

Bellmann, Lutz; Dathe, Dietmar; Kistler, Ernst

**Research Report**

## Der "Dritte Sektor": Beschäftigungspotenziale zwischen Markt und Staat

IAB-Kurzbericht, No. 18/2002

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Bellmann, Lutz; Dathe, Dietmar; Kistler, Ernst (2002) : Der "Dritte Sektor": Beschäftigungspotenziale zwischen Markt und Staat, IAB-Kurzbericht, No. 18/2002, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158133>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Ausgabe Nr. 18 / 20.8.2002

## *In aller Kürze*

- Zwischen Markt und Staat existiert eine Vielfalt von Organisationen und Betrieben der Sozialwirtschaft, der sog. „Dritte Sektor“.
- Er lässt sich – bei sehr enger Abgrenzung – mit Daten des IAB-Betriebspanels 2000 auf mindestens 76.000 Betriebe mit rund 1,9 Mio. Erwerbstätigen hochrechnen. Das sind rund 5,7 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland.
- Der Beschäftigungsanstieg für den Zeitraum Mitte 1999 bis Mitte 2000 liegt mit plus 4 Prozent deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Dies beruht auch – aber eben nicht nur – auf der Zunahme von „nicht-normalen“ Arbeitsverhältnissen.
- Hervorzuheben ist die Integrationsfunktion des dritten Sektors für Frauen und für ältere Erwerbspersonen.
- Die qualitative Bilanz ist eher ambivalent. Einer geringeren Entlohnung und hohen Personalfluktuation stehen ein starkes Weiterbildungsengagement und eine weite Verbreitung von tarifrechtlichen Regelungen und Personalvertretungen gegenüber.
- Bemerkenswert ist der Dritte Sektor gerade auch unter dem Aspekt innovativer Arbeitsgestaltung wie bei der Einführung von Gruppenarbeit und von Maßnahmen zur Qualitätssicherung.

## *Autor/in*

**Lutz Bellmann (IAB)**  
**Dietmar Dathe, Ernst Kistler**  
(INIFES, Stadtbergen)

## *Der „Dritte Sektor“*

# Beschäftigungspotenziale zwischen Markt und Staat

*Non-Profit-Organisationen gelten in Politik und Wissenschaft, aber auch der Europäischen Kommission als Hoffnungsträger für mehr Beschäftigung – Nicht zuletzt bieten sie Personen mit Arbeitsmarktproblemen günstige Perspektiven*

Von verschiedener Seite wird in Non-Profit-Organisationen, sozialwirtschaftlichen Initiativen oder Selbsthilfeorganisationen ein Potenzial für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze vermutet, was gerade für die „Problemgruppen“ am Arbeitsmarkt Chancen eröffnen könnte. Gleichzeitig sollen dort Bedürfnisse befriedigt werden, für die weder der öffentliche noch der private Sektor Güter und Dienste anbieten. Darüber hinaus sollen sie den sozialen Zusammenhalt stärken, insbesondere auf lokaler Ebene.

In vielen anderen europäischen Ländern wird diesem „Dritten Sektor“ zwischen Markt und Staat größere Aufmerksamkeit geschenkt als in Deutschland. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels kann gezeigt werden, dass der Dritte Sektor auch hierzulande mehr ist als nur ein randständiges Experimentierfeld.

Unter dem „Dritten Sektor“<sup>1</sup> werden allgemein jene Organisationen und Unternehmen subsumiert, die nicht der Privatwirtschaft (erster Sektor) oder dem Staat (zweiter Sektor) angehören.

Dieser Bereich ist mit seinen Rechtsformen, Organisationsstrukturen und Zielsetzungen sehr heterogen. Gemeinsam ist diesen Unternehmen und Organisationen, dass ihre Leistungserstellung nicht am Gewinn („Non Profit“ bzw. „Not for private Profit“) orientiert ist.

Angesichts der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit ist die Hoffnung auf positive Beschäftigungseffekte des Dritten Sektors auch in den Fokus der offiziellen Politik gerückt. Leitlinie 11 der Europäischen Beschäftigungsstrategie lau-

tet: „Die Mitgliedstaaten werden die lokalen und regionalen Behörden anregen, partnerschaftliche Beschäftigungsstrategien zu entwerfen, um die bestehenden Möglichkeiten zur Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene und im Sozialsektor voll auszuschöpfen“.

Dabei wird in den einzelnen Ländern der EU unter diesem Sozialsektor sehr Unterschiedliches verstanden. Der Nationale Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2002 der Bundesregierung (vgl. Deutscher Bundestag 2002, S. 31) verweist etwa auf die Zuwächse bei den im „Sozialwesen“ Beschäftigten und die besonders ausgeprägte Rolle der Wohlfahrtsverbände in Deutschland.

<sup>1</sup> Diese Begriffsbildung hat sich trotz der Verwechslungsgefahr mit dem volkswirtschaftlichen Begriff des „Dritten Sektors“ (Dienstleistungen) vor allem auf internationaler Ebene etabliert.

## Projekthintergrund und Vorgehensweise

Die in diesem Kurzbericht vorgestellten Ergebnisse stammen aus einem Projekt des INIFES-Instituts in Stadtbergen bei Augsburg, das im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung<sup>2</sup> durchgeführt wurde.

Entsprechend der Ziele des BMBF-Forschungsprogramms „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ standen Fragen wie diese im Vordergrund: Welche Bedeutung kommt dem Dritten Sektor für die Beschäftigung zu, allgemein und für Personen mit besonderen Beschäftigungsproblemen? Wie ist die Qualität der Arbeitsplätze in diesem Bereich zu beurteilen (Entlohnung, Befristungen, Weiterbildung)? Arbeiten diese Betriebe anders, unter anderen Rahmenbedingungen (Investitionen, Zuschüsse) als Betriebe in den anderen Sektoren?

Es gibt inzwischen eine Reihe spezieller Untersuchungen zum Dritten Sektor, die auch quantitative Aussagen erlauben.<sup>3</sup> Die Nutzung des IAB-Betriebspanels bietet dazu eine wichtige Ergänzung, vor allem wegen der hohen Fallzahlen, der Möglichkeit des repräsentativen Vergleiches mit der Gesamtheit aller Betriebe bzw. mit bestimmten Wirtschaftszweigen und des ausführlichen Fragenprogramms zu Beschäftigung, Arbeits- und Unternehmensorganisation.

Hier werden ausgewählte Ergebnisse einer Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels 2000 vorgestellt. Die Stichprobe umfasste im Jahr 2000 rund 14.000 Betriebe. Befragt wurden in der Regel die Inhaber bzw. Personalverantwortlichen. Zu den besonderen Schwierigkeiten der Forschung über den Dritten Sektor gehört, wie schon erwähnt, die große Uneinigkeit über Definitionen und Abgrenzungen. Deshalb wurde für die Sekundäranalyse der Befragung eine

<sup>2</sup> Projektpartner sind dabei MISS-München und TechNet-Berlin. Für die Durchführung der Betriebsauswahl am Einzeldatensatz bedanken sich die Autoren bei Harald Bielski von Infratest Sozialforschung.

<sup>3</sup> Unter Beachtung der verschiedenen definitorischen Zugänge und statistischen Abgrenzungen korrespondiert die hochgerechnete Zahl der Drittsektorbetriebe aus dieser Untersuchung mit solchen anderen Quellen (vgl. z.B. Priller/Zimmer 2001; Birkhölzer 1999).

bewusst sehr enge und strenge Abgrenzung zugrunde gelegt. Auf diese Weise wurden in der Stichprobe 809 Betriebe/Dienststellen als Betriebe des Dritten Sektors identifiziert (vgl. **Kasten**). Das ergibt hochgerechnet 76.000 Betriebe mit 1,9 Mio. Erwerbstätigen bzw. rund 5,7% aller Beschäftigten in Deutschland.

## Erheblicher Beschäftigungszuwachs

Wie **Tabelle 1** zeigt, verzeichnen im Beobachtungszeitraum Juni 1999 bis Juni 2000 die so abgegrenzten Drittsektorbetriebe des Betriebspanels mit plus vier Prozent einen Zuwachs an Beschäftigung (Beschäftigte insgesamt), der deutlich über dem aller Branchen (+ 1%) und auch über dem aller Dienstleistungs-

branchen (+ 3%) liegt. Das gilt für West- und mehr noch für Ostdeutschland.

Zu einem gewissen Teil – aber eben nicht nur – liegt das an einem größeren Anstieg der Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben des Dritten Sektors.

Mit 14 Prozent fällt der Anteil der „sonstigen“ (vor allem „geringfügig“) Beschäftigten an allen Beschäftigten in Westdeutschland etwas höher aus als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (11%) und liegt beim Durchschnitt aller Dienstleistungsbetriebe.

In den neuen Ländern betragen diese Anteile ca. 4 Prozent in den Drittsektorbetrieben, ca. 5 Prozent in allen Betrieben und ca. 7 Prozent im Durchschnitt der Dienstleistungsbetriebe.

Tabelle 1

Beschäftigungsentwicklung Mitte 1999 bis Mitte 2000			
	Deutschland	West	Ost
	Veränderungen in %		
Alle Panelbetriebe	1	2	1
Alle Dienstleistungsbetriebe	3	4	1
Dritter Sektor	4	4	4

### Abgrenzung des „Dritten Sektors“

Entsprechend dem Projektauftrag und den Möglichkeiten/Grenzen einer Sekundärauswertung wurden folgende Kriterien zur Abgrenzung zugrundegelegt:

- *Branchengliederung: Erziehung/Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen, Kultur/Sport/Unterhaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter,*
- *Gemeinnützigkeit bzw. Rechtsform: Verein, Stiftung, Körperschaft des öffentlichen Rechts, gGmbH und*
- *Einrichtungen, die soziale Unternehmenszwecke (sozial/karitativ, Beschäftigungsförderung/-integration) durch ökonomische Betätigung (soziale Unternehmen in der Rechtsform Genossenschaft bzw. GmbH) verfolgen.*

*Ein gewisses Problem stellt die Beschränkung des IAB-Betriebspanels auf Betriebe/Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten dar. Im vorliegenden – vor allem arbeitsmarktpolitischen und „betriebswirtschaftlichen“ – Zusammenhang führt das zu einer Unterschätzung im Bereich ganz kleiner Drittsektorbetriebe.*

*Erfasst wurden somit (ohne Interessenvertretungen und reine Verwaltungseinrichtungen) zum einen ausschließlich privat organisierte und finanzierte Non-Profit-Organisationen, zum anderen Einrichtungen an der Schnittstelle zwischen öffentlichem und Dritten Sektor, die im öffentlichen Auftrag und mit öffentlichen Mitteln soziale und arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen erbringen, sowie zum dritten soziale Unternehmen.*

**Konkrete Beispiele:** *Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, Behindertenwerkstätten, nichtstaatliche Bildungseinrichtungen im sozialpädagogischen Bereich, Arbeitslosen(selbst)hilfe-Einrichtungen, Jugendhilfeeinrichtungen, Sozialdienste, Sozialstationen, kirchliche Sozialeinrichtungen, Musikschulen, Sport-, Kunstvereine, Orchester, Stiftungen, Fördervereine.*

In Westdeutschland (41%) und in Ostdeutschland (39%) ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in Drittsektorbetrieben deutlich höher als im Durchschnitt aller Betriebe (21% bzw. 16%).

Erheblich größer als in der Gesamtwirtschaft (16% bzw. 5%) ist mit 40% bzw. 10% der Anteil der befristet Beschäftigten. Dies liegt vor allem an den vielen Beschäftigungsverhältnissen im Dritten Sektor, die wegen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einer Befristung unterliegen.<sup>4</sup> Ähnliches gilt für die deutlich überdurchschnittliche Ausbildungsleistung (bei geringeren Übernahmequoten).

Es geht also hier genaugenommen nicht nur um den Dritten Sektor als solchen, sondern auch um seine (vor allem über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vermittelte) Schnittstelle zum (zumindest mitfinanzierenden) Staat – insbesondere zur staatlichen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik.

### Frauenanteil deutlich über dem Durchschnitt

Mit 72 % liegt der Frauenanteil in Drittsektorbetrieben markant über dem Gesamtdurchschnitt (vgl. *Tabelle 2*). Dieses unter Gleichstellungs- und beschäftigungspolitischen Aspekten erfreuliche Phänomen ist in Westdeutschland besonders deutlich ausgeprägt. Unter den Teilzeitbeschäftigten in den Drittsektorbetrieben sind Frauen in den alten Ländern im Vergleich zur Gesamtwirtschaft etwas über-, im Osten leicht unterrepräsentiert. Im Westen ist der Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten deutlich, im Osten leicht überproportional hoch.

### Eine Chance für Ältere

Eine besondere und in Zukunft weiter steigende Problemgruppe des Arbeitsmarktes stellen die Älteren dar. Nur 42% aller west- und 43% aller ostdeutschen Betriebe haben noch Erfahrungen mit der Beschäftigung von über 50jährigen. Im Gesamtdurchschnitt der Betriebe des Dienstleistungssektors liegen diese Wer-

<sup>4</sup> Der Anteil der Beschäftigten in ABM/SAM (ohne SAM OfW) an allen Beschäftigten liegt in den ostdeutschen Drittsektorbetrieben bei 32 Prozent (West: 2 Prozent).

Tabelle 2

Frauenanteile an den Beschäftigten am 30. Juni 2000 - Anteile in %									
	Alle Beschäftigten			Teilzeitbeschäftigte			Befristet Beschäftigte <sup>*)</sup>		
	D	W	O	D	W	O	D	W	O
Alle Betriebe	43	42	45	81	81	83	51	50	52
Alle Dienstleistungsbetriebe	58	57	60	82	82	84	59	59	58
Dritter Sektor	72	73	65	83	84	79	66	70	60

<sup>\*)</sup> ohne Auszubildende

te noch niedriger (34% bzw. 38%). Demgegenüber sagen 49% aller west- und sogar 65% aller ostdeutschen Drittsektorbetriebe, dass es unter ihren Beschäftigten auch Ältere gibt (vgl. *Abbildung 1*). Befragt nach ihrer Meinung zur Beschäftigung Älterer sprechen Personalverantwortliche in Drittsektorbetrieben sogar etwas häufiger von einer geringeren Leistungsfähigkeit (Defizitmodell). Gleichwohl setzen sie häufiger auf Maßnahmen einer altersgerechten Arbeitsorganisation (z.B. altersgemischte Teams), nicht jedoch auf eine stärkere Beteiligung Älterer an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Der Dritte Sektor beschäftigt in Ost- wie in Westdeutschland zudem deutlich häufiger als alle Betriebe qualifizierte Angestellte. Der Anteil von tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern ist dagegen geringer – auch wegen der überdurchschnittlichen Betriebsgröße (25 Beschäftigte gegenüber 16 im Durchschnitt aller Betriebe). Der Arbeiteranteil ist vor allem im Westen geringer als im Gesamtdurchschnitt.

### Viel Weiterbildungsengagement bei hoher Personalfuktuation

Es wäre zu kurz gegriffen, die beschäftigungspolitischen Beiträge des Dritten Sektors allein unter quantitativen Aspekten zu beurteilen. Es geht auch um die Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze, die mit einer Arbeitgeberbefragung natürlich nur in bestimmten Dimensionen erfasst werden kann.

Ein besonders wichtiger Punkt ist dabei zweifellos die Förderung der Fort- und Weiterbildung durch die Betriebe. Drittsektorbetriebe tun dies deutlich häufiger (55% in West- und 57% in Ostdeutschland) als der durchschnittliche Betrieb (36% bzw. 40%) mit – zumindest partieller – Freistellung oder Kostenübernahme (vgl. *Tabelle 3, Seite 4*).

Als Motive stehen hierfür in den weiterbildungsaktiven Betrieben die Qualifikationen im Vordergrund, die bei Einführung neuer Organisationsstrukturen

Abbildung 1

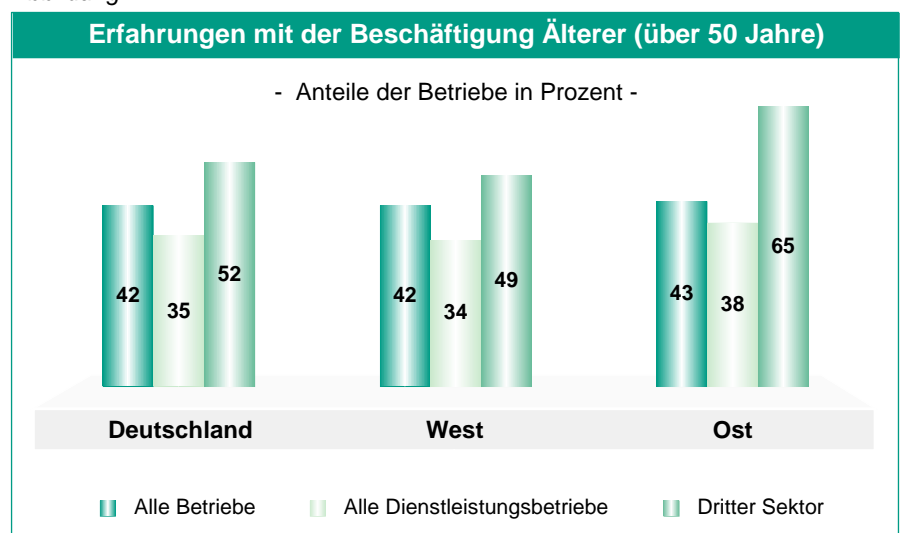


Tabelle 3

Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2000 und Gründe für die Fort- und Weiterbildung				
	West		Ost	
	Alle Betriebe	Dritter Sektor	Alle Betriebe	Dritter Sektor
	in % der Betriebe (Mehrfachnennungen)			
<b>Betriebe mit Förderung</b>	<b>36</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>57</b>
<i>davon wegen:</i>				
Entwicklung neuer Produkte	47	30	47	10
Neue Prozesse	40	41	41	42
Als Leistungsanreiz für MitarbeiterInnen	40	39	20	11
Neue Organisationsstrukturen	26	51	21	29
Die erforderlichen Qualifikationen werden nicht in der Berufsausbildung vermittelt	24	24	17	16
Fachkräftemangel	16	26	13	18

und bei Prozessinnovationen benötigt werden. Auch die Förderung von Weiterbildung als Leistungsanreiz für die Mitarbeiter spielt – zumindest in Westdeutschland – inzwischen eine wichtige Rolle. Im Gegensatz zu den Drittsektorbetrieben dominiert im Gesamtdurchschnitt aller Betriebe die Weiterbildung im Kontext der Entwicklung neuer Produkte.

In den westdeutschen Drittsektorbetrieben ist die Personalfuktuation mit der aller Betriebe vergleichbar (vgl. **Tabelle 4**). In Ostdeutschland ist sie weit überproportional wegen der hohen Anteile befristeter Beschäftigter, die über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen finanziert werden.<sup>5</sup> Der Anteil der offenen Stellen ist in Westdeutschland im Durchschnitt aller Betriebe größer als im Dritten Sektor, in Ostdeutschland kleiner.

### Entlohnung, Tarifgeltung und Verbreitung von Personalvertretungen

Die Entlohnung liegt im Jahr 2000 (umgerechnet auf Vollzeitäquivalente ohne Arbeitgeberanteile sowie Urlaubsgeld) im Dritten Sektor mit 3.363 DM (Ost) und 4.391 DM (West) unter dem Durchschnitt aller Branchen (3.681 DM bzw. 4.831 DM).

<sup>5</sup> Soweit es dabei um Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen geht, ist dies zwar sicher dem Hauptziel des Überganges in den ersten Arbeitsmarkt entsprechend. Für Arbeitsorganisation und -abläufe in den Drittsektorbetrieben bleibt das aber ein enormes Problem.

Diese Zahlen erscheinen auf den ersten Blick angesichts des relativ hohen Anteils von arbeitsmarktpolitisch Geförderten recht hoch. In Fallstudienbetrieben bzw. Expertengesprächen wurden hierzu auch Zweifel geäußert. Dies ist weiter zu untersuchen. Zu bedenken ist allerdings auch, dass im Durchschnitt die formale Qualifikationsstruktur in den Drittsektorbetrieben überdurchschnittlich ist.

Bei der Verbreitung von Sonderzahlungen (13. Gehalt, Weihnachts-, Urlaubsgeld) gibt es kaum Unterschiede zum Durchschnitt aller befragten Betriebe.

Der Anteil von Drittsektorbetrieben, in denen Tarifverträge gelten oder die sich daran anlehnen, liegt in Ostdeutschland über, im Westen nahe dem Gesamtdurchschnitt (vgl. **Tabelle 5**). Personalvertretungen sind im Dritten Sektor stark verbreitet: Nach den Daten des Betriebspanels 2000 übertreffen sie mit rund 30 Prozent den gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt sogar um das Dreifache.

Tabelle 4

Personal„bewegungen“ <sup>(*)</sup> im ersten Halbjahr 2000 - Angaben in %				
	Personalabgänge	Personalbedarf	Einstellungen	Nicht zu besetzende Stellen
<b>Westdeutschland</b>				
Alle Betriebe	5	8	6	1,8
Dritter Sektor	5	7	6	0,6
<b>Ostdeutschland</b>				
Alle Betriebe	6	8	7	1,1
Dritter Sektor	11	14	13	1,5

<sup>\*</sup>) in Prozent zum Beschäftigtenstand 30.06.2000

### Der Dritte Sektor – Ruhezone im dynamischen Umfeld?

Ein- oder Ausgliederungen von Betriebsstellen haben im Betrachtungszeitraum 1999/2000 in Drittsektorbetrieben etwas häufiger stattgefunden als in der Gesamtwirtschaft. Bei der Frage nach organisatorischen Veränderungen in den letzten beiden Jahren nennen Drittsektorbetriebe im Vergleich zu allen Betrieben häufiger: z.B. eine Reorganisation von Bereichen (14% bzw. 7%), die Einführung von Gruppenarbeit (12% bzw. 4%) und auch die Einführung von Qualitätssicherungsmaßnahmen (21% bzw. 15%, vgl. **Tabelle 6**).

Auch bei den Investitionen hat der Dritte Sektor durchaus volkswirtschaftliche Bedeutung. Für das Jahr 1999 liegt dort die Investitionssumme je Betrieb bei 147.000 DM. Die Vergleichswerte für die Gesamtheit aller Dienstleistungsbetriebe lauten 179.000 DM und für die Betriebe aller Branchen 243.000 DM. Damit liegt die Investitionssumme je Beschäftigten im Dritten Sektor allerdings nur bei 6.000 DM, während sie im Durchschnitt bei 15.000 DM liegt.

### Fazit

Der Dritte Sektor ist – quantitativ – nach den Daten des Betriebspanels 2000 nicht nur ein wichtiger (allerdings deutlich subventionierter) Beschäftigungsmotor, sondern bietet gerade für Frauen und Ältere überproportional gute Beschäftigungschancen. Die Weiterbildungsmöglichkeiten sind überdurchschnittlich gut. Diese Integrationsleistung ist gera-

Tabelle 5

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifverträgen (TV) 2000 - Anteile in %					
	Ohne TV	Ohne TV, aber Ori- entierung an TV	Mit TV	davon:	
				Branchen- TV	Haus/ Firmen- TV
<b>Westdeutschland</b>					
Alle Betriebe	15	15	70	63	7
Dritter Sektor	14	23	63	55	8
<b>Ostdeutschland</b>					
Alle Betriebe	21	24	55	45	10
Dritter Sektor	14	32	54	30	24

de mit Blick auf die Probleme des ostdeutschen Arbeitsmarktes von nicht zu unterschätzender Bedeutung.

Die Bilanz hinsichtlich der Qualität der Arbeitsbedingungen ist weniger eindeutig. In der Summe ist sie aber keinesfalls so, dass man durchgängig von „bad jobs“ sprechen könnte. Bei Arbeitsorganisation und Prozessinnovationen täuscht das Bild vom Dritten Sektor als „sturmgeschützter Nische“. In mancher Hinsicht bewegt sich dort mehr in Richtung „moderner“ Arbeitsorganisation als im Durchschnitt aller Betriebe. Ein Hauptproblem der Betriebsabläufe im Dritten Sektor Ostdeutschlands ist die hohe Befristungsquote und die – dadurch bedingt – hohe Personalfuktuation.

Der Dritte Sektor ist insofern kein zweit-rangiger Lückenbüßer am Rande des Erwerbssystems, sondern ein Bereich, mit dem zu Recht Hoffnungen auf quantitative wie qualitative Beschäftigungs-

potenziale verbunden werden. Staatliche Mittel sind auch deshalb im Dritten Sektor gut angelegt. Er verdient größere Aufmerksamkeit als ihm bisher zu Teil wird.

### Literatur

*Anheier, Helmut (2002):* Dritter Sektor, Ehrenamt und Zivilgesellschaft in Deutschland. Thesen zum Stand der Forschung aus internationaler Sicht. In: Kistler, E.; Noll, H.-H.; Priller, E. (Hrsg.), Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts, 2. Aufl. Berlin, 145-170.

*Betzelt, Sigrid; Bauer, Rudolph (2000):* Nonprofit-Organisationen als Arbeitgeber. Opladen.

*Birkhölzer, Karl u.a. (1999):* Das Beschäftigungspotenzial sozialer Unternehmen in 6 EU-Mitgliedstaaten. Forschungsbericht. Berlin.

*Birkhölzer, Karl (2001):* Das Dritte System als innovative Kraft. Versuch einer Funktionsbestimmung. In: Hoß, D.; Schrick, G. (Hrsg.), Die Region. Experimentierfeld gesellschaftlicher Innovation. Münster, 16-30.

*Buck, Hartmut; Kistler, Ernst; Mendijs, Hans G. (2002):* Demographischer Wandel in der Erwerbsarbeit. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Stuttgart.

*Carley, Mark (1999):* Europäisches Forum für Sozialpolitik 98. Zusammenfassender Bericht. Luxemburg.

*Deutscher Bundestag (2002):* Nationaler Beschäftigungspolitische Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland 2002, BtDrs. 14/8715. Berlin.

*Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001):* Beurteilung der Umsetzung der Beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 – Begleitdokument zum gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2001. Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen. Brüssel.

*Priller, Eckhard; Zimmer, Annette (Hrsg.) (2001):* Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin.

*Schäfer, Reinhard; Wahse, Jürgen (2001):* Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost 2000. IAB-Werkstattbericht, Nr. 8. Nürnberg.

Tabelle 6

Organisatorische Veränderungen in den Betrieben in den letzten beiden Jahren - Angaben in %											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
<b>Unternehmen des Dritten Sektors</b>											
Deutschland	3	3	5	14	11	12	6	2	21	3	65
Westdeutschland	3	3	5	14	12	12	5	2	20	3	65
Ostdeutschland	3	2	3	13	9	14	6	1	27	1	62
<b>Alle Betriebe</b>											
Deutschland	7	7	9	7	10	4	3	4	15	2	67
Westdeutschland	7	8	9	8	11	4	3	4	15	2	67
Ostdeutschland	6	6	9	6	8	3	3	4	16	2	68
<b>Dienstleistungsbetriebe</b>											
Deutschland	7	4	6	7	9	4	3	3	13	2	72
Westdeutschland	7	4	6	7	9	4	2	3	13	2	71
Ostdeutschland	5	2	6	6	8	3	3	3	14	1	73

A mehr Eigenleistung-/Fertigung

B mehr Zukauf von Produkten/Leistungen

C neue Beschaffungs-/Vertriebswege

D Reorganisation von Bereichen

E Verlagerung von Verantwortung nach unten

F Einführung von Gruppenarbeit

G Einführung eigener Kosten-/Ergebnisrechnung

H Umweltbezogene Maßnahmen

I Verbesserung Qualitätssicherung

J sonstige Maßnahmen

K keine organisatorischen Änderungen

---

## Die letzten Ausgaben des **IAB**Kurzbericht im Überblick

---

- Nr. 3      Arbeitsvermittlung  
14.3.02    **Die Deregulierung in der EU schreitet voran**
- Nr. 4      Arbeitsvermittlung  
15.3.02    **Mehr Markt belebt auch das Geschehen in Deutschland**
- Nr. 5      Arbeitsvermittlung  
18.3.02    **In Österreich gehen die Uhren schon anders**
- Nr. 6      Arbeitsvermittlung  
19.3.02    **Spielräume für den Abbau der Arbeitslosigkeit in der Flaute**
- Nr. 7      Regionale Mobilität am Arbeitsmarkt  
4.4.02    **Wohin nach der Berufsausbildung?**
- Nr. 8      Bundesrepublik Deutschland  
8.4.02    **Der Arbeitsmarkt 2002 und 2003**
- Nr.9      Warum in die Ferne schweifen?  
10.5.02    **Arbeitsmarkt Schweiz – ein noch wenig beachtetes Erfolgsmodell**
- Nr. 10     Projektion bis 2015  
16.5.02    **Gute Chancen für moderaten Aufbau der Beschäftigung**  
Dies gilt allerdings nur für den Westen Deutschlands, der Osten wird ohne weitere Anstrengungen nicht aufholen können – Berechnungen mit dem IAB/INFORGE-Modell
- Nr. 11     Ingenieurinnen und Informatikerinnen  
27.5.02    **Schöne neue Arbeitswelt?**
- Nr. 12     Ostdeutschland  
1.7.02    **Determinanten der regionalen Beschäftigungsentwicklung**
- Nr. 13     Ostdeutschland  
2.7.02    **Effekte der Arbeitsmarktpolitik auf die regionale Beschäftigung**
- Nr. 14     Konjunkturschwäche  
5.7.2002   **Deutliche Bremsspuren auch im gesamten Stellenangebot**
- Nr. 15     Arbeitslosigkeit  
25.7.2002   **Qualifikation bestimmt Position auf dem Arbeitsmarkt**
- Nr. 16     Befunde zur Massenarbeitslosigkeit  
1.8.2002    **Nur eine umfassende Strategie kann aus der Krise führen**
- Nr. 17     Insolvenzen  
19.8.2002   **Reinigende Kraft in der Krise oder Gefahr am Arbeitsmarkt?**  
Konkurse sind eher ein Zeichen dynamischer Wirtschaft denn zuverlässiger Indikator für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Die Reihe **IAB**Kurzbericht gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie im Internet oder in der kostenlosen Broschüre „**Veröffentlichungen**“ des IAB (Tel. 0911/179-3025).

---

### **IAB**Kurzbericht

Nr. 18 / 20.8.2002

#### **Redaktion**

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

#### **Graphik & Gestaltung**

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

#### **Technische Herstellung**

Hausdruckerei der BA

#### **Rechte**

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

#### **Bezugsmöglichkeit**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,  
Regensburger Str. 104,  
D-90327 Nürnberg  
Tel.: 0911/179-3025

#### **IAB im Internet:**

<http://www.iab.de>

Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

#### **Rückfragen zum Inhalt an**

Dr. Lutz Bellmann, Tel. 0911/179-3046  
oder e-Mail: [lutz.bellmann@iab.de](mailto:lutz.bellmann@iab.de)

ISSN 0942-167X