnerschaften befinden) oder die das 23. Lebensjahr (bzw. bei Zurückstellung das 25. Lebensjahr) vollendet haben.

Tab. 5-27: Anteile der Maßnahmenträger-Gruppen bei ABM und SAM (2000; in %)

Trägergruppe	Deutschl. (insg.)	Ostdeutschland	Westdeutschland
ABM			
Öffentlich-rechtliche Träger	31,9	30,0	37,3
Frei-gemeinnützige Träger	61,4	62,5	58,4
Privat-gewerbliche Träger	6,7	7,5	4,4
SAM			
Öffentlich-rechtliche Träger	14,4	12,0	26,2
Frei-gemeinnützige Träger	65,6	65,7	65,3
Privat-gewerbliche Träger	19,5	22,3	8,5

Quelle: IAB Werkstattbericht 18/2002 (Brinkmann u.a.); eigene Darstellung

Innerhalb des Blocks der frei-gemeinnützigen Träger dominiert – sowohl bei ABM als auch bei SAM – der Einzelbereich der sozialen Dienste. In diesem Bereich ist der Anteil der Maßnahmenträger, die als frei-gemeinnützige Organisationen charakterisiert werden, besonders hoch. Das Kontingent liegt für Deutschland bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bei 74,3% und im Bereich der Strukturanpassungsmaßnahmen bei 84,7%.

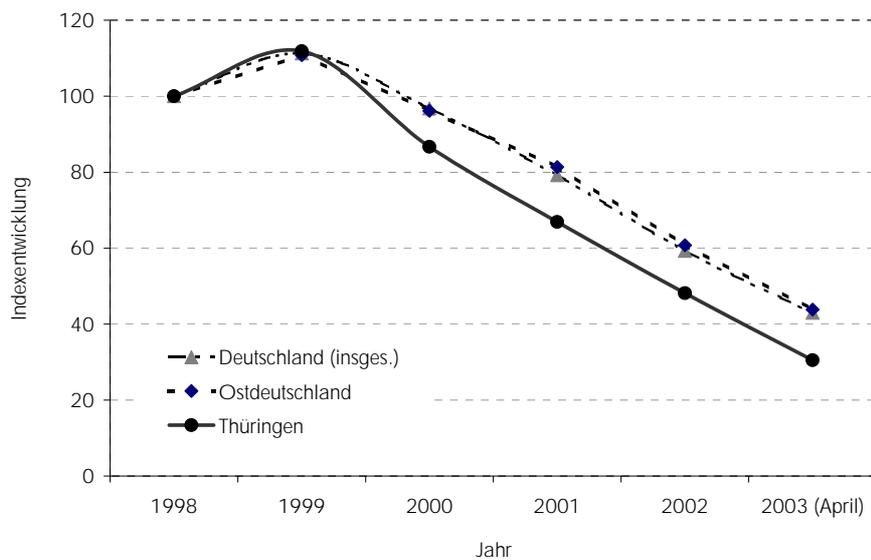
Die Entwicklung der Zahlen zum „zweiten Arbeitsmarkt“ in Thüringen sind vor dem Hintergrund einer Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik nach 1999 zu interpretieren, die den Daten zufolge allerdings nicht auf Thüringen beschränkt war. Die Zahlen zu den Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen (ABM und SAM) weisen ab 1999 eine deutliche Trendwende aus – sowohl für Thüringen als auch für Ostdeutschland und Gesamtdeutschland.<sup>146</sup> Für das Bundesland Thüringen wurde vom Finanzministerium formuliert: „Die seit Oktober 1999 in Angriff genommene Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik des Freistaats zielt auf eine nachhaltige Beschäftigungswirkung durch Induzierung und Sicherung von Dauerarbeitsplätzen. Dabei steht die wirtschaftsnahe Arbeitsförderung im Zentrum. Dies bedeutet, dass seit 1999 die Landesarbeitsmarktpolitik in erster Linie auf die Entstehung zusätzlicher Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet worden ist. Wichtiges Augenmerk wurde bei der Subventionspolitik darauf gelegt, dass sich die Funktion des zweiten Arbeitsmarktes darauf beschränken soll, nach Möglichkeit nur noch die Brücke zum ersten Arbeitsmarkt zu bilden“ (Thüringer Finanzministerium o.J., S. 12).

Diese politische Neuausrichtung spiegelt die Entwicklung der Jahresdurchschnittszahlen zu den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die in der Abb. 5-12 mittels einer Indexentwicklung (1998=100) für drei Aggregationsebenen dargestellt wurde. Nach einem leichten Anstieg bis 1999 sind für alle drei Beobachtungsebenen (Deutschland, Ostdeutschland und Thü-

146 Zu den im Zeitverlauf höchst unterschiedlichen Entlastungseffekten bzw. dem staatlichen Engagement durch arbeitsmarktpolitische Programme in Ostdeutschland vgl. u.a. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) u.a. (2002, S. 211ff.).

ringen) die Zahlen ab dem Jahr 2000 rückläufig. Insbesondere für Thüringen fallen die jährlichen Differenzen vergleichsweise groß aus, so dass die Kurve für das Bundesland ab 2000 kontinuierlich unter den anderen Entwicklungslinien verläuft. Die Berechnung der Indexentwicklung verdeutlicht den stetigen und enormen Abbau der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Deutschland. Für Thüringen zeigt sich, dass im April 2003 die Anzahl der ABM auf weniger als ein Drittel der Jahresdurchschnittszahl von 1998 gesunken ist, was einem Indexwert von 30,5 entspricht.

Abb. 5-12: Entwicklung der ABM (Indexentwicklung<sup>1</sup>; 1998-2003)



1 Die Daten für 1998 bis 2002 sind Jahresdurchschnittszahlen, für 2003 sind die Zahlen für den Monat April aufgenommen.

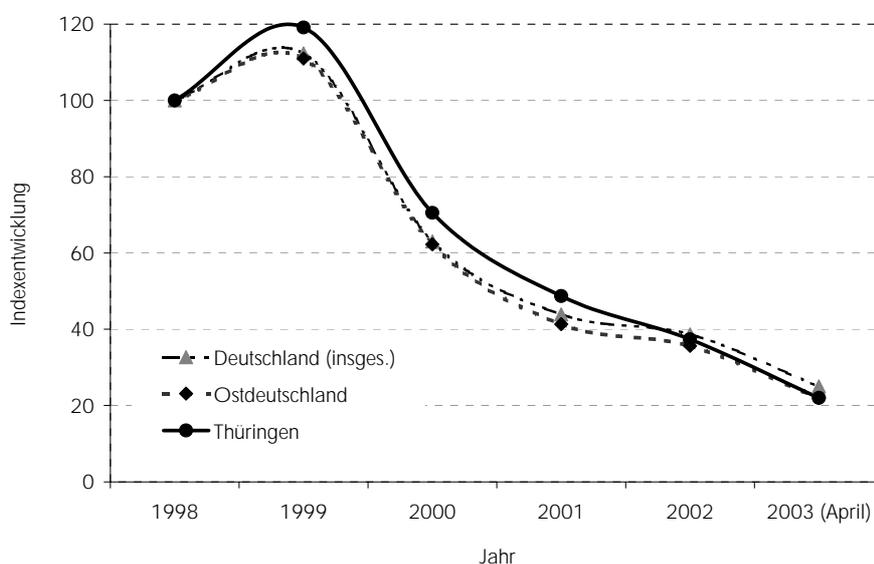
Quelle: Internet-Datenbank der Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen

In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet diese dargestellte Entwicklung, dass die Anzahl der ABM in Deutschland von einer Jahresdurchschnittszahl von über 210.000 im Jahr 1998 auf ca. 90.400 im April des Jahres 2003 gesunken ist (vgl. Tab. 5-28). Davon sind jeweils knapp über 70% Ostdeutschland zuzurechnen. Aufgrund der eben dargestellten besonderen Entwicklung in Thüringen, die ab 2000 unterhalb der Vergleichsentwicklungen verläuft, sind die Anteile des Bundeslandes Thüringen an allen ABM in Deutschland im Zeitverlauf zurückgegangen. Fand 1998 noch jede achte Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (12,5%) im Freistaat Thüringen statt, ist der Anteil aktuell auf unter 10% gesunken. Im April 2003 betrug die Anzahl der ABM in Thüringen (noch) 8.421 Maßnahmen.

Tab. 5-28: Anzahl der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (1998-2003)

Jahr	Deutschland (insg.)	Ostdeutschland	Thüringen
1998	210.376	151.367	26.389
%-Anteil	100,0	72,0	12,5
2000	203.601	145.547	22.879
%-Anteil	100,0	71,5	11,2
2002	124.709	91.985	12.707
%-Anteil	100,0	73,8	10,2
2003 (April)	90.386	69.589	8.421

Quelle: Internet-Datenbank der Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen

Abb. 5-13: Entwicklung der SAM (Indexentwicklung<sup>1</sup>; 1998-2003)

1 Die Daten für 1998 bis 2002 sind Jahresdurchschnittszahlen, für 2003 sind die Zahlen für den Monat April aufgenommen.

Quelle: Internet-Datenbank der Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen

Eine ähnliche – in der Tendenz allerdings drastischer verlaufende – Entwicklung zeigt sich auch bei den Strukturanpassungsmaßnahmen (vgl. Abb. 5-13). Im Unterschied zu der ABM-Entwicklung liegen die Kurven der drei zum Vergleich herangezogenen Aggregationsebenen allerdings relativ eng beisammen, so dass – vor allem mit Blick auf die letzten Messpunkte – von einer weitgehenden homogenen Entwicklung ausgegangen werden kann.

Die Kurve für die Indexentwicklung in Thüringen verdeutlicht nach dem Jahr 1999 einen deutlichen und steilen Abfall: Im Jahresdurchschnitt für 2002 wurde im Vergleich zu den Daten des Jahres 1998 noch ein Indexwert von 37,6 erreicht, der sich im April des Jahres 2003 nochmals auf 22 verringerte. Mit anderen Worten und aus der heutigen Perspektive

betrachtet, bedeutet dies, dass vor fünf Jahren – also 1998 – etwa die 4,5-fache Anzahl an Strukturanpassungsmaßnahmen in Thüringen stattgefunden haben.

Die absoluten Zahlen für die Strukturanpassungsmaßnahmen spiegeln trotz eines durchaus in groben Zügen vergleichbaren Entwicklungsverlaufs zu den ABM – vor allem im Vergleich der beiden Programme – ein etwas anderes Bild wider (vgl. Tab. 5-29):

- Für alle hier relevanten Aggregationsebenen zeigt sich – entsprechend zur vorstehenden Grafik – ein enormer Rückgang der Maßnahmenzahlen. Für Thüringen bedeutet dies in dem hier dokumentierten Zeitraum zwischen 1998 und dem April 2003 – bei einem letzten monatlichen Bestand von ca. 8.400 Maßnahmen – einem Abbau von annähernd 18.000 Maßnahmen.
- Das Volumen der SAM liegt für Deutschland insgesamt deutlich unter dem der ABM.

Tab. 5-29: Anzahl der Strukturanpassungsmaßnahmen (1998-2003)

Jahr	Deutschland (insg.)	Ostdeutschland	Thüringen
1998	174.176	162.430	34.088
%-Anteil	100,0	93,3	19,6
2000	109.756	101.165	24.044
%-Anteil	100,0	92,2	21,9
2002	67.422	57.877	12.731
%-Anteil	100,0	85,8	18,9
2003 (April)	43.553	35.689	7.502

Quelle: Internet-Datenbank der Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen

- Für den Freistaat Thüringen zeigen sich allerdings hinsichtlich der absoluten Zahlen und bezüglich der Anteile für Thüringen an den Maßnahmen insgesamt eine andere Situation und eine differente Entwicklung, die letztlich zu einem Bedeutungswechsel führt. Lag in Thüringen beispielsweise im Jahr 1998 die Anzahl der SAM noch um 7.700 Maßnahmen über der entsprechenden Summe der ABM, haben sich etwa in den Anfangsmonaten des Jahres 2003 die Größenverhältnisse verschoben. Im April 2003 stehen nach der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit ca. 8.400 ABM etwa 7.500 SAM gegenüber.
- Die SAM werden noch deutlicher als die ABM hauptsächlich in Ostdeutschland eingesetzt. Trotz eines insgesamt rückläufigen Anteils haben im Durchschnitt des Jahres 2002 annähernd 86% der SAM in Ostdeutschland stattgefunden.

Zusammenfassend lässt sich für die arbeitsmarktpolitischen Programme von ABM und SAM festhalten: Allein in den letzten Jahren von 2000 bis 2002 sind die öffentlichen Mittel für die geförderten ArbeitnehmerInnen in ABM und SAM in erheblichem Maße gekürzt worden. Im Jahresdurchschnitt 2002 sind bei diesen Programmen im Vergleich zur Situation von zwei Jahren zuvor jeweils nur noch knapp über die Hälfte der Arbeitnehmer gefördert

worden (ABM: 56%; SAM: 53%). In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet dies: Wurden im Jahresdurchschnitt 2000 mit beiden Programmen noch fast 47.000 Personen gefördert, ist deren Anzahl im Jahr 2002 auf etwa 24.500 Personen zurückgefahren worden. Dieser Abbauprozess hinsichtlich der arbeitsmarktpolitischen Instrumente ABM und SAM findet im laufenden Jahr 2003 seine Fortführung.

## 6 Befunde der Gesamt- und Detailanalysen in Thesenform

In diesem Kapitel werden die vorherigen Gesamt- und Detailanalysen „auf den Punkt“ gebracht. Durch diese „komprimierte Sichtweise“ in Thesenform entsteht keine Zusammenfassung im herkömmlichen Sinn, sondern eher eine Rekombination von Befunden, die aus einer besonderen Perspektive heraus erfolgt. Damit erhält dieses Kapitel seine Funktion als Zwischenglied zwischen den detaillierten Sekundäranalysen zum Gegenstandsbereich des „Dritten Sektors“ sowie seinen relevanten Umwelten und den im nachfolgenden Kapitel formulierten weiteren Forschungsperspektiven.

Dabei können im Folgenden zwei Aussageformen differenziert werden: Während einerseits in einer sehr allgemeinen Form formuliert wird, sind andererseits einige Befunde mit Zahlenangaben versehen und beziehen sich entsprechend auf einen eingeschränkteren Aussagebereich. Es ist hier weitestgehend versucht worden, so zu formulieren, dass möglichst allgemein zutreffende Aussagen entstehen. Insofern stellen die folgenden Thesen vor dem Hintergrund der aufbereiteten Datenfülle in den vorstehenden Kapiteln nur eine Auswahl dar, die durchaus auch nach anderen Auswahlkriterien hätte gestaltet werden können. Die besonderen Entwicklungen und Situationen in Thüringen, auf die insbesondere in den Analysen zu den Bereichen Kinder- und Jugendhilfe, Pflege, Zivildienst sowie Zweiter Arbeitsmarkt Bezug genommen wurde, wird hier nicht explizit eingegangen, damit sich dieses Kapitel nicht zu sehr ausdehnt. Eventuelle inhaltliche Bezüge zu den Analysen der vorstehenden Kapitel sind in *kursiver Schrift* kenntlich gemacht. Die Thesen werden unter den folgenden Überschriften subsumiert:

1. Begriff und Konzept des „Dritten Sektors“
2. Quantitäten und Besonderheiten der Beschäftigung im „Dritten Sektor“
3. Entwicklungen der Vergangenheit hinsichtlich der Beschäftigung im „Dritten Sektor“
4. Entwicklungsfaktoren der Beschäftigung im „Dritten Sektor“
5. Entwicklungen der Gegenwart hinsichtlich der Beschäftigung im „Dritten Sektor“
6. Entwicklungen der Zukunft hinsichtlich der Beschäftigung im „Dritten Sektor“

### 1. Begriff und Konzept des „Dritten Sektors“

- 1.1 In den letzten Jahren ist der „Dritte Sektor“ vermehrt als Arbeitsmarkt thematisiert worden und hat sich somit zu einer festen Bezugsgröße in den Diskursen zur Beseitigung der hohen Arbeitslosigkeit etabliert (vgl. Kap. 1.3).
- 1.2 Im Zusammenhang beschäftigungspolitischer Konzepte wird der Begriff des „Dritten Sektors“ in unterschiedlichen Funktionen genutzt: So ist dieser Sektor sowohl als wirtschaftliches Segment des gesellschaftlichen Bedarfsausgleichs, als Reservoir latenter

Erwerbsarbeit, als gesellschaftliche Sphäre mit besonderer Innovativkraft oder als Motor des Übergangs zur Zivilgesellschaft von Interesse.

- 1.3 Neben der immer stärker wahrgenommenen Funktion des Dritten Sektors als bedeutendes Beschäftigungssegment wird diese gesellschaftlichen Sphäre insbesondere als intermediärer Bereich jenseits von egoistischer Ökonomie und Innovation hemmender Bürokratie sowie als Erfüllungsort eines zivilgesellschaftlichen Konzepts bzw. einer Utopie verstanden, wo sich eine professionelle Problembearbeitung mit freiwilligem Bürgerengagement für andere und für die eigenen Belange im regionalen Umfeld synergetisch verbindet (vgl. u.a. Bauer/Grenzdörffer 1997; Evers/Oik 1996; Strachwitz 1998).
- 1.4 Das Konzept des „Dritten Sektors“ wird in der Fachliteratur nicht einheitlich definiert, von einer allgemein anerkannten Dritte-Sektor-Theorie kann keine Rede sein. „Es gibt immer noch viele, zu viele hypothetische Erklärungsansätze, aber keine wissenschaftlich überzeugende Theorie.... Der ‚Dritte Sektor‘ als ein äußerst heterogener Gegenstand sperrt sich gegen eine begriffliche und definitorische – im Interesse der Theoriebildung als notwendig erachtete – Systematik“ (Bauer 2003, S. 1 und 4; vgl. Kap. 3.1).
- 1.5 Als Arbeitsdefinition wurde hier dasjenige – eher deskriptiv angelegte – Verständnis gewählt, das den Erhebungen des Johns Hopkins-Projekts zu Grunde liegt, d.h. es werden die Organisationen dem „Dritten Sektor“ zugerechnet, „die formell strukturiert, organisatorisch unabhängig vom Staat und nicht gewinnorientiert sind, eigenständig verwaltet werden sowie keine Zwangsverbände darstellen“ (Priller/Zimmer/Anheier 1999, S. 13).
- 1.6 In der Forschung zu der Sphäre „zwischen Markt und Staat“ werden neben dem Konzept des „Dritten Sektors“ vielfach andere Konzepte und Begriffe gebraucht (etwa „Drittes System“, „soziale Ökonomie“ und insbesondere „Sozialwirtschaft“). Diese beziehen sich auf unterschiedliche Gegenstandsbereiche und werden nicht einheitlich definiert (vgl. Birkhölzer u.a. 1999; Enquete-Kommission „Zukunft des bürgergesellschaftlichen Engagements“ 2002; Grunwald 2001a; vgl. Kap. 3).
- 1.7 Während die Verwendung des Begriffs „Dritter Sektor“ hauptsächlich auf spezifische Organisationsmerkmale rekurriert, bezieht sich der Ausdruck „Sozialwirtschaft“ – in einer eher ökonomischen Perspektive – auf bestimmte Produktionsbereiche (in engerem Sinne auf das Sozial- und Gesundheitswesen), in denen ganz unterschiedliche Organisations- und Unternehmensformen anzutreffen sind (vgl. Kap. 3.3).

## 2. Quantitäten und Besonderheiten der Beschäftigung im „Dritten Sektor“

- 2.1 Trotz der mit Hoffnungen verknüpften Behandlung des Dritten Sektors als langfristig wachsender Arbeitsmarkt ist die Datenlage zum Dritten Sektor als lückenhaft zu bezeichnen. So sind die aktuellen Entwicklungen des Sektors und seiner Segmente zur Beschäftigung nur rudimentär empirisch nachzuzeichnen, da vielfach keine zeitnahen

- Erhebungen vorliegen. Daneben bestehen ebenfalls prinzipielle Schwierigkeiten hinsichtlich der Bildung von Zeitreihen aufgrund der Einmaligkeit vieler Erhebungen. Dies erschwert die Aussagen zu Entwicklungen (vgl. Kap. 3.4).
- 2.2 Im deutschen Dritten Sektor arbeiten – je nach exakter Definition – etwa 1,8 bis 2,1 Mio. Menschen (vgl. Bellmann/Dathe/Kistler 2002; Klös 1998; Priller/Zimmer 1999; vgl. Kap. 4.2). *Vor diesem Hintergrund konnten im Rahmen unserer Detailanalysen zu den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe sowie der stationären und ambulanten Pflege Aussagen zu etwa 35%-40% der Beschäftigten im Dritten Sektor gemacht werden.*
- 2.3 Die Wohlfahrtsverbände sind – insbesondere unter quantitativen Aspekten – die bedeutsamsten Akteure des deutschen Dritten Sektors. Annähernd zwei Drittel des Arbeitsvolumens dieses Sektors werden von den Beschäftigten erbracht, die unter dem Dach der Wohlfahrtsverbände tätig sind (vgl. u.a. Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2001; Salamon/Anheier 1999). *Sofern die auf Selbstangaben der Wohlfahrtsverbände beruhende Statistik der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zu Grunde gelegt wurde, beziehen sich die getroffenen Aussagen entsprechend auf etwa zwei Drittel des Beschäftigungsvolumens des Dritten Sektors (vgl. Kap. 4.3).*
- 2.4 Der Dritte Sektor ist vornehmlich ein Arbeitsmarkt für Frauen (vgl. Kap. 4.2).<sup>147</sup> *Während für den gesamten Sektor ein Frauenanteil an allen Beschäftigten von knapp über 70% angenommen werden kann, liegt diese Quote in einigen Segmenten deutlich höher. So ist beispielsweise für den Pflegebereich von einem Frauenanteil von über 80% und für die Kinder- und Jugendhilfe in Ostdeutschland von fast 90% auszugehen (vgl. Kap. 5.2 sowie 5.1).*
- 2.5 Der Dritte Sektor ist derjenige gesellschaftliche Bereich, in dem sich die – sich sukzessive vollziehende – Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ am deutlichsten zeigt. Gegenüber den anderen gesellschaftlichen Sektoren zeichnet sich der Dritte Sektor durch größere Anteile von Personen in Teilzeit- sowie in befristeten Beschäftigungsverhältnissen aus (vgl. Kap. 4.2). *Nach der Kinder- und Jugendhilfestatistik und der Pflegestatistik ergeben sich für die entsprechenden Branchen beispielsweise die folgenden Daten: So beträgt in der Kinder- und Jugendhilfe der neuen Bundesländer der Anteil der Teilzeit-Beschäftigten annähernd 60%, und jenseits der Kindertagesstätten liegt die Quote der Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag bei über einem Viertel. Bei den ambulanten Pflegediensten sind über 60% der Beschäftigten in unterschiedlichen Formen von Teilzeitarbeit tätig (vgl. 5.1 sowie 5.2).*
- 2.6 Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass in Deutschland die Entwicklungslogik des Dritten Sektors in ein „korporatistisches“ Modell eingebunden ist bzw. einem entsprechenden Pfad folgt, der durch vielfältige Verflechtungs- und Abhängigkeitsbezie-

---

147 „Mit zunehmender Frauenerwerbstätigkeit geht eine steigende Beschäftigung im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen (und damit auch in den Berufen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft) einher. Die in der Bundesrepublik im internationalen Vergleich nach wie vor unterdurchschnittliche Frauenerwerbsquote zeigt, dass hier noch Spielräume vorhanden sind“ (Heinze/Strünck 2003, S. 13).

hungen zwischen dem Staat bzw. den öffentlichen Verwaltungen und den großen Nonprofit-Organisationen geprägt ist (vgl. Kap. 4.1).<sup>148</sup>

### 3. Entwicklungen der Vergangenheit hinsichtlich der Beschäftigung im „Dritten Sektor“

- 3.1 Auf der Grundlage unterschiedlicher Datenfundamente lässt sich mindestens bis Mitte der 1990er-Jahre eine expansive Beschäftigungsentwicklung im deutschen Dritten Sektor belegen, die sich allerdings in den verschiedenen Segmenten des Sektors unterschiedlich stark auswirkte (vgl. u.a. Priller/Zimmer 2001d; vgl. Kap. 4.3).
- 3.2 Etwa ab der Mitte der 1990er-Jahre hat sich insgesamt das Beschäftigungswachstum des deutschen Dritten Sektors stark abgeschwächt bzw. ist zum Erliegen gekommen. Vor allem aufgrund veränderter rechtlicher und/oder finanzieller Rahmenbedingungen sieht sich ein Großteil der Organisationen des Dritten Sektors seit dieser Zeit genötigt, die Arbeit bzw. die Arbeitsverhältnisse über das vorhandene Maß hinaus zu flexibilisieren (vgl. Bode 1999; Rückert-John 200b; vgl. Kap. 4.3).
- 3.3 In einer langfristigen Perspektive, die einen anders definierten, größeren Gegenstandsbereich fokussiert, sind – mit Bezug auf eine grobe Berufsgliederung – im Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe die vergleichsweise höchsten Wachstumsraten auszumachen (vgl. Kap. 2.3).<sup>149</sup> *Seit 1950 ist entsprechend der Anteil der Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe an allen Erwerbstätigen von 3,9% auf 12,4% im Jahr 2001 angewachsen (vgl. Kap. 5.4).*
- 3.4 In etlichen Arbeitsfeldern des Sozial- und Gesundheitswesens sind in den 1990er-Jahren – einerseits im Kontext der Angleichung der neuen Bundesländer an die Situation in Westdeutschland sowie andererseits im Zuge der gesetzlichen Veränderungen der wirtschaftlichen und finanziellen Rahmenbedingungen – z.T. erhebliche Verschiebungen zwischen den gesellschaftlichen Sektoren nachzuzeichnen. *Dies wurde in den*

---

148 Diese besonderen Abhängigkeitsbeziehungen des Dritten Sektors zu staatlichen bzw. quasi-staatlichen Instanzen zeigen sich auch hinsichtlich der Finanzierung: So wurden im Rahmen des Johns Hopkins-Projekts für die beiden größten Segmente des deutschen Dritten Sektors – das Gesundheitswesen und die Sozialen Dienste – Anteile der öffentlichen Finanzierung von ca. 94% bzw. 65% ermittelt (vgl. Priller/Zimmer 2001d). Vor dem Hintergrund dieser Situation werden durch die Organisationen des Dritten Sektors auch die unzureichende bzw. abnehmende Finanzierung durch öffentliche Haushalte als die zurzeit gravierendsten Probleme benannt (vgl. Betzelt/Bauer 2000; Priller/Zimmer 2000).

149 Mittlerweile haben sich die personenbezogenen Dienste „zu wichtigen Beschäftigungsfeldern profiliert. Ihr Wachstum geht auf gesellschaftliche Wandlungs- und Differenzierungstrends zurück, die erstens zu einer Auslagerung von Diensten aus dem familiären und häuslichen Bereich führen, und zweitens eine Verschiebung von materiellen zu immateriellen Bedürfnissen beinhalten“ (Heinze/Strünck 2003, S. 11). Diese Aussage lässt sich allerdings keineswegs bruchlos auf den „Dritten Sektor“ übertragen, da hier differente empirische und konzeptionelle Perspektiven gewählt wurden. Die Distanz der beiden Perspektiven wird deutlich, wenn die Größenverhältnisse zwischen dem Dritten Sektor und dem Bereich der „personenbezogenen Dienstleistungsberufe“ betrachtet werden. Während dem Dritten Sektor etwa zwischen 1,8 bis 2,1 Mio. Beschäftigte (nicht nur aus den Dienstleistungsberufen) zuzurechnen sind, befinden sich in der Kategorie der „personenbezogenen Dienstleistungsberufe“ ca. 5. Mio. Personen, was einem Anteil von aktuell ca. 13,7% an allen Erwerbstätigen entspricht.

*Detailanalysen insbesondere für den Bereich der Krankenhäuser beschrieben (vgl. Kap. 5.3).*

#### 4. Entwicklungsfaktoren der Beschäftigung im „Dritten Sektor“

- 4.1 Die Entwicklung der beruflichen Beschäftigung im Dritten Sektor (bzw. in der Sozialwirtschaft) steht in Abhängigkeit von vielen „externen“ Einflussfaktoren, deren zukünftige konkrete Gestalt z.T. als Ergebnis politischer Prozesse charakterisiert werden muss und nur äußerst unzureichend vorhergesagt werden kann. Eine gleichzeitige Berücksichtigung aller Einflussfaktoren für eine fundierte Prognose zukünftiger Beschäftigungschancen im Dritten Sektor oder seinen Segmenten – deren Entwicklung auf spezifischen Rechtsgrundlagen beruhen, die eigene Logiken folgen und besondere Fachlichkeiten ausgebildet haben – erscheint daher als ein überkomplexes Vorhaben (vgl. Kap. 4.4 sowie 4.5). *Aufgrund unserer Analysen haben sich acht Einfluss-Komplexe auf die berufliche Beschäftigung herausgeschält, die jeweils auf unterschiedliche „Umwelt-Phänomene“ des Dritten Sektors Bezug nehmen. Zu berücksichtigen sind hierbei: das Arbeitskräfteangebot, die nicht-öffentlichen Finanzierungsoptionen, die allgemeinen Bedarfssituationen, die sozialgesetzlichen Rahmungen, die „Aufgabenselbstzuschreibungen“ öffentlicher Akteure, das staatliche Engagement in der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Freiwilligenförderung sowie die Rahmenbedingungen zu den Arbeitgeberrisiken und den Personalkosten.<sup>150</sup> Für den „kleinen“ Ausschnitt der Kindertagesstätten in Thüringen sind die zu erwartenden Effekte der beiden Einflussfaktoren „Altersausschied“ und „demographische Entwicklung“ untersucht worden.*
- 4.2 Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass das Beschäftigungswachstum des deutschen Dritten Sektors zum Teil auch einerseits als Folge von Verschiebungstendenzen zwischen den gesellschaftlichen Sektoren (Markt, Staat und Dritter Sektor) und des Angleichungsprozesses in Ostdeutschland an die westdeutsche sozialstaatliche Infrastruktur bzw. andererseits als Effekt einer vermehrten Nachfrage bei personenbezogenen bzw. bei sekundären Dienstleistungen interpretiert werden kann (vgl. u.a. Kap. 5.1). *In anschaulicher Form ist das beschäftigungsrelevante Wachstum im Bereich der personenbezogenen bzw. sekundären Dienstleistungen anhand der Statistik zu den „Dienstleistungsberufen“ belegt worden (vgl. Kap. 5.4).*
- 4.3 Ein Teil der Beschäftigungsgewinne des Dritten Sektors in den 1990er-Jahren erfolgte in einigen Arbeitsfeldern des Sozial- und Gesundheitswesens durch Wechsel der Trägerschaft von Einrichtungen zu Gunsten des Dritten Sektors, wobei in diesen Fällen jeweils die Bedeutung des öffentliche Sektors abgenommen hat. *Dies wurde in den*

---

150 „Der Sozialstaat prägt die Rahmenbedingungen für Dienstleistungsarbeit vielleicht noch viel mehr, als er das in der Industriegesellschaft getan hat, deren Kind er ja ist. Schließlich sind die meisten Dienstleistungsbranchen viel personalintensiver als der Industriesektor, also schlägt die Lohnarbeitszentrierte Konstruktion des deutschen Sozialversicherungsstaates hier auch stärker zu Buche, weil sie den Faktor Arbeit zusätzlich verteuert“ (Heinze/Strünck 2003, S. 17).

*Detailanalysen am Beispiel der Kinder- und Jugendhilfe in Ostdeutschland aufgezeigt (vgl. Kap. 5.1).*

- 4.4 Allem Anschein nach erklärt sich die Beschäftigungsentwicklung des Dritten Sektors der Vergangenheit zum Teil durch die Expansion bei den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“, die aber eindeutig nicht nur auf den Dritten Sektor „abstrahlt“, sondern auch in die beiden anderen Sektoren Markt und Staat.

## 5. Entwicklungen der Gegenwart hinsichtlich der Beschäftigung im „Dritten Sektor“

- 5.1 Im Sektorenvergleich zeichnet sich der Dritte Sektor durch eine heterogene MitarbeiterInnen-Struktur aus, deren Zusammensetzung sich in einer langfristigen Betrachtung verschoben hat und verschiebt (vgl. Kap. 4.1.2). Zurzeit verlieren diejenigen MitarbeiterInnen-Gruppen an Bedeutung, deren Arbeitsverhältnisse in direkter Weise von politischen Finanzentscheidungen abhängig sind. *Dies wurde für die Zivildienstleistenden und insbesondere für die MitarbeiterInnen-Gruppen der Beschäftigten in Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen – auch für das Bundesland Thüringen – nachgewiesen (vgl. Kap. 5.5 sowie 7.5).*
- 5.2 Die Verschiebungen zwischen den gesellschaftlichen Sektoren sind nicht nur auf der Makroebene der Sektoren zu identifizieren, sondern auch auf der Mikroebene der Einrichtungen und Dienste, wo vermehrt Anzeichen für eine Vermengung von bislang sektorspezifischen Merkmalen und Handlungslogiken anzutreffen sind.<sup>151</sup> In dieser „hybriden Organisationsform“ wird vielfach die adäquate Organisationsstruktur für zukünftige Erfordernisse gesehen (vgl. Evers/Rauch/Stitz 2002; vgl. Kap. 7.8).
- 5.3 Die allgemeine – auch im internationalen Vergleich eher als schlecht zu bezeichnende – aktuelle wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands prägt auch die Entwicklung des deutschen „Dritten Sektors“. Neben den direkten Nachfrageausfällen auf Seiten der Bürger wirken sich in indirekter Weise die prekären Situationen der öffentlichen Haushalte aus (vgl. Kap. 4.1 sowie 4.4).<sup>152</sup> Grundsätzlich kann in einer langfristigen

---

151 Eine Studie der Kammer der EKD für soziale Ordnung (2002, S. 7) fasst die aktuelle widersprüchliche Situation im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens folgendermaßen zusammen: „Insgesamt ist die Lage widersprüchlich. Es gibt Trends und Gegentrends zu gleicher Zeit. Begrüßenswerte und problematische Entwicklungen liegen eng beieinander und sind oft miteinander verbunden.... Kommunalisierung, Rationalisierung im Sozial- und Gesundheitswesen, Wettbewerbs- und Marktorientierung führen zur Beschleunigung in der Entwicklung der Organisationsformen. Neben der Ausgründung von spezialisierten Teilbereichen in GmbHs, dem Ausgliedern (Outsourcing) von Serviceleistungen und der Kooperation mit anderen Trägern entstehen Fusionen und Angebotsketten.“

152 Dennoch kann die Expansion von Dienstleistungen nicht als automatisches Nebenprodukt wirtschaftlichen Wachstums verstanden werden, da diese ebenfalls – wie im internationalen Vergleich sichtbar wird – in Abhängigkeit von individuellen und gesellschaftlichen Wertentscheidungen stehen. „Von solchen Wertentscheidungen sind vor allem die Haushaltsstrukturen, die Arbeitszeitpräferenzen sowie die Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates betroffen. Länderspezifische Entwicklungspfade sind damit wahrscheinlich. Thesen von einer völligen Konvergenz der Dienstleistungsstrukturen verschiedener Länder sind unrealistisch“ (Bosch/Wagner 2003, S. 479).

Perspektive analysiert werden: „Wir leben in einem Zeitalter fortschreitender Rationalisierung der Welt, und die Ökonomisierung und Globalisierung des Dritten Sektors ist Teil dieses Prozesses“ (Anheier 2001, S. 62).

## 6. Entwicklungen der Zukunft hinsichtlich der Beschäftigung im „Dritten Sektor“

- 6.1 Insbesondere die in ihrer direkten Wirkung bislang kaum abzuschätzende Einflussgröße der demographischen Entwicklung und deren indirekte Folgewirkungen hinsichtlich politischer Entscheidungen wird sowohl die zukünftige Quantität des Dritten Sektors (bzw. der Sozialwirtschaft) als auch seine (bzw. ihre) interne Struktur nachhaltig beeinflussen (vgl. Kap. 4.4 sowie 5.1.2 und 5.2.3).
- 6.2 Insbesondere in denjenigen Segmenten des Dritten Sektors, deren monetäre Basis eine staatsnahe Finanzierung darstellt, ist eine Tendenz zur Ausschöpfung von Rationalisierungspotenzialen erkennbar (vgl. u.a. Deutscher Caritasverband 2003; Dahme/Wohlfahrt/Kühnlein 2003).<sup>153</sup> Dies kann durch unterschiedliche – sich zum Teil ergänzende – Maßnahmen erreicht werden: So kann – beispielsweise – beobachtet werden, dass vermehrt auf der Führungsebene von Organisationen betriebswirtschaftliche Kompetenzen verlangt, die Aufbau- und Ablauforganisationen nach ökonomischen Prinzipien und Verfahren gestaltet oder vernetzte Strukturen unter dem Dach großer Organisationen aufgebaut werden (vgl. Kap. 7.6).<sup>154</sup>
- 6.3 Der Bedeutungsschwund einer in der Regel gering qualifizierten und – aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive betrachtet – vergleichsweise „billigen“ MitarbeiterInnengruppen, die zunehmende Profilierung und Professionalisierung ehemals von Laienkompetenz besetzter Tätigkeitsbereiche (insbesondere der Pflegeberufe als klassische Frauenberufe) und die sich abzeichnende zukünftige gesellschaftliche Bedarfssteigerung an Pflegetätigkeiten bei gleichzeitigen Sparzwängen wird allem Anschein nach eine Veränderung der Personalstruktur nach sich ziehen und die Etablierung

---

153 Rationalisierung wird in dem hier betrachteten einzelbetrieblichen Zusammenhang heute vornehmlich in einem ökonomischen Horizont gebraucht. Dabei bezieht sich der Begriff Rationalisierung zumeist auf Bemühungen und Strategien in einem planvollen, auf technische und ökonomische Effizienz gerichteten Koordinierungskontext, in dem der Arbeits- und Sachmitteleinsatz in Produktion und Verwaltung organisiert wird. Eine Forcierung des Rationalisierungsprozesses – der einer Bedeutungssteigerung von Zweckrationalität und Berechenbarkeit gleichkommt – bedeutet in einer wissenschaftlich-analytischen Perspektive für die Organisationen/Einrichtungen des Dritten Sektors eine Anpassung an bestimmte moderne Erfordernisse, die – gewissermaßen automatisch – Einfluss auf andere Leistungsbereiche mit anderen Werten und Logiken haben (vgl. dazu die Gegenüberstellung von System- und Sozialintegration in Streeck 1987).

154 „Gute Karten werden jene Einrichtungen haben, die mit Economies of Scale und Economies of Scope arbeiten können, um Kosten zu sparen und auf Marktveränderungen besser reagieren zu können. Economies of Scale versprechen Kostenvorteile durch größere Betriebseinheiten bzw. Kapazitäten.... Economies of Scope bezeichnen die Möglichkeit der Kostensenkung durch Verbindung mehrerer Produktlinien oder Dienstleistungsangebote“ (Anheier 2001, S. 66).

bzw. den Bedeutungsgewinn von „Hilfsberufen“ befördern (vgl. u.a. Ittermann/Scharfenorth 1996; Lehndorff 2002a; vgl. Kap. 5.2 und 5.4 sowie 7.5).

- 6.4 Es erscheint durchaus möglich, dass das anhaltende Wachstum der Arbeitskräfte bei den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ sich in einigen Subsystemen des Dritten Sektors in Zukunft deutlich zeigt – wenn evtl. die „natürlichen Grenzen“ eines Rückzugs der öffentlichen Haushalte und der Rationalisierungswellen erreicht werden (vgl. Kap. 7.1).<sup>155</sup>
- 6.5 Auf der Grundlage des in dieser Arbeit aufbereiteten empirisch gewonnenen Datenmaterials wird deutlich, dass die enorme Wachstumsdynamik des wesentlich aus öffentlichen bzw. quasi-öffentlichen Haushalten finanzierten „Dritten Sektors“ bis etwa Mitte der 1990er-Jahre sich nicht fortsetzen konnte. Dennoch kann mit Blick auf zukünftige gesellschaftliche Herausforderungen bzw. Bedarfe (insbesondere auf der Grundlage des demographischen Wandels und hinsichtlich sozialer Dienstleistungen) vor dem Hintergrund einiger Spezifika des Dritten Sektors<sup>156</sup> unter bestimmten fördernden Bedingungen ein künftiges Beschäftigungsreservoir im Dritten Sektor vermutet werden (vgl. u.a. Betzelt/Bauer 2000; Naegele 2003a; Ottnad/Wahl/ Miegel 2000).

---

155 Diese „natürlichen Grenzen“ der Rationalisierung beziehen sich auf bestimmte Wesensmerkmale personenbezogener Dienstleistungen. Als originäre „Erfahrungs- bzw. Vertrauensgüter“ sind sie nicht übertragbar, nicht lagerfähig und nicht transportierbar; der Erfolg bzw. die Qualität der Leistung kann nicht vor ihrer Inanspruchnahme exakt bestimmt werden (vgl. u.a. Naegele 2003a, 2003b; Richter 2002).

156 Zu denken ist hier u.a. an die vergleichsweise sehr hohe Frauenerwerbsquote, die Zusammenarbeit von beruflich und bürgerschaftlich tätigen Personen, die „Beschäftigungsformen“ neben dem Normalarbeitsverhältnis oder etwa an das Vertrauenspotenzial in der Bevölkerung.

## 7 Anschlussfragen und Forschungsperspektiven

In diesem Kapitel werden auf dem Fundament einzelner Befunde unserer Sekundäranalysen – insbesondere auf der Basis der in Thesenform zusammengefassten Ergebnisse des letzten Kapitels – Anschlussfragen formuliert und auf diesem Weg weitergehende Forschungsperspektiven eröffnet. Dabei haben sich acht Komplexe ergeben, die hier in einer einheitlichen Weise vorgestellt werden. Die Fragen stehen jeweils am Schluss und sind als konkretisierende Ableitungen aus einem eher abstrakten Kontext zu verstehen, der in kurzer Form den Fragen vorangestellt ist. Die Folgerungen aus den Analysen haben Fragekomplexe hervorgebracht, die eine Fülle von Einzelfragen beinhalten, die z.T. in unterschiedliche Richtungen verweisen. Sowohl die acht Themen – die nicht als völlig unabhängig voneinander zu verstehen sind – als auch die daraus entwickelten Fragen stellen lediglich eine Auswahl dar. Die acht Themenkomplexe sind folgendermaßen überschrieben worden:

1. Besondere Leistungsbestandteile der Nonprofit-Unternehmen
2. Kleinräumige erweiterte Wirtschafts- und Sozialbilanz
3. Bilanz der Finanzierungs-Alternativen jenseits der öffentlichen Haushalte
4. Möglichkeiten und Modelle der einrichtungsübergreifenden und bedarfsorientierten Personalentwicklung und -qualifizierung im Dritten Sektor
5. Konversionsoptionen der Nonprofit-Organisationen für spezifische Personalgruppen
6. Vom Verein zur GmbH – (Beschäftigungs-)Effekte beim Wechsel der Unternehmensform
7. Beschäftigungswirksame Chancen einer „Flexibilisierung“ der Beschäftigungsverhältnisse
8. (Beschäftigungs-)Effekte des Übergangs und der Konvergenz zwischen den Sektoren

### 7.1 Besondere Leistungsbestandteile der Nonprofit-Unternehmen

In der Literatur zum Dritten Sektor – insbesondere bei der, die sich mit den Entstehungs- und Existenzbedingungen dieses Sektors auseinandersetzt – wird neben den spezifischen Merkmalen der Nonprofit-Organisationen auch auf spezifische Merkmale der Güter bzw. Dienstleistungen rekurriert. Nachdem in den letzten Jahren vor allem in der Nachfolge gesetzlicher Veränderungen das traditionelle duale System der Wohlfahrtspflege – je nach Arbeitsfeld in unterschiedlicher Intensität – durch eine neue (privat-gewerbliche) Trägersäule erweitert wurde, gewinnt dieser Fokus auf die Beschaffenheit der Güter und Leistungen aus der Dritte-Sektor-Perspektive wieder an Relevanz.

In Zeiten neuer Konkurrenzsituation wird für die Anbieter des Dritten Sektors die Frage wichtig, ob und wie ihre besonderen organisatorischen Gehäuse positiven Einfluss auf ihre

Angebote haben bzw. haben können. Anders ausgedrückt lautet die Frage: Wie können die spezifischen organisatorischen Merkmale und die darin verkörperten zivilgesellschaftlichen Grundsätze und Werthaltungen – für die Kunden glaubhaft – in die Leistungen, in den Output dieser Organisationen übersetzt werden? Zu diesen Strukturbesonderheiten ist auch der Einsatz ehrenamtlicher/freiwilliger/bürgerschaftlicher Arbeit zu rechnen. Um diese Ausgangsfrage für das Management fruchtbar zu machen, ist für konkrete Leistungen vorab zu klären, ob Nutzer/Kunden/Besucher diese Besonderheiten wahrnehmen können und honorieren wollen. Dies erscheint vor allem unter dem Gesichtspunkt wichtig, dass die meisten Anbieterorganisationen des Dritten Sektors soziale bzw. personenbezogene Dienstleistungen „herstellen“, die aufgrund ihres spezifischen Charakters als „Erfahrungsgüter“<sup>157</sup> oder „Vertrauensgüter“<sup>158</sup> bezeichnet werden. In diesem Kontext ließen sich beispielsweise die folgenden Forschungsfragen formulieren:

- Welche Qualitäten, welche extrafunktionalen Leistungen werden im Bereich der Sozialwirtschaft über den reinen „Gebrauchswert“ der sogenannten „Vertrauensgüter“ hinaus von den Kostenträgern und/oder den Leistungsempfängern nachgefragt?
- Lässt sich die These bestätigen, nach der die „Wertbindung“ an eine bestimmte Organisation bzw. an ein bestimmtes Produkt einen Wettbewerbsvorteil darstellt, der Einfluss auf das „Kaufverhalten“ besitzt?
- Wie kann es vor dem Hintergrund eines allgemeinen „Wertewandels“ oder eines grundsätzlichen „Strukturwandels des Ehrenamts“<sup>159</sup> gelingen, die soziale ehrenamtliche Arbeit und die ehrenamtlich Tätigen selbst „gewinnbringend“ in die Abläufe von

---

157 Im Gegensatz zu den meisten Konsumgütern kann die Qualität der sozialen Dienstleistungen nicht vor dem Zeitpunkt bzw. Zeitraum ihrer Erbringung geprüft werden. Erst die Erfahrung bzw. die Inanspruchnahme (evtl. auch die Beobachtung) der Leistungen ermöglicht in diesem Fall eine Beurteilung. Bei dem Vorliegen dieses Vorbehalts ist z.T. von den so genannten „Erfahrungsgütern“ die Rede, denen auch hinsichtlich der Korrekturmöglichkeiten im Nachhinein eine besondere Stellung zukommt: „Negative Konsequenzen unzureichend erbrachter sozialer Dienste können ... später kaum noch oder nur mit einem großen Aufwand rückgängig gemacht werden. Auch ein Wechsel des Anbieters, was für Konsumgütermärkte typisch ist, hilft dann in aller Regel nicht weiter“ (Naegele 2003a, S. 31).

158 Vertrauen wird in den Prozessen im Zusammenhang des Verkaufs und der Erstellung von sozialen Dienstleistungen deshalb wichtig, weil die Informationen über die Leistung und deren Qualität in der Regel in starkem Maße asymmetrisch zwischen den Tauschpartnern verteilt sind. „Dieses Vertrauensverhältnis gilt dann in besonderer Weise, wenn ein fachlich anspruchsvolles/komplexes soziales Problem vorliegt und/oder der Hilfesuchende wegen fehlender Sachkenntnis und/oder wegen eingeschränkter Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit Professionelle als ‚Agenten‘ zur Spezifizierung der erforderlichen Einzelleistungen benötigt. Nicht selten ist dann sogar ein Abhängigkeitsverhältnis gegeben“ (Naegele 2003a, S. 31). Dies bedeutet, dass die Marktentscheidungen von den Nachfragern im Vertrauen auf eine gute Leistung getroffen werden müssen und insofern das Image/das Vertrauenskapital/die Reputation der Anbieter ein besonders wertvolles Kriterium im Entscheidungsprozess darstellt (vgl. u.a. Cremer 2002). In einigen Fällen fallen in diesem Spektrum sogar Angebot und Nachfragedefinition als Leistungen „aus einer Hand“ zusammen – wie beispielsweise im System der niedergelassenen Ärzte, wo evtl. in einer Praxis Diagnose, Behandlungsplan und entsprechende Behandlungsmaßnahmen stattfinden.

159 Zu den Analysen unter diesen Etiketten vgl. u.a. Beher/Liebig/Rauschenbach (2000) oder Klages (1998).

Nonprofit-Organisationen zu integrieren und wie kann dieses Leistungsmerkmal qualitätsfördernd und wahrnehmbar in die Organisationsumwelten transportiert werden?

- Welche Nonprofit-Organisationen bzw. Verbände versuchen – mit welchem Konzept, mit welchen Methoden, mit welchem Erfolg – das Vertrauen in ihre „Produkte“ gezielt durch den Aufbau eines „Markenimages“ zu stärken?<sup>160</sup>

## 7.2 Kleinräumige erweiterte Wirtschafts- und Sozialbilanz

Aufgrund der erheblichen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Bedeutung wird eine regelmäßig erscheinende Bestandsaufnahme – etwa als „Wirtschafts- und Sozialbilanz“ – des Sozialmarktes (besser: der Sozialmärkte) gefordert, die dessen Stellenwert und dessen Entwicklungen dokumentiert. „Es ist notwendig, die volkswirtschaftliche Bedeutung der sozialen Dienste insgesamt genauer zu beschreiben. Bei dieser Aufgabe sollte man sich keineswegs nur auf die wirtschaftliche Perspektive im engeren Sinne beschränken. Der Sozialbereich kann in seiner gesamten Bedeutung nur angemessen erfasst werden, wenn daneben auch die gesellschaftliche und sozialpolitische Bedeutung untersucht wird“ (Puch 2001, S. 104).<sup>161</sup>

Eine „Durchleuchtung“ dieser bislang wenig beachteten gesellschaftlichen Bereiche, die sie als Wirtschaftszweige begreift und entsprechend analysiert, wird eine neuartige Perspektive einnehmen und mit begrifflichen Werkzeugen der Ökonomie arbeiten müssen. Über diesen Weg, in dessen Verlauf beispielsweise auch die Wertschöpfung<sup>162</sup> oder die Arbeitsproduktivität analysiert wird, ist etwa die Stellung des Sozialwesens, des Gesundheitswesens oder der Freien Wohlfahrtspflege im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen oder Märkten zu bestimmen (vgl. u.a. Goll 1991; Otnad/Wahl/Miegel 2000; Puch 2000). Der Wert einer derartigen Wirtschafts- und Sozialbilanz wird dann am größten sein, wenn sie kleinräumige und branchenspezifische Daten zur Verfügung stellen kann, die etwa auf der Ebene eines Bundeslandes (Thüringen) aggregiert werden, die auf diese Weise das Wissen für politische und verbandliche Steuerungsleistungen bereitstellen.

---

160 So vermutet beispielsweise Oppl (2002, S. 16) mit Blick auf die Zukunftschancen sozialwirtschaftlicher Einrichtungen: „In der Sozialwirtschaft wird – wie in andere Branchen auch – nicht Größe entscheidend sein, sondern Marktstärke. Marktstärke wird erreicht durch ein klares unternehmerisches Produktprofil, durch ein attraktives Preis-Leistungs-Verhältnis und durch ein trennscharfes, auch durch eine qualifizierte Unternehmensphilosophie unterlegtes Markenprofil.“

161 In der Nachfolge des groß angelegten Versuchs, die Quantitäten des Dritten Sektors in Deutschland (im Rahmen des Johns-Hopkins-Projekts) zu bestimmen, wird zurzeit der Frage nachgegangen, wie es gelingen kann, die Datengewinnung zum Dritten Sektor – mittels amtlicher Statistik – zu verstetigen. Falls die Ideen in Zukunft umgesetzt werden, würden auf Bundesebene einige zentrale Pfeiler für die hier entwickelte Idee einer Wirtschafts- und Sozialbilanz gegeben sein.

162 Als beispielhaft für die Befolgung einer solchen Perspektive lassen sich etwa Recherchen und Berechnungen anführen, die den volkswirtschaftlichen Nutzen von Kindertageseinrichtungen beziffern. Als ein „auf den Punkt gebrachtes“ Ergebnis einer solchen Rechnung lässt sich festhalten, dass jeder investierte Euro – aus volkswirtschaftlicher Perspektive – in diesem Arbeitsfeld einen Ertrag von 3,80 Euro erzielt (vgl. u.a. Bock-Famulla 2003).

Neben den in unterschiedlichen Statistiken zumeist in Geldbeträgen ausgedrückten Leistungsbilanzen hat eine vollständige Betrachtung auch die ehrenamtlich/freiwillig/bürger-schaftlich erbrachten Leistungen zu berücksichtigen. In den letzten Jahren ist gerade dieses gesellschaftliche Phänomen in verstärktem Maße wahrgenommen worden. Dazu hat insbesondere der so genannte „Freiwilligensurvey“ (vgl. u.a. Rosenblatt 2000) beigetragen, für den aktuell eine Wiederholungsuntersuchung in Planung ist. Die Auswertungsmöglichkeiten dieser Datenbasis – vor allem hinsichtlich regionaler Detailanalysen – sind bislang nicht vollständig ausgeschöpft worden.<sup>163</sup>

Eine solche Wirtschafts- und Sozialbilanz, die Daten der Kreisebene im Verbund und im Vergleich zusammenstellt, könnte durch weitere kleinräumig erhobene sozio-ökonomische Informationen ergänzt werden. Dadurch wird es möglich sein, neben den Leistungen, dem Output der Sozialmärkte auch auf bestimmte – entsprechend aggregierte – Belastungs- und Problemsituationen einzugehen. Diese spiegeln gewissermaßen den gesellschaftlichen Bedarf, der – politisch vermittelt – in die Nachfrageseite auf den Sozialmärkten übersetzt wird und geben im Zeitvergleich – mit bestimmten Einschränkungen – Hinweise zu den Wirkungen der Sozialen Arbeit.<sup>164</sup> Damit würde ein umfassendes Datenfundament zur strategischen Planung der Sozialmärkte zur Verfügung stehen.

Bei der Erstellung einer solchen erweiterten Wirtschafts- und Sozialbilanz sollte letztlich ein breites Spektrum von amtlichen und nicht-amtlichen Datenquellen Berücksichtigung finden, das über die in der Vorstudie behandelten Datenquellen hinausgeht. Da dies ein relativ umfangreiches Unterfangen darstellt, wäre auch ein Vorgehen denkbar, dass – in enger Kooperation mit dem Landesamt für Statistik und unter Berücksichtigung bereits bestehender Datenbanken (etwa der „Regionaldatenbank“ des DJI) – den Aufbau eines facettenreichen Datenfundaments für die Sozialmärkte (Sozialleistungen und Sozialbedarfe) in sukzessiver Weise verfolgt. Auf diese Art könnte mittelfristig ein Gesamtbild für Thüringen entstehen. Als forschungsleitende Fragen sind beispielsweise zu formulieren:

---

163 Als ein positives Beispiel für Detailanalysen auf der Ebene eines Bundeslandes – hier Rheinland-Pfalz – lässt sich beispielsweise Gensicke (2001b) aufführen. Diese Art der Analyse gilt es u.a. auch deshalb zu initiieren, da sich auf der Grundlage des Freiwilligensurveys durchaus deutliche Differenzen zwischen den Bundesländern und zwischen Ost- und Westdeutschland aufzeigen lassen (vgl. Gensicke 2001a). Für Thüringen bestünde in diesem Zusammenhang die Möglichkeit auf „ältere“ Studien zurückzugreifen (vgl. Zander/Notz 1997).

164 Dieser Effekt ist nicht zu unterschätzen – aber auch nicht einfach zu erreichen. Beispielhaft für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe formuliert Rauschenbach (2002, S. 237f.): „Ein in Zukunft erheblich wichtiger werdender Teilbereich der statistischen Beobachtung wird ... die Frage sein, welche Effekte und Wirkungen durch die soziale Infrastruktur für Kinder, Jugendliche und ihre Familien erzielt werden.... Die Frage nach der Wirksamkeit ... fragt also nach dem Outcome, so dass am Ende nicht ‚gut gemeint‘ mit ‚gut gemacht‘ verwechselt wird. Diese Seite der Berichterstattung, das dürfte rasch deutlich werden, ist eine der schwierigsten und anspruchsvollsten Aufgaben.“

- Wie lassen sich die Strukturen und Leistungen sowie die Bedarfssituationen der Sozialmärkte in Thüringen auf Kreisebene erfassen und darstellen?
- Wie lassen sich auf diesem Datenfundament Aussagen zur sozialwirtschaftlichen Wertschöpfung – auch unter Berücksichtigung des ehrenamtlichen/freiwilligen Engagements<sup>165</sup> – und/oder zur Arbeitsproduktivität sowie zur den komplexen Kosten-Nutzen-Relationen gewinnen?
- Wie ist eine verstetigte und umfassende Berichterstattung zu den Strukturen, den wirtschaftlichen und sozialen Leistungen sowie den aktuellen und zukünftigen Bedarfslagen zu gewährleisten?

### 7.3 Bilanz der Finanzierungs-Alternativen jenseits der öffentlichen Haushalte

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass der Dritte Sektor in Deutschland – und damit auch dessen Beschäftigungssituation – in besonderem Maße von Geldern aus öffentlichen und quasi-öffentlichen Haushalten abhängig ist. Aus dieser Tatsache wird in der Fachliteratur bereits seit mehreren Jahren vor dem Hintergrund, dass die öffentlichen Haushalte zum Sparen „verurteilt“ sind, der Schluss gezogen, dass die Nonprofit-Organisationen zur eigenen Existenzsicherung und zur Aufrechterhaltung ihrer Leistungspalette und -dimensionen aufgefordert sind, sich jenseits der öffentlichen Finanzierung monetäre Ressourcen zu erschließen.<sup>166</sup> Mittlerweile haben einerseits die Ausbildungs- und Qualifizierungssysteme für das Sozial- und Gesundheitswesen auf diese Forderung reagiert und versuchen, das grundlegende Know-how in Finanzierungsfragen – etwa unter den Überschriften „Sozialmanagement“ oder „Fundraising“ – zu vermitteln. Andererseits hat dieses Wissen mittlerweile seinen Einsatz in den Einrichtungen/Verbänden des Dritten Sektors gefun-

---

165 Hierbei ist zu beachten, dass die Übertragung von wirtschaftswissenschaftlichen Verfahren der Quantifizierung der Wertschöpfung bzw. der Wohlfahrtsökonomie nicht ohne Probleme auf den Bereich der Sozialen Arbeit erfolgen kann. Vgl. dazu beispielsweise die Diskussionen und Erläuterungen in Trube (1998) oder Wilkens (2002), die einerseits mit sozio-ökonomischen Analysen den geldwerten Nutzen von Gemeinwesenarbeit und andererseits Kosten und Nutzen der indirekten öffentlichen Selbsthilfeförderung am Beispiel der Stadt Göttingen zu bestimmen versuchen.

166 Neben der Diskussion um die Umstellung von der „Objekt- zur Subjektförderung“ im Bereich der Investitionen (vgl. u.a. Brünner 2003) ist in diesem Zusammenhang ebenfalls zu beachten, dass die Optionen der alternativ bzw. in Eigenregie zu finanzierenden Investitionsbedarfe immer interessanter werden. „Zum Beispiel wird von Experten der ‚aufgelaufene Investitionsstau‘ in Deutschlands Krankenhäusern, der durch Hin-und-Her-Schiebung der Zuständigkeit der Rationalisierungsinvestitionen von Ländern und Krankenkassen entstanden ist, auf 5 Mrd. Euro geschätzt. Für den Altenpflegebereich wird z.B. bis zum Jahr 2010 neben der öffentlichen Förderung ein Kapitalbedarf von ca. 3,9 Mrd. Euro geschätzt, für den Bereich von Behindertenwerkstätten und Wohnheimen von ca. 3 Mrd. Euro“ (Loges 2003, S. 55). Vor diesem Hintergrund einer verstärkten Notwendigkeit einer Kreditfinanzierung werden die voraussichtlich ab 2006 für den gesamten europäischen Raum geltenden neuen Baseler Eigenkapitalrichtlinien (unter der Überschrift „Basel II“ oder „Neuer Baseler Akkord“) für die Einrichtungen/Organisationen des Dritten Sektors wichtig werden.

den, wo es allerdings eher unter dem Gesichtspunkt eines Wettbewerbsvorteils im Gehäuse von Einzeleinrichtungen verschlossen bleibt.<sup>167</sup>

Mit der diagnostizierten starken Orientierung an staatlichen bzw. quasi-staatlichen Ressourcen war in der Vergangenheit der Umstand gekoppelt, dass sich die großen Verbände/Einrichtungen des Dritten Sektors den staatlichen/kommunalen/kameralistischen Ansprüchen und Anforderungen zu „unterwerfen“ bzw. anzupassen hatten. Diese für einen kontinuierlichen Ressourcenzufluss und für die Expansion des Dritten Sektors notwendigen Anpassungsprozesse sorgten dafür, dass vielfältige Strukturbedingungen der Nonprofit-Organisationen bzw. Verbände (z.B. auch die verbandliche Aufbauorganisation, die BAT-Orientierung der Arbeitsrechtssysteme oder die internen Kontrollmechanismen) sich dem staatlichen Sektor bzw. der staatlichen/verwaltungsimmanenten Logik angenähert haben.

Werden diese beiden Analysen für den Dritten Sektor (Notwendigkeiten der Finanzierungsalternativen und der Anpassung) im Zusammenhang gesehen, dann wird deutlich, dass die geschilderten Veränderungen zum Thema Finanzierung nicht nur eine Neugestaltung der Einnahmenseite (Stichworte: Fundraising, Sponsoring, Spendenakquisition, Sozialmarketing, Erschließung von Geschäftsfeldern für SelbstzahlerInnen, Beschaffung von Investitionsmitteln in Selbstregie etc.) mit sich bringt, sondern auch den Einzug neuartiger Anpassungsnotwendigkeiten und Logiken nach sich zieht. Sowohl zu dem Umfang als auch zu den organisatorischen Effekten dieser Neuausrichtung mit Blick auf die Finanzierungsbestandteile ist kaum etwas bekannt, obwohl dieses Wissen für die Nonprofit-Organisationen von großem Wert wäre.<sup>168</sup> Es gilt hinsichtlich der Finanzierungsalternativen jenseits der öffentlichen Haushalte eine (Zwischen-)Bilanz zu ziehen und die Möglichkeiten sowie die Hemmnisse, die entsprechenden Chancen sowie Risiken zu identifizieren. Diese Informationen wären insbesondere für die Umsetzung von innovativen sozialwirtschaftlichen Projekten von Wichtigkeit. Entsprechend ließen sich in diesem Kontext beispielsweise die folgenden Forschungsfragen formulieren:

---

167 Vgl. dazu beispielsweise die ersten Ergebnisse einer Caritas-Umfrage zu den „Fundraising-Gewohnheiten“ von Diözesan-, Fach- und Ortsverbänden (vgl. Urselmann 2003).

168 In diesem Zusammenhang ist auch die Frage zu stellen, welche Effekte – etwa mit Blick auf die formelle Gemeinnützigkeit und die unterstellte Gemeinwohlorientierung oder die sozialanwaltschaftliche Funktion – mit einer Neuausrichtung der „Kundenstruktur“ verbunden sein werden. Es wird vermutet, dass diese Neuausrichtung in Zukunft zu bewerkstelligen sein wird. „Denn ein wesentlicher Teil der zu erwartenden Nachfrage dürfte künftig nicht von den unteren Einkommensgruppen an den Dritten Sektor heran getragen werden, sondern von den mittleren und oberen Schichten der Bevölkerung. Ausgerichtet auf diese politisch und wirtschaftlich strategisch bedeutsame Klientel werden sich neue Märkte etablieren und ausbreiten, d.h. für Kundengruppen, die nicht unbedingt auf sozialkaritative Angebote angewiesen sind und über den Markt soziale Dienste ‚einkaufen‘ können – von Altersheimen über Jugendfreizeiten bis zu Kindergärten, Reha-Kliniken oder Tagesheimen“ (Anheier 2001, S. 65).

- Welche Modelle der Umsteuerung bzw. der Neugewinnung hinsichtlich der Finanzierungsquellen haben sich in der Praxis in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern bzw. für verschiedene Organisationstypen kurzfristig und nachhaltig bewährt?
- Welche Vorleistungen der Organisationen bzw. des Personals sind für welche Maßnahmen der Umsteuerung bzw. der Neugewinnung notwendig bzw. angebracht?
- Welche rechtlichen, strukturellen, steuerlichen oder organisationskulturellen Begleiterscheinungen sind bei den unterschiedlichen Modellen einer Neuausrichtung der Finanzierungsstruktur zu beobachten bzw. zu erwarten?
- Von welchen Einflussfaktoren ist das Funktionieren dieser Finanzierungswege abhängig und wie werden sich diese Faktoren in Zukunft entwickeln?
- Welche einrichtungs- bzw. verbandsübergreifenden Strukturen und Programme sind geeignet, diesen Prozess der Gewinnung neuer Finanzierungsquellen unterstützend zu flankieren – im Sinne einer Stabilisierung von neuen Kommunikationsstrukturen (z.B. in Richtung Industrie oder Hochschulen), eines Risikoausgleichs, eines übergreifenden verstetigten Informationssystems oder eines Qualifizierungsangebots?
- Welche Perspektiven eröffnen sich durch die Möglichkeit, in neuen Formen einer Mischfinanzierung auch einzelne Dienste und Produkte des Dritten Sektors auf einem privaten Kundenmarkt zu platzieren (z.B. haushaltsbezogene Dienstleistungen)?

#### **7.4 Möglichkeiten und Modelle der einrichtungsübergreifenden und bedarfsorientierten Personalentwicklung und -qualifizierung im Dritten Sektor**

Die Daten zu den Entwicklungsdynamiken des Dritten Sektors deuten darauf hin, dass die verschiedenen Subsysteme/Bereiche/Arbeitsfelder unterschiedliche Trends hinsichtlich der Beschäftigung aufweisen. Die je spezifischen rechtlichen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen haben in der Vergangenheit für unterschiedliche Entwicklungen gesorgt und werden in der Zukunft ebenso differente Dynamiken hervorbringen. Insofern erscheint auch in dieser Hinsicht die Rede vom Dritten Sektor eher als begriffliche Klammer, in der sich nicht nur ein breites Spektrum von heterogenen Organisationen in unterschiedlichen Umwelten und Regionen sammelt, sondern mit der auch ganz verschiedene Entwicklungsverläufe verbunden sind. Es ist – auch für den Dritten Sektor – von einer Gleichzeitigkeit unterschiedlicher, z.T. widersprüchlicher Entwicklungsverläufe auszugehen. Dieser allgemein formulierte und bekannte Befund zur Beschäftigung im Dritten Sektor ist allerdings nicht nur aus analytischer Perspektive beachtenswert, sondern wird auch für die Organisationen des Dritten Sektors – insbesondere für die Managementebenen – von Interesse.

Die sich heterogen entwickelnden Subsysteme/Bereiche/Arbeitsfelder des Dritten Sektors haben bereits heute eine Situation hervorgebracht, die durch ein Arbeitskräfteüberangebot

auf der einen Seite und einen Arbeitskräftemangel auf der anderen Seite gekennzeichnet werden kann. Es sind also Konzepte, Strategien und Methoden einer langfristigen und ausgleichenden (Personal-)Planung gefragt. Neben der Ebene der Einzeleinrichtung ist in diesem Zusammenhang vor allem diejenige organisatorische Ebene angesprochen, die Funktionen oberhalb der Einzeleinrichtungen erfüllt und gewissermaßen jenseits der konkreten betriebswirtschaftlichen Handlungserfordernissen tätig werden kann bzw. soll. Die für eine bedarfsorientierte und arbeitsfeldübergreifende Personalbereitstellung notwendigen Konzepte und Maßnahmen können dabei nur auf der Wissensbasis der aktuellen Bedarfs- und Angebotssituationen der verschiedenen Arbeitsfelder, Berufsgruppen<sup>169</sup>, Qualifikationsstufen und Regionen entstehen. Darüber hinaus ist einerseits die eher abstrakte Kenntnis der Einflussfaktoren für die (Beschäftigungs-)Entwicklung der Arbeitsfelder und andererseits eine fundierte quantitative Einschätzung zu diesen Faktoren notwendig.<sup>170</sup>

Neben der Frage nach der empirischen Fundierung der einrichtungsübergreifenden und bedarfsorientierten Personalentwicklung sind in diesem Kontext vor allem auch Fragen zu berücksichtigen, die eher mit der konkreten Umsetzung eines solchen Vorhabens in Verbindung stehen. Diese lauten u.a.:

- Mit welchen Maßnahmen lässt sich die Nachfragesituation auf der Seite der einschlägig fachlich qualifizierten ArbeitnehmerInnen relativ kurzfristig steuern?<sup>171</sup>

---

169 Dieses notwendige Wissen zu den Personen verschiedener Berufsgruppen schließt insbesondere die Frage nach dem Alter der Beschäftigten ein. Aufgrund dieses Wissens lässt sich nämlich der zu erwartende „Altersausschied“ in der Zukunft bestimmen. Auf dieser Grundlage ist – beispielsweise – in Verbindung mit den Beschäftigungserwartungen der Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens hinsichtlich der „sozialpflegerischen Berufe“ (u.a. Jugend- und AltenpflegerInnen, SozialarbeiterInnen, ErzieherInnen) für Thüringen (in 2001) errechnet worden, dass bis zum Jahr 2006 ein Arbeitskräftebedarf von knapp 5.000 Personen bestehen wird (vgl. Söstra 2002, S. 54f.). Für eine verbandsinterne Personalentwicklungsplanung sind diese von Berufsgruppen ausgehenden Aussagen allerdings weiter zu differenzieren und vor allem mit den entsprechenden Arbeitsfeldern in Verbindung zu bringen.

170 Hierbei sind insbesondere die Folgen der demographischen Entwicklung in mehrfacher Weise zu beachten. Allgemein formuliert: Sinkende Geburtenzahlen bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung werden das Bevölkerungsvolumen insgesamt abnehmen und das Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung steigen lassen. Diese Entwicklungen wurden bislang vornehmlich mit Blick auf die Auswirkungen auf die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und die Umschichtungen im Spektrum der gesellschaftlichen Bedarfe diskutiert. Die demographische Entwicklung wird allerdings auch den Arbeitsmarkt und die Arbeitspraxis tiefgreifend und nachhaltig verändern. Mit dem Steigen des Durchschnittsalters der beruflich Beschäftigten und dem gleichzeitig geringen Nachwachsen jüngerer Arbeitskräfte auch in den Arbeitsfeldern des Dritten Sektors müssen Antworten auf neu zu stellende Fragen gefunden werden. Diese berühren beispielsweise die Lern- und Innovationsfähigkeit von Organisationen, – in bestimmten Arbeitsfeldern – die durch das Lebensalter gegebene „natürliche“ Nähe zu den LeistungsempfängerInnen, die Kontinuität der Betreuungsmilieus und – nicht zuletzt – im Kontext von am BAT orientierten Arbeitsverträgen und Vergütungssystemen die Personalkosten.

171 Hinsichtlich der Berufsentscheidung bzw. der Aufnahme eines bestimmten Arbeitsplatzes ist vor allem die Attraktivität der Arbeitsplätze in dem entsprechenden Arbeitsfeld entscheidend, die als Ausdruck mehrerer Faktoren angesehen werden kann. Dabei können neben dem sozialen Prestige des Arbeitsfeldes bzw. der dazugehörigen Berufe vor allem das zu erwartende Entlohnungsgefüge, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und die besonderen Arbeitsbedingungen (u.a. zeitliche, psychische und körperliche Beanspruchungen) als prägende Faktoren betrachtet werden.

- Wie und mit welchen Partnern lassen sich einrichtungsübergreifende Konzepte der Umschulung bzw. Fort- oder Weiterbildung entwickeln, umsetzen und vermarkten?
- Welche Rolle können in diesem Kontext einrichtungsübergreifende Zusammenschlüsse, Verbände, Qualifizierungsträger oder Fachverbände einnehmen?
- Durch welche Strategien der Konversion/Substitution zwischen unterschiedlichen Personal-, Status- und Berufsgruppen bzw. der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen lassen sich kurzfristige Bedarfslagen erfolgreich befriedigen? Welche Modelle haben sich in dieser Hinsicht bewährt?
- Welche Rolle können in diesem Kontext die ehrenamtlich/freiwillig Engagierten einnehmen und wie lassen sich die Engagierten auf diese Rollenübernahme vorbereiten?
- Wie lassen sich die Ressourcen, die statistischen Informationen und das „Praxiswissen“ der Einzeleinrichtungen für einrichtungsübergreifende Planungen verfügbar und nutzbar machen?

## 7.5 Konversionsoptionen der Nonprofit-Organisationen für spezifische Personalgruppen

Mit Blick auf die Zusammensetzung des Spektrums der entlohnten oder honorierten MitarbeiterInnen des Dritten Sektors wird deutlich, dass von einem großen Personalsegment auszugehen ist, dessen Quantität in direkter Weise von z.T. kurzfristig getroffenen organisationsexternen Entscheidungen inner- und außerhalb des Dritten Sektors abhängig ist. Diese faktische Abhängigkeit erschwert die Personalpolitik und die Leistungserbringung der Nonprofit-Organisationen in besonderer Weise und wirkt sich unmittelbar auf die Beschäftigungssituation des Dritten Sektors aus. In den letzten Jahren sind in diesem Zusammenhang insbesondere zwei Personal- bzw. Statusgruppen ins Zentrum der Diskussion gerückt worden, die von Spar- bzw. Umsteuerungsbeschlüssen der „öffentlichen Hand“ betroffen waren bzw. sind: einerseits die TeilnehmerInnen von Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen, andererseits die Zivildienstleistenden (vgl. Kap. 5.5).

Das Wachstum der Beschäftigten im ostdeutschen Dritten Sektor bzw. in der ostdeutschen Sozialwirtschaft zum Ende der 1990er-Jahre ist im Zusammenhang der öffentlich finanzierten arbeitsmarktpolitischen Programme zu sehen. Dies betrifft insbesondere die Arbeitsbeschaffungs- und die Struktur Anpassungsmaßnahmen (ABM und SAM), von denen im Durchschnitt im Jahr 1999 fast 350.000 in Ostdeutschland stattgefunden haben und von denen die deutliche Mehrheit dem Bereich der frei-gemeinnützigen Organisationen zuzurechnen ist. In diesem arbeitsmarktpolitischen Segment ist etwa ab dem Jahr 2000 ein kontinuierlicher und deutlicher Abbauprozess zu beobachten.<sup>172</sup> Im April des Jahres 2003

---

172 „Die Hauptargumente der Kritik [mit Blick auf die ABM; d.V.] beruhen auf den im Verhältnis zum Aufwand zu geringen Vermittlungsquoten. Unberücksichtigt blieben dabei die, im Vergleich zu Teilnehmern

ist für beide Programme insgesamt von einem Bestand von ca. 102.000 Maßnahmen auszugehen.<sup>173</sup>

Eine wesentliche Zäsur des Zivildienstsystems erfolgte im Herbst des Jahres 1999, in dem als Folge der Haushaltsdebatte erstmals eine reduzierte Obergrenze der Gesamtausgaben festgelegt, die Zahl der Zivildienstleistenden (ZDL) begrenzt und die Einberufungskontingente für die (Selbst-)Verwaltungsstellen der Verbände und der Zivildienstgruppen limitiert wurden (vgl. Beher/Liebig/Rauschenbach 2003). Nach dieser erstmaligen Festlegung einer Obergrenze an Zivildienstleistenden und im Zusammenhang mit erfolgten bzw. angekündigten Dienstzeitverkürzungen und Erhöhungen der Kostenbeteiligung stellt sich auf der Ebene der Einsatzstellen in vermehrtem Maße die Frage nach der Rentabilität des ZDL-Einsatzes und entsprechend nach personellen Alternativen.<sup>174</sup>

Da diese hier betrachteten Personal- bzw. Statusgruppen bislang einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zur Leistungserstellung der Nonprofit-Organisationen erbracht haben<sup>175</sup>, stellt sich auf der Grundlage der skizzierten Entwicklungen die Frage nach einer tragfähigen und finanzierbaren personellen Alternative – im Spektrum, das sich von den tariflich entgohlenen Vollzeit-Arbeitskräften auf der einen Seite und den unentgeltlich tätigen Ehrenamtlichen auf der anderen Seite erstreckt. Da diese drei Gruppen (MitarbeiterInnen in ABM oder SAM und ZDL) sich hinsichtlich mehrerer Merkmale unterscheiden, wird diese Frage für die Gruppen jeweils einzeln zu beantworten sein. Dabei ist bei diesen Konversions- bzw. Substitutionsplanungen auch zu beachten, inwiefern es den Einrichtungen/ Verbänden mit den Alternativen gelingen kann, das – einleitend skizzierte – relativ hohe Maß an Fremdbestimmung zu vermeiden. Die Fragen in diesem Zusammenhang lauten:

- Welche Tätigkeiten bzw. Aufgaben erfüllen die MitarbeiterInnen dieser Gruppen?
- Durch welche anderen Personalgruppen mit welchem Qualifikationsniveau lassen sich diese Tätigkeiten bzw. Aufgaben am besten erledigen bzw. erfüllen?
- Welche personalpolitischen, finanziellen und organisatorischen Konsequenzen ergeben sich kurz- und langfristig aus den Konversions- bzw. Substitutionsstrategien?

---

von Bildungsmaßnahmen, häufig größeren Vermittlungshemmnisse der Maßnahmenteilnehmer“ (Harrant 2002, S. 32).

173 Für Thüringen stellt sich diese Entwicklung folgendermaßen dar: Waren es im Jahresdurchschnitt 1999 für beide Programme insgesamt 70.119 Maßnahmen, so wurden im April des laufenden Jahres 2003 noch 15.923 Maßnahmen ausgewiesen.

174 Zum Stichtag 15.12.1999 wurden vom Bundesamt für den Zivildienst für das Bundesland Thüringen 4.435 belegte Zivildienstplätze angegeben. Im Februar 2003 belief sich diese Zahl auf 3.810. Etwa 60% der ZDL leisten ihren Dienst im Bereich der sozialen bzw. sozialpflegerischen Hilfsdienste ab.

175 So kommt beispielsweise nach den Angaben der Pflegestatistik (zum Stichtag 31.12.1999) im Bereich der ambulanten Pflegedienste den Zivildienstleistenden ein Anteil von 4% an allen MitarbeiterInnen zu. Da in diesem Bereich allerdings 63,7% des Personals entweder als Teilzeitbeschäftigte arbeiten oder einer Nebentätigkeit nachgehen, ist der Anteil der Zivildienstleistenden am Arbeitsvolumen wesentlich höher (vgl. Kap. 5.2).

- Wie und von wem lassen sich zukünftig „schnell wirksam werdende“ Qualifizierungsprogramme zur Unterstützung der Umsteuerungen konzipieren, durchführen und finanzieren?
- Welche Modelle der Konversion bzw. Substitution bezüglich der drei MitarbeiterInnengruppen haben sich bewährt und könnten als Beispiele für andere Einrichtungen/Dienste und andere Arbeitsfelder dienen?

## 7.6 Vom Verein zur GmbH – (Beschäftigungs-)Effekte beim Wechsel der Unternehmensform

Die Tatsache, dass das für die Vergangenheit nachgewiesene Beschäftigungswachstum des Dritten Sektors in den letzten Jahren nicht mehr zu beobachten und in dieser Hinsicht eher von einer Stagnation auszugehen ist, wird vielfach einerseits mit den ungünstigen, hemmenden Umgebungsbedingungen und andererseits mit der nicht mehr zeitgemäßen Aufbauorganisation der Verbände bzw. Vereine in Verbindung gebracht, wobei diese externen und internen Faktoren als in Wechselbeziehung zueinander stehend interpretiert werden müssen.

Hinsichtlich der externen Faktoren sind es – beispielsweise – für Bauer vor allem die bestehenden ökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen, die sich als Entwicklungsbarrieren und Hindernisse bei der Schaffung von Erwerbsarbeitsplätzen erweisen. „Zahlreiche Beispiele für die hemmenden Rahmenbedingungen und bürokratischen Zwänge finden sich im Zuwendungsrecht und bei der Praxis der Vergabe öffentlicher Mittel, im Gemeinnützigkeits- und Stiftungsrecht, im Genossenschafts- und Arbeitsförderungsrecht, und nicht zuletzt auch in der anachronistischen Handwerksordnung des Gewerberechts“ (Bauer 2000, S. 14). Zur Beschreibung der internen Barrieren und Hemmnisse wird insbesondere auf die besondere vereinsrechtliche Verfassung der meisten Nonprofit-Organisationen verwiesen.

Die Wahl der Unternehmensform „gemeinnütziger Verein“ bedeutet, dass Organisationsmerkmale realisiert werden, die den Spielraum für interne Lösungen hinsichtlich Partizipation, Steuerung, Finanzierung oder Machtkonzentration einschränken.<sup>176</sup> Vor dem Hintergrund der sich deutlich gewandelten konjunkturellen und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen des Dritten Sektors und vor allem mit Blick auf die beschäftigungswirksamen Optionen der Nonprofit-Organisationen werden diese besonderen Strukturbedingungen kritisiert (vgl. ebenso Johnsen 1997). In zusammenfassender und vereinfachender Weise lässt sich wiederum Bauer (2000, S. 13) anführen – er formuliert zu den Vereinen: „Ihre Grün-

---

176 Dies ist auch ein zentraler Ansatzpunkt für die an strukturellen Fragen ansetzende Kritik unter der Formel des „funktionalen Dilettantismus“ an den größten Organisationen des Nonprofit-Sektors – den Wohlfahrtsverbänden (vgl. Seibel 1994).

dung ist umständlich, ihre Strukturen sind schwerfällig, ihre Entscheidungswege langwierig. Ihre ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder sind oft mental abgeneigt und überfordert, die notwendigen Voraussetzungen für die Einrichtung von neuen Erwerbsarbeitsplätzen zu schaffen“.<sup>177</sup>

Diese Kritikpunkte aufnehmend wird den größten Akteuren des Dritten Sektors – den Wohlfahrtsverbänden – häufig angeraten, ihre interne Aufbauorganisation zu modernisieren und in neuer Weise zu gestalten. So schlägt beispielsweise eine Studie des Instituts für Wirtschaft und Gesellschaft (IWG) der Gesamtheit der Wohlfahrtsverbände u.a. vor, in Zukunft einer „Wettbewerbsstrategie“ zu folgen und eine Scheidung zwischen den marktfähigen und den nicht-marktfähigen Aktivitäten zu vollziehen (vgl. Ottnad/Wahl/Miegel 2000). Ausformuliert am Beispiel der Caritas kommt Anheier (2000, S. 12ff.) zu einer ähnlich gelagerten Empfehlung: Seiner Meinung nach wird es in Zukunft kaum möglich sein, die großen Verbände als solche in dem aktuellen rechtlichen und organisatorischen Rahmen zu erhalten. Für ihn steht fest, dass diejenigen Teile, die in hoch regulierten Märkten und hochtechnischen Bereichen arbeiten, als Einrichtungen mit Erwerbscharakter betrieben und aus der Gemeinnützigkeit entlassen werden können. Nikles erkennt vier Idealtypen caritativer bzw. wohlfahrtsverbandlicher Arbeit, die sich in je eigenen Bedingungskontexten entwickeln und spezifischen Tendenzen unterliegen. In Anlehnung an seine Typologie sind zu unterscheiden (vgl. Nikles 2000, S. 17f.):

1. Den Basis-Verband, der zu einem überwiegenden Teil vom freiwillig-ehrenamtlichen Engagement im lebensweltlichen Kontext der BürgerInnen lebt.
2. Die wohlfahrtsverbandlichen Dienste, die beratende und unterstützende Leistungen anbieten und als Ausdruck einer bestimmten wertorientierten, sozialpolitischen Haltung verstanden werden können.
3. Die Sozialunternehmen am Markt, die in einem harten Wettbewerb um „Kunden“ stehen und mit einer eigenständigen unternehmerischen Logik ausgestattet sind.
4. Das Internationale Hilfswerk, das vor allem in einem Wettbewerb um Spenden und um die angemessene Hilfeform im Ausland steht.

Wie auch immer die Vorschläge zur zukünftigen Struktur der Wohlfahrtsverbände im Detail aussehen, sie laufen alle darauf hinaus, dass für einen Großteil der wohlfahrtsverbandlichen Einrichtungen – nämlich die, die marktfähige Leistungen anbieten und sich als Sozialunternehmen im Wettbewerb befinden – zu einem zukünftigen Wandel der „Unternehmensform“ geraten wird. Die Organisationsform einer GmbH scheint für bestimmte

---

177 Neben der Schwerfälligkeit der Strukturen und Entscheidungswege werden weitere Kritikpunkte an dem – typischen – Verein mit ehrenamtlichem Vorstand genannt: Kritisiert wird beispielsweise die mangelnde Führungsqualität und wirtschaftliche Kompetenz des Vorstands, das Auseinanderfallen von Haftung und praktischer Verantwortung oder auch die Verdrängung der ideellen Tätigkeit durch ein Wachstum der „wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe“ (vgl. u.a. Koch/Holt v. 2002, S. 317f.).

Segmente wohlfahrtsverbandlicher Tätigkeit und unter bestimmten Umständen angemessener und passender zu sein als die des Vereins. In der praktischen Umsetzung dieser eher allgemeinen Feststellung bieten sich allerdings eine Menge von „Zwischenformen“, Ausprägungen und Einbindungsoptionen in größere Organisationszusammenhänge an, mit denen jeweils spezifische Vor- und Nachteile verbunden sind (vgl. u.a. Koch/Holt v. 2002).<sup>178</sup> Ein Wechsel der Organisationsform hat nicht nur Auswirkungen auf die Haftungssituation, die Geschäftsführung oder die interne Kompetenzverteilung, sondern zu- meist auch auf die Beschäftigten bzw. auf deren Arbeitsverhältnisse. Über diese Wirkungen ist allerdings bislang auf der Ebene oberhalb der Einzeleinrichtung wenig bekannt. In diesem Kontext stellen sich beispielsweise die folgenden Fragen:

- Welche Typen der Einbindung von GmbHs in übergreifende vereinsrechtliche bzw. verbandliche Strukturen sind für welche Leistungsbereiche bzw. Märkte sinnvoll?
- Welche Erfahrungen liegen zu den quantitativen und qualitativen Folgen eines Wechsels der Unternehmensform hinsichtlich der Beschäftigung vor?
- Kann der Wechsel der Organisationsform dazu beitragen, die Anzahl der entlohnten Beschäftigten zu erhöhen bzw. das Unternehmensrisiko durch Arbeitsverträge zu vermindern?
- Welche langfristigen Wirkungen sind durch die veränderten verbandlichen Erscheinungsstrukturen und Arbeitsweisen bezüglich des öffentlichen Images und der „corporate identity“ zu erwarten?

## 7.7 Beschäftigungswirksame Chancen einer „Flexibilisierung“ der Beschäftigungsverhältnisse

Eine international vergleichende und langfristige Analyse der nationalen Arbeitsmärkte verdeutlicht, „dass diejenigen Länder, die am wenigsten die Beschäftigung flexibilisiert haben, das geringste Beschäftigungswachstum oder sogar einen Beschäftigungsrückgang aufweisen: Deutschland, Frankreich und Schweden sind dafür die prägnantesten Beispiele. Dagegen haben Länder mit mehr Flexibilisierung der Beschäftigung ein deutliches Beschäftigungswachstum erzielt“ (Münch 2001, S. 57). Diese Strategien der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse (und der Arbeitszeiten) zur Dynamisierung von Arbeitsmärkten haben eine Verbreiterung der Zone der prekären Beschäftigung und ein Abschied von dem Modell des „Normalarbeitsverhältnisses“<sup>179</sup> zur Folge. Der Zeitreihenvergleich der nationalen Arbeitsmärkte und eine Orientierung an dem Ziel der Beschäftigungssicherung bzw. -schaffung scheint diese quantitative und qualitative Verbreiterung der Zone notwendig zu machen. „Zwischen das Normalarbeitsverhältnis und die Erwerbslosigkeit

---

178 So ist etwa zu klären, ob die Struktur eines Vereins mit hauptamtlichem Vorstand und/oder Aufsichtsrat, eines Vereins mit Tochter-GmbH, eine gemeinnützige oder eine nicht-gemeinnützige GmbH gewählt werden soll.

179 Zur Definition dieses Begriffes vgl. die Ausführungen in Kap. 4.1.2.

wird sich eine immer breitere, normal werdende Zone der Teilzeitarbeit, der zeitlich befristeten Projektarbeit, der kurzfristigen und/oder geringfügigen Beschäftigung, der Scheinselbständigkeit und der sich entwickelnden Selbständigkeit schieben, die sich gegen starre Regulierung sperrt.<sup>180</sup> Sie bedarf einer flexiblen sozialen Absicherung, die sich auch schnell an den Wechsel zwischen voller, halber, geringfügiger und fehlender Beschäftigung anpasst" (Münch 2001, S. 69).

Im Zusammenhang der Beschreibung der besonderen Beschäftigungssituation des Dritten Sektors deutet diese allgemeine Analyse darauf hin, dass dem Dritten Sektor mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse eine „Vorreiterfunktion“ zuerkannt werden muss.<sup>181</sup> Zusammenfassend lässt sich für Beschäftigungssituation in diesem Sektor feststellen, dass sich dort – im Vergleich zur Gesamtwirtschaft und stark variierend je nach Arbeitsfeld – ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitarbeit und „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen (wie z.B. Honorartätigkeit, geringfügige und kurzzeitige Beschäftigung) findet. Damit erweitert sich das ohnehin im Vergleich breite Spektrum der Anstellungs- und Statusverhältnisse weiter (vgl. Strünc 2003). Die Entwicklungstrends im Dritten Sektor lassen erkennen, dass mit einem Abbau von sozial gesicherter Vollzeitbeschäftigung eine Zunahme flexibilisierter Arbeitsverhältnisse einher geht und somit das normative Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses erodiert (vgl. Rückert-John 2000, S. 17).

Diese Entwicklung im Dritten Sektor kann in einigen Arbeitsfeldern als direkte Reaktion auf die sich verändernden finanziellen Rahmenbedingungen bzw. „Marktbedingungen“ und auf neue rechtliche Grundlagen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik interpretiert werden.<sup>182</sup> Andererseits steht das breite Spektrum der Arbeits- und Statusverhältnisse des Dritten Sektors auch für eine besondere Flexibilität und für spezifische Antwortmöglichkeiten der Or-

---

180 Eine detaillierte Auseinandersetzung mit diesen Beschäftigungsformen bringt hinsichtlich ihrer Differenzen zum sogenannten Normalarbeitsverhältnis einige Unterschiede zu Tage, die sich insbesondere bei den Kriterien „Kündigungsschutz“, „Sozialversicherungspflicht“ oder der „Identität von Arbeitgeber und Direktionsrecht“ zeigen (vgl. Knuth u.a. 2002, S. 316f.). Insofern sind in dieser Zone der prekären Beschäftigung – aus der Perspektive der Arbeitnehmer – unterschiedliche Grade des Risikos und – aus Arbeitgeberperspektive – unterschiedliche Stufen der Flexibilisierung zu differenzieren, die mit den spezifischen Beschäftigungsformen im Bereich jenseits des Normalarbeitsverhältnisses verbunden sind.

181 So zeigt sich beispielsweise nach der Kinder- und Jugendhilfestatistik im Feld der Kinder- und Jugendarbeit für Ostdeutschland (ohne Westberlin) ein erstaunlicher Befund: In den Bereichen der „freizeitbezogenen, offenen Jugendarbeit“, des „Spielplatzwesens“, der „mobilen Jugendarbeit“ sowie der „kulturellen Jugend(bildungs)arbeit“ lag der Anteil der befristet Beschäftigten an allen beruflich Tätigen im engeren Sinne – also ohne ZDL, FSJ-Kräften und PraktikantInnen – bereits 1998 bei über 50% (vgl. Bissinger u.a. 2002, S. 57f.; Kap. 5.1).

182 Zur Übersicht über die neuen Gesetze in der Nachfolge der so genannten „Hartz-Kommission“ und deren zu erwartenden Auswirkungen vgl. u.a. Bauer (2003), Beyer (2003) und Trube/Wohlfahrt (2003). Inwieweit diese veränderten bzw. rechtlich neu kreierten Beschäftigungsoptionen die Personalstruktur des Dritten Sektors bzw. bestimmter Arbeitsfeldern nachhaltig – und mit welchen Folgen – modifizieren werden, sollte beobachtet werden. Nach Zeitungsmeldungen scheint die Reform der so genannten „Mini-Jobs“ quantitativ beachtliche Effekte nach sich zu ziehen, während sich die Erwartungen an die „Personal-Service-Agenturen (PSA)“ in ihrer Anfangszeit scheinbar nicht erfüllt haben.

ganisationen. In diesem Sinne kann mit einer relativ starken Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse auch die Option verbunden werden, sich an bestimmte gesellschaftliche Bedürfnisse anpassen zu können. Die Organisationen des Dritten Sektors werden – auch bzw. gerade aufgrund der Flexibilisierung der Arbeits- und Statusverhältnisse – in die Lage versetzt, einerseits auf neuartige Bedarfslagen schnell und mit kalkulierbarem unternehmerischen Risiko zu reagieren und andererseits auf Bedürfnisse einzugehen, deren organisatorische Erfüllung die Erzielung von Gewinnen ausschließt. Insofern kann der Frage nachgegangen werden, welche beschäftigungspolitischen Chancen mit der (zunehmenden) Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse verbunden sind. Es ergeben sich beispielsweise die folgenden Fragen:

- Welche „prekären“ Beschäftigungsformen (Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit, [Schein]Selbständigkeit) und/oder flexiblen Arbeitszeitmodelle sind in welchen Arbeitsfeldern des Dritten Sektors mit welcher Quantität vorzufinden?
- Welche Nachfrage auf der Arbeitnehmerseite besteht hinsichtlich der unterschiedlichen flexibilisierten Beschäftigungsformen und Arbeitszeitmodellen? Welche Wirkungen sind in diesem Zusammenhang durch die staatlichen Bemühungen zur Stärkung der öffentlichen Kinderbetreuung zu erwarten?
- Welche betriebswirtschaftlichen Konzepte/Notwendigkeiten und welche arbeitsfeldspezifischen Strukturbedingungen sind für einen vermehrten Einsatz von prekären Beschäftigungsverhältnissen verantwortlich? Welche Entwicklung ist in diesem Zusammenhang zu erwarten?
- Kann der Einsatz von prekären Beschäftigungsverhältnissen dazu dienen, neue Arbeitsbereiche zu besetzen bzw. auf neue gesellschaftliche Bedarfslagen in organisierter Weise zu reagieren?
- Welche einrichtungsübergreifenden Netzwerkstrukturen bzw. Verbundsysteme sind geeignet, die Arbeitnehmers Risiken bei den prekären Beschäftigungsverhältnissen zu mindern?
- Welche Konsequenzen für das „Betriebsklima“, die organisationsinterne Ablaufstruktur, die Leistungserbringung und die „corporate identity“ sind mit einem zunehmenden Einsatz von prekären Beschäftigungsverhältnissen verbunden?
- Was bedeutet der zunehmende Einsatz von prekären Beschäftigungsverhältnissen für bestimmte Arbeitsfelder – hinsichtlich der Reputation bestimmter Leistungsangebote, der Profession, der Nachfrage nach bestimmten Ausbildungen etc.?
- Welche Effekte sind insbesondere bei befristeten Arbeitsverhältnissen (und evtl. bei Zeitarbeit) bezüglich der Qualität der personenbezogenen Dienstleistungen zu erwarten (Stichworte: Kontinuität des Betreuungsmilieus, Humankapital etc.)?

## 7.8 (Beschäftigungs-)Effekte des Übergangs und der Konvergenz zwischen den Sektoren

Eine langfristige und sektorübergreifende Betrachtung macht deutlich, dass die gesellschaftlichen Sektoren in der Vergangenheit nicht als abgeschlossene oder abgeschottete Bereiche zu verstehen, sondern eher als „durchlässig“ zu charakterisieren sind. „Die Geschichte lehrt, wie gesellschaftliche Funktionen (z.B. die Bereitstellung bestimmter Leistungen) im Zeitablauf von verschiedenen Sektoren wahrgenommen worden sind. So gibt es bei manchen sozialen Diensten einen Trend von der informellen Bereitstellung über den Nonprofit-Sektor hin zum staatlichen Angebot (z.B. die so genannte „Randgruppen“-Betreuung). Gleichzeitig existieren aber auch Beispiele für eine Rückübertragung von staatlichen Aufgaben an NGOs. Andere ‚Wanderungen‘ von institutionellen Arrangements zeichnen einen Weg vom informellen Bereich über den Nonprofit-Sektor in die Verantwortung gewinnorientierter Unternehmen (z.B. im Sport)“ (Badelt 1997, S. 434).

Hinter diesen „Wanderungsbewegungen“ zwischen den Sektoren stehen politische Entscheidungen und/oder gesellschaftliche Entwicklungsprozesse, die allerdings nur Optionen eröffnen, Privilegien verteilen und in einigen Bedarfsausgleichssystemen bzw. (Quasi-)Märkten vielfach Situationen hervorbringen, die eine gleichzeitige Präsenz von zwei oder drei Sektoren vorsehen.<sup>183</sup> Die sektoralen Überschneidungsbereiche im sozialpolitischen Raum haben in den letzten Jahren in verstärktem Maße eine normative Dimension hinzu gewonnen und wurden als sozialpolitisches Konzept formuliert. In diesem Zusammenhang ist etwa die Rede vom „Wohlfahrtspluralismus“, vom „welfare mix“ oder auch von „private-public-partnership“, und es geht dabei immer um Formen der Verschränkung zwischen staatlichen Interventionen und Beiträgen des privat- und gemeinwirtschaftlichen Bereichs sowie der informellen Sphäre, damit ein breites und sich gegenseitig „animierendes“ Kontinuum von Möglichkeiten geschaffen wird (vgl. u.a. Evers/Olk 1996, S. 33ff.). Durch dieses Kontinuum sollen gewissermaßen die spezifischen Vorteile der Leistungserbringung der beteiligten Sektoren im Zusammenhang genutzt und deren Nachteile minimiert werden.

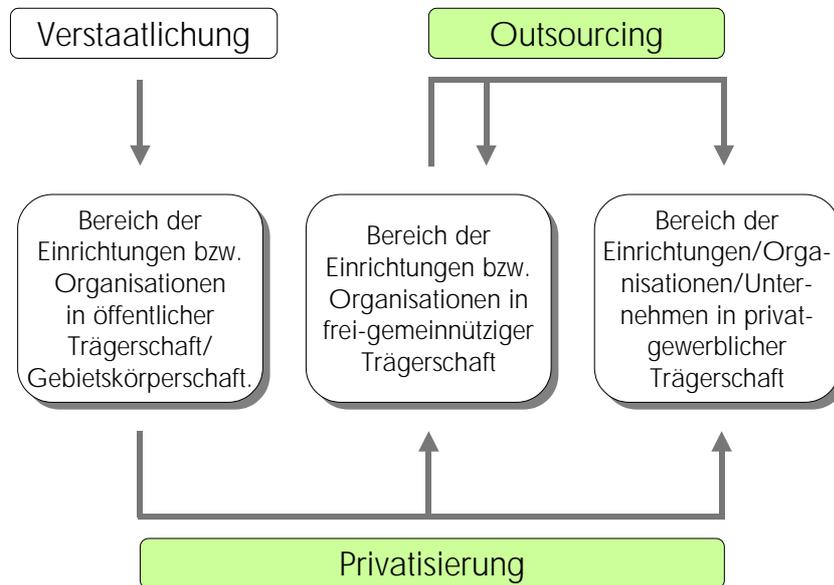
Vor diesem Hintergrund sind heute etliche Prozesse zu beobachten, die die Durchlässigkeit der Sektoren nutzen, um diese gegenseitigen Verschränkungen zu initiieren. Die Prozesse des Übergangs, die auch auf dem Fundament derjenigen Entwicklungen stehen, die unter dem Etikett „Ökonomisierung des Sozialen“ zusammenzufassen sind, können heute haupt-

---

183 Diese Durchlässigkeit der Sektoren und deren gleichzeitige Präsenz bringt Probleme für eine systematische Erfassung der Sektoren mit sich, so dass es bei einigen Beobachtungsbereichen sinnvoller erscheint, vom dem Konzept der „Sozialwirtschaft“ auszugehen.

sächlich mit den Vokabeln „Privatisierung“ und „Outsourcing“ beschrieben werden (vgl. Abb. 7-1).<sup>184</sup>

Abb. 7-1: Prozesse des Übergangs zwischen den gesellschaftlichen Sektoren



Projekt „Entwicklungsfaktoren und -dynamiken des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt“

Diese – hier eher aus einer Makroperspektive beschriebenen – Entwicklungen finden auch auf der Ebene der Einrichtungen, d.h. auf der betriebswirtschaftlichen Ebene ihren Niederschlag. Für die einzelnen Nonprofit-Organisationen bedeutet dies, dass sich die normative Vorstellung eines „Wohlfahrtsmix“ als neu gestalteter Ressourcenmix mit veränderten „intraorganisatorischen Arrangements“ widerspiegelt.<sup>185</sup> Durch eine Rekombination von verschiedenen Faktoren (staatliche Vorgaben und Finanzen, unternehmerische Eigeninitiative und Nutzung privatwirtschaftlicher Mittel sowie der Eigeninitiative der unmittelbar Beteiligten oder des Umfeldes) entstehen so genannte „hybride Organisationsformen“, die im Kleinen die Synergieeffekte eines neuen sozialpolitischen Konzepts nutzen (vgl. Evers/-Rauch/Stitz 2002).

Unter den aktuell gegebenen Rahmenbedingungen im Sozial- und Gesundheitswesen scheinen diese „hybriden Organisationsformen“ unter mehreren Aspekten einen zukunfts-

184 Neben diesen „Prozessen des Übergangs“ sind auch Prozesse der Vernetzung und Verflechtung zwischen unterschiedlichen Akteuren einer Strukturpolitik – vornehmlich auf regionaler Ebene – zu beobachten, die „weiche“ Steuerungsstrategien umsetzen (vgl. u.a. Heinze 2000)..

185 Diese Übertragung des sozialpolitischen Konzepts auf die Einrichtungsebene scheint gewissermaßen ein Konzept ohne Alternativen zu sein. Denn nur auf diese Weise können sich die Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege aus ihrer gegenwärtigen „Handlungsklemme“ befreien. „Einerseits hat sie [die Freie Wohlfahrtspflege d.V.] sich dem goldenen Zügel des Staates ausgeliefert, andererseits hat sie sich in ein Reservat zurückgezogen, das sie für ein marktwirtschaftliches Agieren untauglich machte. Das ‚Sauriersyndrom‘ schränkt ihre Flexibilität zu sehr ein, um Sozialwirtschaft zu gestalten und sich zugleich auf marktwirtschaftliche Regeln einzulassen“ (Oppl 2002, S. 12).

weisenden, aber zugleich auch anspruchsvollen Organisationstyp zu beschreiben. Es stellen sich beispielsweise die folgenden Fragen:

- Wie, in welchem Umfang und unter welchen Rahmenbedingungen wird im Dritten Sektor (in einem bestimmten Verband, einem Arbeitsfeld, einer Region) von der Möglichkeit des Outsourcings Gebrauch gemacht?
- Welche Typen von Privatisierungsprozessen sind – in einem bestimmten Arbeitsfeld, einer Region – in welchem Umfang zu beobachten?
- Welche Effekte hinsichtlich der Quantität und der Qualität der Beschäftigung sind mit den Prozessen der Privatisierung und des Outsourcings verbunden?
- Welche Anforderungen an das Management von Nonprofit-Organisationen stellen sich durch das Idealbild einer „hybriden Organisationsform“?
- Welche Rolle spielen – auf einer Ebene zwischen der Einzelorganisation und dem Sektor – die Netzwerke und organisationsübergreifenden Kooperationen im Rahmen einer Strukturpolitik zur Mobilisierung regionaler Potenziale bei der Behebung sozio-ökonomischer Problemlagen?
- Welche Modelle der regionalen Vernetzung und organisationsübergreifenden Kooperation haben sich – sowohl aus der Perspektive der Region als auch aus der Sicht der Nonprofit-Organisationen – bewährt?
- Wie können die Nonprofit-Organisationen auf die entsprechenden zukünftigen Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse vorbereitet werden?
- Wie können gelungene Umstrukturierungen einzelner Nonprofit-Organisationen als Vorbild für andere Organisationen dienen?

## Literatur

- Albert, M. (2000): Professionalisierung als Ausweg aus der Krise. Zur unterschiedlichen Bedeutung des Begriffs „Professionalisierung“ innerhalb der beruflichen Krankenpflege. In: *Pflegemagazin*, Heft 3, S. 4-13.
- Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) (verschiedene Jahrgänge): Nürnberg.
- Andeßner, R.C./Kepler, J. (2002): Potentialmanagement in (fremdleistungsorientierten) Nonprofit-Organisationen- unter besonderer Berücksichtigung latenter Potentiallücken. In: Budäus, D./Schauer, R./Reichhard, C. (Hrsg.): *Public und Nonprofit Management – Neuere Entwicklungen und aktuelle Problemfelder*. Linz, Hamburg, S. 53-72.
- Angerhausen, S. (1998): Ende der Schonzeit. Die „neue“ Legitimationsempfindlichkeit von Wohlfahrtsverbänden. In: *Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen* (Hrsg.): *Nonprofit-Organisationen im Wandel. Ende der Besonderheiten oder Besonderheiten ohne Ende?* Frankfurt a.M., S. 21-45.
- Anheier, H.K. (1990): Zur internationalen Forschung über den Nonprofit Sektor: Themen und Ansätze. In: *Journal für Sozialforschung*, Heft 2, S. 163-180.
- Anheier, H.K. (1997): Die institutionellen Grundlagen der Zivilgesellschaft: Eine Erklärung des Nonprofit-Sektors im internationalen Vergleich. In: Schauer, R./Anheier, H.K./Blümle, E.-B. (Hrsg.): *Der Nonprofit Sektor im Aufwind – zur wachsenden Bedeutung von Nonprofit-Organisationen auf nationaler und internationaler Ebene. Eine Dokumentation*. Linz, S. 13-56.
- Anheier, H.K. (1999): Dritter Sektor, Ehrenamt und Zivilgesellschaft in Deutschland. In: Kistler, E./Noll, H.-H./Priller, E. (Hrsg.): *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte*. Berlin, S. 145-170.
- Anheier, H.K. (2001): Der Dritte Sektor in Europa: Wachstum und Strukturwandel. In: Priller, E./Zimmer, A. (Hrsg.): *Der Dritte Sektor international: mehr Markt- weniger Staat?*. Berlin, S.57-76.
- Anheier, H.K./Priller, E. (1998): Hoffnungsträger Dritter Sektor? In: *WBZ-Mitteilungen*, Heft 6, S. 34-37.
- Anheier, H.K./Salamon, L.M. (1992): Genese und Schwerpunkte internationaler Forschung zum Nonprofit-Sektor. In: *Forschungsjournal NSB*, Heft 4, S. 40-48.
- Anheier, H.K./Schneider, F. (2000): Sozialwirtschaft, Dritter Sektor, Schattenwirtschaft und Informelle Ökonomie. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): *Informelle Ökonomie, Schattenwirtschaft und Zivilgesellschaft als Herausforderung für die Europäische Sozialforschung*. Bonn, S. 9-67.
- Anheier, H.K./Priller, E./Zimmer, A. (2002): Zur zivilgesellschaftlichen Dimension des Dritten Sektors. In: Meyer, T./Weil, R. (Hrsg.): *Die Bürgergesellschaft. Perspektiven für Bürgerbeteiligung und Bürgerkommunikation*. Bonn, S. 116-138.
- Anheier, H.K./Priller, E./Seibel, W./Zimmer, A. (1998): *Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel*, Berlin.
- Arnold, U. (2000): Ökonomische Grundlagen der Produktion sozialer Dienstleistungen im Non-Profit-Bereich. In: Wilken, U. (Hrsg.): *Soziale Arbeit zwischen Ethik und Ökonomie*. Freiburg, S. 53-75.
- Aykac, B. (1999): Überlegungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. In: Leetz, W. (Hrsg.): *Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen. Personalmanagement und Humanressourcen in öffentlichen, sozialwirtschaftlichen und genossenschaftlichen Unternehmen*. Beiheft 25. Baden-Baden, S. 58- 61.
- Bach, H.-U./Kohler, H./Magvas, E./Pusse, L./Spitznagel, E. (1999): Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1998 und 1999. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Heft 1, S. 5-40.
- Backhaus-Maul, H. (2000): Wohlfahrtsverbände als korporative Akteure. Über eine traditionsreiche sozialpolitische Institution und ihre Zukunftschancen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte B* 26-27. Quelle: [www.bpb.de/publikationen/.....](http://www.bpb.de/publikationen/)
- Badelt, C. (1999): Ausblick: Entwicklungsperspektiven des Nonprofit Sektors. In: Badelt, C. (Hrsg.): *Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management*. Stuttgart, S. 517- 547.
- Badelt, C. (1999): Zwischen Marktversagen und Staatsversagen? Nonprofit Organisationen aus sozioökonomischer Sicht. In: Badelt, C. (Hrsg.): *Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management*. Stuttgart, S. 97-118.
- Badura, B./Gross, P. (1976): *Sozialpolitische Perspektiven. Eine Einführung in Grundlagen und Probleme sozialer Dienstleistungen*. München.

- Bäcker, G. (1998): Zukunft der Arbeit und Herausforderungen für das System der Sozialen Sicherung – Das Beispiel der Alterssicherung. In: Bosch, G. (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt a.M., S. 359-388.
- Bäcker, G./Bispinck, R./Hofemann, K./Naegele, G. (1989): Sozialpolitik und soziale Lage in der Bundesrepublik Deutschland. Band II. Köln.
- Baethge, M. (2000): Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung. In: WSI-Mitteilungen, Heft 3, S. 149-156.
- Baethge, M./Oberbeck, H. (1986): Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt a.M.
- Baethge, M./Wilkens, I. (Hrsg.) (2001a): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen.
- Baethge, M./Wilkens, I. (2001b): „Goldenes Zeitalter“ – „Tertiäre Krise“: Perspektiven von Dienstleistungsbeschäftigung zu Beginn des 21. Jahrhunderts (Einleitung). In: Baethge/Wilkens (2001a): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen, S. 9-19.
- Bandemer, S.v./Born, A./Hilbert, J. (2002): Arbeit im Dienstleistungssektor – Arbeitsorganisation, Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenorientierung. In: Brödner, P./Knuth, M. (Hrsg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung. Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen. Band 3. München, Mering. S. 379-429.
- Bandemer, S.v./Hilbert, J./Schulz, E. (1998): Zukunftsbranche Gesundheit und Soziales?. Szenarien und Ansatzpunkte der Beschäftigungsentwicklung bei gesundheitsbezogenen und sozialen Diensten. In: Bosch, G. (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt a.M., S. 412-436.
- Bandemer, S.v. u.a. (1999): Qualifizierung von Beschäftigten in der ambulanten Pflege – Qualitätsmanagement und Benchmarking in der Praxis. Hrsg. vom Institut Arbeit und Technik. Gelsenkirchen.
- Bango, J. (1999): Die Arbeit der Zukunft. Die Neuverteilung der Arbeit in der zukünftigen Gesellschaft – „Tätigkeit“ statt „Lohnarbeit“. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, Heft 7/8, S. 141-146.
- Barkholdt, C./Frerichs, F./Hilbert, J./Naegele, G./Scharfenorth, K. (1999): Das Altern der Gesellschaft und neue Dienstleistungen für Ältere. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4. S. 488-498.
- Batkiewicz, R./Roth, N. (2002): Zukunft und Identität der Caritas im Markt. In: Deutscher Caritasverband (Hrsg.): Caritas 2003: Jahrbuch des Deutschen Caritasverbandes. Freiburg, S. 47-54.
- Bauer, F. (2001): Kann das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz die Geschlechterdiskriminierung aufbrechen? In: WSI-Mitteilungen, Heft 8, S. 508-513.
- Bauer, R. (1990): Emanzipation oder Stabilisierung von Herrschaft? Das intermediäre Hilfe- und Dienstleistungssystem. In: Trojan, A./Hildebrandt, H. (Hrsg.): Brücken zwischen Bürgern und Behörden. Innovative Strukturen der Gesundheitsförderung. Sankt Augustin, S. 41-53.
- Bauer, R. (1997a): Zivilgesellschaftliche Gestaltung in der Bundesrepublik: Möglichkeiten oder Grenzen? Skeptische Anmerkungen aus der Sicht der Nonprofit-Forschung. In: Schmals, K.M./Heinelt, H. (Hrsg.): Zivile Gesellschaft. Entwicklung, Defizite und Potentiale. Opladen, S. 133-153
- Bauer, R. (1997b): Zeitgemäße Wohlfahrt – wohin? Soziale Dienstleistungen in regionalen intermediären Arrangements. In: Grenzdörffer, K./Biesecker, A./Vocke, Ch. (Hrsg.): Neue institutionelle Arrangements für eine zeitgemäße Wohlfahrt. Pfaffenweiler, S. 166-180.
- Bauer, R. (2000a): Chancen Ökonomischer Selbstorganisation? Économie Sociale in der europäischen Diskussion. In: Elsen, S./Lange, D./Wallimann, I. (Hrsg.): Soziale Arbeit und Ökonomie. Neuwied, Kriftel, S. 158-178.
- Bauer, R. (2000b): Hoffen auf das Jobwunder. Welchen Beitrag leisten Einrichtungen und Organisationen des „Dritten Sektors“ für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Europa? In: neue caritas, Heft 3, S. 9-14.
- Bauer, R. (2000c): „Dritte Sektoren“ in Europa. Zur Kritik begrifflicher Nivellierung und über die Notwendigkeit von Reformen. In: Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich, Heft 1, S. 7-21.
- Bauer, R. (2001): Personenbezogene Soziale Dienstleistungen. Begriff, Qualität und Zukunft. Wiesbaden.
- Bauer, R. (2003): Hartz und die Folgen. In: Sozialextra, Heft 4, S. 28-31.
- Bauer, R. (2003): Ist der „Dritte Sektor“ theoriefähig? Vortrag im Workshops 3 auf dem Kongress „Demokratie und Sozialkapital“. Abzurufen über die Internetseite des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung ([www.wz-berlin.de](http://www.wz-berlin.de)).

- Bauer, R./Betzelt, S. (1999): Der „Dritte Sektor“ in Deutschland: Hebel zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit. In: *Impulse aus der Forschung*, Heft 2, S. 6-9.
- Bauer, R./Grenzdörffer, K. (1997): Jenseits der egoistischen Ökonomie und des methodologischen Individualismus: Die Potentiale des intermediären Bereichs. In: *Leviathan*, Heft 3, S. 338-361.
- Baumol, W.J. (1967): *Macroeconomics of Unbalanced Growth. The Anatomy of Urban Crisis*. In: *American Economic Review* 57, S. 416-426.
- Beck, U. (1996): Kapitalismus ohne Arbeit. In: *Der Spiegel*, Nr. 20, S. 140-146.
- Beck, U. (1999): *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt a.M., New York.
- Beck, U. (Hrsg.) (2000a): *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*. Frankfurt a.M.
- Beck, U. (2000b): Die Seele der Demokratie: Bezahlte Bürgerarbeit. In: Beck, U. (2000a): *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*. Frankfurt a.M., S. 416-447.
- Beck, U. (2001): Zivilgesellschaft light? Die Gefahr wächst, dass die Reformidee verwässert wird – oder gar zu einer Parole des Neoliberalismus verkommt. In: *Süddeutsche Zeitung*, 23. Juni, S. 15.
- Beck, U./Giddens, A./Lash, S. (1996): *Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse*. Frankfurt a.M.
- Beher, K. (1997): *Tageseinrichtungen für Kinder. Perspektiven einer reformierten Statistik*. In: Rauschenbach, Th./Schilling, M. (Hrsg.): *Die Kinder- und Jugendhilfe und ihre Statistik*, Band II. Neuwied u.a., S. 321-366.
- Beher, K. (2001): Kindertageseinrichtungen im Zwiespalt. Neue Qualität jenseits der Quantität? In: Rauschenbach, Th./Schilling, M. (Hrsg.): *Kinder- und Jugendhilfereport 1. Analysen, Befunde und Perspektiven*. Münster, S. 53-72.
- Beher, K./Liebig, R. (2001): Transferpotenziale jenseits der Lohnarbeit. In: *WSI-Mitteilungen*, Heft 3, S. 188-195.
- Beher, K./Hoffmann, H./Rauschenbach, Th. (1999): *Das Berufsbild der ErzieherInnen. Vom fächerorientierten zum tätigkeitsorientierten Ausbildungskonzept*. Neuwied, Berlin.
- Beher, K./Liebig, R./Rauschenbach, Th. (1998): *Das Ehrenamt in empirischen Studien – ein sekundäranalytischer Vergleich*. Stuttgart.
- Beher, K./Liebig, R./Rauschenbach, Th. (2000): *Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozeß*. Weinheim, München.
- Beher, K./Liebig, R./Rauschenbach, Th. (2003): *Zivildienst – ein bedrohtes Erfolgsmodell? Ergebnisse einer Studie zur arbeitsmarktpolitischen Relevanz des Zivildienstes*. In: *neue praxis*, Heft 2, S. 234-242.
- Beher, K./Cloos, P./Galuske, M./Liebig, R./Rauschenbach, Th. (2002): *Zivildienst und Arbeitsmarkt. Sekundäranalysen und Fallstudien zu den arbeitsmarktpolitischen Effekten des Zivildienstes*. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 222. Stuttgart.
- Behning, U. (1997): *Das Private ist ökonomisch: Widersprüche der Ökonomisierung privater Familien- und Haushalts-Dienstleistungen*. Berlin.
- Bellmann, L./Dathe, D./Kistler, E. (2002): *Der „Dritte Sektor“. Beschäftigungspotenziale zwischen Markt und Staat*. IAB Kurzbericht, Ausgabe 18.
- Berger, J./Offe, C. (1984): Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors. In: Offe, C.: *„Arbeitsgesellschaft“. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Frankfurt a.M., S. 229-270.
- Berthold, N./Schmid, C. (1997): *Krise der Arbeitsgesellschaft und Privatisierung der Sozialpolitik*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte B* 48-49, S. 3-11.
- Betzelt, S./Bauer, R. (2000): *Non-Profit-Organisationen als Arbeitgeber*. Opladen.
- Beyer, N. (2003): Die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. In: *Neue caritas*, Heft 6, S. 21-29.
- Beyer, L./Hilbert, J./Micheel, B. (1998): Herausforderung Dienstleistungspolitik. Strukturentwicklungen und Gestaltungspotentiale im tertiären Sektor. In: Bosch, G. (Hrsg.): *Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt*. Frankfurt a.M., S. 391-411.
- Biermann, B. (1992): *Soziale Arbeit als Beruf: Institutionalisierung und Professionalisierung sozialer Arbeit*. In: Biermann, B. u.a.: *Soziologie. Gesellschaftliche Probleme und sozialberufliches Handeln*. Neuwied, S. 231-279.
- Biersack, W./Parmentier, K./Schreyer, F. (2000): *Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1993-1999. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Nürnberg.
- Birkhölzer, K. (2000): *Das Dritte System als innovative Kraft: Versuch einer Funktionsbestimmung*. In: *Widersprüche*, Heft 1, S. 71-88.
- Birkhölzer, K. u.a. (1999): *Das Beschäftigungspotenzial sozialer Unternehmen in 6 EU-Mitgliedstaaten. Forschungsbericht. Veröffentlichungsreihe Nr. 31d*. Berlin.

- Birkhölzer, K./Kramer, L. (2002): Grundstrukturen und Erfolgsbedingungen Sozialer Unternehmungen in Deutschland. Abschlussbericht des Teilprojekts: „Grundstrukturen und Erfolgsbedingungen innovativer Arbeits- und Unternehmensformen in Sozialen Unternehmungen“. Berlin.
- Bischoff, J. (1999): Sozialstaat und Dritter Sektor. In: Werner, H.: Zwischen Staat und Markt. Der öffentlich geförderte Beschäftigungssektor. Hamburg, S. 51-64.
- Bissinger, S./Böllert, K./Liebig, R./Lüders, C./Marquard, P./Rauschenbach, Th. (2002): Grundlagen der Kinder- und Jugendhilfe. Strukturanalysen zu fachlichen Eckwerten, Organisation, Finanzen und Personal. München.
- Blankart, C.B. (2001): Öffentliche Finanzen in der Demokratie. Eine Einführung in die Finanzwissenschaft. München, S. 55-84.
- Blinkert, B./Klie, Th. (1999): Pflege im sozialen Wandel. Eine Untersuchung über die Situation von häuslich versorgten Pflegebedürftigen nach Einführung der Pflegeversicherung. Hannover.
- Bock-Famulla, K. (2003): Kitas zahlen sich aus! Der volkswirtschaftliche Ertrag von Kindertagesstätten. In: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik, S. 53- 55.
- Bode, I. (1999): Von bewegt bis flexibel. Zur Entwicklung von Arbeitsverhältnissen im Dritten Sektor. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 11/12, S. 920-940.
- Bode, I. (2002): Service statt Subsidiarität? Die Organisation katholischer Wohlfahrt im Zeitalter der Vermarktlichung. In: Zeitschrift für Sozialreform, S. 586-600.
- Bode, I./Graf, A. (1999): Arbeiten für gute Zwecke. Organisation und Beschäftigung im Dritten Sektor. Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung Nr. 4. Duisburg.
- Bode, I./Zenker, C. (2001): Solidarität im Angebot. Über moralisierte Märkte. In: Leviathan, Heft 4, S. 484-506.
- Boeßenecker, K.-H./Trube, A./Wohlfahrt, N. (Hrsg.): Sozialpolitik und Sozialmanagement Band 1: Privatisierung im Sozialsektor. Rahmenbedingungen, Verlaufsformen und Probleme der Ausgliederung sozialer Dienste. Münster, S. 360-368.
- Boeßenecker, K.-H./Trube, A./Wohlfahrt, N. (2001): Verwaltungsreform von unten? Lokaler Sozialstaat im Umbruch aus verschiedenen Perspektiven. Münster.
- Böhnisch, L./Schröer, W. (2002): Die soziale Bürgergesellschaft. Weinheim.
- Böhle, F./Kratzer, N. (1999): Ehrenamt als Arbeit. Eine Betrachtung ehrenamtlicher Tätigkeit aus arbeitssoziologischer Sicht. In: Kistler, E./Noll, H.-H./Priller, E. (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte. Berlin, S. 275-291.
- Böhlich, S. (1999): Neue Formen der Beschäftigung. Wiesbaden.
- Bohle, H./Grunow, D. (1981): Verberuflichung der sozialen Arbeit. In: Projektgruppe Soziale Berufe (Hrsg.): Sozialarbeit: Expertisen. Band 3. München, S. 151-176.
- Bonß, W. (2000): Was wird aus der Erwerbsgesellschaft? In: Beck, U. (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt a.M., S. 327-415.
- Bosch, G. (Hrsg.) (1998): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt a.M.
- Bosch, G./Wagner, A. (2003): Dienstleistungsgesellschaften in Europa und Ursachen für das Wachstum der Dienstleistungsbeschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 3, S. 475-499.
- Bosch, G./Kalina, T./Lehndorff, S./Wagner, A./Weinkopf, C. (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser Debatten. Hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung (Arbeitspapier 43). Düsseldorf.
- Braun, S. (2001): Zweiter Arbeitsmarkt im Dritten Sektor: das Beispiel Sport. In: Priller, E./Zimmer, A. (Hrsg.): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin, S. 251-276.
- Braun, S. (2002): Begriffsbestimmungen, Dimensionen und Differenzierungskriterien von bürgerschaftlichen Engagement. In: Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages: Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft. Opladen, S. 55-71.
- Brauns, H.-J. (2000): Wohlfahrtsverbände: Gemeinnützige Oligopole oder Wettbewerber am Markt? In: Soziale Arbeit, Heft 2, S.42-48.
- Brückers, R. (2003): Haben wir das „richtige“ Personal? Probleme und neue Wege der Personalrekrutierung, Personaleinsatzstrategien, Personalentwicklungsinstrumente. In: Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hrsg.): Freie Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess: organisations- und personalpolitische Herausforderungen und Konsequenzen. Dortmund, S. 59-68.
- Brunner, F. (2003): Wenn das Geld den Menschen folgt. In: Neue caritas, Heft 10, S. 10-17.

- Budäus, D./Grüning, G. (1997): Public Private Partnership – Konzeption und Probleme eines Instrumentes zur Verwaltungsreform aus der Sicht der Public Choice-Theorie. In: Budäus, D./Eichhorn, P. (Hrsg.): Public Private Partnership – Neue Formen öffentlicher Aufgabenerfüllung. Heft 41, Baden-Baden.
- Bürsch, M. (2001): Zur Arbeit der Enquête-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. In: WSI-Mitteilungen, Heft 3, S. 210-212.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) (Hrsg.): Gesamtstatistik der Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege. Bonn (verschiedene Jahrgänge).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (1993): Erster Altenbericht. Die Lebenssituation älterer Menschen in Deutschland. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2001): Dritter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002a): Vierter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002b): Elfter Kinder- und Jugendbericht. Bericht über Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin.
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.) (2003): Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone. Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.) (2002): Reform des Sozialstaats für mehr Beschäftigung im Bereich gering qualifizierter Arbeit (Dokumentation Nr. 512). Berlin.
- Bühler, H.H. (1994): Altersaufbau, Nachwuchs und Tätigkeitsfelder der katholischen caritativen Schwesterngemeinschaften. In: Deutscher Caritasverband (Hrsg.): Caritas 1995, Jahrbuch des DCV. Freiburg, S. 435-443.
- Burmeister, J. (1997): Die Wirkungen der Pflegeversicherung in der ambulanten Pflege. Ergebnisse einer Implementationsstudie. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, Heft 3, S. 220-249.
- Cassel, D. (2003): Wettbewerb in der Gesundheitsversorgung: Funktionsbedingungen, Wirkungsweise und Gestaltungsbedarf. In: Arnold, M./Klauber, J./Schellschmidt, H. (Hrsg.): Krankenhausreport 2002. Schwerpunkt: Krankenhaus im Wettbewerb. Stuttgart, New York, S. 3-20.
- Castel, R. (2000): Metamorphosen der Sozialen Frage. Eine Geschichte der Lohnarbeit. Konstanz.
- Cremer, G. (2002): Marke Caritas im Sozialmarkt. In: Deutscher Caritasverband (Hrsg.): Caritas 2003. Jahrbuch des Deutschen Caritasverbands. Freiburg, S. 37-46.
- Dahlmanns, G. (Hrsg.): Gesellschaft im Umbau. Der gemeinnützige Sektor. Partner von Wirtschaft und Staat. München.
- Dahme, H.-J./Wohlfahrt, N. (Hrsg.) (2000): Netzwerkökonomie im Wohlfahrtsstaat. Wettbewerb und Kooperation im Sozial- und Gesundheitswesen. Berlin.
- Dahme, H.-J./Wohlfahrt, N./Kühnlein, G. (2003): Zwischen Wettbewerb und subsidiärer Leistungserbringung: die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess – Zwischenergebnisse eines Forschungsprojekts. In: Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hrsg.): Freie Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess: organisations- und personalpolitische Herausforderungen und Konsequenzen. Dortmund, S. 8-37.
- Dathe, D./Kistler, E. (2002): Arbeit(en) in Betrieben des Dritten Sektors. Ergebnisse einer Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels 2000. Stadtbergen.
- Demoustier, D. (1999): Wandel der Arbeitsplätze in der Sozialwirtschaft und Bedingungen für einen positiven Beitrag zur Beschäftigungspolitik. In: Leetz, W. (Hrsg.): Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen. Personalmanagement und Humanressourcen in öffentlichen, sozialwirtschaftlichen und genossenschaftlichen Unternehmen. Beiheft 25, Baden-Baden, S. 61- 63.
- Dettling, W. (1998): Wirtschaftskummerland? Wege aus der Globalisierungsfalle. München.
- Deutscher Bundestag (1997): Unterrichtung durch die Bundesregierung: Erster Bericht über die Entwicklung der Pflegeversicherung, Drucksache 13/9528. Berlin.
- Deutscher Bundestag (2001): Unterrichtung durch die Bundesregierung: Zweiter Bericht über die Entwicklung der Pflegeversicherung, Drucksache 14/5590. Berlin.
- Deutscher Bundestag (2002a): Schlussbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer alter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“. Berlin.
- Deutscher Bundestag (2002b): Nationaler Beschäftigungspolitische Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland 2002, Drucksache 14/8715. Berlin.
- Deutscher Caritasverband (Hrsg.): Projekt „Brachenuntersuchung Sozialstationen“. Abschlussbericht und Dokumentation. Freiburg.

- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) u.a. (2002): Fortschrittsbericht wirtschaftswissenschaftlicher Institute über die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland (Kurzfassung). Halle.
- Deutsches Jugendinstitut (2002): Zahlenspiegel. Daten zu Tageseinrichtungen für Kinder. Kindertageseinrichtungen in Stadtteilen mit besonderem Entwicklungsbedarf. München.
- Diakonisches Werk der EKD (2001): Einrichtungsstatistik. Stand 01.01.2000. Stuttgart.
- Die Gruppe von Lissabon (1997): Grenzen des Wettbewerbs. Die Globalisierung der Wirtschaft und die Zukunft der Menschheit. München.
- Dielmann, G. (2001): Weiterbildungsregelungen der Länder für Pflegeberufe – eine Übersicht. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Heft 9, S. 350-356.
- Dietz, B. (2001): Kosten steigen schneller als erwartet. Entwicklung des Pflegebedarfs bis 2050. In: Soziale Sicherheit, Heft 1, S. 2-8.
- Dingeldey, I./Gottschall, K. (2001): Alte Leitbilder und neue Herausforderungen: Arbeitsmarktpolitik im konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaat. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 21, S. 31-38.
- Döbler, J. (1997): Zwischen Moral und Ökonomie – Skizzen zu einer Phänomenologie sozialer Hilfe. In: Luthe, E.-W. (Hrsg.): Autonomie des Helfens. Baden-Baden, S. 109-137.
- Dörr, O. (2002): Die vergaberechtliche Einbindung der freien Wohlfahrtspflege. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Heft 3, S. 349-366.
- Dostal, W./Jansen, R. (2002): Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland – 20 Jahre BIBB/IAB-Erhebungen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, S. 232-253.
- Düchting, F. (2000): Vom Deutschen Verein zum „Dritten Sektor“. In: Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich, Heft 1, S. 39-56.
- Düll, H./Ellguth, P. (1999): Betriebliche Strukturen der Teilzeitbeschäftigung in West- und Ostdeutschland. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1993, 1996 und 1998. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, S. 269-280.
- Eckhardstein, D. v./Mayerhofer, H. (2003): Personalstrategien für Ehrenamtliche in sozialen NPOs. In: Eckhardstein, D. v./Ridder, H.-G. (Hrsg.) unter Mitarbeit von S. Neumann: Personalmanagement als Gestaltungsaufgabe im Nonprofit und Public Management. München und Mering, S. 77-96.
- Eckhardstein, D. v./Ridder, H.-G. (2003): Anregungspotenziale für Nonprofit Organisationen aus der wissenschaftlichen Diskussion über strategisches Personalmanagement. In: Eckhardstein, D. v./Ridder, H.-G. (Hrsg.) unter Mitarbeit von S. Neumann: Personalmanagement als Gestaltungsaufgabe im Nonprofit und Public Management. München und Mering, S. 11-32
- Effinger, H. (1993): Soziale Dienste zwischen Gemeinschaft, Markt und Staat. In: Effinger, H./Luthe, D. (Hrsg.): Sozialmärkte und Management. Herausforderungen bei der Produktion Sozialer Dienstleistungen im Intermediären Bereich. Bremen, S. 13-39.
- Effinger, H./Körber, K. (1994): Sozialunternehmer, Freiberufler oder Bedienstete: Professionalisierung im Intermediären Bereich. In: Neue praxis, Heft 1, S. 46-56.
- Eichhorn, P. (1999): Kundenorientierung und Personalmanagement in Unternehmen der Daseinsvorsorge. In: Leetz, W. (Hrsg.): Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen. Personalmanagement und Humanressourcen in öffentlichen, sozialwirtschaftlichen und genossenschaftlichen Unternehmen. Beiheft 25. Baden-Baden, S. 13- 21.
- Eichhorn, P./Greiling, D. (2003): Das Krankenhaus als Unternehmen. In: Arnold, M./Klauber, J./Schellschmidt, H. (Hrsg.): Krankenhausreport 2002. Schwerpunkt: Krankenhaus im Wettbewerb. Stuttgart, New York, S.31-41.
- Engelbrecht, G./Jungkunst, M. (1999): Die Zukunft der Frauenbeschäftigung – Veränderung der Arbeitslandschaft nach Tätigkeiten und Qualifikationsebenen zwischen 1995 und 2010. In: IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 20.
- Engelbrecht, G./Jungkunst, M. (2000): Auch im Osten werden Frauen im Strukturwandel gewinnen. In: IAB-Kurzbericht der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 11.
- Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages (2002): Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Schriftenreihe, Band 4. Opladen.
- Europäische Kommission (1993): Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung. Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert. Weißbuch. Luxemburg.
- Europäische Kommission (1995): Lokale Initiativen zur wirtschaftlichen Entwicklung und Beschäftigung. Studien der Europäischen Union. Brüssel.

- Evers, A. (1990): Im intermediären Bereich – Soziale Projekte zwischen Haushalt, Staat und Markt. In: *Journal für Sozialforschung*, Heft 2, S. 189-210.
- Evers, A. (1991a): Pluralismus, Fragmentierung und Vermittlungsfähigkeit. Zur Aktualität intermediärer Aufgaben und Instanzen im Bereich der Sozial- und Gesundheitspolitik. In: Heinelt, H./Wollmann, H. (Hrsg.): *Brennpunkt Stadt*. Basel, S. 221-240.
- Evers, A. (1991b): Sektor oder Spannungsfeld? Zur Konzeptionierung des intermediären Bereiches und seiner Organisationsdynamik. In: Bauer, R. (Hrsg.): *Intermediarität und Modernisierung. Zur Soziologie von Wohlfahrtsorganisationen*. Bremen, S. 8-11.
- Evers, A. (1992): Megatrends im Wohlfahrtsmix. Soziale Dienstleistungen zwischen Deregulierung und Neugestaltung. In: *Blätter der Wohlfahrtspflege*, Heft 1, S. 3-7.
- Evers, A. (1997): Freie Wohlfahrtspflege und „Dritter Sektor“ im geeinten Europa. In: *Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit*, Heft 11, S. 4-11.
- Evers, A. (1998): Soziales Engagement. Zwischen Selbstverwirklichung und Bürgerpflicht. In: *Transit* 15, S. 186-100.
- Evers, A. (2002): Arbeit und Engagement bei sozialen Dienstleistungen – welches Leitbild? In: *WSI-Mitteilungen*, Heft 9, S. 539-544.
- Evers, A. (2003): Soziale Unternehmen – die Zukunft öffentlicher sozialer Dienstleistungen anders denken! In: *Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit*, Heft 1.
- Evers, A./Olk, Th. (1996a): Wohlfahrtspluralismus – Analytische und normativ-politische Dimensionen eines Leitbegriffes. In: Evers, A./Olk, Th. (Hrsg.): *Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft*. Opladen, S. 9-60.
- Evers, A./Olk, Th. (1996b): Von der pflegerischen Versorgung zu hilfreichen Arrangements. Strategien der Herstellung optimaler Beziehungen zwischen formellen und informellen Hilfesystem im Bereich der Pflege älterer Menschen. In: Evers, A./Olk, Th. (Hrsg.): *Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft*. Opladen, S. 347-372.
- Evers, A./Rauch, U./Stitz, U. (2001): Ist Engagement erwünscht? – Sein Stellenwert im Kontext eines Umbaus öffentlicher Dienste und Einrichtungen. In: Heinze, H.G./Olk, Th. (Hrsg.): *Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven*. Opladen, S. 209-230.
- Evers, A./Rauch, U./Stitz, U. (2002): Von öffentlichen Einrichtungen zu sozialen Unternehmen. Hybride Organisationsformen im Bereich sozialer Dienstleistungen. Berlin.
- Evers, H.-D. (1987): Schattenwirtschaft, Subsistenzproduktion und informeller Sektor. Wirtschaftliches Handeln jenseits von Markt und Staat. In: Heinemann, K. (Hrsg.): *Soziologie wirtschaftlichen Handelns (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 28)*. Opladen, S. 353-366.
- Fendrich, S./Schilling, M. (2003): Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung auf die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe bis zum Jahr 2012 in Thüringen. Eine Arbeitshilfe für die Jugendämter. Dortmund.
- Finis Siegler, B. (1997): *Ökonomik Sozialer Arbeit*. Freiburg.
- Forschungsgesellschaft für Gerontologie/Institut für Gerontologie (1996): *Strukturreform der Pflegeausbildungen. Gutachten zur Neustrukturierung von Berufsbildern der gesundheits- und sozialpflegerischen Berufe und bildungspolitische Schlussfolgerungen*. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.
- Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung (2002): Jobrotation in der Pflege. Qualifizierung gegen Fachkräftemangel. In: *WZB-Mitteilungen*, Heft 98, S. 9-12.
- Fourastié, J. (1954): *Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts*. Köln.
- Friedrich, E.C. (2001): Sozialmanagement. In: Friedrich, E.C.: *Soziale Arbeit – Berufsethos – Sozialmanagement. Zentrale Elemente eines ganzheitlichen Professionskonzeptes*. Weinheim, Basel, S. 237-320.
- Galuske, M. (2002a): *Flexible Sozialpädagogik. Elemente einer Theorie Sozialer Arbeit in der modernen Arbeitsgesellschaft*. Weinheim und München.
- Galuske, M. (2002b): Dienstleistungsorientierung – ein neues Leitkonzept sozialer Arbeit? In: *neue praxis*, Heft 3, S. 241-258.
- Gartner, A./Riessmann, F. (1978): *Der aktive Konsument in der Dienstleistungsgesellschaft. Zur politischen Ökonomie des tertiären Sektors*. Frankfurt a.M.
- Gensicke, T. (1998): Sind die Deutschen reformscheu? Potentiale der Eigenverantwortung in Deutschland. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Heft 18, S. 19-30.
- Gensicke, T. (2000): *Freiwilliges Engagement in den neuen Ländern*. In: Rosenblatt, B.v. (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*. Gesamtbericht. Stuttgart, S. 176-185.

- Gensicke, T. (2001a): Freiwilliges Engagement in den neuen und alten Bundesländern. In: Braun, J./Wahlen, G. (Hrsg.): Die Freiwilligen: das Sozialkapital des neuen Jahrhunderts. Köln, Leipzig, S. 83-95.
- Gensicke, T. (2001b): Freiwilliges Engagement in Rheinland-Pfalz. Freiwilligenarbeit, Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement. Hrsg. vom Ministerium des Inneren und für Sport Rheinland-Pfalz. Mainz.
- Gerlinger, T. (2002a): Gemeinwohlorientierungen und politische Steuerung im Wandel – das Beispiel der Gesundheitspolitik. In: Schuppert, G.F./ Neidhardt, F. (Hrsg.): Gemeinwohl- Auf der Suche nach Substanz. WZB-Jahrbuch. Berlin, S. 421-444.
- Gerlinger, T. (2002b): Vom korporatistischen zum wettbewerblichen Ordnungsmodell? Über Kontinuität und Wandel politischer Steuerung im Gesundheitswesen. In: Gellner, W./Schön, M. (Hrsg.): Paradigmenwechsel in der Gesundheitspolitik? Baden-Baden.
- Gershuny, J. (1978): Die Ökonomie der nachindustriellen Gesellschaft. Produktion und Verbrauch von Dienstleistungen. Frankfurt a.M.
- Gerste, B. (2003): Veränderungen der Trägerschaft von Krankenhäusern seit 1992. In: Arnold, M./Klauber, J./Schellschmidt, H. (Hrsg.): Krankenhausreport 2002. Schwerpunkt: Krankenhaus im Wettbewerb. Stuttgart, New York, S.295-312.
- Gewiese, T. (2002): Zukunftssektor Gesundheitswesen – Motor für Beschäftigung. In: IAB-Materialien der Bundesanstalt für Arbeit, Ausgabe Nr. 1.
- Giarini, O./Liedtke, P. (1998): Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg.
- Goll, E. (1991): Die freie Wohlfahrtspflege als eigener Wirtschaftssektor. Theorie und Empirie ihrer Verbände und Einrichtungen. Baden-Baden.
- Gorz, A. (2000): Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt a.M.
- Grenzdörffer, K./Biesecker, A./Vocke, Ch. (1997): Neue institutionelle Arrangements für eine zeitgemäße Wohlfahrt. Pfaffenweiler.
- Gross, P. (1983): Die Verheißungen der Dienstleistungsgesellschaft. Soziale Befreiung oder Sozialherrschaft? Opladen.
- Grunwald, K. (2001a): Management des organisationalen Wandels in der freien Wohlfahrtspflege. In: neue praxis, Heft 5, S. 459-480.
- Grunwald, K. (2001b): Sozialwirtschaft. In: Otto, H.-U./Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit Sozialpädagogik. Neuwied, Kriftel, S. 1794-1805.
- Habermas, J. (1985): Die Neue Unübersichtlichkeit. Die Krise des Wohlfahrtsstaates und die Erschöpfung utopischer Energien. In: Merkur, Heft 1, S. 1-14.
- Häußermann, H./Siebel, W. (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt a.M.
- Hallbauer, A./Werner, H. (1999): Der ÖBS – ein Milliardengrab? In: Werner, H. (Hrsg.): Zwischen Staat und Markt. Der öffentlich geförderte Beschäftigungssektor. Hamburg, S. 98-111.
- Hallmann, T./Zimmer, A. (2001): Identität und Image von Dritte-Sektor-Organisationen im Spiegel der Ergebnisse der Organisationsbefragung „Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel“. In: Zeitschrift für Sozialreform, S. 506-525.
- Harant, D. (2002): ABM- ein Auslaufmodell?. In: socialmanagement, Heft 4, S. 32-33.
- Hegner, F. (1996): Wohlfahrtspluralismus und Wohlfahrtspluralität. Überlegungen am Beispiel der Sozial- und Gesundheitssicherung. In: Evers, A./Olk, Th. (Hrsg.): Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft. Opladen, S. 166-185.
- Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2002): Politik für Kinder – Politik für Eltern. Dokumentation einer Tagung der Heinrich-Böll-Stiftung am 13./14. Juni 2002 in Berlin. Berlin.
- Heinze, R.G. (2000): Inszenierter Korporatismus im sozialen Sektor. Politische Steuerung durch Vernetzung. In: Dahme, H.-J./Wohlfahrt, N. (Hrsg.): Netzwerkökonomie im Wohlfahrtsstaat. Wettbewerb und Kooperation im Sozial- und Gesundheitssektor. Berlin, S. 31-46.
- Heinze, R.G./Keupp, H. (1997): Gesellschaftliche Bedeutung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit. Gutachten für die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. Bochum, München.
- Heinze, R.G./Olk, Th. (1981): Die Wohlfahrtsverbände im System sozialer Dienstleistungsproduktion. Zur Entstehung und Struktur der bundesrepublikanischen Verbände-Wohlfahrt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 5, S. 93-114.
- Heinze, R.G./Olk, T. (1984): Sozialpolitische Steuerung: Von der Subsidiarität zum Korporatismus. In: Glasgow, M. (Hrsg.): Gesellschaftssteuerung zwischen Korporatismus und Subsidiarität. Bielefeld, S. 162-194.

- Heinze, R.G./Olk, Th. (1999): Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement. In: Kistler, E./Noll, H.-H./Priller, E. (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte. Berlin, S. 77-100.
- Heinze, R.G./Olk, Th. (Hrsg.) (2001a): Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven. Opladen.
- Heinze, R.G./Olk, Th. (2001b): Bürgerengagement in Deutschland – Zum Stand der wissenschaftlichen und politischen Diskussion. In: Heinze, R.G./Olk, Th. (Hrsg.): Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven. Opladen, S. 11-26.
- Heinze, R.G./Strünck, C. (2003): Der steinige Weg in die Dienstleistungsgesellschaft – Strategien für neue Beschäftigungsfelder. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Heft 4, S. 10-17.
- Heinze, R.G./Schmid, J./Strünck, C. (1997): Zur Politischen Ökonomie der sozialen Dienstleistungsproduktion. Der Wandel der Wohlfahrtsverbände und die Konjunkturen der Theoriebildung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 2, S. 242-271.
- Heitzmann, K. (2001): Dimensionen, Strukturen und Bedeutung des Nonprofit Sektors. Eine theoretisch-konzeptionelle und empirische Analyse für Österreich. Wien.
- Herder-Dorneich, P. (1992): Dienstleistungen. In: Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens. Band I. Frankfurt a.M., S. 441-445.
- Hesse, G. (2001): Erwerbslose Ehrenamtler – Botschafter einer sinnvollen Arbeit oder Opfer der Erwerbskrise? Eine explorative Studie über Erwerbslose nach ihrer Beratung in der Berliner Freiwilligenagentur „Treffpunkt Hilfsbereitschaft“. Berlin.
- Hilbert, J. (1995): Pflegedienste vor neuen Herausforderungen. Ausgewählte Ergebnisse einer Umfrage des Instituts für Arbeit und Technik. In: Häusliche Pflege, Heft 11, S. 820- 825.
- Hilbert, J. (2000): Vom Kostenfaktor zur Beschäftigungsmotivation – Zur Zukunft der Arbeit in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Discussion Paper P00-509 des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Berlin.
- Hilpert, M. (2001): Zwischen Zivilgesellschaft, Selbsthilfe und Schwarzarbeit. In: WSI-Mitteilungen, Heft 3, S. 196-203.
- Höft-Dzemski, R. (1987): Bestandsaufnahme der ambulanten sozialpflegerischen Dienste (Kranken- und Altenpflege) im Bundesgebiet. Stuttgart.
- Hofer, P./Weidig, I./Wolff, H. (1989): Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen. Gutachten im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg.
- Holzer, B. (1997): Das Verschwinden der Haushalte. Geschlechtsspezifische und gesellschaftliche Arbeitsteilung in der Wirtschaftstheorie. In: Ungeregelt und unterbezahlt: der informelle Sektor in der Weltwirtschaft. Frankfurt a.M., S. 117-131.
- Hummel, K./Hummel, J. (1998): Bürgerengagement macht Arbeit. Das Verhältnis von freiwilligem Engagement und Erwerbsarbeit. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 2000, Heft 11 + 12, S. 248-249.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (1998): Die Schätzung von Potential-Erwerbsquoten, Stiller Reserve und Erwerbspersonenpotential für die alten Bundesländer 1970-1995. Nürnberg.
- Igl, G./Schiemann, D./Gertse, B./Klose, J. (2002): Qualität in der Pflege. Betreuung und Versorgung von pflegebedürftigen alten Menschen in der stationären und ambulanten Altenhilfe. Stuttgart.
- Illich, I. (1993): Fortschrittsmythen. Frankfurt a.M.
- Immerfall, S. (1999): Sozialkapital in der Bundesrepublik. Thesen zu Konzept und Größenordnung. In: Kistler, E./Noll, H.-H./Priller, E. (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts: empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. Berlin, S. 121-128.
- Ittermann, P./Scharfenorth, K. (1996): Soziale Arbeit in der Zukunft – Billigware oder Qualitätsdienstleistung? Herausforderungen und Gestaltungsperspektiven in Kinderbetreuung, Gesundheitsversorgung und Altenhilfe. Veröffentlichung im Rahmen des WZN-Verbundprojekts „Zukunft der Arbeit“. Diskussionspapier Nr. 3. Gelsenkirchen.
- Jaeger, D. (2001): Der Dritte Sektor als Ressource für Schöpfung von Arbeit und Kompetenzerhalt Erwerbsloser. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (Hrsg.): Berufliche Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen. QUEM-Report Heft 69. Berlin, S. 183-226
- Jakob, G. (2001): Wenn Engagement zur Arbeit wird ... – Zur aktuellen Diskussion um freiwilliges Engagement im Wandel der Arbeitsgesellschaft. In: Heinze, R.G./Olk, Th. (Hrsg.): Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven. Opladen, S. 167-188.

- Johnsen, A. (1997): Ist der Idealverein noch ideal? In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Heft 3, S. 4-10.
- Kähler, H.D. (1999): Berufliche Beziehungen in der sozialen Arbeit. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, Heft 3, S. 151-168.
- Kakemann, U./ Liebigt, K./Beer, R. (2001): Ehrenamt in Thüringen. Entwicklungen und Potenziale bürger-schaftlichen Engagements. Jena.
- Kammer der Evangelischen Kirche in Deutschland für soziale Ordnung: Soziale Dienste als Chance (EKD-Texte 75). Hannover 2002.
- Kaufmann, F.X. (1984): Solidarität als Steuerungsform – Erklärungsansätze bei Adam Smith. In: Kaufmann, F.X./Krüsselberg, H.-G. (Hrsg.): Markt, Staat und Solidarität bei Adam Smith. Frankfurt a.M., S. 158-184.
- Keller, B./Seifert, H. (2000): Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung. In: WSI Mitteilungen, Heft 5, S. 291-300.
- Kenis, P./Schneider, V. (Hrsg.) (1996): Organisation und Netzwerk. Institutionelle Steuerung in Wirtschaft und Politik. Frankfurt a.M.
- Kessl, F. (2001): Zivilgesellschaft. In: Otto, H.-U./Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch der Sozialarbeit/Sozial-pädagogik. Neuwied, S. 2006-2016.
- Kistler, E./Huber, A. (2002): Entlastet die demographische Entwicklung den Arbeitsmarkt nachhaltig? – Kein Licht am Ende des Tunnels. In: Kistler, E./Mendius, H.G. (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. SAMF-Jahrestagung 2001. Nürnberg, S. 48-59.
- Kistler, E./Rauschenbach, Th. (2001): Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Forschungsfragen und Methodenprobleme. In: WSI-Mitteilungen, Heft 3, S. 151-156.
- Kistler, E./Schönwälder, Th. (1998): Eliten und Heloten, herrschen und dienen. Die rechtskonservativen Ideen der bayerisch-sächsischen Zukunftskommission. In: Soziale Sicherheit, Heft 4, S. 121-133.
- Kistler, E./Noll, H.-H./Priller, E. (1999): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts: empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. Berlin.
- Klages, H. (1997): Gesellschaftlicher Wertewandel als Bezugspunkt der Ordnungspolitik. In: H.-G. Schlotter (Hrsg.): Ordnungspolitik an der Schwelle des 21. Jahrhunderts. Baden-Baden, S. 173-198.
- Klages, H. (1998): Werte und Wertewandel. In: Schäfers, B./Zapf, W. (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen, S. 698-709.
- Klöß, H.-P. (1998): Bedeutung und Strukturen der Beschäftigung im Nonprofit-Sektor. In: IW-Trends. Heft 2, S. 32-56.
- Klug, W. (1997): Wohlfahrtsverbände zwischen Markt, Staat und Selbsthilfe. Freiburg.
- Klenner, C. (1999): Mehr Beschäftigung durch Überstundenabbau und flexible Arbeitszeitmodelle? – Workshop am 6.10.1998 in Duisburg. (Edition der Hans-Böckler Stiftung 15). Düsseldorf.
- Klenner, C./Pfahl, S. (2001): (Keine) Zeit für's Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit. In: WSI-Mitteilungen, Heft 3, S. 179-187.
- Klie, T. (2002): Rechtlicher Rahmen der Qualitätssicherung in der Pflege. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 4. S. 86-102.
- Klöß, H.-P. (1997): Dienstleistungslücke und Niedriglohnsektor in Deutschland. In: IW-Trends, Heft 3, S. 33-59.
- Knuth, M./Schräpler, J.-P./Schumann, D. (2001): Die Neuverteilung von Beschäftigungschancen und -risiken in der Dienstleistungsgesellschaft. Graue Reihe des Instituts für Arbeit und Technik, Nr.1. Gelsenkirchen.
- Knuth, M./Erlinghagen, M./Kalina, T./Mühge, G. (2002): Nachhaltige Arbeitsgestaltung zwischen Prekarität und Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse. In: Brödner, P./Knuth, M. (Hrsg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung. Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen. Band 3, München, Mering, S. 303- 377.
- Koch, C./von Holt, T. (2003): Verein oder GmbH? Zur Ansiedlung wirtschaftlicher Aktivitäten bei Verbänden. In: NDV, Heft 9, S. 315-325.
- Kocka, J. (2001): Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 21, S. 8-13.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage, Bonn.
- Kocyba, H./Schumm, W. (2002): Begrenzte Rationalität – entgrenzten Ökonomie. Arbeit zwischen Betrieb und Markt. In: Honneth, A. (Hrsg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. Frankfurt, New York.

- Kramer, D./Wagner, S./Billeb, K. (1998): Soziale Bürgerinitiative in den neuen Bundesländern. Untersuchung zu einem Förderprogramm 1993-1997. Stuttgart.
- Kreuser, S. (2003): Führung gemeinnütziger Unternehmen auf dem Prüfstand. In: neue caritas, Heft 10, S. 32-33.
- Kreyenfeld, M./Spieß, K./Wagner, G. (2002): Kinderbetreuungspolitik in Deutschland. Möglichkeiten nachfrageorientierter Steuerungs- und Finanzierungsinstrumente. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Heft 2, S. 201-221.
- Krönes, G.V. (2003): Personalmanagement in der evangelischen Kirche. In: Eckhardstein, D. von/Ridder, H.-G. (Hrsg.) unter Mitarbeit von S. Neumann: Personalmanagement als Gestaltungsaufgabe im Nonprofit und Public Management. München, Mering, S. 163-180.
- Kühnelein, I. (1997): Weniger Erwerbsarbeit – Mehr Eigenarbeit? Chancen und Potentiale Öffentlicher Eigenarbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 48-49, S. 41-46.
- Kühnelein, I./Mutz, G. (1999): Individualisierung und bürgerschaftliches Engagement in der Tätigkeitsgesellschaft. In: Kistler, E./Noll, H.-H./Priller, E. (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Messkonzepte. Berlin, S.291-306.
- Kulbach, R. (2000): Ökonomisierung sozialer Arbeit. Folgen für die Freie Wohlfahrtspflege. In: Soziale Arbeit, Heft 1, 16-21.
- Lange, C. (2001a): Freie Wohlfahrtspflege und europäische Integration. Zwischen Marktangleichung und sozialer Verantwortung. Frankfurt a.M.
- Lange, C. (2001b): „Europa“ und die Freie Wohlfahrtspflege – ein ambivalentes Verhältnis. In: neue praxis, Heft 4 S. 358-368 (b).
- Laville, J.-L. (1996): Von der Gemeinwirtschaft zur Solidarwirtschaft. Auf dem Weg zu einem neuen Pluralismus. In: Evers, A./Olk, Th. (Hrsg.): Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft. Opladen, S. 103-125.
- Lehndorff, S. (2002a): Hochwertige Dienstleistungen gibt's nicht zum Nulltarif. Wandel der Beschäftigung in Dienstleistungsbereichen – ein europäischer Vergleich. In: Institut Arbeit und Technik (Hrsg.): IAT-Report 2002-05. Gelsenkirchen, S. 1-9.
- Lehndorff, S. (2002b): Auf dem Holzweg in die Dienstleistungsgesellschaft? – gute Dienstleistungsgesellschaft als Politikum. In: WSI-Mitteilungen, Heft 9, S. 491-497.
- Leibfried, S. (2000): Nationaler Wohlfahrtsstaat, Europäische Union und „Globalisierung“- Erste Annäherungen. In: Hurrelmann, K./Allmendinger, J./Ludwig- Mayerhofer, W. (Hrsg.): Soziologie des Sozialstaats- Gesellschaftliche Grundlagen, historische Zusammenhänge und aktuelle Entwicklungstendenzen. Weinheim und München, S. 79-108.
- Liebig, R. (2001): Strukturveränderungen des Jugendamts. Kriterien für eine „gute“ Organisation der öffentlichen Jugendhilfe. Weinheim, München.
- Liebig, R./Struck, N. (2001): Was kostet die Kinder- und Jugendhilfe? Die Ausgaben der öffentlichen Hand im Innen- und Außenvergleich. In: Rauschenbach, Th./Schilling, M. (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfereport 1. Analysen, Befunde und Perspektiven. Münster, S. 33-50.
- Loges, F. (2003): Basel II – Finanzpolitische Auswirkungen auf die freie Wohlfahrtspflege. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Heft 2, S.54- 60.
- Lüken, S. (2002): Das derzeitige System der Erwerbstatistiken. In: Statistisches Bundesamt. Wirtschaft und Statistik, Heft 3, S. 165-181.
- Manderscheid, H. (2000): Solidarität stiften statt Fürsorge organisieren – Was Wohlfahrtsverbände lernen müssen, wenn sich Soziale Arbeit verändern soll. In: Wilken, U. (Hrsg.): Soziale Arbeit zwischen Ethik und Ökonomie. Freiburg, S. 119-149.
- Manderscheid, H. (2003): Was bedeutet Werteorientierung für die modernisierte Freie Wohlfahrtspflege. In: Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hrsg.): Freie Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess: organisations- und personalpolitische Herausforderungen und Konsequenzen. Dortmund, S. 76-88.
- Marcos, C.G. (1999): Sozialwirtschaftliche und genossenschaftliche Unternehmen als Beschäftigungspotentiale. In: Leetz, W. (Hrsg.): Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen. Personalmanagement und Humanressourcen in öffentlichen, sozialwirtschaftlichen und genossenschaftlichen Unternehmen. Beiheft 25. Baden-Baden, S. 65- 70.
- Matheus, S. (1995): Dienstleistungsarbeit als Auffangnetz? Eine Analyse der Eintritte und Wechsel in Dienstleistungsarbeit mit Daten des Sozioökonomischen Panels. WZB-Discussion Paper FS I 95-202. Berlin.
- Matthes, J. (Hrsg.) (1983): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt, New York.

- Meifort, B. (1995): Gesundheits- und sozialpflegerische Berufe – ein Berufsbild an der Schwelle zu Reformen. In: Becker, W./Meifort, B. (Hrsg.): Berufliche Bildung für Pflege- und Erziehungsberufe. Reform durch neue Bildungskonzepte. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 178, S. 17-34.
- Meifort, B. (2001): Heiteres Berufebasteln in der Krankenpflege. In: Dr. med. Mabuse – Zeitschrift im Gesundheitswesen, Heft 3/4, S. 40-44.
- Merchel, J. (2000): Kooperation und Vernetzung in der Jugendhilfe. Programm und Realität. In: Dahme, H.-J./Wohlfahrt, N. (Hrsg.): Netzwerkökonomie im Wohlfahrtsstaat. Wettbewerb und Kooperation im Sozial- und Gesundheitssektor. Berlin, S. 91-118.
- Meyer, D. (1999): Die Freie Wohlfahrtspflege im sozialen Versorgungssystem. In: Wettbewerbliche Neuorientierung der Freien Wohlfahrtspflege. Berlin. S. 46-71.
- Meyer, T./Weil, R. (Hrsg.) (2002): Die Bürgergesellschaft. Perspektiven für Bürgerbeteiligung und Bürgerkommunikation. Bonn.
- Möller, G. (2002): Revidierte gesamtwirtschaftliche Leistungsdaten in den regionalen Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen für die kreisfreien Städte und Landkreise Thüringens. In: Monatshefte des Thüringer Landesamtes für Statistik. [www.tls.thueringen.de/...](http://www.tls.thueringen.de/) vom 18.10.2002.
- Moldenhauer, M. (2001): Herausforderungen und Reformbedarf der Pflegeversicherung. In: Arbeit und Sozialpolitik, Heft 3-4, S. 30-36.
- Müller, C.W. (1999): Die Beschäftigungsfalle – Der neue Bericht an den Club of Rome. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Heft 3, S. 113-114.
- Münch, R. (2001): Die neue Arbeitsgesellschaft. In: Leggewie, C./Münch, R. (Hrsg.): Politik im 21. Jahrhundert. Frankfurt a.M., S. 51-76.
- Müschenich, M. (2002): Freigemeinnützigkeit im Wettbewerb der Krankenhausträger. In: Arnold, M./Klauber, J./Schellschmidt, H. (Hrsg.): Krankenhausreport 2002. Schwerpunkt: Krankenhaus im Wettbewerb. Stuttgart, New York, S.131-136.
- Mutz, G. (1997): Zukunft der Arbeit. Chancen für eine Tätigkeitsgesellschaft? In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 48-49, S. 31-40.
- Mutz, G. (1999): Strukturen einer Neuen Arbeitsgesellschaft. Der Zwang zur Gestaltung der Zeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 9, S. 3-11.
- Mutz, G. (2001): Von der industriellen Arbeitsgesellschaft zur Neuen Arbeitsgesellschaft. In: Heinze, R.G./Olk, Th. (Hrsg.): Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven. Opladen, S. 141-165.
- Naegele, G. (2003a): Gefordert ist ein sozial ausgewogener Finanzierungsmix. In: Sozialextra, Heft 6, S. 31-32.
- Naegele, G. (2003b): Soziale Dienste im demographischen, politischen und sozialen Wandel. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Heft 4, S. 26-34.
- Nährlich, S. (1998): Was sind die und was bleibt von den Besonderheiten der Nonprofit-Organisationen? Eine ökonomische Betrachtung. In: Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (Hrsg.): Nonprofit-Organisationen im Wandel. Ende der Besonderheiten oder Besonderheiten ohne Ende? Frankfurt a.M., S. 225-251.
- Nell-Breuning, O.v. (1976): Das Subsidiaritätsprinzip. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, Heft 1 S. 6-17.
- Neubauer, G. (2003): Zur Zukunft der dualen Finanzierung unter Wettbewerbsbedingungen. In: Arnold, M./Klauber, J./Schellschmidt, H. (Hrsg.): Krankenhausreport 2002. Schwerpunkt: Krankenhaus im Wettbewerb. Stuttgart, New York, S.71-91.
- Nikles, B. (2000): ... und sie bewegt sich doch. In: neue caritas, Heft 1, S.15-18.
- Nilsson, J. (1999): Sozialwirtschaft als Vehikel für Bürgerbeteiligung, Förderung unternehmerischer Initiative und Schaffung von Arbeitsplätzen. In: Leetz, W. (Hrsg.): Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen. Personalmanagement und Humanressourcen in öffentlichen, sozialwirtschaftlichen und genossenschaftlichen Unternehmen. Beiheft 25, Baden-Baden, S. 83- 87.
- Notz, G. (2000): Der Dritte Sektor und die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung. In: Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich, Heft 1, S. 57-70.
- Offe, C. (1984a): „Arbeitsgesellschaft“. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a.M..
- Offe, C.: (1984b): Das Wachstum der Dienstleistungsarbeit: Vier soziologische Erklärungsansätze. In: Offe, C.: „Arbeitsgesellschaft“. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a.M., S. 291-319.

- Offe, C. (1999): „Sozialkapital“. Begriffliche Probleme und Wirkungsweise. In: Kistler, E./Noll, H.-H./Priller, E. (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts: empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. Berlin, S. 113-120.
- Olk, Th. (1995): Zwischen Korporatismus und Pluralismus. Zur Zukunft der freien Wohlfahrtspflege im bundesdeutschen Sozialstaat. In: Rauschenbach, Th./Sachße, C./Olk, Th. (Hrsg.): Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Frankfurt a.M., S. 98-122.
- Olk, Th. (2001): Träger der Sozialen Arbeit. In: Otto, H.-U./Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch der Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Neuwied, S. 1910-1926.
- Olk, Th./Rauschenbach, Th./Sachße, C. (1995): Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Oder: über die Schwierigkeit, Solidarität zu organisieren. In: Rauschenbach, Th./Sachße, C./Olk, Th. (Hrsg.): Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch. Frankfurt a.M., S. 11-33.
- Opaschowski, H.W. (1998): Feierabend? Von der Zukunft ohne Arbeit zur Arbeit mit Zukunft! Opladen.
- Opielka, M. (2002): Zur sozialpolitischen Theorie der Bürgergesellschaft. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 5. S. 563-585.
- Oppl, H. (2002): Mehr Markt als Plan. In: Socialmanagement, Heft 5, S. 12-17.
- Ottvad, A. (2000): Die Rolle der Freien Wohlfahrtspflege in der Sozialen Marktwirtschaft. In: Sozialer Fortschritt, Heft 11/12, S. 270-278.
- Ottvad, A./Wahl, S./Miegel, M. (2000): Zwischen Markt und Mildtätigkeit. Die Bedeutung der Freien Wohlfahrtspflege für Gesellschaft, Wirtschaft und Beschäftigung. München.
- Pabst, S. (1998): Interessenvermittlung im Wandel. Wohlfahrtsverbände und Staat im Postkorporatismus. In: Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (Hrsg.): Nonprofit-Organisationen im Wandel. Ende der Besonderheiten oder Besonderheiten ohne Ende? Frankfurt a.M., S. 177-197.
- Pankoke, E. (1988): „Ehre“, „Dienst“ und „Amt“. Zur Programmgeschichte ehrenamtlichen Engagements. In: Müller, S./Rauschenbach, Th. (Hrsg.): Das soziale Ehrenamt. Nützliche Arbeit zum Nulltarif. Weinheim u.a., S. 207-222.
- Papst, S. (1999): Mehr Arbeitsplätze für Geringqualifizierte nach Einführung der Pflegeversicherung? Beschäftigungswirkungen des SGB XI im ambulanten Bereich. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, S. 234-240.
- Peinelt-Jordan, K. (2000): Auswirkungen von Geld- und Sachleistungen der Pflegeversicherungen auf die Angehörigenpflege. Ein mikroökonomisches Modell für Pflegehaushalte. Blaue Reihe des Berliner Zentrums Public Health, Heft 1. Berlin.
- Plehwe, D. (2002): Europäische Universaldienstleistungen zwischen Markt und Gemeinwohl. In: Schuppert, G. F./ Neidhardt, F. (Hrsg.): Gemeinwohl – Auf der Suche nach Substanz. WZB-Jahrbuch. Berlin, S. 389-420.
- Pries, L. (1998): „Arbeitsmarkt“ oder „Erwerbsstrukturierende Institutionen“? Theoretische Überlegungen zu einer Erwerbssoziologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, S. 159-175.
- Priller, E. (o.J.): Ergebnisse eines internationalen Vergleichs des Nonprofit-Sektors und die Teilergebnisse für Ostdeutschland. In: Lang, R. (Hrsg.): Impulse für den Sozialbereich? Marktorientierung Management Marketing. Dokumentation einer Veranstaltungsreihe, S. 93-106.
- Priller, E./Zimmer, A. (1997a): Ende der Mitgliedsorganisationen? Vortrag auf dem 20. Kongress des DVPW vom 13.-17.10.1997 in Bamberg.
- Priller, E./ Zimmer, A. (1997b): Der Dritte Sektor – eine politische Konkurrenz. Sozialpolitische Bedeutung eines wenig bekannten Marktes. In: Inforum, Heft 1, S. 16-19.
- Priller, E./Zimmer, A. (1999a): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Erste Projektergebnisse. Unveröffentlichtes Manuskript. Münster, Berlin.
- Priller, E./Zimmer, A. (1999b): Non-profit-Bereich im Aufwind. In: Die Mitbestimmung. Magazin der Hans Böckler Stiftung, Heft 3, S. 18-20.
- Priller, E./Zimmer, A. (2000): Arbeitsmarkt und Dritter Sektor in Deutschland – Zu den Ergebnissen des internationalen Vergleichs und einer bundesweiten Organisationsbefragung. In: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen. Band 13, S. 304-321.
- Priller, E./Zimmer, A. (2001a): Wachstum und Wandel des Dritten Sektors in Deutschland. In: Priller, E./Zimmer, A. (Hrsg.): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin, S. 199-228.
- Priller, E./Zimmer, A. (2001b): Bürgerschaftliches Engagement und Dritter Sektor. In: WSI-Mitteilungen, Heft 3, S. 157-164.
- Priller, E./Zimmer, A. (2001c): Wohin geht der Dritte Sektor? Eine Einführung. In: Priller, E./Zimmer, A. (Hrsg.): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin, S. 9-26.

- Priller, E./Zimmer, A. (2001d): Der Dritte Sektor: Wachstum und Wandel. Aktuelle deutsche Trends. The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Phase II. Gütersloh.
- Priller, E./Zimmer, A./Anheier, H.K. (1999): Der Dritte Sektor in Deutschland. Entwicklungen, Potentiale, Erwartungen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Heft 9, S. 12-21.
- Puch, H.-J. (2000): Der Sozialmarkt in Bayern. Wirtschaftliche, insbesondere beschäftigungspolitische Aspekte. Nürnberg.
- Puch, H.-J. (2001): Der Sozialmarkt in Deutschland. Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung sozialer Dienste steigt. In: *Blätter der Wohlfahrtspflege*, Heft 5+6, S. 104-106.
- Putnam, R. D. (1993): *Making Democracy Work*. Princeton.
- Rauschenbach, Th. (1992): Soziale Berufe und öffentliche Erziehung. In: Benner, D. (Hrsg.): *Erziehungswissenschaft zwischen Modernisierung und Modernitätskrise*. Weinheim, München, S. 261-267.
- Rauschenbach, Th. (1993): Professionelle und Laien in der sozialen Arbeit. Kriterien für eine Grenzziehung aus sozialwissenschaftlicher Sicht. In: *Sozialpädagogik*, Heft 5, S. 210-221.
- Rauschenbach, Th. (1995): Aufstieg im Schatten des Wohlfahrtsstaates. In: Proksch, R. (Hrsg.): *Entwicklungen in der sozialen Arbeit*. Regensburg, S. 88-107.
- Rauschenbach, Th. (1996a): ErzieherIn – ein Teilzeitberuf? In: *klein & groß*, Teil I: Heft 4, S. 40-43, Teil II: Heft 5, S. 42-43.
- Rauschenbach, Th. (1996b): Soziale Berufe. In: Kreft, D./Mielenz, I. (Hrsg.): *Wörterbuch Soziale Arbeit*. Weinheim, Basel, S. 522-525.
- Rauschenbach, Th. (1999a): Das sozialpädagogische Jahrhundert. Analyse zur Entwicklung sozialer Arbeit in der Moderne. Weinheim, München.
- Rauschenbach, Th. (1999b): „Dienste am Menschen“ – Motor oder Sand im Getriebe des Arbeitsmarktes? Die Rolle der Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufe in einer sich wandelnden Arbeitsgesellschaft. In: *Neue praxis*, Heft 2, S. 130-146.
- Rauschenbach, Th. (2000): Fachkräfte in der Altenpflege – eine bedrohte Spezies? Sozialpflegerische Berufe zwischen Wachstumserfolgen und Deregulierungsprozessen. In: *Pflegemagazin*, Heft 3, S. 14-25.
- Rauschenbach, Th. (2002): Qualifizierte Politikberatung: Erfordernisse und Möglichkeiten einer fachlich-politischen Berichterstattung. In: *Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe* (Hrsg.): *Berichterstattung als Politikberatung. Entwicklungen und Wirkungen der Jugendberichte in Deutschland*. Berlin, S.227-240.
- Rauschenbach, Th./Schilling, M. (1995): Die Dienstleistenden: Wachstum, Wandel und wirtschaftliche Bedeutung des Personals in Wohlfahrts- und Jugendverbänden. In: Rauschenbach, Th./Sachße, C./Olk, T. (Hrsg.): *Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch*. Frankfurt a.M., S. 321-355.
- Rauschenbach, Th./Schilling, M. (2001a): Soziale Dienste. In: Böttcher, W./Klemm, K./Rauschenbach, Th. (Hrsg.): *Bildung und Soziales in Zahlen*. Weinheim, München, S. 207-270.
- Rauschenbach, Th./Schilling, M. (2001b): Suche: Motivierte Spitzenkraft – Biete: Befristete Teilzeitstelle. Zu Beschäftigungsrisiken in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Rauschenbach, Th./Schilling, M. (Hrsg.): *Kinder- und Jugendhilfereport 1. Analysen, Befunde und Perspektiven*. Münster, S. 143-162.
- Rauschenbach, Th./Sachße, C./Olk, T. (Hrsg.) (1995): *Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch*. Frankfurt a.M.
- Reese, J. (1987): *Der Dritte Sektor zwischen Markt und Staat*. Kassel.
- Reese-Schäfer, W. (1996): Am Ausgang des korporatistischen Zeitalters. Ist die Theorie des Neokorporatismus inzwischen überholt? In: *Gegenwartskunde*, Heft 45, S. 323-336.
- Reichard, C. (1988a): Der „Dritte Sektor“ – Ansätze zur Strukturierung eines Forschungsbereichs. In: *Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen*, Heft 11, S. 75- 81.
- Reichard, C. (1988b): Der Dritte Sektor – Entstehung, Funktion und Problematik von „Nonprofit“-Organisationen aus verwaltungswissenschaftlicher Sicht. In: *Die öffentliche Verwaltung*, Heft 9, S. 363-370.
- Richter, G. (2002): Privatisierung und Funktionswandel der Freien Wohlfahrtspflege. Strategien in nationalen und europäischen Sozialmärkten. Baden-Baden.
- Ridder, H.-J./Neumann, S. (2001): Personalwirtschaft im Umbruch? Empirische Ergebnisse und theoretische Erklärung. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, Heft 3, S. 243-262.
- Ridder, H.-G./Neumann, S. (2003): Personalplanung in Nonprofit Organisationen. In: Eckhardstein, D. v./Ridder, H.-G. (Hrsg.) unter Mitarbeit von S. Neumann: *Personalmanagement als Gestaltungsaufgabe im Nonprofit und Public Management*. München und Mering, S. 119- 140.
- Rifkin, J. (1995): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*. Frankfurt a.M.
- Rifkin, J. (1998): Der Dritte Sektor braucht eine Identität. In: Strachwitz, R. Graf (Hrsg.): *Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung*. Düsseldorf, S. 519-534

- Ripperger, T. (1999): Vertrauen im institutionellen Rahmen. In: Handbuch der Wirtschaftsethik, Band 3: Ethik wirtschaftlichen Handelns, S. 67-99.
- Robra, B.-P./Swart, E./Felder, S. (2002): Perspektiven des Wettbewerbs im Krankenhausesektor. In: Arnold, M./Klauber, J./Schellschmidt, H. (Hrsg.): Krankenhausreport 2002. Schwerpunkt: Krankenhaus im Wettbewerb. Stuttgart, New York, S.43-54.
- Roewer, U. (2002a): Der Arbeitsmarkt in Thüringen – Bilanz 1997. In: Monatshefte des Thüringer Landesamtes für Statistik. [www.tls.thueringen.de/...](http://www.tls.thueringen.de/) vom 18.10.2002.
- Roewer, U. (2002b): Der Arbeitsmarkt in Thüringen – Bilanzen 1998 und 1999. In: Monatshefte des Thüringer Landesamtes für Statistik. [www.tls.thueringen.de/...](http://www.tls.thueringen.de/) vom 18.10.2002.
- Ronge, V. (1988): Theorie und Empirie des "Dritten Sektors". In: Jahrbuch zur Staats- und Verwaltungswissenschaft. Baden-Baden, S. 113-148.
- Rosenblatt, B. v. (Hrsg.) (2000): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Gesamtbericht. Stuttgart.
- Rosenblatt, B.v./Picot, S. (1999): Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement: repräsentative Erhebung 1999 – Überblick über die Ergebnisse. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München.
- Rosenow, C./Steinberg, A. (2002): 10 Jahre bundeseinheitliche Krankenhausstatistik. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, Heft 5, S.383-391.
- Rosenow, C./Steinberg, A. (2003): Statistische Krankenhausdaten: Grund- und Kostendaten der Krankenhäuser. In: Arnold, M./Klauber, J./Schellschmidt, H. (Hrsg.): Krankenhausreport 2002. Schwerpunkt: Krankenhaus im Wettbewerb. Stuttgart, New York, S. 290-298.
- Roth, G. (2000): Fünf Jahre Pflegeversicherung: Die Entwicklung der Pflegeinfrastruktur – Eine kommunal- und regionalpolitische Analyse. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 11, S. 6-29.
- Rothgang, H. (1997): Die Wirkungen der Pflegeversicherung. Analyse von Effekten des Pflege-Versicherungsgesetzes. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, Heft 3, S. 191-219.
- Rothgang, H. (2000): Wettbewerb in der Pflegeversicherung. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 3, S. 147-448.
- Rothgang, H. (2001): Finanzwirtschaftliche und strukturelle Entwicklungen in der Pflegeversicherung bis 2040 und mögliche alternative Konzepte. Endbericht zu einer Expertise für die Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ des Deutschen Bundestags. Bremen.
- Rudolph, B. (2001): Mögliche Chancen und befürchtete Fallen der „Neuen Tätigkeitsgesellschaft“ für Frauen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 21, S. 24-30.
- Rückert-John, J. (2000a): Der Dritte Sektor Baden-Württembergs. Empirische Befunde und Analysen. In: Ökonomie und Bürgerengagement. Beiträge zum 3. Sektor, zur Sozialwirtschaft und zur Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements in Baden-Württemberg. Stuttgart, S. 9-37.
- Rückert-John, J. (2000b): Arbeitszeitflexibilisierung in Nonprofit-Organisationen. In: Zimmer, A./Priller, E. (Hrsg.): Der deutsche Nonprofit-Sektor im gesellschaftlichen Wandel. Zu ausgewählten Ergebnissen der deutschen Teilstudie des international vergleichenden Johns Hopkins Projekts. Arbeitspapier der Arbeitsstelle Aktive Bürgerschaft. Münster, S. 31-52.
- Ruf, A./Roth, N. (2003): Wie sollen Investitionen finanziert werden? In: neue caritas, Heft 8, S. 32-33.
- Sachße, C. (1994a): Subsidiarität: Zur Karriere eines sozialpolitischen Ordnungsbegriffes. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 11, S. 717-738.
- Sachße, C. (1994b): Mütterlichkeit als Beruf. Sozialarbeit, Sozialreform und Frauenbewegung 1871-1929. Opladen.
- Sachße, C. (1995): Verein, Verband und Wohlfahrtsstaat: Entstehung und Entwicklung der dualen Wohlfahrtspflege. In: Rauschenbach, Th./Sachße, C./Oik, T. (Hrsg.): Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen – Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch. Frankfurt a.M., S. 123-149.
- Sachße, C. (1998): Entwicklung und Perspektiven des Subsidiaritätsprinzips. In: Strachwitz, R. Graf (Hrsg.): Dritter Sektor – Dritte Kraft: Versuch einer Standortbestimmung. Düsseldorf, S. 369-382.
- Salamon, L.M. (1996): Third Party Government. Ein Beitrag zu einer Theorie der Beziehungen zwischen Staat und Nonprofit-Sektor im modernen Wohlfahrtsstaat. In: Evers, A./Oik, T. (Hrsg.): Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft. Opladen, S. 79-102.
- Salamon, L.M./Anheier, H.K. (1997): Der Dritte Sektor in internationaler Perspektive. In: Anheier, H./Priller, E./Seibel, W. u.a. (Hrsg.): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin, S. 153-174.

- Salamon, L.M./Anheier, H.K. (1998a): Der Nonprofit-Sektor: Ein theoretischer Versuch. In: Anheier, H.K./Priller, E./Seibel, W./Zimmer, A. (1998): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin, S. 212-248.
- Salamon, L.M./Anheier, H.K. (1998b): Dritter Sektor und Zivilgesellschaft – Globale Entwicklungen. In: Strachwitz, R. Graf (Hrsg.): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Düsseldorf, S. 13-22.
- Salamon, L.M./Anheier, H.K. u.a. (1999): Der Dritte Sektor. Aktuelle internationale Trends. Gütersloh.
- Schäfer, R./Wahse, J. (2002): Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran. IAB Werkstattbericht Nr. 7. Nürnberg.
- Scharpf, F.W. (1986): Strukturen der postindustriellen Gesellschaft, oder: Verschwindet die Massenarbeitslosigkeit in der Dienstleistungs- und Informations-Ökonomie? In: Soziale Welt, Heft 1, S. 3-24.
- Schauer, R./Kepler, J. (2002): Neuere Entwicklungen auf dem Gebiet des Nonprofit-Management – Entwicklungstendenzen auf dem Nonprofit-Sektor. In: Budäus, D./Schauer, R./Reichhard, C. (Hrsg.): Public und Nonprofit Management- Neuere Entwicklungen und aktuelle Problemfelder. Linz, Hamburg, Heft 4, S.43-49.
- Schauer, R./Anheier, H. K./Blümle, E.-B. (1997): Der Nonprofit Sektor im Aufwind – zur wachsenden Bedeutung von Nonprofit-Organisationen auf nationaler und internationaler Ebene. Eine Dokumentation. Linz.
- Scheuch, F. (1997) Gemeinnützigkeit oder Gewinnstreben? Nonprofit Organisationen aus betriebswirtschaftlicher Sicht. In: Badelt, C. (Hrsg.): Handbuch der Noprofit Organisation. Strukturen und Management. Stuttgart, S. 71-81.
- Schilling, M. (2002a): Die Träger der Sozialen Arbeit in der Statistik. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Opladen, S. 415-430.
- Schilling, M. (2002b): Betreuung der unter 3-Jährigen – aber wie? In: KOM-DAT Jugendhilfe, Heft 3, S. 1-2.
- Schilling, M. (2003): Es ist kein einheitlicher Abwärtstrend zu erkennen. Die Auswirkungen des zukünftigen demographischen Wandels in Deutschland auf die Kinder- und Jugendhilfe. In: Sozialextra, Heft 6, S. 26-30.
- Schmidt, G. (1994): Übergänge in die Vollbeschäftigung. Formen und Finanzierung einer zukunftsgerichteten Arbeitsmarktpolitik, WZB-Discussion Paper, Berlin, S. 93-208
- Schmid, G. (1997): Neue institutionelle Arrangements von Erwerbsarbeit. Übergangsmärkte als neues Konzept der Vollbeschäftigung. In: Grenzdörffer, K./Biesecker, A./Vocke, Ch. (Hrsg.): Neue institutionelle Arrangements für eine zeitgemäße Wohlfahrt. Pfaffenweiler, S. 90-108.
- Schmid, R. (2003): Personalwirtschaft im Krankenhaus: Entwicklungslinien, Sachstand und Handlungsbedarf. In: Eckhardstein, D. v./Ridder, H.-G. (Hrsg.): Personalmanagement als Gestaltungsaufgabe im Nonprofit und Public Management. München und Mering, S. 293-312.
- Schmidt, R. (2000): Vernetzung unter den Bedingungen von Quasi-Markt- und Marktsteuerungen in der Pflegeversicherung. In: Dahme, H.-J./Wohlfahrt, N. (Hrsg.): Netzwerkökonomie im Wohlfahrtsstaat. Wettbewerb und Kooperation im Sozial- und Gesundheitssektor. Berlin, S. 217-233.
- Schmitz, E. (2002): Die Pflegeversicherung in der stationären Altenhilfe: Auswirkungen und Reformnotwendigkeiten. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Heft 6. S. 404-406.
- Schneider, V./Kenis, P. (1996): Verteilte Kontrolle: Institutionelle Steuerung in modernen Gesellschaften. In: Kenis, P./Schneider, V. (Hrsg.): Organisation und Netzwerk. Institutionelle Steuerung in Wirtschaft und Politik. Frankfurt a.M., S. 9-43.
- Schnur, P. (1999): Dienstleistungsgesellschaft auf industriellem Nährboden. Gesamtwirtschaftliche und sektorale Entwicklung. In: IAB-Kurzbericht Nr. 9.
- Schölkopf, M. (1998): Die Altenpflege und die Daten: Zur quantitativen Entwicklung der Versorgung pflegebedürftiger älterer Menschen. In: Sozialer Fortschritt, Heft 1, S. 1-9.
- Schröder, G. (2000): Die zivile Bürgergesellschaft. Anregungen zu einer Neubestimmung der Aufgaben von Staat und Gesellschaft. In: Süddeutsche Zeitung, Nr. 70, S. 19.
- Schüller, A./Strasmann, J. (1989): Ansätze zur Erforschung von Nonprofit Organizations. In: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen, Heft 12, S. 201-215.
- Schütte, F. (2000): Die Einführung des Markttheorems in der Pflege – Bedrohung oder Chance für Pflegeeinrichtungen? In: Pflegemagazin, Heft 5, S. 12-16.
- Schulz, E./Leidl, R./Koenig, H.-H. (2001): Starker Anstieg der Pflegebedürftigkeit zu erwarten: Vorausschätzungen bis 2020 mit Ausblick auf 2050. In: DIW-Wochenbericht, Heft 5, S. 65-77.
- Schumann, M. (2001): Sozialstrukturelle Ausdifferenzierung und Pluralisierung der Solidarität. In: WSI-Mitteilungen, Heft 9, S. 531-537.

- Schuppert, G.F. (1989): Markt, Staat, Dritter Sektor – oder noch mehr? Sektorspezifische Steuerungsprobleme ausdifferenzierter Staatlichkeit. In: Jahrbuch zur Staats- und Verwaltungswissenschaft. Baden-Baden, S. 47-87.
- Schuppert, G.F. (2002): Annäherungen an den Gemeinwohlbegriff. Oder: Über die Schwierigkeiten, dem Gemeinwohlbegriff Konturen zu verleihen. In: Schuppert, G.F./Neidhardt, F. (Hrsg.): Gemeinwohl – Auf der Suche nach Substanz. WZB-Jahrbuch. Berlin, S. 19-64.
- Schwarz, P./Purtschert, R./Girodd, C./Schauer, R. (2002): Das Freiburger Management-Modell für Nonprofit-Organisation. Bern, Stuttgart, Wien.
- Schwarzer, U. (2003): Strategisches Management als Antwort auf die organisations- und qualitätspolitischen Herausforderungen für die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege. In: Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hrsg.): Freie Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess: organisations- und personalpolitische Herausforderungen und Konsequenzen. Dortmund, S. 38-51.
- Seckinger, M./Santen, E. v. (2000): „Tagesmütter“ – Empirische Daten zur Verbreitung der Tagespflege in Deutschland (unveröffentlichtes Manuskript). München.
- Seibel, W. (1987): Freie Wohlfahrtspflege zwischen Verein und Unternehmen. In: AWO (Hrsg.): Fachkonferenz Leitbild der AWO, Bonn 1994, S. 17-27.
- Seibel, W. (1990): Gibt es einen dritten Sektor? Ein Forschungsüberblick. In: Journal für Sozialforschung, Heft 2, S. 181-188.
- Seibel, W. (1992): Besondere Managementrisiken bei Wohlfahrtsverbänden. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, Heft 1, S. 10-19.
- Seibel, W. (1994): Funktionaler Dilettantismus. Erfolgreich scheiternde Organisationen im „Dritten Sektor“ zwischen Markt und Staat. Baden-Baden (2. Aufl.).
- Seibel, W. (1997): Der Nonprofit Sektor in Deutschland. In: Badelt, C. (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisation: Strukturen und Management. Stuttgart, S. 19-34.
- Seibel, W. (2002): Das Spannungsfeld zwischen „Mission“ und „Ökonomie“ im Nonprofit-Sektor – Eine organisationstheoretische Einordnung. In: Schauer, R./Purtschert, R./Witt, D. (Hrsg.): Nonprofit-Organisationen und gesellschaftliche Entwicklung: Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. Linz, S. 15-37.
- Seibert, H. (1996): Markt oder Plan: Professionalität freigemeinnütziger Organisationen im Dritten Sektor. Organisationstheoretische Probleme kirchlicher Sozialarbeit. In: Öhlschläger, R./Brüll, H.-M. (Hrsg.): Unternehmen Barmherzigkeit. Identität und Wandel sozialer Dienstleistung. Baden-Baden, S. 25-38.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.) (1998): Die Sackgassen der Zukunftskommission. Streitschrift wider die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. Berlin.
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Sing, D (2001): Ehrenamtliches Engagement von Frauen als Arbeitsmarktstrategie? In: WSI-Mitteilungen, Heft 3, S. 165-171.
- Sing, D./Kistler, E. (2000): Neue Chancen für Frauen? Zwischen Arbeit und Ehrenamt. Düsseldorf.
- SOESTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH (2002): Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen. Eine Auswertung vorhandener Untersuchungen und neuerer Daten. Studie im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur. Berlin.
- Somers, M.R. (1998): „Citizenship“ zwischen Staat und Markt. Das Konzept der Zivilgesellschaft und das Problem der „dritten Sphäre“. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 4, S. 489-505.
- Spiegelhalter, F. (2000): Die sozialwirtschaftliche Bilanz der Freien Wohlfahrtspflege. In: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen, Heft 1, S. 47-67.
- Spieß, C.K. (2002): Einige Fakten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Politik für Kinder – Politik für Eltern. Dokumentation einer Tagung der Heinrich-Böll-Stiftung am 13./14. Juni 2002 in Berlin. Berlin, S. 20-26.
- Statistisches Bundesamt: Volkszählung 1987, Stuttgart, Mainz 1990.
- Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 4.1.1 „Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit“, verschiedene Jahrgänge. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt: Fachserie 13: Sozialeleistungen. Reihe 6.3: Einrichtungen und tätige Personen in der Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge. Stuttgart.
- Statistisches Bundesamt: Fachserie 13: Sozialeleistungen. Reihe 6.4: Ausgaben und Einnahmen der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge. Stuttgart.
- Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch, verschiedene Jahrgänge.

- Statistisches Bundesamt (2001): Kurzbericht: Pflegestatistik 1999. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. Bonn.
- Statistisches Bundesamt (2002): 4. Kurzbericht: Pflegestatistik 1999. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich, ambulante Pflegedienste. Bonn.
- Strachwitz, R. Graf (1997): Aktuelle Strukturfragen von Not-for-Profit-Organisationen. In: Hauser, A./Neubarth, R./Obermair, W. (Hrsg.): Managementpraxis. Handbuch soziale Dienstleistungen. Neuwied, S. 19-40.
- Strachwitz, R. Graf (1998a): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Düsseldorf.
- Strachwitz, R. Graf (1998b): Quo Vadis Dritter Sektor? Zur Rolle des Sektors in der öffentlichen Auseinandersetzung. In: Strachwitz, R. Graf (Hrsg.): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Düsseldorf, S. 555-581.
- Strachwitz, R. Graf (1999): Die Rahmenbedingungen des Dritten Sektors und ihre Reform. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 9, S. 22-30.
- Streeck, W. (1987): Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 3, S. 471-495.
- Streeck, W./Heinze, R. (1999): An Arbeit fehlt es nicht. In: Der Spiegel, Heft 19.
- Streeck, W./Schmitter, P.C. (1996): Gemeinschaft, Markt, Staat – und Verbände? Der mögliche Beitrag von privaten Interessenregierungen zu sozialer Ordnung. In: Kenis, P./Schneider, V. (Hrsg.): Organisation und Netzwerk. Institutionelle Steuerung in Wirtschaft und Politik. Frankfurt a.M., S. 123-164.
- Strehl, R. (2003): Privatisierungswelle im deutschen Krankenhauswesen?. In: Arnold, M./Klauber, J./Schellschmidt, H. (Hrsg.): Krankenhausreport 2002. Schwerpunkt: Krankenhaus im Wettbewerb. Stuttgart, New York, S.113-129.
- Strünck, C. (2003): Mit Sicherheit flexibel? Chancen und Risiken neuer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn.
- Teichert, V. (1993): Das informelle Wirtschaftssystem. Analyse und Perspektiven der wechselseitigen Entwicklung von Erwerbs- und Eigenarbeit. Opladen.
- Thranhardt, D. (2001): Wohlfahrtsverbände. In: Otto, H.-U./Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit/ Sozialpädagogik. Neuwied, S. 1987-1990.
- Thüringer Finanzministerium (o.J.): Erster Subventionsbericht – Finanzhilfen in den Jahren 1998 und 1999. o.O.
- Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit (2000): Richtlinie zur Förderung der gemeinnützigen ehrenamtlichen Tätigkeit von arbeitslosen Personen über 50 Jahre. „Aktion Ehrenamt-50-Plus“. In: Thüringer Staatsanzeiger, Nr.26, S. 1453-1454.
- Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit (2001a): Ehrenamtliches Engagement in Thüringen. Thüringer Landtag.
- Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit (2001b): Richtlinie zur Förderung der gemeinnützigen ehrenamtlichen Tätigkeit in Thüringen. In: Thüringer Staatsanzeiger, Nr. 29, S. 1608.
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur (2002a): Berufsbildungsbericht 2002. Weimar.
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur (2002b): Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen. Berlin.
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur (2002c): Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsförderung. Erfurt.
- Trube, A. (1997): Zukunft der Arbeitsgesellschaft: Der Dritte Sektor als Konkurrenz zum Ersten Arbeitsmarkt? In: Soziale Sicherheit, Heft 1, S. 20 – 22.
- Trube, A. (1998): Sozio-ökonomische Analysen zum geldwerten Nutzen von Gemeinwesenarbeit. Schriftenreihe des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 161. Stuttgart u.a.
- Trube, A./Wohlfahrt, N. (2003): Prämissen und Folgen des Hartz-Konzepts. In: WSI Mitteilungen, Heft 2, S. 118-123.
- Urselmann, M. (2003): Professionelles Fundraising ist Mangelware. In: neue caritas, Heft 1, S. 10-13.
- Veil, M. (2002): Aktuelle Debatten und kinderpolitische Maßnahmen in Europa – ein deutsch-französischer Vergleich. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Politik für Kinder – Politik für Eltern. Dokumentation einer Tagung der Heinrich-Böll-Stiftung am 13./14. Juni 2002 in Berlin. Berlin, S.16-19.
- Vobruba, G. (1998): Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 2, S. 77-99.
- Vogler-Ludwig, K. (1999): Veränderungen der Arbeitswelt in Deutschland: Empirische Befunde und Entwicklungstendenzen. In: Schmähl, W./Rische, H. (Hrsg.): Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik. Baden-Baden, S. 9-29.

- Volz-Neidlinger, M. (2002): Auf dem Weg zur „Marke“. In: Deutscher Caritasverband (Hrsg.): Caritas 2003: Jahrbuch des Deutschen Caritasverbandes. Freiburg, S. 55-58
- Voß, G. (2001): Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: Kurtz, T. (Hrsg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen, S. 287-314.
- Wabnitz, R.J. (2003): Die Kinder- und Jugendhilfe im Spannungsfeld von Sozialraumorientierung, Wettbewerbsrecht und SGB VIII. In: NDV, S. 141-146.
- Wagner, G./Schwarze, J./Rinne, K./Erlinghagen, M. (1998): „Bürgerarbeit“: Keine sinnvoller Weg zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit. In: DIW-Wochenbericht, Heft 4, S. 82-85.
- Weberling, A. (2002): Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in ambulanten Pflegediensten. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 2, S. 223-246.
- Weinkopf, C. (1998): Möglichkeiten Beschäftigungsförderung im Dienstleistungssektor. In: Bosch, G. (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt a.M., S. 458-481.
- Weinkopf, K. (2001): Niedriglohnbeschäftigung in Privathaushalten zwischen Schattenwirtschaft und Sozialversicherungspflicht: Aktuelle Situation und Nachfragepotential. In: Baethge, M./Willkens, I. (Hrsg.): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen, S. 391-412.
- Weisshuhn, G. (1994): Arbeitskraftbedarf in Deutschland bis 2010. Arbeitskräfteeinsatz 1978-1990 und Szenarien bis 2010 für die alten und neuen Bundesländer. Bonn.
- Wendt, W.R. (1999): Perspektiven und Differenzen. In: Socialmanagement, Heft 4, S. 11-15.
- Wendt, W.R. (2000a): Freiwilligenarbeit als Standortfaktor. Wertschöpfung und Sozialkapital. In: Ökonomie und Bürgerengagement. Beiträge zum 3. Sektor, zur Sozialwirtschaft und zur Bedeutung Bürgerschaftlichen Engagements in Baden-Württemberg. Stuttgart, S. 41-65.
- Wendt, W.R. (2000b): Neue Partnerschaften- Mit der Sozialwirtschaft aus der Defensive. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, Heft 7+8, S.147-150.
- Werner, H. (1999a): Zwischen Staat und Markt. Der öffentlich geförderte Beschäftigungssektor. Hamburg.
- Werner, H. (1999b): Virtuelle Arbeitswelten. Zwischen Dienstbotengesellschaft und Öffentlichem Beschäftigungssektor. In: Werner, H. (Hrsg.): Zwischen Staat und Markt. Der öffentlich geforderte Beschäftigungssektor. Hamburg, S. 32-50.
- Wex, T. (1998): Die Modernisierung der Nonprofit-Organisationen und die Frage der Auflösung ihrer Spezifika. Eine soziologische Betrachtung. In: Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (Hrsg.): Nonprofit-Organisationen im Wandel. Ende der Besonderheiten oder Besonderheiten ohne Ende? Frankfurt a.M., S. 251-277.
- Wiemeier, J. (1999): Ethische Aspekte wirtschaftlichen Handelns im Rahmen von gemeinnützigen Einrichtungen. In: Handbuch der Wirtschaftsethik, Band 3: Ethik wirtschaftlichen Handelns, S. 535-555.
- Wiesenthal, H. (2000): Markt, Organisation und Gemeinschaft als „zweitbeste“ Verfahren sozialer Koordination. In: Werle, R./Schimank, U. (Hrsg.): Gesellschaftliche Komplexität und kollektive Handlungsfähigkeit. Frankfurt, New York, S. 44-73.
- Willkens, I. (2002): Kosten und Nutzen der indirekten Selbsthilfeförderung durch die öffentliche Hand – Eine Fallstudie am Beispiel der Stadt Göttingen. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 5, S. 601-619.
- Willke, G. (1998): Die Zukunft unserer Arbeit. Bonn.
- Winkler, M. (2001): Gibt es eine einheitliche Kinder- und Jugendhilfe? Notizen zu Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland. In: Rauschenbach, Th./Schilling, M. (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfereport 1. Analysen, Befunde und Perspektiven. Münster, S. 163-189.
- Winkler, M./Zander, M. (2003): Demographischer Wandel- das verdrängte Problem. In: Sozialextra, Heft 6, S. 6-11.
- Witt, D. (2002): Schlusswort: Mögliche zukünftige Schwerpunkte der NPO-Forschung. In: Schauer, R./Purtschert, R./Witt, D. (Hrsg.): Nonprofit-Organisationen und gesellschaftliche Entwicklung: Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. Linz, S. 465-470.
- Witt, D./Seufert, G./Emberger, H. (1996): Typologisierung und Eigenarten von Verbänden. In: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen, Band 19, S. 414-427.
- Wohlfahrt, N. (1997): Die Ökonomisierung sozialer Arbeit und die Zukunft Freier Wohlfahrtspflege. In: AWO Bundesverband e.V. (Hrsg.): Solidarität erneuern. Die Zukunft des Sozialen!, Bonn, S. 58-64.
- Wollny, A. (1999): ÖBS – ein Sektor für Frauen? In: Werner, H. (Hrsg.): Zwischen Staat und Markt. Der öffentlich geförderte Beschäftigungssektor. Hamburg, S. 112-122.

- Worthmann, G. (2002): Systematisierung von Dienstleistungen – Beispiele aus dem IAT. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2001/2002. Gelsenkirchen, S. 103-111.
- Zander, M./Notz, G. (1997): Ehrenamtliche Soziale Arbeit und Bürgerschaftliches Engagement in Thüringen. Erfurt.
- Zimmer, A. (1997): Stand und Perspektiven der Nonprofit-Forschung. In: Schauer, R./Anheier, H.K./Blümle, E.-B. (Hrsg.): Der Nonprofit Sektor im Aufwind – zur wachsenden Bedeutung von Nonprofit-Organisationen auf nationaler und internationaler Ebene. Eine Dokumentation. Linz, S. 63-88.
- Zimmer, A. (2000): Die Zukunft der Arbeit in Europa. Vortrag auf dem Kolloquium „Europa und die Politikwissenschaft in Münster“. Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor. Sonderband 2. Münster.
- Zimmer, A. (2002): Bürgerengagement, Zivilgesellschaft und Dritter Sektor vor Ort – Standortbestimmung und Entwicklungsperspektiven. In: Breit, G./Massing, P. (Hrsg.): Bürgergesellschaft – Zivilgesellschaft – Dritter Sektor. Schwalbach/Ts., S. 39-59.
- Zimmer, A./Hallmann, T. (2001a): Identität und Image von Dritte-Sektor-Organisationen im Spiegel der Ergebnisse der Organisationsbefragung „Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel“. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 5, S. 506-525.
- Zimmer, A./Priller, E. (2001b): Der Dritte Sektor: Wachstum und Wandel. Aktuelle deutsche Trends. The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Phase II. Gütersloh.
- Zimmer, A./Priller, E. (2001): Mehr als Markt oder Staat – zur Aktualität des Dritten Sektors. In: Barlösius, E./Müller, H.-P./Sigmund, S. (Hrsg.): Gesellschaftsbilder im Umbruch. Soziologische Perspektiven in Deutschland. Opladen, S. 269-288.
- Zimmer, A./Priller, E./Hallmann, T. (2001): Zur Entwicklung des Nonprofit-Sektors und den Auswirkungen auf das Personalmanagement seiner Organisationen. In: Zeitschrift für Pädagogik, Heft 3, S. 207-224.
- Züchner, I. (2002): Zukunftsbranche oder Krisensektor? Der Arbeitsmarkt für soziale Berufe. In: Sozialextra, Heft 2-3, S. 45-49.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998): Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg. Bonn.

## Tabellen und Abbildungen

Tab. Nr.	Tabellenbeschriftung	Seite
Tab. 2-1	Ausgaben und Beschäftigung im deutschen Dritten Sektor 1990 (früheres Bundesgebiet) und 1995 (Deutschland insgesamt) .....	22
Tab. 2-2	Entwicklung der Erwerbstätigkeit in den alten Bundesländern nach ausgewählten Berufsgruppen (1950-2001; Index 1950=100) .....	27
Tab. 4-1	Beschäftigung im Nonprofit-Sektor (1990 und 1995; Basis: Vollzeitäquivalente) .....	53
Tab. 4-2	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege (nach Arbeitsfeldern; 1970-2000) .....	55
Tab. 4-3	Anteile der Arbeitsgebiete der Freien Wohlfahrtspflege (1993 und 2000) .....	56
Tab. 5-1	Entwicklung der tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe nach ausgewählten Merkmalen (Neue Bundesländer/Berlin-Ost; 1991-1998; jeweils zum 31.12.) .....	68
Tab. 5-2	Tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen nach Trägergruppe und Verband (1994 und 1998) .....	72
Tab. 5-3	Tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen nach Arbeitsfeldern (1991 bis 1998) .....	73
Tab. 5-4	Veränderungen beim Personal in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen nach Arbeitsfeldern (1991 bis 1998) .....	74
Tab. 5-5	Tätige Personen und Beschäftigungsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen (ohne Kindertageseinricht.; nach Trägergruppe; 1998) .....	75
Tab. 5-6	Ausgewählte Daten zum Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen in den neuen Bundesländern (1991-1998; jeweils zum 31.12.) .....	78
Tab. 5-7	Beschäftigungsverhältnisse des Personals der Kindertageseinrichtungen in den neuen Bundesländern (1991-1998; jeweils zum 31.12.) .....	79
Tab. 5-8	Träger der Kindertageseinrichtungen in den neuen Bundesländern (1991-1998; jeweils zum 31.12.) .....	80
Tab. 5-9	Personalbedarf im Bereich der Kindertagesstätten in Thüringen bis 2012 .....	86
Tab. 5-10	Ambulante Pflegedienste und Pflegeheime in der BRD (Stand: 15.12.1999) .....	92
Tab. 5-11	Pflegebedürftige zum Jahresende 1999 nach Art der Versorgung .....	97
Tab. 5-12	Ländervergleich Pflegeheime: Anzahl, beschäftigtes Personal, Plätze zum Jahresende 1999 .....	98
Tab. 5-13	Vergütung in der Vollstationären Pflege 1999 (in Euro) .....	98
Tab. 5-14	Ländervergleich Häusliche Pflegedienste: Anzahl und beschäftigtes Personal zum Jahresende 1999 .....	99
Tab. 5-15	Personal nach Beschäftigungsverhältnis in ambulanten Pflegediensten am 15.12.1999 (in %) .....	100
Tab. 5-16	Personal nach Tätigkeitsbereichen in ambulanten Pflegediensten am 15.12.1999 .....	101
Tab. 5-17	GPV-Leistungsempfänger bei variablen Pflegehäufigkeiten und der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung .....	108

Tab. 5-18	Eckdaten Allgemeiner Krankenhäuser (Veränderung nach Trägerschaft; 1992-2000) .....	111
Tab. 5-19	Entwicklung der Erwerbstätigkeit in ausgewählten personenbez. sozialen Dienstleistungsberufen nach Geschlecht (1976-2001; w= weiblich in %) .....	115
Tab. 5-20	Entwicklung der Teilzeitarbeit im Rahmen der Erwerbstätigkeit von Frauen (1976-2000, altes Bundesgebiet) .....	116
Tab. 5-21	Entwicklung der arbeitslos gemeldeten Personen in sozialen Berufen („86“) (1975-2002) .....	118
Tab. 5-22	Entwicklung der arbeitslos gemeldeten Personen in sozialen Berufen („86“) nach Qualifikationsniveau (1975-2002; alte Bundesländer) .....	119
Tab. 5-23	Vergleich von Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in sozialen Berufen („86“) (1997-2002; alte Bundesländer) .....	120
Tab. 5-24	Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in sozialen Berufen („86“) nach Qualifikationsniveau (1978-2002; alte Bundesländer) .....	121
Tab. 5-25	Entwicklung der Zivildienstplätze (ZDP) in Deutschland (2000-2003) .....	133
Tab. 5-26	Entwicklung der Zivildienstplätze (ZDP) in Thüringen (2000-2003; nach Tätigkeitsgruppen) .....	134
Tab. 5-27	Anteile der Maßnahmenträger-Gruppen bei ABM und SAM (2000; in %) .....	135
Tab. 5-28	Anzahl der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (1998-2003) .....	137
Tab. 5-29	Anzahl der Strukturanpassungsmaßnahmen (1998-2003) .....	138

Abb. Nr.	Abbildungsbeschriftung	Seite
Abb. 2-1	Indexentwicklung der Beschäftigtenzahlen unterschiedlicher gesellschaftlicher Sektoren zwischen 1960-1995 (früheres Bundesgebiet; 1960=100) .....	21
Abb. 2-2	Beschäftigungsvolumen der Freien Wohlfahrtspflege (in Vollzeitfällen) .....	24
Abb. 2-3	Berufsgruppen mit den größten Zuwachsraten an Erwerbstätigen in den alten Bundesländern .....	28
Abb. 3-1	Der Beobachtungsbereich des Forschungsprojekts .....	36
Abb. 3-2	Typen von Datenquellen über die Beschäftigung im Dritten Sektor .....	40
Abb. 4-1	Regimetypen bzw. Entwicklungsmodelle des Dritten Sektors .....	43
Abb. 4-2	Personalgruppen im Sozial- und Gesundheitswesen .....	46
Abb. 4-3	Vergleich der Beschäftigtenzahlen unterschiedlicher gesellschaftlicher Sektoren (1995; in %) .....	51
Abb. 4-4	Einflussfaktoren auf die Beschäftigung im Dritten Sektor .....	59
Abb. 5-1	Besondere Frageperspektiven im Rahmen der Vorstudie .....	66
Abb. 5-2	Befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Einrichtungsart (alte und neue Bundesländer; 1998; in %) .....	71
Abb. 5-3	Entwicklung der für die Kindertageseinrichtung relevanten Altersgruppen in den neuen Bundesländern (2000 bis 2015; Indexentwicklung 2000=100) .....	81
Abb. 5-4	Bevölkerungsvorausberechnung der unter 1-Jährigen in Thüringen bis zum Jahr 2012 (Basisvariante) .....	84
Abb. 5-5	Alter des sozialpädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen in Thüringen (31.12.1998) .....	87
Abb. 5-6	Pflegepersonal in ambulanten und stationären Einrichtungen nach Trägerschaft (Stand: 15.12.1999) .....	92
Abb. 5-7	Beschäftigungsverhältnisse des Pflegepersonals (Stand: 15.12.1999) .....	93
Abb. 5-8	Zusammensetzung des Pflegepersonals nach Einrichtungsart und Beschäftigungsverhältnis (Stand: 15.12.1999) .....	94
Abb. 5-9	Zusammensetzung des Pflegepersonals nach Einrichtungsart und Berufsabschlüssen (Stand: 15.12.1999) .....	95
Abb. 5-10	Marktanteile der Sektoren an den Allgemeinen Krankenhäusern (nach Bundesland; Anteile Betten in 2000) .....	112
Abb. 5-11	Wachstumskurve der Erwerbstätigen in sozialen Berufen in Deutschland (1925-2001) .....	117
Abb. 5-12	Entwicklung der ABM (Indexentwicklung; 1998-2003) .....	136
Abb. 5-13	Entwicklung der SAM (Indexentwicklung; 1998-2003) .....	137
Abb. 7-1	Prozesse des Übergangs zwischen den gesellschaftlichen Sektoren .....	164