



ZIVILGESELLSCHAFT
IN ZAHLEN **ZIVIZ**

NEW SKILLS AT WORK

J.P.Morgan

Gemeinnützige Organisationen als Arbeitsmarktakteure in Deutschland

ARBEITSMARKTINTEGRATION – ERFOLGSFAKTOR ZIVILGESELLSCHAFT

Dr. Anaël Labigne | Jana Priemer | Janina Kempf



INHALT

ZUSAMMENFASSUNG	03
VORWORT	04
01 ARBEITSMARKTINTEGRATION UND ZIVILGESELLSCHAFT	06
Die Rollen der Organisationen	07
02 ORGANISATIONEN ALS ARBEITGEBER	09
Neue Zahlen des Statistischen Bundesamtes	09
03 ORGANISATIONEN ALS VERMITTLER	11
Makrotendenzen	11
04 DREI ZENTRALE ORGANISATIONSTYPEN	17
Cluster-Analyse	17
05 AUSBLICK	20
06 ANHANG	22
Tabellenanhang	22
Literaturverzeichnis	23
Über die Autoren	24
Die Initiatoren	25
Abbildungsverzeichnis	26
Tabellenverzeichnis	26
IMPRESSUM	28

ZUSAMMENFASSUNG

Die Daten zeigen, dass über drei Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bei gemeinnützigen Organisationen beschäftigt sind. Über zwei Millionen davon arbeiten alleine im Gesundheits- und Sozialwesen. Als Vermittler in Arbeit sind – einer engen Definition folgend – 44.000 beziehungsweise 7 Prozent aller gemeinnützigen Organisationen in diesem Tätigkeitsfeld aktiv. Davon sind etwa 6.000 Organisationen – zum Beispiel gGmbHs mit expliziten Angeboten an potenzielle Kunden – einer markt-orientierten Handlungslogik zuzuordnen, während etwa 17.000 Organisationen im staatsnäheren Wohlfahrtssystem eingebunden sind. Über 20.000 registrierte Organisationen können als von freiwilligem Engagement geprägte, kleinere Organisationen und somit als Ausdruck selbstorganisierter Zivilgesellschaft beschrieben werden.

Die Stärke des deutschen Arbeitsmarktes wird von vielen Beobachtern durch die wichtige Rolle der deutschen Industrie erklärt. Andere – so auch der Stifterverband – fördern in diesem Sinne aktiv das duale Ausbildungssystem. Dieser Bericht zeigt eine bisher unterschätzte Kraft auf: Gemeinnützige Organisationen spielen sowohl als Arbeitgeber als auch als Vermittler in Arbeit eine quantitativ und qualitativ bislang unterbewertete Rolle. Vereine, aber auch Stiftungen, gemeinnützige GmbHs und Genossenschaften prägen den deutschen Arbeitsmarkt strukturell. Stiftungen sowie andere Förderorganisationen, Ministerien und in diesem Bereich tätige Unternehmen erhalten mit dieser Analyse Orientierungswissen, das in die praktische Arbeit übersetzt werden kann.

VORWORT

Ein chancengerechter Arbeitsmarkt, der auch denjenigen adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, die soziale Benachteiligung erfahren, ist für unsere Gesellschaft ebenso wie für eine prosperierende Wirtschaft in Deutschland von zentraler Bedeutung. Doch Arbeitsmarktintegration ist ein langes Wort. Und in der Praxis ist Arbeitsmarktintegration oftmals ein langer Prozess. Damit dieser Prozess gelingt, ist das Ineingreifen verschiedener Institutionen wesentlich. Neben Politik und Wirtschaft ist der sogenannte dritte Sektor, der gemeinnützige Organisationen bündelt, hierfür ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Der Stifterverband und die JPMorgan Chase Foundation haben eine eigene bundesweite und repräsentative Organisationsbefragung sowie aktuelle Daten des statistischen Bundesamtes auswerten lassen, um die Rolle gemeinnütziger Organisationen für den Arbeitsmarkt zu verstehen und zu stärken. Die Vielfalt gemeinnütziger Organisationen, vom Leseverein bis zur ehren- sowie hauptamtlich geführten Jobvermittlungsgagentur, ist beeindruckend. Die Zahlen sprechen für sich: Etwa jede zehnte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung findet in Deutschland in gemeinnütziger Trägerschaft statt, oftmals im Gesundheits- und Sozialwesen. Darüber hinaus werden mehr als 44.000 gemeinnützige Organisationen gezielt bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt tätig. Sie sind dort, wo die Menschen sind, die sie brauchen. Diese Organisationen sollten gestärkt werden.

Gleichzeitig konnte bisher für Deutschland nicht einmal quantifiziert werden, wie viele gemeinnützige Organisationen überhaupt in der Arbeitsmarktintegration aktiv sind. Dank dieser Analyse ist uns nicht nur die Benennung einer konkreten Zahl möglich. Vielmehr wissen wir auch, was die Organisationen ausmacht, wie sie strukturiert sind und welche Haupttypen existieren. Wir laden Sie ein, dies in der vorliegenden Studie nachzulesen.



ANDREAS SCHLÜTER
Generalsekretär
Stifterverband



DOROTHEE BLESSING
Regional Head Deutschland, Österreich,
Schweiz, Irland, Israel und Skandinavien
Vice Chairman Investment Banking EMEA
J.P. Morgan



01

ARBEITSMARKTINTEGRATION UND ZIVILGESELLSCHAFT

Welchen Beitrag leisten zivilgesellschaftliche Organisationen zur Arbeitsmarktintegration in Deutschland? Wie sieht dieser Beitrag aus? Wie viele Organisationen sind involviert? Und lassen sich gewisse Muster feststellen? Um diese Fragen beantworten zu können, muss die Art und Weise, wie sich gesellschaftliche Gruppen in Deutschland organisieren, analysiert werden. Hierzu kann man die neuesten Daten diesem Bericht entnehmen.¹

In international vergleichender Forschung wurde Deutschland oft als „korporatistisch“ beschrieben und somit als eigenes Modell der Staatsorganisation: Weniger etatistisch als der französische Nachbar und weniger liberal als der Britische, entwickelte sich ein spezielles Organisationsgeflecht. Dies galt auch in jüngerer Zeit als typisch für Deutschland, trotz des europaweiten Wohlfahrtsmarktes und dessen tendenziell vereinheitlichenden Implikationen (vgl. Eyßell 2015). Einen komplexen Körper bildend, nur so könne man sich das deutsche Gesellschaftssystem vorstellen. Selbstverwaltete Organisationen zwischen familiärer Gemeinschaft, staatlicher Organisation und Wirtschaftsunternehmen halten – der Analogie folgend – diesen Körper zusammen. Von zentraler Bedeutung sind in Deutschland deshalb neben der traditionell ausgeprägten Selbstverwaltung der Wirtschaft zivilgesellschaftliche, als gemeinnützig anerkannte Organisationen. Aber wie ist die aktuelle Lage in Deutschland mit Blick auf arbeitsmarktrelevante Aktivitäten?

Als Ende der 1970er Jahre die Frage nach der adäquaten wissenschaftlichen Messung gemeinnütziger Organisationen in den Ländern an Bedeutung gewann, wurden im sogenannten Nonprofit Sector Approach allgemein messbare Ausprägungen des Untersuchungsgegenstands formuliert (vgl. etwa Anheier und Seibel 1993). Es sollten formal organisierte, private, selbstverwaltete, von Freiwilligkeit gekennzeichnete Organisationen im Mittelpunkt stehen, die ihre Gewinne nicht an die Mitglieder oder Eigentümer ausschütten. Für die Arbeit in konkreten nationalen Kontexten muss dieser Ansatz weiter spezifiziert werden. Aber die zentrale Frage bleibt: Welche Rolle spielt dieser hier beschriebene Organisationstypus für die Arbeitsmarktintegration?

DIE ROLLEN DER ORGANISATIONEN

Im Kontext der Arbeitsmarktintegration nehmen gemeinnützige Organisationen verschiedene Funktionen wahr. Zunächst sind sie selbst wichtige Arbeitgeber. Als Arbeitgeber schaffen gemeinnützige Organisationen laut aktuellen Zahlen mehr als drei Millionen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze. Die Beispiele hierfür sind so vielfältig wie die Unternehmenslandschaft selbst, das Krankenhaus in gemeinnütziger Trägerschaft zählt ebenso dazu wie die professionell geführte internationale NGO (siehe Kapitel 2). Als Vermittler und Qualifizierer hingegen bieten diese Organisationen Angebote zur Weiterbildung. Diese Organisationslandschaft ist selbst ein differenziertes Feld, geprägt von verschiedenen Organisationsclustern. Vom Leseverein bis zu Jobagenturen in gemeinnütziger Trägerschaft ist hier alles dabei. Von der Rolle „der Zivilgesellschaft“ zu sprechen ist in diesem Kontext wenig zielführend, denn die Organisationslandschaft ist in Bezug auf mehrere Faktoren wie Größe, Finanzierungsmodell, Ansätze und Zielgruppen sehr heterogen. Zum Beispiel hat ein Leseverein, der sich an Mitglieder richtet, wenig mit einer Dienstleistungsaufträge akquirierenden Vermittlungsagentur gemeinsam (siehe Kapitel 3).

Neben diesen beiden Funktionen übernehmen zivilgesellschaftliche Organisationen weitere Aufgaben: Als Interessenvertreter setzen sie sich für bestimmte Rahmenbedingungen ein, etwa wenn sich eine Migrantenorganisation für den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt einsetzt. Als soziale Treffpunkte sind zivilgesellschaftliche Organisationen wiederum Orte der Vergemeinschaftung und leisten damit – beispielsweise im Sportverein – Beiträge zur gesellschaftlichen Integration. Aber auch informelles Lernen findet hier statt. Im Verein und in anderen Organisationen werden zahlreiche Kompetenzen erworben, die mitunter auch für das Berufsleben relevant sind. Dazu gehören etwa Soft Skills wie Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Die folgende Analyse konzentriert sich deshalb auf die Rolle als Arbeitgeber sowie auf den

BEGRIFFLICHKEITEN BEIM THEMA ARBEITSMARKT- INTEGRATION UND ZIVILGESELLSCHAFT

Das allgemeine Verständnis von Arbeitsmarktintegration bezieht sich auf Integration in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt. Dieser bezeichnet den „normalen“ Arbeitsmarkt, auf dem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse bestehen, die ohne Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zustande gekommen sind. Der öffentlich geförderte zweite Arbeitsmarkt soll theoretisch als Übergang in diesen ersten dienen.

In der Zivilgesellschaftsforschung herrscht begriffliche Komplexität. Viele Begriffe werden äquivalent genutzt:

- » gemeinnützige Organisationen
- » zivilgesellschaftliche Organisationen

- » Nonprofit-Organisationen
- » intermediäre Organisationen
- » Dritter-Sektor-Organisationen

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich allerdings, dass Autoren mit der jeweiligen Nennung verschiedene Nuancen stark machen. Während die juristische Perspektive die Gemeinnützigkeit im Fokus hat, wird in der sozialwissenschaftlichen Betrachtung oft von zivilgesellschaftlichen oder intermediären Organisationen gesprochen und aus ökonomischer Sicht von Nonprofit-Organisationen. Das „Dritte Sektor“-Konzept wird interdisziplinär und international genutzt, um einen Bereich neben Markt und Staat zu beschreiben.

Beitrag der Organisationen als Anbieter und Qualifizierer. Dabei greifen wir auf neue empirische Daten zurück.

Wissenswert für die Praxis

Eine Bürgerstiftung, die sich für Integration durch berufliche Bildung einsetzt, die lokale Geschäftsstelle eines Wohlfahrtsverbandes oder ein sich vollständig privat refinanzierendes Sozialunternehmen funktionieren sehr unterschiedlich. Das Erkennen heterogener Handlungslogiken gemeinnütziger Organisationen hilft dabei, einen differenzierten Blick zu entwickeln. Einige Kriterien, die Wissenschaftler zur Bestimmung zivilgesellschaftlicher Organisationen entwickelt haben, können in der eigenen Zusammenarbeit mit diesen Organisationen reflektiert werden.² Kriterien, um zivilgesellschaftliche Organisationen einzuschätzen, gibt es viele.³ Mit Blick auf die internationale Forschung ist für Akteure aus Wirtschaft, Politik oder auch der weiteren Förderlandschaft im Stiftungswesen mit einem gemeinsamen Grundverständnis zu beginnen. Fragen zu Tradition, Charakter, Finanzierungsmodellen oder der Wirkung der Organisationen ergänzen dieses Grundverständnis. Von praktischem Interesse bei der Einschätzung einer Organisation sind etwa folgende, an der Wissenschaft ausgerichtete Kategorien:

- » Grad der formellen vs. informellen Organisation,
- » Bedeutung der privaten vs. staatlichen Initiative,
- » Stärke der Selbst- vs. Fremdverwaltung,
- » Rolle professioneller Tätigkeiten vs. unentgeltlichen Engagements,
- » Reinvestition potenzieller Gewinne vs. keinerlei Gewinnziele.

1 Hinweis: Publikation erfolgt online und gedruckt sowie als English Executive Summary

2 Zu diesen Wissenschaftlern gehören vor allem Soziologen und Ökonomen, die sich für die Quantifizierung des Sektors sowie dessen Ausprägung in verschiedenen Ländern interessiert haben (vgl. Anheier und Salamon 1998).

3 Eine der Kernfragen der Zivilgesellschaftsforschung ist die Rolle der Zivilität. Es konnte etwa gezeigt werden, dass der Zusammenhang zwischen Engagement in gemeinnützigen Organisationen und zivilgesellschaftlichen Einstellungen stark durch Bildung und weitere sozialstrukturelle Variablen moderiert wird (vgl. Labigne 2014).

02

ORGANISATIONEN ALS ARBEITGEBER

Das deutsche Modell der sozialen Marktwirtschaft ist ohne die Tradition der Subsidiarität nicht erklärbar (vgl. etwa Droß und Priller 2013; Priemer et al. 2016). Deutschland ist auch heute noch, neben einer bestimmten Staats- und Marktordnung, von einem „dritten Sektor“ geprägt. In diesem Sektor sind, wie Wirtschaftsunternehmen auch, die als gemeinnützig anerkannten Organisationen vielfältig und sehr unterschiedlich. Das trifft ganz besonders für ihre Rolle als Arbeitgeber zu. Diese Organisationen gibt es in vielen Ausprägungen und es ist kaum adäquat, von „einem Sektor“ zu sprechen: Das Spektrum reicht von der dynamischen Kraft innerhalb des Arbeitsmarktes mit hoher Innovationsfähigkeit bis hin zu einem breiten Einsatzfeld für niedrighschwellige und oftmals in Teilzeit stattfindende Arbeitsgelegenheiten (vgl. Birkhölzer et al. 2004; Priller 2014; Bellmann et al. 2007).

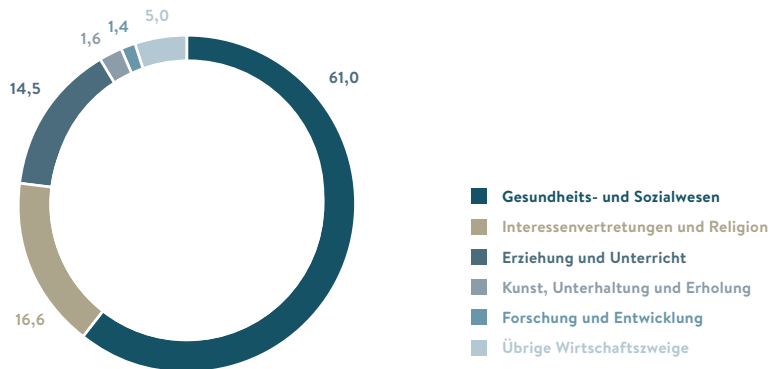
Im Folgenden wird die volkswirtschaftliche Relevanz aufgezeigt. Es geht im nächsten Abschnitt gerade nicht um zivilgesellschaftliche Organisationen im Sinne kleiner, selbstorganisierter Strukturen. Wir beobachten vielmehr in Deutschland eine ausgeprägte Sozialwirtschaft. Diese ausgeprägte Sozialwirtschaft unterscheidet Deutschland von anderen westlichen Wohlfahrts- und Sozialstaaten. Kurz, historisch bedingt hat sich dieser Sektor in Deutschland weniger stark als Antithese zum Staat, denn in Verbindung mit staatlichen Strukturen entwickelt. Eine konkrete Ausprägung dieser Entwicklung im Bereich der Arbeitsmarktintegration sind die Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke.

NEUE ZAHLEN DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES

Die jüngste Auswertung der Unternehmensregister belegt einmal mehr die Bedeutung des gemeinnützigen Sektors als Arbeitsmarkt. Durch eine mit dem Datenreport Zivilgesellschaft 2018 sowie diesem Projekt ermöglichte Analyse in Kooperation mit dem Statistischen Bundesamt kann gezeigt werden, wie viele sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze durch diese Organisationen in Deutschland zur Verfügung stehen (siehe Abbildung 1).

ABBILDUNG 1: SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE IM GEMEINNÜTZIGEN SEKTOR

Verteilung nach Wirtschaftsbereichen, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt und Datenreport Zivilgesellschaft 2018. Die Berechnungen basieren auf dem Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes 2014. Hinweis: Die Angaben sind ohne sozialversicherungspflichtig beschäftigte behinderte Menschen in Werkstätten und ohne geringfügig Beschäftigte. Diese wichtigen Themen bedürfen einer gesonderten Analyse. Der von ZiviZ im Stifterverband herausgegebene Datenreport Zivilgesellschaft 2018 beschreibt die wissenschaftlichen Hintergründe dieser Darstellung.

Im Jahre 2014 waren in diesem Sektor mehr als drei Millionen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt – also dreimal so viele, wie im gesamten Gastgewerbe angestellt sind. Oder anders ausgedrückt: Mindestens jeder zehnte Beschäftigte in Deutschland arbeitet in einer Einrichtung des gemeinnützigen Sektors. Allein die gemeinnützigen Unternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen stellen knapp zwei Millionen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze.

Wissenswert für die Praxis

Ohne entsprechende staatliche Rahmenbedingungen einerseits und die Zusammenarbeit mit klassischen, kommerziellen Unternehmen andererseits würde das deutsche Wirtschaftsmodell nicht funktionieren. So arbeitet beispielsweise ein Berufsbildungswerk eng mit staatlichen Stellen und regionalen Wirtschaftsunternehmen zusammen. Arbeitslosigkeit im Allgemeinen und Jugendarbeitslosigkeit im Speziellen werden in Deutschland durch ein dichtes Netzwerk gemeinnütziger Unternehmen gemildert. Historisch erklärt sich dies unter anderem durch eine Tradition der Subsidiarität. Hierbei geht es gerade nicht darum, ehrenamtliche Tätigkeiten in Vollzeit-Äquivalente umzurechnen, um zeigen zu können, dass zivilgesellschaftliche Organisationen viele Menschen „beschäftigen“. Hier geht es um entlohnte Arbeit. Für Deutschland gilt deshalb zu beachten:

- » Der gemeinnützige Sektor prägt die Deutschland prägenden Arbeitsmarktstrukturen insgesamt.
- » Zahlreiche gemeinnützige Akteure fungieren als Arbeitgeber entlohnter Beschäftigung.
- » Das Gesundheits- und Sozialwesen ist dabei der bedeutendste Wirtschaftszweig, allerdings ist die Entlohnung in diesen Bereichen vergleichsweise niedrig.

03

ORGANISATIONEN ALS VERMITTLER

Gemeinnützige Organisationen sind nicht nur Arbeitgeber. Sie bieten auch unterschiedlichste Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an, die denen, die die Angebote nutzen, bei der Integration in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt helfen. Dabei konzentrieren sich gemeinnützige Organisationen oftmals auf besondere Zielgruppen, zum Beispiel auf Menschen mit Migrationshintergrund oder auf sozial benachteiligte Personen. Im Folgenden stellen wir die Analyseergebnisse zu genau jenen Organisationen vor, die Arbeitsmarktintegration praktisch umsetzen.

MAKROTENDENZEN

In Deutschland gibt es mehr als 630.000 Vereine, Stiftungen, gemeinnützige GmbHs und Genossenschaften (Priemer et al. 2017). Je nachdem, wie eng die Definition gefasst wird, bieten laut ZiviZ-Survey 2017 zwischen 44.000 und 76.000 dieser Organisationen arbeitsmarktrelevante Angebote und Dienstleistungen an. Die Organisationen, die in der Arbeitsmarktintegration arbeiten, sind so vielfältig wie die Themen, die sie bearbeiten. Oftmals widmen sie sich speziellen Anliegen und somit speziellen Zielgruppen, wie zum Beispiel Geflüchteten oder Menschen mit Lernschwächen. Diese Gruppen würden außen vorgelassen – sowohl von Unternehmen wie von öffentlichen Angeboten.

Die höhere Zahl (76.000) bezieht sich auf Organisationen, deren Angebote, Initiativen und Dienstleistungen auf Arbeitsmarktintegration im weiteren Sinne abzielen. Diese Organisationen, die 12 Prozent der Organisationen des gemeinnützigen Sektors ausmachen, bieten diverse Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zu unterschiedlichsten Themen an. Dazu zählen berufsbezogene, aber auch allgemeine Themen betreffende Bildungsangebote wie zum Beispiel Sprachunterricht und Sprachförderung für geflüchtete Menschen (siehe Tabelle 1).

Werden nur jene Organisationen einbezogen, die direkt arbeitsmarktbezogene Angebote machen, sind es 7 Prozent, was immer noch ein beachtlicher Anteil ist, bedenkt man, dass dies in etwa der Größe des Bereichs Freizeit und Geselligkeit entspricht.

**TABELLE 1: NEUE INDIKATORIK ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION
IM ZIVIZ-SURVEY 2017**

BEREICH	TEILBEREICH	VARIABLE*
ARBEITSMARKT- INTEGRATION	Arbeitsmarktintegration im engeren Sinne	„Hilfe bei der Integration in den Arbeitsmarkt“
		„Berufliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote“
	Arbeitsmarktintegration im weiteren Sinne	„Allgemeine Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote“
		„Sprachunterricht und Sprach- förderung“

* Es standen jeweils drei Antwortmöglichkeiten zur Verfügung: oft, manchmal, nie. Es wurden nur jene Organisationen in den Bereich Arbeitsmarktintegration eingeordnet, die „oft“ angegeben haben.

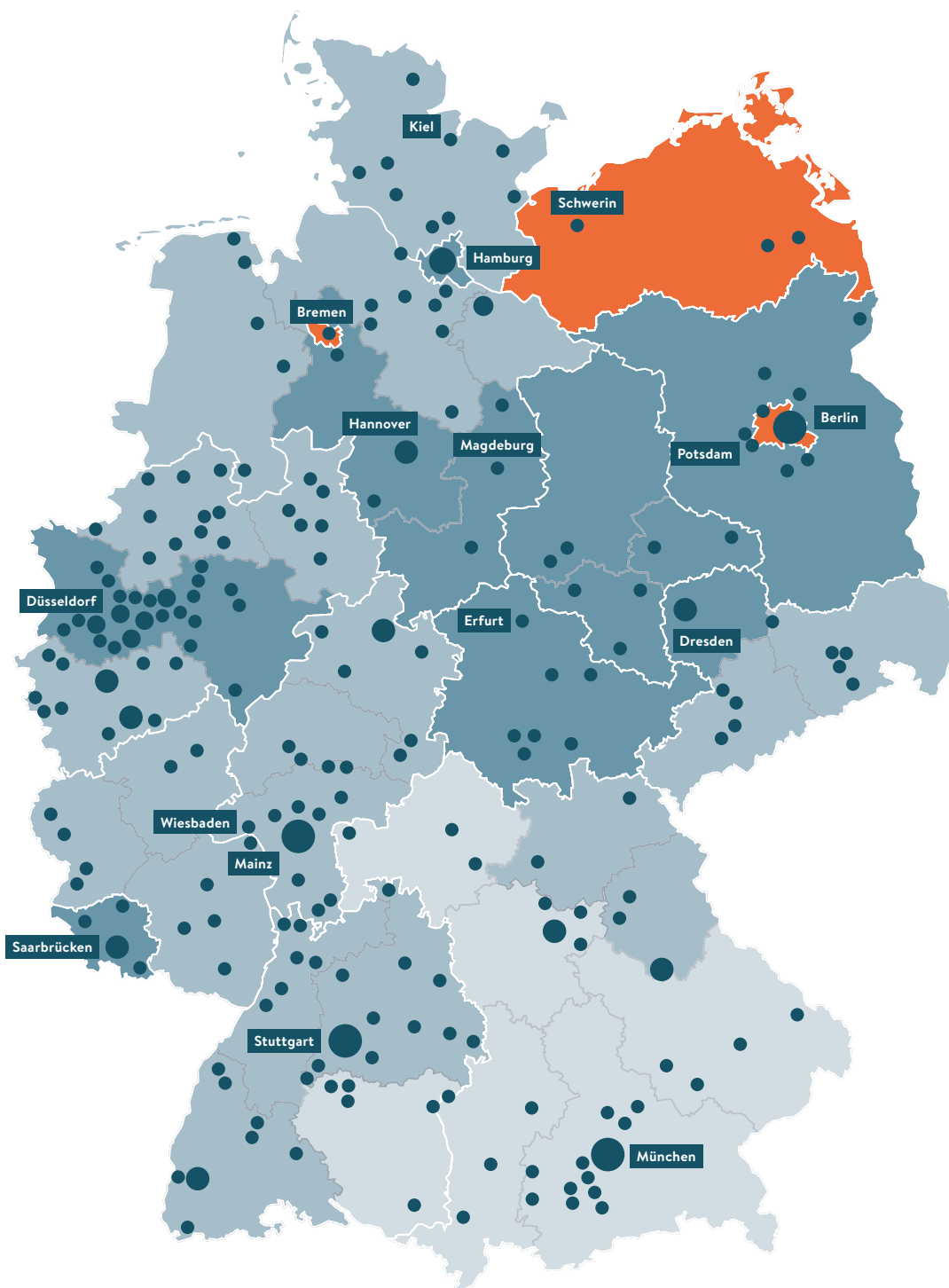
Quelle: Eigene Darstellung

Der ist mit 8 Prozent der viertgrößte Bereich der Vereine und wird häufig als das Typische des Vereinswesens bezeichnet. Zu den direkt arbeitsmarktbezogenen Angeboten gehören neben den beruflichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten auch andere Hilfen bei der Integration in den Arbeitsmarkt, wie zum Beispiel Bewerbungstrainings. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf die Organisationen, die Angebote der Arbeitsmarktintegration im engeren Sinne vorhalten. Diese Organisationen verteilen sich über ganz Deutschland in unterschiedlicher Dichte. Die relative Zahl der Organisationen, die Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen, korreliert mit der Bevölkerungsdichte. Doch dieses empirische Muster trifft mit Bezug auf die Arbeitslosenquote nicht zu. Beispiel: In Baden-Württemberg, einem Bundesland mit niedriger Arbeitslosigkeit, sind 8,4 Prozent der gemeinnützigen Organisationen in dem Bereich tätig, in Mecklenburg-Vorpommern hingegen trotz Arbeitslosigkeit von 8,4 Prozent nur 4,8 Prozent der Organisationen. Es zeigt sich, dass gemeinnützige Organisationen sich nicht alleine aus Gründen der Nachfrage bilden, auch dann nicht, wenn es um Arbeitsmarktintegration geht. Lokale Herausforderungen spielen eine Rolle, aber die Daten zeigen, dass viele weitere Faktoren die Organisationsdichte beeinflussen müssen.

Die Karte zeigt eine explorative Analyse (siehe Abbildung 2). Es werden in dunkelblauen Punkten Ballungszentren dargestellt, in denen sich die untersuchten Gruppen gemeinnütziger Organisationen tendenziell geografisch konzentrieren. Diese Platzierung basiert allerdings auf der Stichprobe (siehe Tabelle 4), nicht auf den absoluten Organisationszahlen. Farblich hinterlegt sind Bundesländer und Regierungsbezirke sowie der Anteil der Arbeitslosen zwischen 15 und 74 Jahren in Prozent. Je dunkler die Postleitzahlregionen gefärbt sind, desto ausgeprägter ist die Arbeitslosigkeit. Neben den Stadtstaaten Bremen mit 10,2 Prozent und Berlin mit 9,0 Prozent hat außerdem das Flächenland Mecklenburg-Vorpommern mit 8,6 Prozent eine besonders hohe Arbeitslosenquote. Diese drei Bundesländer mit den höchsten Arbeitslosenquoten in 2017 sind in der Abbildung orange hervorgehoben.

Auf der Makroebene zeigen sich einige weitere wichtige Datenpunkte: Diejenigen gemeinnützigen Organisationen, die in der Arbeitsmarktintegration tätig sind, sind auch stärker als andere Gemeinnützige von der aktuellen politischen Rahmensetzung geprägt. Ein Beispiel dafür zeigt sich in Abbildung 3: Ende der 1970er Jahre hat ein

ABBILDUNG 2: ARBEITSLOSIGKEIT UND GEMEINNÜTZIGE ARBEITSMARKTINTEGRATIONSORGANISATIONEN

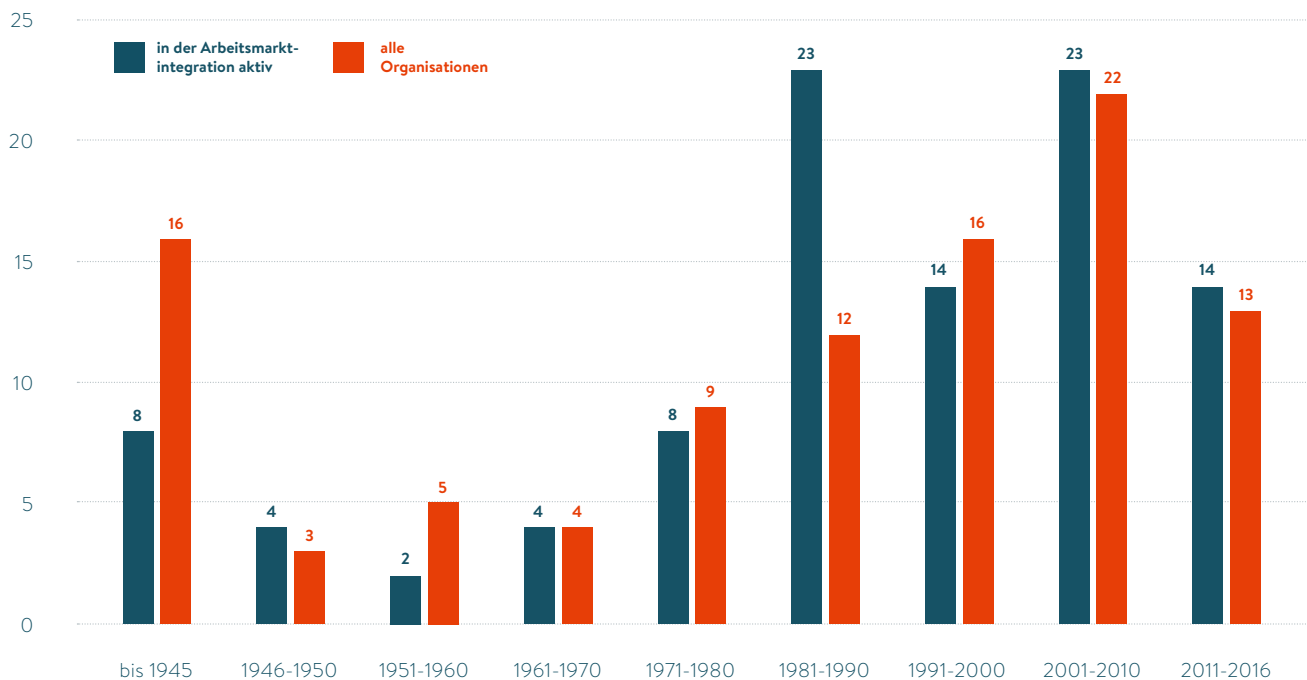


Quelle: ZiviZ-Survey 2017, Eurostat und Bundesagentur für Arbeit. Anmerkung: Es handelt sich um eine explorative Analyse, die im Fließtext entsprechend erläutert wird.

Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik stattgefunden. Neben direkten Anreizen für die Wirtschaft, etwa durch Lohnkostenzuschüsse, avancierten gemeinnützige Organisationen zu einem zentralen Werkzeug der Arbeitsmarktpolitik. Diese arbeitsmarktpolitischen Veränderungen und daraus resultierende Subventionen haben die Gründung von Organisationen begünstigt, die in der Arbeitsmarktintegration aktiv sind.⁴ Das sehen wir in den Daten: Jede vierte dieser Organisationen (23 Prozent) wurde in den 1980er Jahren gegründet. Dieser Datenpunkt wird weiter unten genauer analysiert, da eine Cluster-Analyse zeigt, dass vor allem die staatsnahe Gruppe diesen Durchschnittswert beeinflusst (siehe Abbildung 3 und Kapitel 4).

ABBILDUNG 3: GRÜNDUNGSJAHRE DER ORGANISATIONEN

in Prozent



Quelle: ZiviZ-Survey 2017.

Dass dieses Organisationssegment stärker vom Staat geprägt ist, als es sonst bei gemeinnützigen Organisationen üblich ist, zeigt sich auch an den Finanzierungsstrukturen. Während die meisten gemeinnützigen Organisationen ohne öffentliche Förderungen auskommen, sind Fördergelder oder Refinanzierungen über staatliche Mittel bei Organisationen, die arbeitsmarktrelevante Angebote schaffen, üblich. Mehr als jede zweite Organisation (56 Prozent) erhält öffentliche Fördermittel. Die Organisationen bekommen nicht nur häufiger öffentliche Mittel, sie beziehen insgesamt auch größere Anteile ihrer Einnahmen daraus. Auch darauf kommen wir in der Cluster-Analyse zurück, da hier weitere Differenzierung nottut.

Doch auch wenn die Anteile öffentlicher Mittel an den Gesamteinnahmen bei diesen Organisationen höher sind als bei anderen, sind auch sie auf weitere Finanzierungs-

quellen angewiesen. Denn öffentliche Mittel machen im Durchschnitt weniger als ein Drittel der Gesamteinnahmen aus. Mit 30 Prozent wird ein erheblicher Anteil der Einnahmen über wirtschaftliche Aktivitäten generiert. Aber auch Mitgliedsbeiträge und Spenden ergänzen die Einnahmen und sind aus dem Finanzierungsmix nicht wegzudenken (siehe Tabelle 2).

TABELLE 2: ANTEILE DER EINNAHMEARTEN

Angaben als Mittelwerte, in Prozent

	ARBEITSMARKT- INTEGRATION	ALLE ORGANISATIONEN
MITGLIEDSBEITRÄGE	19	39
ERWIRTSCHAFTETE MITTEL	30	20
VERMÖGENSERTRÄGE	2	3
SPENDEN	14	19
SPONSORENGELDER	4	4
ÖFFENTLICHE MITTEL	28	11
SONSTIGE	2	3

Quelle: ZiviZ-Survey 2017.

Die Einnahmeentwicklung der arbeitsmarktrelevanten Organisationen ist zwar besser als bei den übrigen gemeinnützigen Organisationen, denn jede zweite Organisation konnte nach eigenen Angaben ihre Einnahmen gegenüber dem Jahr 2012 steigern. In einem Experteninterview erklärte der Leiter einer entsprechenden Einrichtung, dass die enormen Integrationsherausforderungen der Hauptgrund für gestiegene Einnahmen sei. Doch nicht alle Organisationen sind gut aufgestellt: Bei etwa jeder siebten Organisation (14 Prozent) sind die Einnahmen rückläufig. Das stellt angesichts der hohen Ausgaben dieser Organisationen ein existenzielles Problem dar. Da viele Organisationen zu dem vergleichsweise professionell aufgestellten Bereich Soziale Dienste gehören, in dem immer mehr Organisationen bezahltes Personal einstellen beziehungsweise die Zahl der Angestellten erhöhen, müssen sie auch vergleichsweise hohe Anteile der Einnahmen für Personalkosten (46 Prozent) aufwenden.⁵ Zudem müssen viele der Organisationen mit sehr unterschiedlichen Ressourcen auskommen. Jede vierte Organisation (26 Prozent) hat Jahreseinnahmen von nur maximal 10.000 Euro. Fast jede zweite Organisation hat allerdings mindestens 100.000 Euro jährlich zur Verfügung – womit die in der Arbeitsmarktintegration aktiven Organisationen höhere Umsätze haben, als es im gemeinnützigen Sektor üblich ist.

Bei geringen Ressourcen, die es vielen Organisationen kaum ermöglichen, ausreichend bezahltes Personal einzustellen, sind die freiwillig Engagierten eine unverzichtbare personelle Basis. Obwohl Organisationen, die arbeitsmarktrelevante Angebote machen, erfolgreicher Engagierte mobilisieren konnten als Organisationen anderer Segmente, ist es auch für sie eine Herausforderung, genügend Engagierte zu gewinnen. In diesem Zusammenhang wird in den offenen Textfeldern durch die Befragten immer wieder auf den steigenden Verwaltungsaufwand hingewiesen, durch den ehrenamtliche Tätigkeiten zunehmend unattraktiv würden (vgl. Priemer et al. 2017).

Mit Blick auf diejenigen gemeinnützigen Organisationen, die in Deutschland in der Arbeitsmarktintegration aktiv sind, fallen besonders hohe Werte auf. Der Ruf nach Abbau von bürokratischem Aufwand ist bei professionell aufgestellten Organisationen, die mit bezahlten Beschäftigten arbeiten (hier nennen 87 Prozent der Befragten dieses Problem), und bei denen, die staatliche Aufgaben übernehmen, wie zum Beispiel die Jugendhilfeträger (92 Prozent), besonders häufig zu hören. Es geht den Organisationen nicht nur darum, effizienter und effektiver arbeiten zu können, es geht auch darum, gerade die Ehrenamtlichen und Freiwilligen zu entlasten. So wie es diese Worte eines Organisationsvertreters als Forderung ausdrücken: „Unsere ehrenamtliche Leistung anerkennen und sie durch den Abbau von bürokratischen Hürden erleichtern.“ Damit meinen die Befragten etwa die Dokumentationspflichten beziehungsweise die Komplexität von Formularen.

Die Daten zeigen weiterhin, dass die Organisationen vielfältig vernetzt sind. Etwa 86 Prozent der in der Arbeitsmarktintegration aktiven Organisationen arbeiten gelegentlich mit anderen Gemeinnützigen zusammen. Jede zweite kooperiert oft mit anderen Organisationen. Dabei steht meist eine partnerschaftliche Verbindung im Vordergrund, anders als bei der Zusammenarbeit mit staatlichen und privatwirtschaftlichen Akteuren. Die Vernetzung zwischen den Organisationen führt vor allem zu einem besseren Informationszugang, zu einer besseren Zielerreichung sowie zu einem besseren Zugang zu Zielgruppen. Jede dritte Organisation (32 Prozent) arbeitet zwar mit der Kommune oder Verwaltungen zusammen, doch hierbei handelt es sich meist um Förder- oder Auftragsverhältnisse, was ebenfalls als ein Zeichen der vergleichsweise großen Staatsnähe dieses Organisationssegments gesehen werden kann. Organisationen, die im Bereich der Arbeitsmarktintegration aktiv sind, kooperieren häufiger mit Unternehmen als andere Organisationen. Gleichzeitig besteht viel ungenutztes Potenzial. Auf diesen Datenpunkt werden wir in der unten ausgeführten Cluster-Analyse zurückkommen, wo wir unter anderem ein sehr marktnahes Cluster identifizieren (siehe Tabelle 3 und Kapitel 4).

TABELLE 3: KOOPERATIONEN MIT MINDESTENS EINER AKTEURSGRUPPE

in Prozent

	KOOPERATIONS-ORIENTIERT*	KEINE KOOPERATION
ARBEITSMARKTINTEGRATION	82	18
ALLE ORGANISATIONEN	54	46

* Kooperationsorientiert wurde definiert als Kooperation mit mindestens einer Akteursgruppe.

Quelle: ZiviZ-Survey 2017.

Wissenswert für die Praxis

In Deutschland leisten etwa 44.000 gemeinnützige Organisationen sehr unterschiedliche Beiträge zur Arbeitsmarktintegration. Ein Vergleich der Gründungsjahre, des Kooperationsverhaltens, der Finanzierungsstrukturen sowie der Probleme, die sie zu bewältigen haben, zeigen Unterschiede zu anderen gemeinnützigen Organisationen. Diesen Unterschieden widmen wir uns im folgenden Abschnitt. Für die Praxis lernen wir:

- » Arbeitsmarktpolitik prägt diese Organisationen besonders.
- » Kommunale Aufträge und staatliche Finanzierung sind üblich.
- » Bürokratische Belastung ist das Hauptproblem.

4) Dieser Hinweis geht auf ein Interview mit dem deutschen Arbeitsmarktexperten und Praktiker Dieter Rehwinkel zurück, der diesen Paradigmenwechsel miterlebt und mitgestaltet hat.

5) Vgl. zur Bereichslogik innerhalb des gemeinnützigen Sektors die Indikatorik der ZiviZ-Surveys 2012 und 2017.

04

DREI ZENTRALE ORGANISATIONSTYPEN

Die allgemeinen Vergleiche zwischen gemeinnützigen Organisationen und denjenigen gemeinnützigen Organisationen, die sich der Arbeitsmarktintegration als Organisationszweck widmen, können nun erstmals für den deutschen Kontext angestellt werden. Im nächsten Schritt wird in einer Cluster-Analyse untersucht, inwiefern wir innerhalb der untersuchten Gruppe von Organisationen weiter differenzieren können. Dazu haben wir aus der kompletten Indikatorik des ZiviZ-Surveys 2017 die relevantesten Variablen zur Typenbildung in diesem Bereich ausgewählt. Dazu gehören Proxi-Indikatoren, die den folgenden Überthemen zuzuordnen sind:

- » Alter der Organisationen,
- » Rechtsform der Organisationen,
- » Mitglieder- und Personalstruktur,
- » Finanzierungs- und Einnahmenstruktur,
- » Handlungsradius und Regionalität,
- » Bereichszugehörigkeit und Branche,
- » Zielgruppen der Organisationen,
- » Selbstverständnisse der Organisationen,
- » Zusammenarbeit mit Staat und Wirtschaft.

CLUSTER-ANALYSE

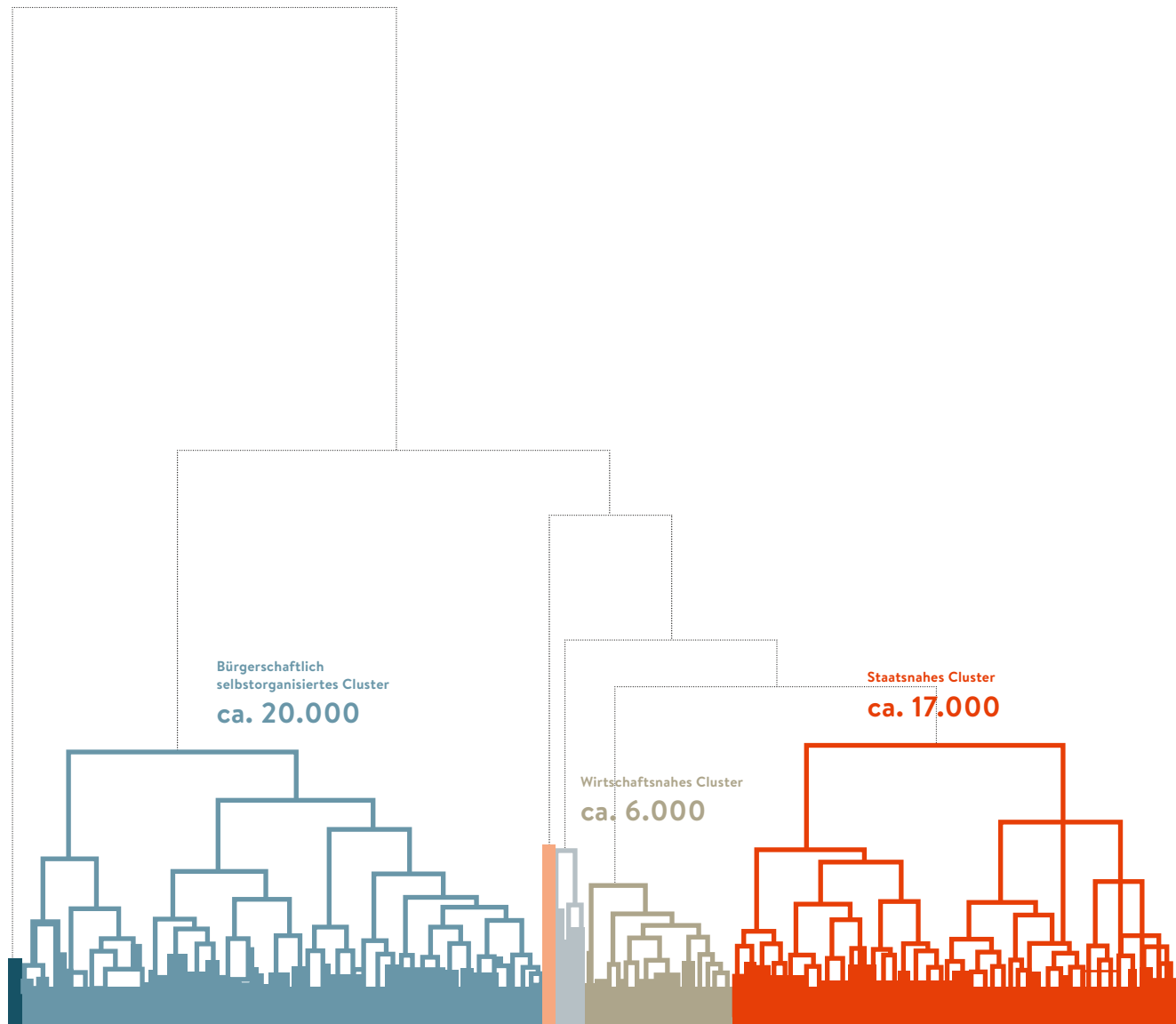
Das sogenannte Dendrogramm zeigt das Ergebnis der typenbildenden Analyse (vgl. Wiedenbeck und Züll 2001). Drei große Cluster sind zu unterscheiden (in der Abbildung 4 blau, beige und rot markiert). Die anderen drei Gruppen spielen quantitativ keine Rolle und können an dieser Stelle vernachlässigt werden.

Verinnerlichte Marktlogik

Das beige Cluster ist nahe an der Wirtschaft. Es lässt sich durch eine privatwirtschaftliche Handlungslogik beschreiben. Unseren Schätzungen zufolge sind etwa 6.000 Organisationen in Deutschland dieser Sub-Gruppe zuzuordnen. Sie zeichnet sich nicht durch eine bestimmte Gründungsperiode aus, ein Wachstum der Gruppe ist indes zu

ABBILDUNG 4: DENDROGRAMM ZU DEN DREI GROSSEN CLUSTERN

Anzahl der Organisationen



Quelle: Berechnungen auf Basis des ZiviZ-Surveys 2017. Hinweis: Zur Strukturentdeckung in den Datenbeständen des ZiviZ-Surveys 2017 wurde eine hierarchische Cluster-Analyse durchgeführt, das Dendrogramm gibt keine Distanzmaße an, sondern veranschaulicht die drei größten Gruppen einer stabilen Lösung.

beobachten. Prägend ist, dass fast keine dieser Organisationen, die sich im beigen Cluster befinden, auf ehrenamtlicher Basis agiert (unter 5 Prozent). Dieses Cluster repräsentiert gemeinnützige Organisationen. Aber es kann nur in unternehmerischen Kategorien verstanden werden. Hier finden sich besonders oft gGmbHs. Diese finanzieren sich jedoch selten durch öffentliche Mittel. Nur 6 Prozent der Organisationen geben diese Einnahmenquelle als relevant an. Private Mittel spielen eine größere Rolle. Hingegen haben etwa 40 Prozent dieser Organisationen nicht nur eine lose

Zusammenarbeit, sondern ein Auftragsverhältnis mit Unternehmen. Außerdem verstehen sich 88 Prozent in diesem Cluster als Sozialunternehmer. Sie bieten ihre Leistung Nichtmitgliedern kostenpflichtig an. Die Kunden sind sowohl Endkunden, etwa Unternehmen sowie auch Organisationen, die selbst zum Beispiel als Regionalentwickler tätig sind. Schließlich geben 91 Prozent dieser Organisationen an, Dienstleister zu sein. Anonymisierte Beispiele mit abgewandelten Namen sind:

- » Die „Besser Arbeiten gGmbH“ bietet ein klares Leistungsangebot an.
- » Der „GoFurther e.V.“ agiert als junges Sozialunternehmen.
- » Der „Jugendpotenzialentwicklung JETZT e.V.“ wird geführt wie ein Unternehmen.

Traditionsreiche Sozialwirtschaft

Das rote Cluster ist durch eine wohlfahrtsstaatliche Tradition geprägt. In diese Gruppe fallen in Deutschland etwa 17.000 Organisationen, die meisten von ihnen durch staatliche Finanzierung geprägt, nämlich 61 Prozent. Viele Organisationen in diesem Cluster sind als mittelgroße Vereine organisiert. Bezüglich der Zielgruppen konkurrieren diese Organisationen mit den beschriebenen marktnahen Organisationen. Auch hier geben etwa 70 Prozent sozial Benachteiligte als Zielgruppe an, aber öfters auch junge Erwachsene zwischen Schule und Beruf. Diese Organisationen wurden besonders oft in den 1980er Jahren gegründet. Vertreter sprechen von herausfordernden Organisationsentwicklungen in den letzten Jahren. Sie beschreiben unter Schlagworten wie „Ökonomisierung“ und „Rationalisierung“ einen Wandel ihrer Rolle, der ihre Arbeit nicht einfacher macht. Sie stimmen etwa überdurchschnittlich häufig der Aussage zu, dass ihre Arbeit stärker vom Staat finanziert werden sollte. Anonymisierte Beispiele mit abgewandelten Namen sind:

- » Der „Örtliche Sozialdienst des Wohlfahrtverbandes e.V.“ hat starke kommunale Netzwerke.
- » Die „Städtische Jugendwerkstatt gGmbH“ kennt Förderstrukturen perfekt.
- » Die „Bildung und Ausbildung gGmbH“ spannt ehrenamtliche Mentoren ein.

Bürgerschaftliche Vielfalt

Das blaue Cluster stellt mit über 20.000 Organisationen die größte Gruppe dar. Dieser Typus kann als bürgerschaftliche Pluralität beschrieben werden. Nur 21 Prozent beschreiben sich als Sozialunternehmer, nur 13 Prozent agieren auf Basis beruflicher Angestellter. Gleichzeitig fällt auf, dass viele Organisationen in dieser Gruppe jünger sind: Jede zweite ist nach 2001 entstanden. Bei diesen Organisationen überwiegt der Verein als Rechtsform. Und überragende 45 Prozent dieser Organisationen arbeiten auf rein ehrenamtlicher Basis. Interessanterweise haben diese Organisationen keine Auftragsverhältnisse und auch sonst wenig konkrete Zusammenarbeit mit anderen Akteuren. Anonymisierte Beispiele mit abgewandelten Namen sind:

- » Die Initiative „kleine Lesestiftung“ basiert auf dem Bürgerstiftungskonzept.
- » Die „Hilfsgemeinschaft Arbeit e.V.“ ist rein ehrenamtlich getragen.
- » Die „türkische Gemeinde für Ausbildung e.V.“ kommt ohne öffentliche Gelder aus.

Wissenswert für die Praxis

Bei dem Thema Arbeitsmarktintegration und Zivilgesellschaft wird in Deutschland schnell an die Rolle des Staates sowie an die Arbeitsteilung mit den wichtigen Wohlfahrtsverbänden gedacht. Unsere Analyse zeigt hingegen, dass dies eine unterkomplexe Darstellung ist. Die Cluster-Analyse weist eine deutliche Dreiteilung nach. Die wichtigsten Cluster sind ein wirtschaftsnahes (etwa 6.000 Organisationen), ein staatsnahes (etwa 17.000 Organisationen) und ein bürgerschaftlich selbstorganisiertes (schätzungsweise über 20.000 Organisationen). Festzuhalten ist:

- » Diese Organisationen sind ungleich über Deutschland verteilt.
- » Die Organisationsdichte korreliert nicht mit der Arbeitslosenquote.
- » Die meisten Organisationen sind weder markt- noch staatsnah.

05

AUSBLICK

Um die Rolle Deutschlands in einem starken Europa zu verstehen, betrachten gerade mit Blick auf den Arbeitsmarkt viele die deutsche Industrie und ihre Unternehmen. Andere konzentrieren sich bei dieser Diskussion auf Deutschlands duales Bildungssystem als Erfolgsfaktor. Weniger gut verstanden ist jedoch eine dritte Kraft. Dieser Bericht zeigt daher qualitativ und quantitativ die Stärke gemeinnütziger Organisationen und ihre einzigartige Rolle für einen funktionierenden Arbeitsmarkt in Deutschland. Dieser Ansatz, der als Teil eines „deutschen Modells“ bezeichnet werden muss, ist schwer zu übertragen, da er auf einem historisch gewachsenen Subsidiaritätsprinzip beruht. Dieser Grundsatz, der sicherstellt, dass soziale Probleme so bürgernah wie möglich angegangen werden, hat sich über Jahrzehnte etabliert. Der Grundsatz fördert das institutionelle Zusammenspiel vor Ort, dort wo die Menschen ihr Gemeinwesen gestalten. Dieser Bericht hatte deshalb nicht die kausalen Wirkungen der Organisationen im Blick. Welche Organisationstypen besonders erfolgreiche Integrationsarbeit machen, ist bei der aufgezeigten Vielfalt nicht zu verallgemeinern. Doch aus der nun vorliegenden Zusammenschau lässt sich ordnungspolitisch schlussfolgern, dass gerade in Zeiten der Standardisierung und Globalisierung dieses dezentrale Prinzip gefördert werden sollte.

Empirisch stellten wir erstens die Rolle des Gesundheits- und Sozialwesens als großen, gemeinnützigen Arbeitsmarkt fest. Die Debatte bezüglich der Funktionen zivilgesellschaftlicher Organisationen übersieht im Kontext eines präsenten Integrationsdiskurses diese sozialwirtschaftliche Realität allzu oft. Die Attraktivität der Berufe der Sozialwirtschaft sollte gestärkt werden, denn Bedarf besteht. Weitere Informationen zur Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung sowie zur geringfügigen Beschäftigung in diesem Bereich wird das ZiviZ-Projekt Datenreport Zivilgesellschaft 2018 erarbeiten.

Die Ergebnisse zu zivilgesellschaftlichen Ansätzen der Arbeitsmarktintegration zeigen zweitens, dass ein staats- und ein marktnahes Organisationscluster bestehen. Mit über 20.000 Organisationen sind die meisten in der Arbeitsmarktintegration tätigen Organisationen indes davon abzugrenzen und nahe an der Zivilgesellschaft. Sie sind primär

mitgliederorientiert. Einige große Stiftungen, Verbände und politische Akteure – etwa das Bundesministerium für Arbeit und Soziales – denken in Deutschland regelmäßig über neue Initiativen in diesem Bereich nach. Mit Blick auf zukünftige Vorhaben stellen sich nun praktische Folgefragen, vor allem zum zivilgesellschaftlich geprägten Organisationssegment: Inwiefern fehlt es ehrenamtlich getragenen Vereinen überhaupt an externer Förderung? Welche Art von Förderung kann tatsächlich langfristig zielführend sein? Ist das zivilgesellschaftliche Cluster wirklich schlecht vernetzt oder ist das Ziel dieser Organisationen gar nicht, mit kommunalen Einrichtungen oder etwa regional aktiven Unternehmen und Stiftungen zu kooperieren? Und wenn doch, in welcher Form würden sie am besten miteinander kooperieren? Und wie sollten Organisationen aus den verschiedenen Clustern am besten angesprochen werden, um neue Dialoge einzugehen? Muss ein kleiner Leseverein nicht ganz anders eingebunden werden als ein sozialunternehmerischer Dienstleister? Hier bietet sich eine gezielte Verknüpfung der nun vorliegenden Daten mit qualitativem Praktiker-Wissen an, um darauf basierend zielgruppengerecht agieren zu können.

Außerdem sollten Folgestudien die Wirkungsfrage explizit aufgreifen. Wenn wir den institutionellen Blick und die Daten der Organisationsbefragung einmal zur Seite legen, was ist dann die Perspektive der betroffenen Menschen? Genauer: Was ist die Perspektive der Nutzer bestehender Angebote zur Arbeitsmarktintegration? Diese Fragen sollten nicht allgemein und nicht auf Grundlage einer standardisierten Wirkungsmessung, sondern unter Berücksichtigung der hier herausgearbeiteten Grunddifferenzierungen angewendet werden. Nur so können wir der Vielfalt gemeinnütziger Ansätze gerecht werden.

06

ANHANG

Tabellenanhang

Die alle vier Jahre stattfindende Organisationsbefragung hat das Ziel, allgemeine Strukturen und Trends der organisierten Zivilgesellschaft verständlich und zugänglich zu machen, und zwar Wissenschaft und Forschung, Akteuren aus Politik und Wirtschaft, aber natürlich auch den Befragten selbst, den Vertretern zivilgesellschaftlicher Organisationen. Die Indikatoren zum Thema Arbeitsmarktintegration wurden erstmals und bisher einmalig mit aufgenommen.

ZIVIZ-SURVEY-STATISTIK 2017

Die Grundgesamtheit beläuft sich auf 632.451 Organisationen, die Rücklaufquote liegt bei circa 10 Prozent und die Stichprobe somit bei 66.463 befragten Organisationen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Stichprobe um eine geschichtete Stichprobe handelt, das heißt, Stiftungen, gemeinnützige GmbHs und Genossenschaften sind überrepräsentiert und werden zur Analyse entsprechend wieder runtergewichtet, um repräsentative Aussagen tätigen zu können (siehe Tabelle 4).

TABELLE 4: GRUNDGESAMTHEIT UND RÜCKLAUF ZIVIZ-SURVEY 2017

RECHTSFORM	GRUNDGESAMTHEIT	STICHPROBE	AUSFÄLLE	BEREINIGTE STICHPROBE	RÜCKLAUF	
					Anzahl	Prozent
EINGETRAGENE VEREINE	603.855	57.000	4.437	52.563	5.066	10
STIFTUNGEN	17.274	8.560	277	8.283	819	10
GEMEINNÜTZIGE GMBHS	10.000	4.500	160	4.340	307	7
GENOSSENSCHAFTEN	1.322	1.322	45	1.277	111	9
SONSTIGE/K.A.					93	
ALLE ORGANISATIONEN	632.451	71.382	4.919	66.463	6.396	10

Literaturverzeichnis

Anheier, Helmut K.; Salamon, Lester M. (1998): Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. In: Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations 9 (3), S. 213–248.

Anheier, Helmut K.; Seibel, Wolfgang (1993): Defining the nonprofit sector. Germany. Baltimore, Md.: Johns Hopkins Institute for Policy Studies (Working papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, no. 6).

Bellmann, Lutz; Hohendanner, Christian; Pahnke, André (2007): Die Beschäftigungsentwicklung im Dritten Sektor. Präsentation für die Tagung des Sozialpolitischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik am 8. Oktober 2007. Verein für Socialpolitik. Berlin.

Birkhölzer, Karl; Kistler, Ernst; Mutz, Gerd (Hg.) (2004): Der Dritte Sektor. Partner für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Droß, Patrick J.; Priller, Eckhard (2013): Subsidiarität: Aktuelle empirische Befunde zum Verhältnis Dritter Sektor-Staat. Hg. v. Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) (BBE-Newsletter, 21).

Eyßell, Tim (2015): Vom lokalen Korporatismus zum europaweiten Wohlfahrtsmarkt. Der Wandel der Governance sozialer Dienste und zugrundeliegende Strategien. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Sozialpolitik und Sozialstaat).

Labigne, Anaël (2014): The Attitudinal Dimension of Civility. Voluntary Associations and Their Role in France, Germany and the United States. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos.

Priemer, Jana; Krimmer, Holger; Labigne, Anaël (2017): ZiviZ-Survey 2017. Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken. Hg. v. ZiviZ im Stifterverband. Berlin.

Priemer, Jana; Labigne, Anaël; Krimmer, Holger (2016): Finanzierungsstudie 2015. Weniger Subsidiarität, mehr Wettbewerb in der Zivilgesellschaft? Hg. v. ZiviZ im Stifterverband. Berlin.

Priller, Eckhard (2014): Von der Jobmaschine Dritter Sektor zum Billiglohnsektor? In: Annette E. Zimmer und Ruth Simsa (Hg.): Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement. Quo vadis? Unter Mitarbeit von Christina Rentzsch. Wiesbaden: Springer VS, S. 97–114.

Wiedenbeck, Michael; Züll, Cornelia (2001): Klassifikation mit Clusteranalyse: Grundlegende Techniken hierarchischer und K-means-Verfahren. Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen. Mannheim (ZUMA How-to-Reihe, Nr. 10).

Über die Autoren

Dr. Anaël Labigne leitet den Bereich Unternehmensengagement bei ZiviZ im Stifterverband, Berlin. Im Hauptstadtbüro des Stifterverbandes entwickelt der zertifizierte Stiftungsmanager analyseintensive Projekte mit Firmen, mit internationalen Stiftungen wie der JPMorgan Chase Foundation sowie mit staatlichen Akteuren. Seine beruflichen Erfahrungen sammelte er zuvor als Research Associate to the Dean an der Hertie School of Governance sowie in einem kleinen Dienstleistungsunternehmen. Seine Promotion zum Zusammenhang von Organisationsstrukturen und zivilgesellschaftlichen Einstellungen verteidigte er 2013 an der Freien Universität Berlin nach Positionen als Visiting Scholar an der Columbia University New York sowie der Sciences Po Paris. Für die daraus resultierende Monografie „The Attitudinal Dimension of Civility“ erhielt er 2014 den Wissenschaftspreis „ISTR Emerging Scholar Dissertation Award“. Anaël Labigne studierte Soziologie und Volkswirtschaftslehre an der Universität Heidelberg und in Lund, Schweden.

Jana Priemer ist bei ZiviZ im Stifterverband für den ZiviZ-Survey sowie eine Reihe daran angrenzender Vorhaben verantwortlich. Sie hat dieses Instrument von Beginn an maßgeblich mitentwickelt. Sie studierte Geografie und Japanologie an der Humboldt-Universität zu Berlin sowie der Tōkai-Universität in Japan und an der University of Sunderland in England. Nach dem Studium war sie unter anderem als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft und Japanologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg tätig. Seit 2008 arbeitet sie beim Stifterverband und leitet in diesem Kontext verschiedene Projekte, vor allem mit Stiftungen, Verbänden und Ministerien.

Janina Kempf ist studentische Mitarbeiterin bei ZiviZ im Stifterverband, Berlin. Derzeit verbringt sie ein Semester an der Hertie School of Governance, wird aber ihren Mastertitel in internationalen Beziehungen vom Institut Barcelona d'Estudis Internacionals erhalten.



Dieser Bericht wurde von der JPMorgan Chase Foundation unterstützt, die Inhalte und Meinungen sind aber die des Autors und spiegeln nicht die Sicht der JPMorgan Chase Foundation, von JPMorgan Chase & Co oder angeschlossenen Unternehmen wider.

Die Initiatoren

JPMorgan Chase & Co. ist ein weltweit führendes Finanzdienstleistungsunternehmen. Die Bank betreut unter der Marke Chase Millionen Privat- und Geschäftskunden in den USA sowie unter der Marke J.P. Morgan multinationale Konzerne und mittelständische Unternehmen, institutionelle Anleger, vermögende Privatkunden sowie den öffentlichen Sektor in mehr als einhundert Ländern. J.P. Morgan ist führend im Investmentbanking, der Vermögensverwaltung, im Private Banking, sowie bei Depot- und Transaktionsdienstleistungen. Das Unternehmen und seine Stiftung investieren jedes Jahr rund 250 Millionen US-Dollar in gemeinnützige Initiativen weltweit, fördern starkes Mitarbeiterengagement und bringen ihre Ressourcen und Stärken, ein weltweites Netzwerk, Expertise und Zugang zu Kapital ein.

Der Stifterverband ist die Gemeinschaftsinitiative von Unternehmen und Stiftungen, die als einzige ganzheitlich in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Innovation berät, vernetzt und fördert. Der Stifterverband verkörpert seit 1920 die gemeinsame Verantwortung der deutschen Unternehmen für eine zukunftsfähige und lebenswerte Gesellschaft. DAX-Konzerne, Mittelständler, Unternehmensverbände, Stifter und engagierte Privatpersonen – rund 3.000 Mitglieder haben sich im Stifterverband zusammengeschlossen. Sie sind der Nukleus eines in Deutschland einzigartigen Netzwerks aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft. ZiviZ steht für Zivilgesellschaft in Zahlen. ZiviZ im Stifterverband ist ein internationales und junges Team des Stifterverbandes, das in der Analyse, Vernetzung und Beratung zu den Themen zivilgesellschaftliches Engagement, Engagement von Unternehmen und digitales Engagement aktiv ist. ZiviZ versteht sich als Think & Do Tank und arbeitet eng mit NGOs, Stiftungen, Ministerien, Verbänden und Unternehmen zusammen.

„New Skills at Work“ ist eine Initiative der JPMorgan Chase Foundation. Ziele sind eine Verbesserung der Arbeitsmarktstruktur und der Qualifizierung für die Arbeitswelt für benachteiligte Gruppen und zu diesem Zweck eine engere Vernetzung von Arbeitsmarktpolitik und -praxis, Arbeitsmarktnachfrage und Qualifikationen sowie ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Die JPMorgan Chase Foundation finanziert im Rahmen der Initiative weltweit Forschung, identifiziert wirkungsvolle Strategien, fördert konkrete Maßnahmen und Projekte und bringt EntscheidungsträgerInnen aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Bildung sowie gemeinnützige Organisationen zusammen.



JPMORGAN CHASE IM NETZ:

www.jpmorganchase.com



DER STIFTERVERBAND IM NETZ:

www.stifterverband.org



NEW SKILLS AT WORK IM NETZ:

www.newskillsatwork.com

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im gemeinnützigen Sektor	8
ABBILDUNG 2: Arbeitslosigkeit und gemeinnützige Arbeitsmarkintegrationsorganisationen	11
ABBILDUNG 3: Gründungsjahre der Organisationen	12
ABBILDUNG 4: Dendrogramm zu den drei großen Clustern	16

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: Neue Indikatorik zur Arbeitsmarktintegration im ZiviZ-Survey 2017	10
TABELLE 2: Anteile der Einnahmearten	13
TABELLE 3: Kooperationen mit mindestens einer Akteursgruppe	14
TABELLE 4: Grundgesamtheit und Rücklauf ZiviZ-Survey 2017	20

IMPRESSUM

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek. Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN: 978-3-922275-79-4

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme der Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten.

Verlag, Herausgeber und Autoren übernehmen keine Haftung für inhaltliche oder drucktechnische Fehler.

© EDITION STIFTERVERBAND

Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH,
Essen 2018
Barkhovenallee 1 . 45239 Essen
T 0201 8401-181 . F 0201 8401-459

ZIVIZ GGBH IM STIFTERVERBAND

Pariser Platz 6 . 10117 Berlin
T 030 322982-304 . F 030 322982-569

KONTAKT

Dr. Anaël Labigne
Leitung Unternehmensengagement
T 030 322 982-534 . anael.labigne@stifterverband.de

AUTOREN

Dr. Anaël Labigne, Jana Priemer, Janina Kempf

FOTO

istock/PeopleImages (Titel), David Ausserhofer (S. 5 oben), J.P. Morgan (S. 5 unten)

GRAFIK UND LAYOUT

SeitenPlan Corporate Publishing, Dortmund

DRUCK

Druckerei Schmidt, Lünen

ZIVILGESELLSCHAFT
IN ZAHLEN **ZIVIZ**

Pariser Platz 6
10117 Berlin
T 030 322982-304
F 030 322982-569

www.ziviz.de

