

Eva Auer, Walter Reiter, Petra Wetzel

Der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitischer Akteur
– Status Quo und Herausforderungen in überregio-
naler Perspektive



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1
Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0
Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9
E-mail: office@lrsocialresearch.at
<http://www.lrsocialresearch.at>

IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung unter Mitarbeit von Reginnov Tanácsadó Kft. im Rahmen der Österreichisch-Ungarischen ExpertInnenakademie erstellt

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Jänner 2005



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9

E-mail: office@lrsocialresearch.at

<http://www.lrsocialresearch.at>

Inhalt

Vorwort	3
1 Der Dritte Sektor als Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie und Strategie zur sozialen Eingliederung	4
2 Bedeutung der sozialwirtschaftlichen Organisationen des Dritten Sektors	6
2.1 Dimensionen des Dritten Sektors in Ungarn	7
2.2 Dimensionen des Dritten Sektors in Österreich	9
2.3 Beschäftigungswirkungen des Dritten Sektors	10
2.3.1 Entgeltlich Beschäftigte	10
2.3.2 Ehrenamtliche Beschäftigung	13
2.3.3 Atypische Beschäftigung	14
Ergebnisse der quantitativen Erhebung	14
3 Die Beschäftigungssituation in den befragten Dritt-Sektor-Organisationen	14
3.1 Einleitung	14
3.2 Beschäftigungsrelevanz der Dritt-Sektor-Organisationen	15
3.3 Qualifikationsniveau der MitarbeiterInnen	17
3.4 Weitere Beschäftigungsarten	18
3.5 Ehrenamtliche Beschäftigung	19
3.6 Beschäftigungsentwicklung	21
4 Finanzierungssituation in den befragten Organisationen	22
4.1 Budgethöhe	22
4.2 Zusammensetzung des Budgets	22
4.3 Zusammensetzung der öffentlichen Mittel	23
Ergebnisse der qualitativen Organisationsbefragung	25
5 Der arbeitsmarktpolitisch relevante Dritte Sektor in Westungarn	25
5.1 Arbeitsmarktpolitischer Problemdruck	25
5.1.1 Situation am Arbeitsmarkt	25
5.1.2 Gruppen mit Vermittlungshemmnissen	26
5.1.3 Behördenreaktion	26
5.1.4 Aktive Arbeitsmarktpolitik	27
5.1.5 Die Rolle des Dritten Sektors	27
5.2 Rechtliche Rahmenbedingungen	29
5.2.1 Bewertung der rechtlichen Rahmenbedingungen	29
5.3 Finanzielle Rahmenbedingungen	29
5.3.1 Europäische Förderungen	31

5.4	Arbeitsbedingungen, Personalmanagement	32
	Charakteristika des Dritten Sektors in der Arbeitsmarktpolitik	32
	Verbesserungsvorschläge	33
	Personalmanagement und Weiterbildung	33
5.5	Grenzüberschreitende Kooperation und Vernetzung	35
	Nutzen der grenzüberschreitenden Kontakte	35
	Probleme der grenzüberschreitenden Kooperation	36
	Unterstützungswünsche	36
6	Der arbeitsmarktpolitisch relevante Dritte Sektor in Ostösterreich	37
6.1	Arbeitsmarktpolitischer Problemdruck	37
6.1.1	Die Situation am Arbeitsmarkt	37
6.1.2	Die Reaktion der Behörden und die Rolle der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	39
6.1.3	Die Rolle des Dritten Sektors in der aktiven Arbeitsmarktpolitik	40
6.2	Die Bewertung der rechtlichen Rahmenbedingungen	41
6.3	Die finanzielle Lage im Dritten Sektor	44
6.3.1	Die europäische Förder- und Vergabepolitik	45
6.3.2	Die Unterstützung durch und die Kooperation mit der Privatwirtschaft	46
6.4	Arbeitsbedingungen und Personalmanagement im Dritten Sektor	46
6.4.1	Arbeitsbedingungen im Dritten Sektor	46
6.4.2	Personalmanagement im Dritten Sektor	47
6.5	Die Zusammenarbeit auf nationaler Ebene und grenzüberschreitende Kooperation und Vernetzung	49
7	Fazit: Die Zukunft des Dritten Sektors – Bedarfe, Herausforderungen und Handlungsoptionen zur Stärkung des Dritten Sektors	50
7.1	Einschätzungen zur künftigen Rolle aus Sicht der befragten der Organisationen	50
7.2	Bedarfe, Herausforderungen und Handlungsoptionen zur Stärkung des Dritten Sektors	51
8	Abbildungsverzeichnis	54
9	Tabellenverzeichnis	55
10	Literaturverzeichnis	56

Vorwort

EU-weit werden große Hoffnungen in den Dritten Sektor bzw. nonprofit Sektor betreffend seiner Innovationsdynamik und den damit verbundenen Beschäftigungspotenzialen gesetzt. Der vorliegende Bericht beschäftigt sich vor diesem Hintergrund mit der Situation von Dritt-Sektor-Organisationen in überregionaler Perspektive. Zielsetzung der Untersuchung war es, Status Quo sowie Chancen und Herausforderungen mit denen Dritt-Sektor-Organisationen des arbeitsmarktpolitischen Bereichs in Ostösterreich und Westungarn konfrontiert sind, grenzübergreifend zu erheben.

Die Untersuchung ist im Rahmen der Österreichisch – Ungarischen ExpertInnenakademie entstanden. Die ExpertInnenakademie ist ein Programm zur Förderung von grenzüberschreitenden Kooperationen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.¹ Ziele sind u. a. die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sowie die Konzeption und Umsetzung grenzüberschreitender arbeitsmarktpolitischer Programme. Ein thematischer Schwerpunkt innerhalb der ExpertInnenakademie ist die Rolle des Dritten Sektors. Die Arbeiten zielen auf die Stärkung und Weiterentwicklung des beschäftigungspolitischen Potenzials des Dritten Sektors– sowohl quantitativ, d.h. was die Anzahl der Beschäftigungsangebote betrifft, als auch qualitativ, was die Arbeit(sbedingungen) im Dritten Sektor selber anbelangt.

Der vorliegende Bericht gliedert sich in sieben Kapitel: In den ersten beiden Kapiteln erfolgt ein Überblick zur generellen Bedeutung des Dritten Sektors in Österreich und Ungarn. Daran anschließend werden die Ergebnisse der Erhebungsarbeiten in der Grenzregion beschrieben. Zum einen wird ein statistisches Profil der befragten Organisationen gezeichnet (Kapitel 3 und 4). Zum anderen werden deren qualitative Einschätzungen zur Rolle von Dritt-Sektor-Organisationen als arbeitsmarktpolitische Akteure und zur organisationsspezifischen Fragestellungen dargestellt (Kapitel 5 und 6). Im letzten Kapitel werden die Ergebnisse bzw. die sich daraus ableitenden Handlungsoptionen zusammenfassend dargestellt.

Wir möchten an dieser Stelle all jenen danken, die bei der Berichtserstellung mitgewirkt haben, insbesondere allen Dritt-Sektor-Organisationen die sich für Interviews und Gespräche zur Verfügung gestellt haben.²

¹ Detaillierte Informationen finden sich auf der Homepage der österreichisch – ungarischen ExpertInnenakademie unter: www.expak.at.

² Nähere Informationen zu den Organisationen (Ansprechpersonen, Tätigkeitsfelder etc) sind auf der Homepage der österreichisch – ungarischen ExpertInnenakademie unter www.expak.at zu finden.

1 Der Dritte Sektor als Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie und Strategie zur sozialen Eingliederung

Der Dritte Sektor wird in den letzten Jahren vor dem Hintergrund anhaltend hoher Arbeitslosigkeit und verfestigter Problemlagen bestimmter Arbeitsmarktgruppen europaweit als künftiger Hoffnungsmarkt für mehr Beschäftigung gehandelt. Desto stärker der staatliche und marktliche Beschäftigungssektor unter Druck gerieten, je häufiger wurde der Dritte Sektor als Alternative und Lösung der beschäftigungspolitischen Probleme (wieder)entdeckt. Schlagworte wie „Wundermittel gegen die Massenarbeitslosigkeit“ (Betzelt & Bauer, 2000), „*job machine*“ (Salamon & Anheier, 1999), „Hoffnungsträger“ (Anheier, 1997), „Organisator der Bürgerarbeit“ (Beck, 1997), „Zukunft der Arbeit“ (Rifkin, 1995) – um nur einige Beispiele anzuführen – prägen die einschlägigen Diskussionen der letzten Jahre. Die damit verbundenen Hoffnungen sind sowohl quantitativer wie auch qualitativer Natur: Es geht zum einen um die Erschließung neuer Tätigkeitsfelder und Arbeitsplätze zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zum Zweiten um die Hoffnung in diesem Bereich besonders qualitätsvolle Arbeitsplätze – sei dies betreffend der Entlohnung, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Weiterbildungsmöglichkeiten etc. – vorzufinden.³

Ausgangspunkt der **expliziten** Wahrnehmung des Dritten Sektors auf Ebene der Europäischen Union war die im Jahr 1997 von der Europäischen Kommission gestartete Pilotaktion "Drittes System und Beschäftigung". Damals wurden rund 80 Projekte EU-weit bewilligt - alle mit dem Ziel, die Beschäftigungspotenziale im Dritten Sektor zu stärken (vgl. Europäische Kommission, 1998).

Seither ist der Dritte Sektor ein fester Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie und des Prozesses zur sozialen Eingliederung.

Was genau ist im Rahmen der Europäischen Union gemeint, wenn von Drittem Sektor oder aber auch von Sozialwirtschaft oder Drittem System – Begriffe die teils synonym verwendet werden – die Rede ist? Seitens der EU werden damit private und unabhängige agierende AkteurInnen bezeichnet, die

- wirtschaftliche und soziale Ziele, sowie Ziele von gemeinsamem Interesse verfolgen;
- dem privaten, individuellen Erwerb von Gewinn Schranken auferlegen;
- für und zusammen mit der Bevölkerung vor Ort oder mit Personengruppen mit gemeinsamen Interessen arbeiten;

³ Vgl. zur Frage der Qualität von Arbeitsplätzen auch: Mitteilung der Europäischen Kommission „Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität“ ([KOM\(2002\) 313 endg. vom 20.06.2001](#)).

- unabhängig ihre Geschäfte führen und dazu neigen, ihre ArbeitnehmerInnen, freiwillige MitarbeiterInnen und NutzerInnen in ihre Geschäftsführung einzubeziehen (vgl. Europäische Kommission, 2003, S. 8).

Die Europäische Kommission geht somit über das meist bekanntere Non-profit Konzept (vgl. Salamon & Anheier, 1994, 1996), welches die Ausschüttung bzw. die private Aneignung von Gewinnen generell ausschließt, hinaus. Inkludiert sind in dem, wenn man so will, europäischem Begriffsverständnis auch jene Unternehmen, welche Gewinne zwar ausschütten, dem aber gewisse Schranken auflegen. Die entscheidende Frage dabei ist, wofür Gewinne ausgeschüttet werden, ob sie privat angeeignet werden oder in soziale und gemeinwesenorientierte Zwecke reinvestiert werden, ob unternehmerisches Handeln auf einer gemeinschaftlichen kollektiven oder kooperativen Basis fußt. Inkludiert sind dem zufolge in diesem Konzept auch Genossenschaften und Kooperativen. Weiters zählen zu den klassischen Rechtsformen des Dritten Sektors etwa Stiftungen, Vereine oder gemeinnützige Unternehmen.

Insgesamt wird der Stärkung des Dritten Sektors auf Unionsebene sowohl im Rahmen der Beschäftigungsstrategie als auch im Rahmen des Prozesses zur sozialen Eingliederung eine wesentliche Bedeutung zugemessen (vgl. Rat der Europäischen Union, 30.11.200 SOC 470). Letzteres vor dem Hintergrund der Feststellung, dass der beste Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung ein Arbeitsplatz ist. Dazu müsse die Beschäftigungsfähigkeit erhalten und kontinuierlich verbessert werden. Etwas was gerade von Organisationen des Dritten Sektors geleistet wird. Hervorgehoben wird in diesem Zusammenhang auch die Bedeutung der Partnerschaft zwischen allen öffentlichen und privaten AkteurlInnen, somit auch der Dritt-Sektor-Organisationen.

Den Unternehmen des Dritten Sektors soll dabei aber keineswegs eine Vorrangstellung oder bevorzugte Rolle eingeräumt werden. Die auf Ebene der Europäischen Union bestehenden Bemühungen um die „Vollendung eines wirklichen Binnenmarktes für Dienstleistungen“, wie dies etwa die seitens der Kommission vorgelegte Richtlinie über Dienstleistungen im Binnenmarkt (KOM(2004) 2 endgültig/2 vom 25.2.2004)⁴ vorsieht, macht dies nur allzu deutlich. Unter anderem sind hier auch Einschnitte für Unternehmen des Dritten Sektors zu befürchten. So würden beispielsweise durch das angestrebte Herkunftslandprinzip Auflagen und Kontrollen im Land der Dienstleistungserbringung untersagt werden, was massive Auswirkungen auf die Qualitätsstandards bei der Erbringung von Dienstleistungen zur Folge hätte. Auch wenn diese Diskussionen nicht abgeschlossen sind, deutet momentan vieles darauf hin, dass eine Liberalisierung weiterer Bereiche des Dienstleistungsmarktes, eine Intensivierung des Wettbewerbs zwischen allen AnbieterInnen unabhängig von ihren ethischen und sozialen Zielen und Orientierungen, erfolgen wird.

⁴ Der Richtlinienvorschlag stammt aus dem Haus des ehemaligen EU-Binnenmarktkommissars Frits Bolkestein und wird in der öffentlichen Diskussion häufig unter ‚Bolkesteinrichtlinie‘ diskutiert.

2 Bedeutung der sozialwirtschaftlichen Organisationen des Dritten Sektors

Die Organisationen des Dritten Sektors in Österreich und in Ungarn können auf eine lange Geschichte zurückblicken. Der Aspekt „Arbeit“ und die soziale Orientierung waren dabei immer schon ein wesentlicher Bezugspunkt der Tätigkeiten dieser Organisationen. Die Ablösung der ständischen durch die „moderne“ bürgerliche Gesellschaft im 19. Jahrhundert, der Aufschwung der Marktwirtschaft, damit einhergehend das Entstehen der „Arbeiterklasse“ und daraus resultierend neue Formen sozialer Ungleichheiten stellten den Hintergrund für die sich neu entwickelten Initiativen dar. Diese beruhten primär auf informell organisiertem, ehrenamtlichem Engagement vorrangig religiöser, sozialistischer und bürgerlicher Kontexte und fanden sich schließlich in „neuen“ sozialökonomischen Organisationsstrukturen wieder, die heute unter den Termini „Sozialökonomie“, „Dritter Sektor“ oder „Drittes System“ im europäischen Sprachgebrauch diskutiert werden (vgl. Anastasiadis et al., 2003, S. 12; vgl. zur Geschichte des Dritten Sektors in Ungarn: Kuti, 1996, S. 13ff.; Kuti & Sebestény, 2004, S. 656ff). Heute besteht ein breites Spektrum an sozialwirtschaftlichen Organisationen im Dritten Sektor, welche unterschiedlichste Tätigkeitsbereiche abdecken: lokale Ausbildungs- und Weiterbildungsinitiativen, Beratungsstellen für verschiedene gesellschaftliche Gruppen, Sozialökonomische Betriebe etc. Sie alle arbeiten mit der Zielsetzung der Verbesserung der sozialen und ökonomischen Situation ihrer KlientInnen, KundInnen (vgl. bspw. SOWISO Herbst 2004, Klien, 2004). Trotz dieser gegebenen Vielfalt verbindet den Dritten Sektor ein gemeinsamer Aspekt: Im Unterschied zu marktwirtschaftlichen Unternehmungen arbeiten die Organisationen im Dritten Sektor nicht primär gewinnorientiert, sondern legen darauf Wert, wirtschaftliche Ziele mit ethischen und sozialen Zielsetzungen zu verbinden. Sie verbinden die Effizienz der Unternehmen des Marktes mit der Gemeinwohlorientierung des Staates und sind somit auch im öffentlichen Interesse tätig. Der Dritte Sektor trägt durch seine Tätigkeit maßgeblich zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen bei, seien es Dauerarbeitsplätze oder Transitarbeitsplätze für ehemals Erwerbslose. Er trägt durch seine Arbeit ebenso zur sozial nachhaltigen lokalen Entwicklung, zum sozialen Frieden und zu einem gleichwertigen und diskursiven Miteinander verschiedener gesellschaftlicher Gruppen bei.

Auch heute ist, wie eingangs angesprochen, ein wesentliches Interesse am Dritten Sektor dessen Beschäftigungsdimension. Ungarn und Österreich präsentieren sich hier vor dem Hintergrund der lange Zeit unterschiedlichen politischen Systeme different. Der so genannte Dritte Sektor als Wirtschafts- und Beschäftigungsbereich ist in Österreich und manchen Ländern der Europäischen Union vor rund 20 Jahren in den Blick der Öffentlichkeit getreten, also zu einem Zeitpunkt als erstmals wirtschaftliche Krisen und damit verbundene Beschäftigungseinbrüche auftraten. Der Verlust der Beschäftigungskapazität in der Privatwirtschaft, die drastischer werdenden Sparprogramme der öffentlichen Verwaltung und die steigende Arbeitslosigkeit, insbesondere auch das Entstehen von besonders benachteiligten Risikogruppen des Arbeitsmarktes, haben

dazu geführt, dem beschäftigungspolitischen Potenzial des Dritten Sektors mehr Aufmerksamkeit zu schenken und zu versuchen, dieses Potenzial für den Abbau der Arbeitslosigkeit zu nutzen. In Ungarn erhält dieses Teilsegment des Dritten Sektors erst in den letzten Jahren zusehends mehr Aufmerksamkeit.

2.1 Dimensionen des Dritten Sektors in Ungarn

In Ungarn kann in der Phase ab 1989 von einem wahren Boom des Dritten Sektors gesprochen werden – dies insbesondere in jenen Tätigkeitsbereichen in denen vor der Wende keine privaten Initiativen staatlicherseits zugelassen wurden (vgl. bspw. Kuti, 1996, 2002). Dass es Organisationen des Dritten Sektors in den Transformationsstaaten jedoch noch schwer haben, Fuß zu fassen, ist etwa daran abzulesen, dass laut Statistischem Amt⁵ in Budapest seit dem Jahr 1997 ein leichter Rückgang der Organisationen zu verzeichnen ist.

Insgesamt werden zuletzt, für das Jahr 2004, eine Gesamtanzahl an Dritt-Sektor-Einrichtungen aller Tätigkeitsbereiche in der Größenordnung von gut 70.000 aktiven Nonprofit-Einrichtungen angegeben (vgl. www.ksh.hu, abgerufen 2.11.2004). Umfasst sind hier u. a. Vereine, politische Parteien, Gewerkschaften, Kirchen, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit und Stiftungen⁶. Hinzu kommen in einer Dritt-Sektor-Perspektive noch knapp 5.300 Genossenschaften.

Geographisch findet man die meisten Dritt-Sektor-Organisationen in der Hauptstadt und in den Großstädten. In den hier untersuchten Landesteilen Westtransdanubiens sind ca. 10% aller ungarischen NPOs beheimatet. Insgesamt werden zuletzt für diese Regionen rund 7.400 NPOs und gut 600 Genossenschaften ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Zahl aktiver Dritt-Sektor-Organisationen nach geographischen Einheiten, Juli 2004

Komitat	NPOs*	Anteil der NPOs an der Gesamtanzahl der Unternehmen (%)	Genossenschaften**
Győr-Moson-Sopron	2.963	7,0	341
Vas	2.019	9,0	136
Zala	2.429	8,7	147
<i>Insgesamt</i>	<i>7.411</i>	<i>8,0</i>	<i>624</i>

* Gemeinschaftliche Nonprofit-Organisationen. Vereine, Verbände, berufliche Interessenvertretungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, öffentliche Körperschaften, gemeinnützige Gesellschaften, Nonprofit-Institutionen, Parteien, Kirchen, Versicherungen auf Gegenseitigkeit; ** Daten zur regionalen Verteilung von Genossenschaften für das Jahr 2002; Quelle: Monthly Bulletin of Statistics KHS, 2004; KHS 2003

⁵ Central Statistical Office o. J.

⁶ Vgl. zur Klassifizierung von Unternehmensrechtsformen: Monthly Bulletin of Statistics KHS http://portal.ksh.hu/portal/page?_pageid=38,126285&_dad=portal&_schema=PORTAL

Die qualitative Bestandsaufnahme im vorliegenden Zusammenhang bezieht sich nicht auf den gesamten Dritten Sektor, sondern auf jene Einrichtungen, die eine Bedeutung als potenzielle Träger für die Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen haben. Laut international herangezogener ICNPO Klassifikation kommen somit jene Organisationen der Subgruppe „**Beschäftigung und Training**“ der Branche „Lokale Entwicklung und Wohnwesen“ in Frage. Verfügbare (ältere) Daten geben den Anteil der Branche „Lokale Entwicklung und Wohnwesen“ am gesamten Nonprofit Sektor mit ca. 4% an (Kuti, 1996, S. 86). Eine jüngere Studie beziffert unter Heranziehung einer leicht modifizierten Unterteilung des Nonprofit Sektors, den Anteil der Nonprofits im Bereich „Economic development and Employment“ mit 1,6% (Kuti et al., 2000, S. 15). Beschränkt auf jene Organisationen die direkt arbeitsmarktpolitisch orientiert sind, wird von rund 200 Organisationen in ganz Ungarn ausgegangen, somit nicht einmal 0,5% der Gesamtanzahl an NPOs (vgl. Frey, 2002, S. 8; Csoba, 2003, S. 24).

Zugleich ist es angesichts des Umstandes, dass es auch in Ungarn nach wie vor einen erheblichen Anteil von schwer benachteiligten Erwerbslosen gibt, unerlässlich, die Angebote des Dritten Sektors im arbeitsmarktpolitischen Bereich quantitativ und qualitativ auszubauen. Um diesen Zielgruppen eine erneute arbeitsmarktpolitische Integrationschance zu eröffnen, bedarf es spezifischer, auf die subjektiven Probleme abgestimmter und mit Qualifizierungsangeboten verbundener Beschäftigungsmaßnahmen. Leistungen dieser Art werden in der Regel von den Organisationen des Dritten Sektors, die nicht gewinn- sondern sozialorientiert arbeiten, bereitgestellt. Hier weisen auch die international vergleichbaren Daten des Johns Hopkins Projects auf einen gewissen Nachholbedarf der mittel- und osteuropäischen Länder hin. Salamon (2001, S. 40) verortet diese etwa im Grundmodelltypus „Primat des Kultur- und Erholungsbereichs“. Angebote im Bereich sozialer oder arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten haben bis dato nicht jenes Gewicht wie in westeuropäischen Ländern erlangt. Die Integration der Gesamtregion wird jedoch qualitativ nicht zuletzt daran zu messen sein, ob es für Benachteiligte des Arbeitsmarktes ausreichende Angebote der aktiven Arbeitsmarktpolitik gibt, die der durch Erwerbslosigkeit ausgelösten Verarmung und sozialen Ausgrenzung entgegenwirken.

In den letzten Jahren wurden so auch Initiativen zur Förderung des Dritten Sektors initiiert und nicht zuletzt die Bedeutung des Dritten Sektors in politischen Programmen festgeschrieben. Exemplarisch genannt seien:

- **Zivilstrategie und ziviler Aktionsplan (2003 – 2006):** Im Jahr 2003 wurde die Zivilstrategie und der zivile Aktionsplan beschlossen, in der die zentrale Rolle zivilgesellschaftlicher Organisationen anerkannt wird. Als wesentliche Grundsätze dieser Strategie wurden u. a. folgende formuliert (vgl. FMM, 2003, S. 5):
 - Intensivierung der Beziehungen zu Stakeholder Organisationen. Stärkung der partizipatorischen Einbindung der Interessensvertretung und Verhandlungsrolle zivilgesellschaftlicher Organisationen sowie des institutionellen Rahmens für den zivilgesellschaftlichen Dialog.
 - Stärken der Partizipation von zivilgesellschaftlichen Organisationen an der Erstellung von Regierungs- und branchenbezogenen Beschlüssen und in der Kontrolle der Durchführung der Beschlüsse.

- Erweiterte Einbindung von gemeinnützigen Dienstleistern in die Durchführung von öffentlichen Aufgaben. Erweiterung der Arbeitsteilung zwischen dem gemeinnützigen Sektor und den zentralen und lokalen Regierungen. Verwendung des Beschäftigungspotenzials und der Kapazitäten von zivilen Organisationen zum Wohl der Bevölkerung.
- Erhöhung der Anzahl der Organisationen, Stärkung der operativen Befähigung und Stabilität von zivilgesellschaftlichen Organisationen die Beschäftigung, Gleichstellung und Personalentwicklung fördern.
- Im „**Joint Memorandum on Social Inclusion**“ im Jahr **2003**, welches zur Vorbereitung der umfassenden Teilnahme Ungarns an den Maßnahmen der EU zur Bekämpfung der sozialen Exklusion dient, wurde seitens der ungarischen Regierung festgehalten, dass u. a. die Implementation regionaler arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen unter Einbeziehung ziviler Partner, die Stärkung des Dritten Sektors zu den politischen Prioritäten zählt (vgl. Joint Memorandum on Social Inclusion, 2003, S. 48.).
- „**1% Gesetz**“: Das so genannte „1% Gesetz“ aus dem Jahr 1996 ermöglicht die Weitergabe eines Teils der Einkommenssteuern an NPOs, wobei die BürgerInnen wählen können, an welche NPO dieser Anteil geht. Es handelt sich somit um eine öffentliche Subvention des Dritten Sektors, wobei die Verteilung der Subventionsmittel in der Entscheidung der SteuerzahlerInnen liegt (vgl. bspw. Csóka, 2000). Auch wenn seitens der NPOs der damit verbundene bürokratische Aufwand kritisiert wird, erfolgt betreffend den demokratiepolitischen Faktor eine weitgehend positive Einschätzung. Die sich durch das Gesetz ergebende intensiviere Beziehung zwischen Gesellschaft und NPO-Sektor wird positiv betont (vgl. ebd.; Kuti, 2000; Pósch, 2004). In den letzten Jahren ist zudem der erzielte Betrag für die NPOs deutlich gestiegen. Lampl und Tóth (2004, S. 21) weisen für das Jahr 2003 eine Summe von circa 23 Millionen EURO aus, welche an knapp 22.000 Organisationen ging. Jene zehn Organisationen, welche die vergleichsweise höchsten Beträge (zwischen rund 164.000 und 570.000 EURO) erhielten, sind primär im Gesundheits-, Bildungs- und Tierschutzbereich aktiv (vgl. ebd, S. 13). Für einen Vergleich mit dem Gesamteinnahmen im Dritten Sektor stehen lediglich ältere Daten aus dem Jahr 2000 zur Verfügung: Demnach betrug der Anteil aus dem „1% Gesetz“ knapp 1% (vgl. ebd, S. 25).

2.2 Dimensionen des Dritten Sektors in Österreich

Über die Größenordnung des Dritten Sektors bestehen auch in Österreich keine verlässlichen Gesamtangaben. Da in Österreich keine offizielle statistische Erfassung wie etwa in Ungarn erfolgt, muss auf verschiedene Einzelquellen zurückgegriffen werden. Heitzmann (2001, S. 223) etwa beziffert die Anzahl der österreichweit bestehenden Nonprofit Organisationen für das Jahr 1997 mit mindestens 94.261. Die Vereinsstatistik weist alleine im Jahr 2002 österreichweit 107.675 Vereine aus (vgl. Statistik Austria, 2004, S. 164). Wie viele dieser Vereine tatsächlich aktiv sind, ist freilich nicht bekannt. Auch ist nicht bekannt in welchen Tätigkeitsfeldern diese Organisationen primär aktiv sind. Für jene hier besonders interessierenden Organisationen der Subgruppe „**Be-**

schäftigung und Training“ der Branche ‚Lokale Entwicklung und Wohnwesen‘ bestehen ebenfalls keine Gesamtstatistiken. Eine jüngere regionale Studie zur Situation im Dritten Sektor in Wien bezifferte den Anteil der Branchen „Lokale Entwicklung“ mit 5% (vgl. Anastasiadis et al., 2003, S. 39). Schätzungen betreffend sozialwirtschaftlicher Unternehmen, d.h. soziale Dienstleistungserbringer generell inkludierend, sprechen von ca. 6.000 Unternehmen, rund 5.800 Vereinen, ca. 200 gemeinnützigen GmbH's und etwa 20 Genossenschaften mit sozialwirtschaftlicher Zielsetzung österreichweit (vgl. Kurswechsel 4/2004). Geht man davon aus, dass österreichweit rund 100.000 Dritt-Sektor-Organisationen bestehen, entspräche dies einem Anteil von 6%.

2.3 Beschäftigungswirkungen des Dritten Sektors

Die Europäische Kommission geht, ebenso wie viele ExpertInnen, davon aus, dass die Beschäftigungskapazitäten des Dritten Sektors noch nicht ausgeschöpft sind und dass hier insbesondere für schwer vermittelbare Personen eine Integrationschance in den Arbeitsmarkt liegt. Tatsächlich zeigen verschiedene Studien – zumindest auf internationaler Ebene und hier vor allem aus der NPO-Forschung – ein beträchtliches Wachstum an Arbeitsplätzen in Dritt-Sektor-Organisationen. Laut den Daten des Johns Hopkins Projects, welche sich auf die Zeitspanne zwischen den Jahren 1990 und 1995 beziehen, überragte das Beschäftigungswachstum des NPO-Bereiches die restliche Wirtschaft in einem Verhältnis von annähernd eins zu drei (vgl. Salamon, 2001, S. 48). In einer aktuellen Untersuchung für Deutschland wird wiederum festgehalten, dass der Dritte Sektor ein Bereich ist, der insgesamt quantitativ und qualitativ hohe Beschäftigungspotenziale aufweist und gerade für Frauen und ältere Erwerbspersonen überproportional gute Beschäftigungschancen bietet (vgl. Bellmann et al., 2002).

Angesichts der viel versprechenden einzelnen Untersuchungsergebnisse und der ungelösten Beschäftigungskrise in der Europäischen Union wurde der Blick auf den Dritten Sektor in den letzten Jahren generell intensiviert, so dass die Anzahl nationaler und regionaler wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesem Thema kontinuierlich zunahm.⁷ Laufende nationale statistische Erhebungen wie dies für Ungarn vorliegt, finden sich allerdings in kaum einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, so auch nicht in Österreich.

Betreffend die Beschäftigungsstruktur im Dritten Sektor ist vorweg festzuhalten, dass diese durch eine deutlich höhere Vielfalt als im staatlichen und marktlichen bzw. Profit-Sektor markiert ist. So finden sich hier ehrenamtlich Beschäftigte und bezahlte Beschäftigte, letztere häufig in unterschiedlichsten atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie auch in Normalarbeitsverhältnissen sowie auf Transitarbeitsplätzen.

2.3.1 Entgeltlich Beschäftigte

Fokussiert auf die bezahlte Beschäftigung zeigen verschiedene Untersuchungen auf, dass die Beschäftigungsintensität des Dritten Sektors höchst unterschiedlich ist (vgl.

⁷ Vgl. CIRIEC 2000

Anastasiadis et al., 2003). In Abhängigkeit des Tätigkeitsfeldes, der grundlegenden Orientierung der Organisation, d.h. handelt es sich um eine mitgliederzentrierte, basisnahe Organisation oder um eine Organisation, welche Dienstleistungen insbesondere auch für Externe erbringt, schwankt die Anzahl der entgeltlich Beschäftigten deutlich.

In **Ungarn** werden für 93,5% der NPOs keine bezahlten Beschäftigten ausgewiesen. Somit sind gerade 4.650 der insgesamt 72.062 NPOs beschäftigungsrelevant, wovon der überwiegende Anteil dieser Gruppe wiederum maximal bis zu neun Beschäftigte hat.

Tabelle 2: Entgeltlich Beschäftigte in NPO-Organisationen, Ungarn Juli 2004

	Organisationen	In %
Keine Beschäftigte/Unbekannt	67.411	93,5
1 - 9 Beschäftigte	3.524	4,9
10 - 19 Beschäftigte	460	0,6
20 - 49 Beschäftigte	385	0,5
50 - 249 Beschäftigte	237	0,3
Über 250 Beschäftigte	45	0,1
Insgesamt	72.062	100,0

Quelle: Monthly Bulletin of Statistics KHS 2004

Nach Angaben von Kuti (2002, S. 32) ist die Anzahl der Beschäftigten im NPO-Sektor in Ungarn in den Jahren zwischen 1990 und 2000 um 91% auf 62.500 Beschäftigte gestiegen. Dieses durchaus beträchtliche Wachstum wird allerdings dadurch relativiert, dass sich in diesem Zeitraum die Anzahl der Organisationen mehr als verdreifacht hat. Zuletzt werden von Farkas (2004, S. 4) 56.000 Vollzeitbeschäftigte und rund 25.000 Teilzeitbeschäftigte im NPO-Sektor ausgewiesen. Gemessen an der Gesamtbeschäftigungszahl Ungarns in der Höhe von rund 3,8 Millionen, liegt der Anteil des NPO-Bereichs somit bei 1,6%. Das zuvor bereits erwähnte Primat des „Kultur- und Erholungsbereichs“ im Dritten Sektor in Ungarn zeigt sich auch auf Ebene der Beschäftigung, wenngleich diese Bereiche auch zu Gunsten anderer Sektoren, insbesondere „Lokale Entwicklung und Wohnwesen“ – jener Sektor also, der auch direkte arbeitsmarktpolitische Angebote inkludiert –, verloren hat. Waren nach den Daten des Johns Hopkins Comparative Projects im Jahr 1990 noch 64% der entgeltlich Beschäftigten im Kultur- und Erholungsbereich beschäftigt, lag der Anteil fünf Jahre später gerade noch bei 38%. Hingegen stieg der Beschäftigungsanteil im Sektor „Lokale Entwicklung und Wohnwesen“ von 0% auf 13% und rangierte damit Mitte der neunziger Jahre an dritter Stelle hinter dem Bereich „Interessenvertretung und Gewerkschaften“ (vgl. Johns Hopkins Comparative Projects, Country Data Tables, abrufbar unter: <http://www.jhu.edu/~cnp/country.html>).

Für **Österreich** liegen wie erwähnt keine zu Ungarn vergleichbaren nationalen Erhebungen seitens der Statistischen Behörden vor. Ältere Schätzungen von Heitzmann (2001, S. 225) für das Jahr 1997 gehen von circa 116.500 Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) aus. Dies entsprach einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von ca. 6,2%, was deutlich über dem ungarischen Wert liegt. Eine Aufgliederung nach Beschäftigungsgrößenklassen liegt im Rahmen einer jüngeren Studie für den Dritten Sektor in Wien vor (vgl. Anastasiadis et al., 2003). Diese repräsentative Erhebung ergab

einen Anteil von 35% von Organisationen ohne bezahlte Beschäftigte. Ein knappes Drittel hatte zum Zeitpunkt der Befragung im Frühjahr 2003 bis zu fünf MitarbeiterInnen, 10,7% der Organisationen hatten zwischen sechs und zehn bezahlte Arbeitskräfte. Weitere 10% wiesen zwischen elf und 20 MitarbeiterInnen aus und knapp 12% hatten mindestens 21 MitarbeiterInnen beschäftigt. Innerhalb der letzten Gruppe liegt der Mittelwert bereits bei 202 Beschäftigten. Der Großteil der Arbeitsplätze ist somit auch in Wien in einer relativ kleinen Anzahl von Organisationen zu finden.

Tabelle 3: Entgeltlich Beschäftigte in Organisationen des Dritten Sektors nach Größenklassen, Wien 2003

		Anzahl	Spalten%
Bezahlte MitarbeiterInnen	Keine bezahlten MitarbeiterInnen	209	35,1%
	Bis fünf bezahlte MitarbeiterInnen	193	32,4%
	Zwischen sechs und zehn bezahlte MitarbeiterInnen	64	10,7%
	Zwischen elf und 20 bezahlte MitarbeiterInnen	60	10,0%
	Über 21 bezahlte MitarbeiterInnen	71	11,9%
	Gesamt	597	100,0%

Quelle: EP datafile ‚Dritter Sektor in Wien‘ 2003

Deutlich tritt bei dieser Untersuchung zu Tage, dass es vor allem die Bereiche „Soziale Dienste“ und „Lokale Entwicklung und Wohnwesen“ – somit auch jener im Rahmen dieser Arbeit besonders interessierende Teil, welcher direkte arbeitsmarktpolitische Angebote setzt – sind, die Beschäftigung im nennenswerteren Umfang anbieten.⁸ Hingegen sind Organisationen der Bereiche Sport und Freizeit kaum beschäftigungsrelevant. Hier dominiert das ehrenamtliche Engagement.

⁸ Für Österreich wird im Rahmen des Johns Hopkins Projects der Bereich ‚Lokale Entwicklung und Wohnwesen‘ nicht erfasst, weswegen hier kein Bezug auf diese Quelle erfolgt.

Tabelle 4: Beschäftigungswirksamkeit von Dritt-Sektor-Organisationen nach Branchen, Wien 2003

		Anteil der Org. mit zehn und mehr entgeltlich Beschäftigten
Hohe Beschäftigungswirksamkeit	Soziale Dienste	47,6%
	Lokale Entwicklung und Wohnwesen	44,1%
		Anteil der Org. mit einem/r bis zu zehn entgeltlich Beschäftigten
Mittlere Beschäftigungswirksamkeit	Kultur	52,9%
	Bildung und Forschung	54,0%
	Umwelt- und Tierschutz	60,0%
	Nichtberufliche Interessensvertretung und Politik	64,5%
	Wirtschafts- und Berufsverbände und Gewerkschaften	67,7%
	Religionsgemeinschaften	52,1%
	Internationale Aktivitäten	42,6%
		Anteil der Org. ohne bezahlte MitarbeiterInnen
Geringe Beschäftigungswirksamkeit	Sport	75,9%
	Freizeit	51,7%
	Gesundheit	45,3%

Quelle: Datafile EP ‚Dritter Sektor in Wien‘ 2003

2.3.2 Ehrenamtliche Beschäftigung

Das Ehrenamt weist im Dritten Sektor eine lange Tradition auf. Viele Organisationen werden aus ideellen Motiven, aufgrund eines georteten gesellschaftlichen Bedarfes mit ehrenamtlichen Ressourcen gegründet und geführt. Trotz dieser Tradition ist erst in den letzten Jahren ein verstärktes öffentliches und politisches Bewusstsein zur Rolle und zu den Rahmenbedingungen von Ehrenamtlichkeit entstanden. Dies teils auch vor dem Hintergrund der anhaltenden Erwerbslosigkeit. So finden sich in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union in den letzten Jahren immer wieder öffentliche Diskurse, welche die Möglichkeit der Verpflichtung arbeitsloser Personen zur Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben diskutieren. Dabei darf jedoch nicht übersehen werden, dass für ehrenamtliches Engagement spezifische Voraussetzungen gelten: (a) die prinzipielle ideelle Engagementbereitschaft, (b) die finanzielle und soziale Absicherung der Engagierten und (c) das Vorhandensein entsprechender Zeitressourcen (vgl. bspw. Hieden-Sommer, 1993, Zierau, 2001).

Das Ausmaß und die Bedeutung von Ehrenamtlichkeit schwanken im internationalen Vergleich verhältnismäßig stark (vgl. Salamon & Sokolowski, 2001). So wird für Ungarn im Rahmen des Johns Hopkins Projects ein relativ geringer Anteil ehrenamtlicher Arbeit an der Anzahl der Beschäftigung insgesamt (ausgenommen ist der Agrarbereich) von 0,3% angegeben. Für Österreich wird ein Wert von 1,3% ausgewiesen. Kommt nach diesen Angaben ehrenamtlicher Arbeit in Österreich zwar eine höhere Bedeutung zu als dies in Ungarn der Fall ist, gilt es doch für beide Länder einen im internationalen Vergleich unterdurchschnittlichen Anteil festzuhalten. In den insgesamt untersuchten

24 Ländern liegt der Anteil ehrenamtlich Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten bei 2,5%. Wie auch bei bezahlter Beschäftigung ist im Bereich der Ehrenamtlichkeit auf die branchenspezifisch unterschiedliche Bedeutung hinzuweisen. So gilt der hier untersuchte Teilbereich des Dritten Sektors insgesamt als wenig ehrenamtsintensiv (vgl. ebd; Anastasiadis et al., 2003).

2.3.3 Atypische Beschäftigung

Die „Entgrenzung der Arbeit“ (vgl. Döhl et al., 2000) bzw. ein Bedeutungsverlust des so genannten Normalarbeitsverhältnisses zugunsten nichtvollzeitiger, nichtkontinuierlicher Arbeitsverhältnisse ohne Bestandsschutzgarantien ist kein ausschließliches Phänomen des profit Bereichs sondern gerade auch im Dritten Sektor verbreitet (vgl. Anastasiadis et al., 2003). Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung, Werkverträge etc. spielen sowohl bei weiblichen als auch männlichen Beschäftigten im Dritten Sektor eine wichtige Rolle (vgl. Anastasiadis et al., 2003). International wird ein genereller Trend zu solchen Beschäftigungsformen, sei es Teilzeitarbeit, Leiharbeit etc., konstatiert (vgl. z.B. Blanpain, 1999; Lehndorff, 1999; Helfert & Trautwein-Kalms, 2000; Fink, 2000). Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, geregelterm Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbundenen (über-)betrieblichen Interessensvertretung sind zwar nach wie vor die dominierende Beschäftigungsform, haben jedoch in den letzten Jahren zu Gunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.

Für Ungarn liegen keine Dritt-Sektor-spezifischen Untersuchungen zur Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse vor. Auf Basis der hier vorliegenden Befragung können jedoch einige empirische Anhaltspunkte zur Bedeutung atypischer Erwerbsverhältnisse im Dritten Sektor in Ungarn gewonnen werden (vgl. Kap. 3.2).

Ergebnisse der quantitativen Erhebung

3 Die Beschäftigungssituation in den befragten Dritt-Sektor-Organisationen

3.1 Einleitung

Die in den nächsten Abschnitten beschriebene Situation von arbeitsmarktrelevanten Dritt-Sektor Organisationen in den österreichischen Grenzregionen und Westtransdanubien, basiert auf einer mündlichen Befragung der Organisationen im Frühjahr/Sommer 2004, wobei für Österreich in den qualitativen Betrachtungen auch auf die bereits erwähnte Wiener Studie aus dem Jahr 2003 Bezug genommen wird. Befragt wurden in der hier zugrunde liegenden Erhebungswelle in erster Linie Organisationen,

die in der vorherigen Wiener Studie nicht interviewt wurden und deren Aktivitätsfeld über die Grenzen von Wien reicht.

Die Organisationen wurden im Rahmen des mündlichen Gespräches auch gebeten, einen schriftlichen Fragebogen mit dem Fokus auf ihre Beschäftigungs- und Finanzierungssituation auszufüllen. Es liegen Fragebögen von 55 Organisationen vor. Davon entfallen 25 Fragebögen auf österreichische Dritt-Sektor-Organisationen. Teils liegen in den österreichischen Fragebögen nur lückenhafte Angaben vor, so dass nicht alle Antwortbögen in allen Fragekategorien einer Auswertung zugänglich waren. Für Ungarn stehen 30 Fragebögen zur Verfügung. Der Stichprobenumfang ist somit nicht als repräsentativ anzusehen. Zielsetzung der folgenden Darstellung ist vielmehr einen Einblick in die Gemeinsamkeiten und Unterschiede österreichischer und ungarischer Dritt-Sektor-Organisationen betreffend ihrer Beschäftigungs- und Finanzierungsstruktur zu liefern.

3.2 Beschäftigungsrelevanz der Dritt-Sektor-Organisationen

In Einklang mit der bereits zuvor beschriebenen Beschäftigungsrelevanz des Dritten Sektors, kann dies auch für die von uns befragten Organisationen festgehalten werden. Insgesamt werden in diesen österreichischen und ungarischen Organisationen 1.459 MitarbeiterInnen entgeltlich beschäftigt. Die **Beschäftigungsintensität** ist dabei auf österreichischer Seite etwas höher: 21 Organisationen, welche die Fragen beantworteten, beschäftigen durchschnittlich gut 36 MitarbeiterInnen. Im Vergleich dazu zählen die 30 ungarischen Organisationen durchschnittlich 23 MitarbeiterInnen.

Tabelle 5: Entgeltlich bezahlte MitarbeiterInnen Kernbelegschaft*, 2004

	Österreich	Ungarn
Mittelwert	36,19	23,00
Minimum	2	0
Maximum	350	175
Summe	769	690

* Nicht inkludiert sind PraktikantInnen, Auszubildende, Zivildienstler und Transitarbeitskräfte; Österreich N = 21, Ungarn N = 30. Quelle: L&R Datafile „EXPAK Dritter Sektor“ 2004

Die Spannweite ist dabei allerdings durchaus beträchtlich: Kleine Organisationen mit keinen bezahlt Beschäftigten, wie in Ungarn, stehen neben großen Organisationen mit mehreren hundert MitarbeiterInnen. Insgesamt zeigt sich, dass ein Viertel der Organisationen in Österreich bis zu 8,5 MitarbeiterInnen zählt, in Ungarn liegt der korrespondierende Wert bei 3,25. Die Hälfte der Organisationen hat mehr als 18 (Österreich) bzw. 12 (Ungarn) MitarbeiterInnen. Jenes Viertel der Organisationen mit der relativ höchsten Beschäftigungsintensität verfügt in Österreich über mindestens 32 Arbeitskräfte, in Ungarn über 26.

Tabelle 6: Entgeltlich bezahlte MitarbeiterInnen Kernbelegschaft, Perzentile, 2004

	Österreich	Ungarn
25% der Organisationen beschäftigten bis zu ... MitarbeiterInnen	8,5	3,25
50% der Organisationen beschäftigten bis zu ... MitarbeiterInnen	18	12
75 % der Organisationen beschäftigten über ... MitarbeiterInnen	32,5	26,25

Österreich N = 21, Ungarn N = 30. Quelle: L&R Datafile „EXPAK Dritter Sektor“ 2004

Der Dritte Sektor gilt gemeinhin als ausgesprochener **Frauensektor**. Sämtliche österreichische Erhebungen der letzten Jahre weisen einen im Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt überdurchschnittlichen Anteil weiblicher Beschäftigung aus (vgl. Leibetseder & Stelzer-Orthofer 2004). Dies bestätigt sich auch in den hier befragten Organisationen: im Durchschnitt liegt der Frauenanteil in den österreichischen Organisationen bei 70,8%. In den ungarischen Organisationen zeigt sich ein noch höherer Frauenanteil von durchschnittlich 75,4%.

Damit liegt der Anteil weiblicher Beschäftigung in den hier befragten Organisationen weit über den Gesamt-NPO Werten. Szabó (2005) weist für das Jahr 2001 für NPOs in Westtransdanubien einen vergleichsweise geringen Anteil von 38% weiblichen Beschäftigten aus. Erklärend könnte hier zum Tragen kommen, dass, wie sich dies etwa für Wien zeigt, Teile des Dritten Sektors – etwa der Sportbereich – ausgesprochene Männerbereiche sind (vgl. Anastasidas, 2003, S. 201ff). Für die hier vorliegende Stichprobe gilt jedenfalls, dass die befragten Organisationen wichtige ArbeitgeberInnen gerade für Frauen sind.

Der Dritte Sektor bietet, wie bereits erwähnt, eine große Bandbreite an Beschäftigungsverhältnissen, nicht zuletzt sind in diesem Sektor **atypische Beschäftigungsverhältnisse** weit verbreitet. Die Auswertung der Angaben zu den verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung zeigt einige Differenzen zwischen Österreich und Ungarn auf. Anzumerken ist, dass eine Berechnung von Quoten atypischer Beschäftigung bzw. eine Summierung solcher Beschäftigungsverhältnisse nicht möglich ist, da es zu Überlappungen zwischen den verschiedenen Formen kommen kann. So kann beispielsweise eine Person eine befristete Beschäftigung im Ausmaß eines Teilzeit- oder Vollzeitverhältnisses haben. Im hier zugrunde liegenden Fragebogen wurden die Beschäftigungsformen für die nicht-vollzeitig beschäftigten MitarbeiterInnen der Kernbelegschaft abgefragt, so dass auch die folgenden Angaben unter Umständen Überlappungen zwischen den verschiedenen Formen beinhalten.

Fokussiert man auf das Kriterium der Arbeitszeit, zeigt sich, dass in den hier befragten Organisationen Österreichs **Teilzeitarbeit** weit verbreitet ist. Dies betrifft in erster Linie Frauen: Deren Teilzeitquote liegt im Durchschnitt bei 43,7%. Jene der Männer ist hingegen mit 15,7% deutlich geringer. In den befragten ungarischen NPOs spielt Teilzeit-

arbeit, wie im gesamten Arbeitsmarkt⁹, eine weniger bedeutsame Rolle. Durchschnittlich finden sich 11,4% der Frauen und 7,7% der Männer auf einem solchen Arbeitsplatz.

Demgegenüber bestehen in den befragten ungarischen NPOs vergleichsweise viele **befristete Beschäftigungsverhältnisse**. Insgesamt sind rund ein Drittel der Beschäftigten befristet angestellt. Dies stellt im Vergleich zu den Gesamtarbeitsmarktdaten, wo eine Befristungsquote von 7,5% vorliegt¹⁰, einen deutlich erhöhten Anteil dar. Zwischen den Geschlechtern divergieren die Befristungsquoten leicht: 35,2% der Frauen und 28% der Männer sind befristet beschäftigt. Vergleichbares gilt für die Beschäftigungsform des **Werkvertrages**. Auch hier sind nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede in den befragten ungarischen Unternehmen festzustellen (17% der männlich Beschäftigten und 13,3% der weiblichen MitarbeiterInnen sind WerkvertragnehmerInnen). In den befragten österreichischen Einrichtungen kommt beiden Vertragsformen eine deutlich geringere Stellung zu. Bei befristeter Beschäftigung zeigt sich, dass 7,6% der Frauen ein zeitlich begrenztes Arbeitsverhältnis aufweisen und vergleichsweise geringe 0,8% der Männer. Lediglich bei Werkverträgen ist der Anteil bei den Männern mit 12% etwas höher als jener der Frauen mit 6,8%.

Die Kategorie der Beschäftigungsformen Freie DienstnehmerInnen¹¹ und Geringfügige Beschäftigung¹² ist in Ungarn unbekannt. In Österreich kommt in den hier befragten Organisationen beiden Kategorien keine wesentliche Bedeutung zu. Insgesamt sind 4,5% der Beschäftigten als Freie DienstnehmerInnen angestellt und 2,9% sind geringfügig beschäftigt.

3.3 Qualifikationsniveau der MitarbeiterInnen

Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus zeigt sich bei Männern, und noch deutlicher bei Frauen, ein hoher Anteil hochqualifizierter MitarbeiterInnen. Die jeweiligen Werte liegen deutlich über jenen für die Gesamtbeschäftigten.¹³ So verfügen über die Hälfte der weiblichen Beschäftigten in den ungarischen Organisationen über einen Hochschulabschluss. In Österreich ist der Anteil mit knapp 40% zwar vergleichsweise geringer, im Verhältnis zu den Gesamtbeschäftigungsdaten jedoch auch klar höher. Bei den Männern überwiegt in der hier vorliegenden Stichprobe in Ungarn der Anteil jener mit

⁹ Die Teilzeitquote in Ungarn betrug im Jahr 2003 insgesamt 2,1%, jene der Frauen 2,8% und die der Männer 1,4% (vgl. EUROSTAT Pressemeldung vom 10.9.2004).

¹⁰ Vgl. EUROSTAT Pressemeldung vom 10.9.2004

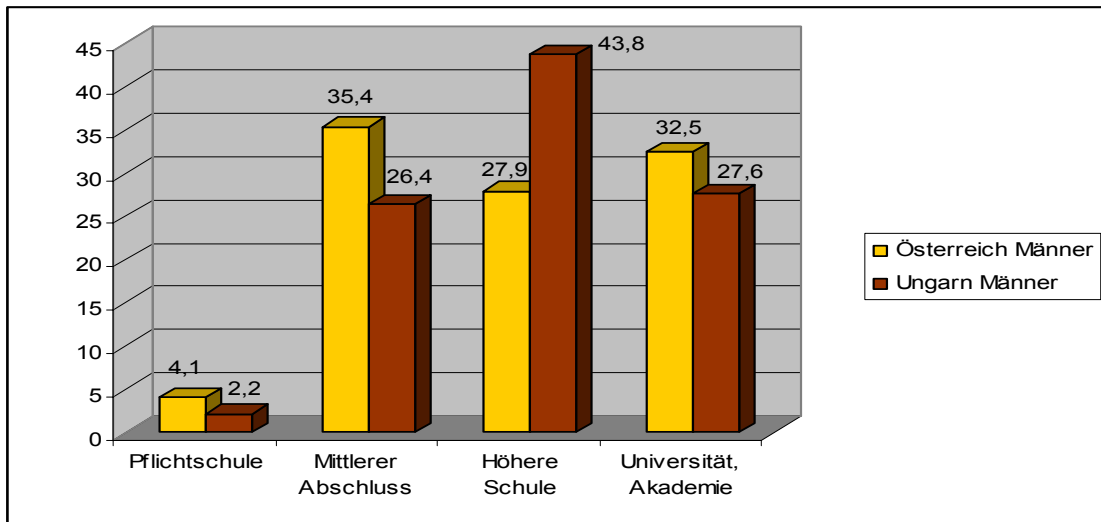
¹¹ Eine gesetzliche Definition des freien Dienstvertrages besteht nicht. Nach der Rechtsprechung liegt ein freier Dienstvertrag vor, wenn sich jemand gegen Entgelt verpflichtet, einem/r AuftraggeberIn für bestimmte oder unbestimmte Zeit seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, ohne sich in persönliche Abhängigkeit zu begeben.

¹² Geringfügige Beschäftigung definiert sich über ein monatliches Einkommen unter einer gewissen Grenze. Im Jahr 2005 beträgt diese Einkommensgrenze € 323,46.

¹³ Vgl. KHS 2004a, STATAUT 2004

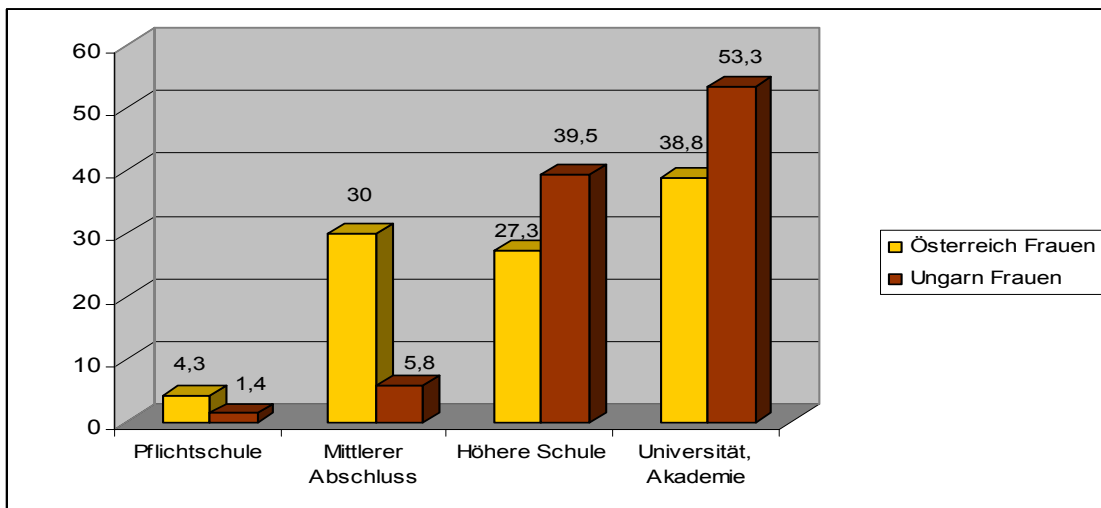
einem höheren Bildungsabschluss. Für Österreich zeigt sich ein relativ gleichverteiltes Verhältnis zwischen mittlerer, höherer Ausbildung und Hochschulabschluss.

Abbildung 1: Durchschnittliches Qualifikationsniveau der Mitarbeiter, 2004, in Prozent



Österreich N = 15; Ungarn N = 21 Quelle: L&R Datafile „EXPAK Dritter Sektor“ 2004

Abbildung 2: Durchschnittliches Qualifikationsniveau der Mitarbeiterinnen, 2004, in Prozent



Österreich N = 18; Ungarn N = 28 Quelle: L&R Datafile „EXPAK Dritter Sektor“ 2004

3.4 Weitere Beschäftigungsarten

Der Dritte Sektor bietet neben regulären Arbeitsplätzen auch verschiedene andere Formen von Beschäftigungsmöglichkeiten. Erfragt wurden in der vorliegenden Untersuchung das Vorhandensein von Transitarbeitsplätzen, PraktikantInnenstellen und

Ausbildungsstellen. Die drei Beschäftigungsarten liegen in einem unterschiedlichen Ausmaß in den befragten Organisationen vor.

- Zum Zeitpunkt der Befragung werden in den österreichischen NPOs fünf **PraktikantInnen** und in den ungarischen Unternehmen sechs PraktikantInnen beschäftigt.
- Eine größere Bedeutung kommt **Ausbildungsstellen** zu. So werden in den NPOs auf österreichischer Seite 32 Frauen und 2 Männer ausgebildet. Auf ungarischer Seite sind es insgesamt 269 Auszubildende. Gut die Hälfte davon Männer. Zu berücksichtigen ist bei dieser Gesamtzahl, dass eine befragte ungarische Organisation einen großen Teil der Ausbildungsplätze (rund 40%) stellt.
- **Transitarbeitsplätze** für Personen, die besondere Beschäftigungsprobleme aufweisen und zeitlich befristet angestellt werden, finden sich insbesondere auf österreichischer Seite. Hier kommt somit die seit den achtziger Jahren des letzten Jahrhunderts bestehende Entwicklung von Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten und Sozialökonomischen Betrieben¹⁴ zum Ausdruck. Insgesamt beschäftigen 13 von uns befragte österreichische Organisationen 1.651 Transitarbeitskräfte. Dabei handelt es sich zu etwa gleichen Teilen um Frauen und Männer. Auf ungarischer Seite sind 3 Organisationen in der Stichprobe erfasst, welche insgesamt 140 Transitarbeitskräfte beschäftigen. Mehrheitlich (71%) finden sich Männer auf diesen Arbeitsplätzen. Sowohl bei den ungarischen als auch den österreichischen Transitarbeitsplätzen handelt es sich in der Regel um Vollzeitarbeitsplätze. Unterschiede bestehen hinsichtlich der maximal möglichen Verbleibsdauer im Betrieb. Auf ungarischer Seite ist die Dauer auf maximal ein Jahr beschränkt. Auf österreichischer Seite besteht eine maximale Verbleibsmöglichkeit zwischen 6 Monaten und zwei Jahren.

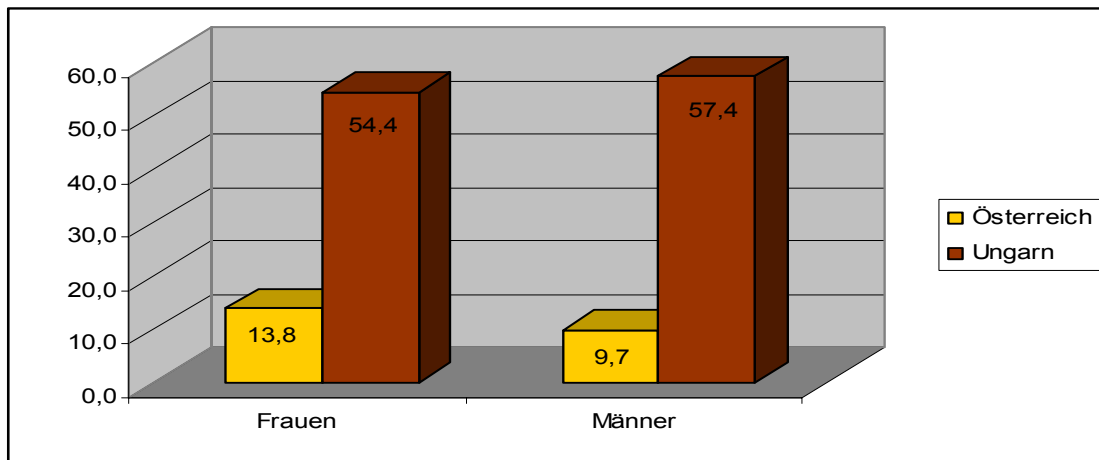
3.5 Ehrenamtliche Beschäftigung

Neben der bezahlten Beschäftigung finden sich im Dritten Sektor meist auch mehr oder minder intensiv ehrenamtliche MitarbeiterInnen. 29¹⁵ der 51 Organisationen, welche generell Angaben zur Beschäftigung machten, arbeiten mit ehrenamtlichen Kräften. Insgesamt wurden zum Zeitpunkt der Befragung 5.526 ehrenamtliche MitarbeiterInnen beschäftigt. Der überwiegende Teil davon – 95,3% – in den ungarischen NPOs. Wurde weiter oben in Bezug auf den gesamten Dritten Sektor hingewiesen, dass dieser in Ungarn nicht sehr ehrenamtsintensiv ist, so muss das für die hier vorliegende Stichprobe revidiert werden. Der durchschnittliche Anteil der Ehrenamtlichen in den Organisationen an den (un)entgeltlich Beschäftigten insgesamt liegt in Ungarn bei beiden Geschlechtern bei rund 55%.

¹⁴ Vgl. zu einer Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe: Lechner et al., 2000.

¹⁵ 20 ungarische NPOs und 9 österreichische NPOs

Abbildung 3: Durchschnittlicher Anteil Ehrenamtlicher an (un-)entgeltlich Beschäftigten insgesamt nach Geschlecht, 2004, in Prozent



Quelle: L&R Datafile „EXPAK Dritter Sektor“ 2004, Österreich N = 20; Ungarn N = 29

Gleichzeitig kann festgehalten werden, dass in den hier befragten österreichischen Dritt-Sektor-Organisationen Ehrenamt durchaus eine Rolle spielt, wenn auch nicht in diesem Ausmaß wie auf ungarischer Seite. Die Untersuchungsergebnisse der Wiener Studie aus dem Jahr 2003 (vgl. Anastasiadis et al., 2003) zeigten, dass im gesamten Teilbereich „Lokale Entwicklung und Wohnwesen“ Ehrenamt keinen wesentlichen Faktor darstellt. In dem hier betrachteten Teilsegment dieses Bereichs, den Beschäftigungsprojekten, zeigt sich nun aber, dass Ehrenamtlichkeit durchaus eine Rolle inne hat, womit davon ausgegangen werden kann, dass Differenzierungen nicht nur zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen des Dritten Sektors bestehen, sondern auch innerhalb eines Bereichs selbst. Auch hier gilt, wie in den ungarischen Organisationen, dass sich sowohl Frauen als auch Männer ehrenamtlich engagieren. Durchschnittlich sind knapp 14% der insgesamt (un)entgeltlich beschäftigten Frauen und knapp 10% der Männer ehrenamtlich beschäftigt.

Zu beachten sind jedoch Unterschiede zwischen den einzelnen Organisationen. So beschäftigt ein Viertel der ungarischen Organisationen keine ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, in Österreich trifft dies auf 75% der Befragten zu. Ebenso differenziert zeigt sich die Intensität der ehrenamtlichen Beschäftigung. Laut Angaben der ungarischen InterviewpartnerInnen¹⁶ schwankt das durchschnittliche wöchentliche Stundenausmaß ehrenamtlicher Tätigkeit zwischen 1 und 20 Stunden. Im Mittel leisten die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen fünf Arbeitsstunden pro Woche für die Organisationen.

¹⁶ Auf österreichischer Seite beantworten lediglich drei Organisationen diese Frage, in denen der durchschnittliche Wochenstundeneinsatz Ehrenamtlicher zwischen 1 und 4 Stunden liegt.

3.6 Beschäftigungsentwicklung

Eine in der einschlägigen Literatur vorfindbare Aussage ist, dass erstens die Anzahl der Beschäftigten im Dritten Sektor in den letzten Jahren zugenommen hat und zweitens in diesem Bereich bis dato ungenützte Beschäftigungspotenziale liegen. Wie gestaltet sich die Situation in den hier befragten Organisationen? Sowohl für die österreichischen als auch ungarischen Organisationen gilt mehrheitlich, dass sie in den letzten Jahren Beschäftigungszunahmen verzeichnen konnten.

Tabelle 7: Beschäftigungsentwicklung in den letzten Jahren

		Land					
		Ungarn		Österreich		Gesamt	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Beschäftigungsentwicklung der Organisation in den letzten Jahren	gestiegen	19	63,3%	13	65,0%	32	64,0%
	konstant	8	26,7%	4	20,0%	12	24,0%
	abgenommen	3	10,0%	3	15,0%	6	12,0%
	Gesamt	30	100,0%	20	100,0%	50	100,0%

Quelle: L&R Datafile „EXPAK Dritter Sektor“ 2004

Was die künftige Beschäftigungsentwicklung betrifft, zeigen sich die befragten ungarischen NPOs optimistischer als die österreichischen. Sowohl betreffend ehrenamtliche Beschäftigung als auch im Hinblick auf bezahlte Jobs geht die relative Mehrheit von einer Zunahme aus. Hingegen meint auf österreichischer Seite gerade die Hälfte der Befragten, dass in den nächsten Jahren mit einem Zuwachs an bezahlter Beschäftigung zu rechnen ist. Für den Bereich ehrenamtlicher Arbeit gehen gut $\frac{3}{4}$ der Organisationen von einem konstanten Niveau aus.

Tabelle 8: Beschäftigungsentwicklung entgeltlich Beschäftigte in den nächsten Jahren

		Land					
		Ungarn		Österreich		Gesamt	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Entwicklung in den nächsten fünf bis zehn Jahren: bezahlte Beschäftigung	steigend	25	83,3%	10	50,0%	35	70,0%
	konstant	2	6,7%	6	30,0%	8	16,0%
	sinkend	3	10,0%	4	20,0%	7	14,0%
	Gesamt	30	100,0%	20	100,0%	50	100,0%

Quelle: L&R Datafile „EXPAK Dritter Sektor“ 2004

Tabelle 9: Beschäftigungsentwicklung Ehrenamtliche in den nächsten Jahren

		Land					
		Ungarn		Österreich		Gesamt	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Entwicklung in den nächsten fünf bis zehn Jahren: ehrenamtliche Beschäftigung	steigend	19	67,9%	3	23,1%	22	53,7%
	konstant	7	25,0%	10	76,9%	17	41,5%
	sinkend	2	7,1%	0	,0%	2	4,9%
	Gesamt	28	100,0%	13	100,0%	41	100,0%

Quelle: L&R Datafile „EXPAK Dritter Sektor“ 2004

4 Finanzierungssituation in den befragten Organisationen

Die Beschäftigungssituation und -entwicklung im Dritten Sektor ist maßgeblich durch die jeweiligen finanziellen Rahmenbedingungen geprägt. Die Bedeutung der öffentlichen Hand für die Finanzierung des Dritten Sektors ist dabei unbestritten. Zum Tragen kommen aber auch weitere Finanzierungsaspekte, so dass in vielen Fällen ein Finanzierungsmix aus Kostenersätzen bzw. Einnahmen aus dem Verkauf von Dienstleistungen und/oder Produkten an Private, Mitgliedsbeiträgen, Spenden oder Sponsorenmitteln oder eben Subventionen und Kostenersätze der öffentlichen Hand das Budget einer Dritt-Sektor-Organisation prägen.

Die hier befragten Organisationen wurden gebeten, Angaben zur Höhe des letzten Jahresbudgets (2003) und zur prozentuellen Zusammensetzung der Budgets nach Einnahmenquellen zu machen.

4.1 Budgethöhe

Die Höhe der Budgets auf ungarischer und österreichischer Seite kann auf Grund der unterschiedlichen wirtschaftlichen Situation (bspw. Arbeitskosten etc.) nicht direkt miteinander verglichen werden. Von Interesse ist jedoch ein Blick auf die jeweiligen nationalen Differenzierungen.

Die 21 österreichischen NPOs, welche die Frage beantworteten, verfügten im Jahr 2003 zusammengenommen über ein Budget in der Höhe von 84.005.000 EURO. Durchschnittlich verfügten die Organisationen somit über gut 4 Millionen EURO, wobei eine beträchtliche Differenzierung, reichend von 34 Millionen EURO bis zu 5.700 EURO, besteht.

Demgegenüber steht auf ungarischer Seite eine Budgetsumme in der Höhe von 6.234.351 EURO.¹⁷ Dies entspricht einem theoretischen Durchschnittsbudget pro Organisation von 230.900 EURO. Die finanziell betrachtete kleinste Organisation verfügte über ein Jahresbudget von 7.000 EURO, die größte NPO über rund eine Million EURO.

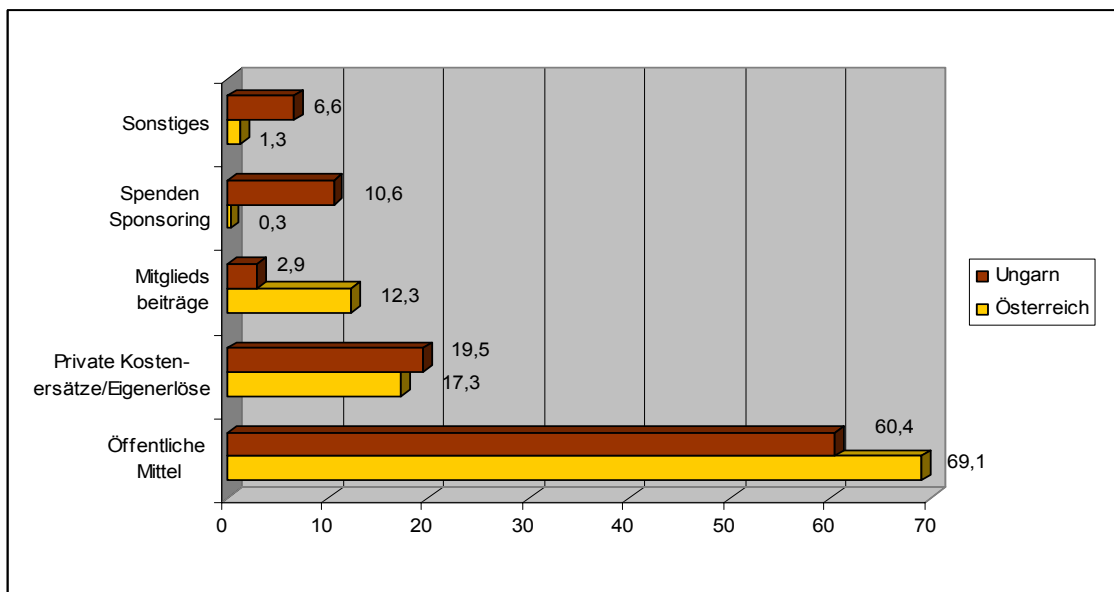
4.2 Zusammensetzung des Budgets

Der Vergleich der Zusammensetzung der Budgets nach Einnahmenquellen zeigt sowohl für Ungarn als auch für Österreich eine Dominanz öffentlicher Mittel, wenngleich diese in letzterer Gruppe ausgeprägter vorzufinden ist. Durchschnittlich 69% des Jahresbudgets 2003 in den befragten österreichischen Organisationen stammte aus Mitteln der öffentlichen Hand. Der korrespondierende Wert auf ungarischer Seite beträgt 60%. Hier kommt der Finanzierungsquelle „Spenden/Sponsoring“ mit rund 10% eine im Vergleich mit den österreichischen befragten Organisationen größere Bedeutung zu.

¹⁷ 27 Organisationen beantworteten die Frage.

Mitgliedsbeiträge wiederum sind in den österreichischen NPOs mit einem durchschnittlichen Anteil von 12,3% ein wichtigerer Einnahmenfaktor als in den befragten ungarischen Organisationen. „Privaten Kostenersätzen/Eigenerlösen“ kommt in den befragten österreichischen und ungarischen Unternehmen mit 17,3% (Österreich) bzw. 19,5% (Ungarn) eine etwa gleichbedeutende Rolle zu.

Abbildung 4: Finanzierungsquellen im Durchschnitt, 2003



Quelle: L&R Datafile „EXPAK Dritter Sektor“ 2004, Österreich N = 20; Ungarn N = 28

4.3 Zusammensetzung der öffentlichen Mittel

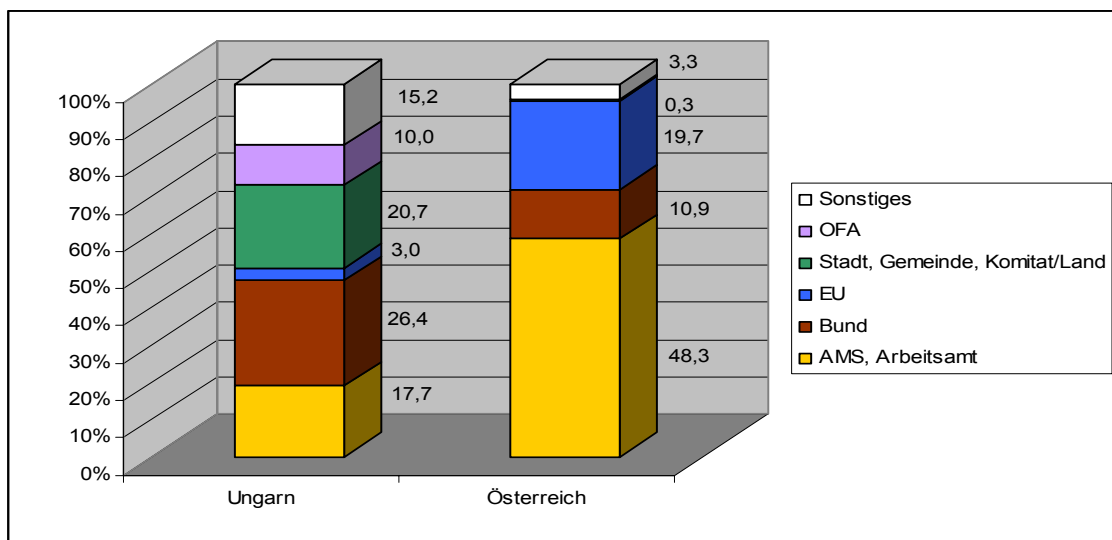
Öffentliche Mittel können aus den unterschiedlichsten Finanzierungsquellen stammen. Zu beachten sind einerseits die verschiedenen politischen Ebenen – Gemeinden, Länder, Bund – aber auch internationale Programme, wobei hier insbesondere EU-Fördermittel inzwischen von großer Bedeutung sind. Daneben kommt den Arbeitsmarktverwaltungen eine wesentliche Rolle in der Zusammenarbeit und Finanzierung von Dritt-Sektor spezifischen Beschäftigungsangeboten (Qualifizierung, Beratung, Beschäftigung etc.) zu. Insgesamt wurden von den hier befragten Organisationen 45 verschiedene FördergeberInnen genannt – reichend von den jeweiligen Landesregierungen über verschiedene Ministerien bis hin zu diversen EU-Programmen. Bei letzteren ist freilich zu beachten, dass hier teils nationale Ko-Finanzierungen vorliegen. So werden beispielsweise die meisten EQUAL-Projekte in Österreich zu 50% durch ESF-Mittel und zu 50% aus nationalen Mitteln des BMWA finanziert.

Im Vergleich der befragten ungarischen und österreichischen Einrichtungen zeigt sich, dass sich der Budgetposten „öffentliche Mittel“ sehr divergent zusammensetzt. Auf österreichischer Seite konzentriert sich dieser Bereich auf einige FördergeberInnen, wogegen in Ungarn eine deutlich größere Bandbreite an Förderinstitutionen besteht.

Die befragten österreichischen Organisationen lukrieren im Durchschnitt nahezu 50% der öffentlichen Mittel aus Aufträgen des Arbeitsmarktservice. Dies spielt in Ungarn mit einem durchschnittlichen Anteil von knapp 18% eine geringere Rolle. Allerdings ist hier zu beachten, dass die OFA, die Nationale Beschäftigungsstiftung, eine wichtige Funktion einnimmt. Gegründet im Jahr 1992 verfolgt die Stiftung die Zielsetzung der Förderung der Beschäftigung und des Abbaus der Erwerbslosigkeit unter anderem durch die Finanzierung von Beschäftigungsprojekten (vgl. OFA, 2002). In den hier befragten Organisationen stammten im Jahr 2003 durchschnittlich 10% der öffentlichen Mittel aus dieser Stiftung.

Auffallend ist im Vergleich der beiden Länder weiters, dass EU Förderprogramme bei den ungarischen RespondentInnen einen bis dato noch relativ geringen Budgetanteil stellen. Durchschnittlich 3% der öffentlichen Mittel stammten im Jahr 2003 aus EU-Programmen. Bei den österreichischen RespondentInnen stellt diese Förderschiene inzwischen annähernd ein Fünftel. Demgegenüber kommt in Österreich den Gemeinden und Bundesländern bei der Finanzierung beschäftigungspolitischer Maßnahmen keine Rolle zu. Dies im Gegensatz zu Ungarn, wo die befragten Organisationen durchschnittlich 20% seitens der regionalen und lokalen Behörden erhalten. Bundesmittel bzw. Finanzierungen durch Ministerien stellen mit durchschnittlich einem Viertel des Budgetpostens „öffentliche Mittel“ einen ebenso wichtigen Beitrag dar. Letztlich ist in Ungarn auf die Finanzierung durch die hier in der Kategorie „Sonstige“ zusammengefassten Institutionen hinzuweisen, welche beispielsweise diverse Stiftungen umfassen und jeweils von ein oder zwei einzelnen RespondentInnen genannt wurden.

Abbildung 5: Durchschnittliche Zusammensetzung des Budgetpostens öffentliche Mittel, 2003



Quelle: L&R Datafile „EXPAK Dritter Sektor“ 2004, Österreich N = 18; Ungarn N = 28

Letztlich wurden die RespondentInnen auch gebeten die Dauer der jeweiligen Finanzierung anzugeben. In der überwiegenden Anzahl der Fälle ist sowohl auf österreichi-

scher als auch ungarischer Seite eine Förderdauer von einem Jahr gegeben. Finanzierungsperioden bis zu maximal rund 2 Jahren sind nur in Einzelfällen gegeben.

Ergebnisse der qualitativen Organisationsbefragung

5 Der arbeitsmarktpolitisch relevante Dritte Sektor in Westungarn

5.1 Arbeitsmarktpolitischer Problemdruck

5.1.1 Situation am Arbeitsmarkt

In Ungarn haben, wie in allen neuen EU-Mitgliedsstaaten, die einschneidenden wirtschaftlichen Veränderungen seit der Ostöffnung im Jahr 1989 die Arbeitsmarktsituation deutlich verändert. Die Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft stehen vor grundsätzlichen Problemen der Aktivierung und Qualifizierung der Bevölkerung. Der Arbeitsmarkt in Ungarn ist dabei von einer relativ hohen Inaktivität (Erwerbsquote laut EUROSTAT im Jahr 2003: 60,6%) und Immobilität geprägt. Hinzu tritt ein großes regionales Ungleichgewicht betreffend der Beschäftigungssituation und der Arbeitslosigkeit, welche etwa durch einen hohen Anteil langzeitarbeitsloser Menschen (lt. EUROSTAT im Jahr 2003: 41,1%) markiert ist. Die westungarischen Arbeitsmärkte sind dabei im Vergleich zu den übrigen Teilen Ungarns die leistungsfähigsten, was sich nicht zuletzt auch an der vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenrate zeigt.¹⁸ Dennoch bestehen auch hier große Probleme, insbesondere im Bereich der regionalen Betroffenheit und Mobilität, aber auch in den Möglichkeiten bestimmter Zielgruppen, Arbeitsplätze außerhalb ihres Wohnortes anzunehmen. Insbesondere Frauen sind aus der Sicht der befragten NPOs in ihrer Mobilität eingeschränkt.

Es sind demnach vor allem ländliche Regionen, in denen eine allgemein – und vor allem bezogen auf die Beschäftigungssituation – schlechte Lage herrsche. Dies zeige sich auch daran, dass es vor allem hier zu Betriebsschließungen komme, während urbane Regionen aus der Ansiedlung internationaler Konzerne große Vorteile ziehen könnten.

Dies dürfte auch für die arbeitsmarktpolitisch aktiven Organisationen des Dritten Sektors in Westungarn ein spezifisches Problem darstellen: in ländlichen Regionen sind effektive Aktivitäten besonders schwierig umzusetzen, gerade hier aber herrscht die größte Arbeitslosigkeit und daher auch der größte Bedarf.

¹⁸ Vgl. für einen Überblick zur Arbeitsmarktsituation in Westtransdanubien Bergmann et al. 2005

5.1.2 Gruppen mit Vermittlungshemmnissen

Generell kann gesagt werden, dass aus der Sicht der westungarischen NPOs ein breites Spektrum an TransformationsverliererInnen besteht. Es handelt sich dabei de facto um alle Gruppen der Erwerbsbevölkerung, die ein „Mangelkriterium“ aufweisen. Oder mit anderen Worten: auch im vergleichsweise bevorzugten Westungarn ist es so, dass schon eine nicht optimale Komponente ausreicht, um schwer vermittelbar bzw. von längerfristiger Arbeitslosigkeit bedroht zu sein.

Die Risikogruppen des Arbeitsmarktes sind demnach auch in Westungarn breit gefächert. Zusammenfassend lassen sich aus der Sicht der NPOs in Westungarn mehrere Ebenen der Zuordnung feststellen:

- **Alter:** Dazu gehören sowohl Jugendliche und junge Erwachsene (SchulabgängerInnen, BerufseinsteigerInnen ohne Praxis, Verhaltensauffällige) als auch ältere Personen (etwa Frauen über 40 Jahre und Männer über 50 Jahre).
- **Qualifikation:** Personen, mit veralteten Qualifikationen im Sinne der durch die großen Unternehmen und ihre Zulieferbetriebe dominierten Nachfrage, unqualifizierte Arbeitssuchende,
- **Geschlecht:** in ländlichen Regionen lebende Frauen, aber auch Frauen mit Kindern und Wiedereinsteigerinnen,
- **Gesellschaftliche Exklusion:** ethnische Minderheiten, insbesondere Angehörige der Roma, Behinderte, Haftentlassene und Suchtkranke.

5.1.3 Behördenreaktion

Diese vom Beschäftigungssystem in Westungarn weitgehend ausgegrenzten Gruppen grenzen zugleich das Zielgruppenspektrum ab, das von den regionalen NPOs angesprochen wird.

Und obwohl allein diese Übersicht an Risikogruppen zeigt, dass es auch in den prosperierenden westungarischen Regionen eine große Gruppe von TransformationsverliererInnen gibt, die auch seitens der staatlichen Stellen nur beschränkt unterstützt werden, ist die Kritik an den Behörden praktisch nicht vorhanden. Nur vereinzelt wurde eine passive und unflexible Reaktion der Behörden angesprochen.

Es ist daher davon auszugehen, dass die Entwicklung zumindest des arbeitsmarktpolitisch relevanten Dritten Sektors in Ungarn und wahrscheinlich auch in den anderen neu zur EU gekommenen, zentraleuropäischen Staaten nach einem anderen Paradigma verläuft als in den westlichen Industriestaaten Europas: Während hier in den 80er und 90er Jahren des letzten Jahrhunderts die Abgrenzung vom Staat und die Kritik an den fehlenden Leistungen seiner Verwaltung für gesellschaftliche Risikogruppen ein konstitutives Identifikationselement des Non-Profit-Bereiches war, kann eine entsprechende Ausprägung in Ungarn nicht konstatiert werden.

Hier scheinen sich die Organisationen des Dritten Sektors – durchaus in der Tradition des früheren Systems – noch sehr stark in einer angepassten Kompensationsfunktion zu den Behörden zu sehen. Demnach wird also auch der Arbeitsmarktverwaltung und den übrigen Behörden ein gutes Zeugnis ausgestellt, die Einstellung der Behörden zur

Unterstützung von arbeitslosen Menschen sei gut und wenn die erhofften Fortschritte im Sinne einer besseren Absicherung der genannten Gruppen nicht realisiert werden kann, dann liege dies eher an den finanziellen Mitteln oder der Machtlosigkeit der regionalen Behörden und nicht an ihrer fehlenden Unterstützungsbereitschaft.

5.1.4 Aktive Arbeitsmarktpolitik

Entsprechend unkritisch wird auch die aktive Arbeitsmarktpolitik gesehen. Obwohl seitens der ungarischen Behörden eine Ausweitung der aktiven Arbeitsmarktpolitik als vordringlich gesehen wird¹⁹, thematisieren die arbeitsmarktpolitisch tätigen NPOs diese Problematik eigentlich kaum. Die Qualität der Maßnahmen wird nicht infrage gestellt und teilweise explizit als gut bezeichnet. Dass die regionalen Institutionen der Arbeitsmarktverwaltung nicht immer kontinuierlich, sondern nur nach Maßgabe der finanziellen Situation mit Maßnahmen für die arbeitsmarktpolitischen Risikogruppen präsent sind, ist zwar bekannt, wird aber nicht als Manko angesprochen. Generell standen in Westungarn im Jahr 2003 Lohnkostensubventionen (ca. 75%) und Qualifizierungsmaßnahmen im Mittelpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Circa 20% (knapp 90.000 Personen) der registrierten Arbeitslosen werden im Rahmen dieser Programme unterstützt. Von vorrangiger Bedeutung sind die Entwicklung der Humanressourcen, das umfasst auch die Qualifizierung von Menschen, die nur eingeschränkten Zugang zu Bildungsmaßnahmen haben, die Aktivierung der Bevölkerung – Ungarn weist einen sehr geringen Anteil ökonomisch aktiver Personen an der Bevölkerung auf – und die Entwicklung präventiver Maßnahmen. Auch die Integration benachteiligter Personengruppen ist ein politisch verankertes Ziel der verantwortlichen EntscheidungsträgerInnen. Parallel dazu werden rechtliche Rahmenbedingungen der aktuellen Situation angepasst, wie beispielsweise die Änderung des Beschäftigungsgesetzes, das seit zwei Jahren einen „Zuschuss für die Arbeitssuche“ vorsieht oder die Verringerung der Steuerlast für Geringverdiener (vgl. <http://www.dnet.at/euost>). Die Hauptaktivitäten bei den befragten Dritt-Sektor-AkteurInnen liegen vor allem in Bildungs-, Beratungs- und Beschäftigungsmaßnahmen.

5.1.5 Die Rolle des Dritten Sektors

Schon die problematische, weil fehlende Abgrenzung zu den staatlichen Einrichtungen der Arbeitsmarktpolitik, lässt auf eine noch wenig entwickelte eigenständige Positionierung vieler NPOs schließen. Dies bestätigt sich auch in den vorliegenden Befragungsergebnissen: nur eine kleine Minderheit der befragten Einrichtungen will die Rolle des Dritten Sektors schon in der gegenwärtigen Entwicklungsphase der westungarischen Gesellschaft und ihrer Arbeitsmärkte als wichtig einstufen (4 NPOs) und zwar in jenen Bereichen, die vom Staat nicht abgedeckt werden. Demgegenüber vertreten aber mehr als doppelt so viele Befragte die Auffassung, dass der Dritte Sektor gegenwärtig zumindest arbeitsmarktpolitisch nicht relevant sei. Am ehesten sei dies noch dann der Fall, wenn der Dritte Sektor selbst als Arbeitgeber auftrete, aber auch hier besteht –

¹⁹ Vgl. bspw: FMM, 2003; Nemoda, 2003

wie aus den offiziellen Statistiken zu entnehmen ist – noch ein großer Nachholbedarf, wenn der europäischen Durchschnitt zumindest annähernd erreicht werden soll.

Dieses Ergebnis – die aus eigener Sicht geringe arbeitsmarktpolitische Relevanz – ist letztlich eine Abbildung der Realität des ungarischen Dritten Sektors im Bewusstsein seiner AkteurInnen. In aller Kürze besagt diese Realität: Der ungarische bzw. westungarische Dritte Sektor ist noch kaum im Bereich der Arbeitsmarktpolitik aktiv. Wie auch offizielle Zahlenangaben verdeutlichen (vgl. Kap. 2.1), übernimmt nur ein Bruchteil der ungarischen Non-Profit-Organisationen arbeitsmarktpolitische Funktionen. Dies wird im übrigen auch von den befragten ProponentInnen selbst kritisiert und verweist auf die historische Bedingtheit dieser Schwäche: Vor der Wende fand ja keine klassische Vermittlung von Angebot und Nachfrage auf den Arbeitsmärkten statt, sodass die Funktion der Arbeitsmarktverwaltung erst Anfang der 90er aufgebaut werden musste. Es bestand daher auch keine Tradition eines arbeitsmarktpolitischen Dritten Sektors, auf die aufgebaut hätte werden können.

Die arbeitsmarktpolitische Schwäche des ungarischen Dritten Sektors bedeutet auch, dass die öffentlich-rechtlichen Arbeitsmarktverwaltungen noch kaum PartnerInnen vorfinden, die für eine differenzierte und vor allem am Bedarf der auf den Arbeitsmärkten besonders benachteiligten Personengruppen orientierten aktiven Arbeitsmarktpolitik erforderlich sind. Allerdings wird hier auch moniert, dass seitens der Arbeitsmarktverwaltung zuwenig Aufgaben an die gemeinnützigen Einrichtungen vergeben werden.

Als Begründung für diese geringe Relevanz des Dritten Sektors in der Arbeitsmarktpolitik gelten den AkteurInnen insbesondere die fehlende Finanzierung und die damit verbundene Schwäche des gesamten Dritten Sektors. Es sei noch nicht gelungen, wohl auch weil die Budgets der offiziellen Stellen beengt sind, zu einer stabilen Auslastung mit Aufträgen der öffentlichen Hand zu kommen. Im Prinzip sind Ansätze für alle Bedarfsbereiche, also Qualifizierung, Beschäftigung, Beratung und Betreuung sowie Integrationsunterstützung für die Problemgruppen des Arbeitsmarktes vorhanden, sie können aber wegen der mangelnden Substanz der jeweiligen NPOs nur sporadisch und daher nicht effektiv umgesetzt werden. Damit hänge auch zusammen, dass die arbeitsmarktpolitisch relevanten Organisationen des Dritten Sektors nur mangelhaft mit Personal ausgestattet seien und auch von daher eine substanziellere Aufgabenwahrnehmung bzw. eine Weiterentwicklung des Sektors nicht möglich sei.

Insgesamt lässt sich daraus ableiten, dass sich gemeinnützige Organisationen mit Arbeitsmarktbezug in Westungarn gegenwärtig in einer doppelten Falle befinden: Ihre finanzielle und personelle Basis ist noch zu schwach, um als leistungsfähiger, eigenständiger Partner der unterschiedlichen, mit Arbeitsmarktpolitik befassten öffentlichen Stellen auftreten zu können. Dies ist wohl auch – neben den schmalen Budgets dieser Stellen – ein Grund, dass noch keine systematische Zusammenarbeit, die sich in einer stabilen Auslastung niederschlagen müsste, zustande gekommen ist.

Dennoch überwiegt auch bei den Befragten der optimistische Blick in die Zukunft. Insbesondere von den Anforderungen, die sich aus der EU Mitgliedschaft ergeben, und nicht zuletzt wegen der zusätzlichen Finanzierungsmittel aus den Strukturfonds wird erwartet, dass damit eine Aufwärtsentwicklung und eine Stärkung verbunden ist. Mit diesen Möglichkeiten werde die Zahl der arbeitsmarktpolitisch aktiven NPOs und die

Anzahl der beschäftigten Personen in diesem Bereich steigen (vgl. auch Tabelle 8). Insgesamt wird dem Dritten Sektor – trotz seiner gegenwärtig geringen Bedeutung im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik – die Fähigkeit zugesprochen, innovative Maßnahmenkonzepte zu entwickeln, die auf den spezifischen Bedarf der Risikogruppen des Arbeitsmarktes zugeschnitten sind.

5.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

5.2.1 Bewertung der rechtlichen Rahmenbedingungen

Aus der Sicht eines überwiegenden Teils der befragten NPOs bestehen in Ungarn nicht nur ausreichende, sondern sogar gute Rahmenbedingungen für die Arbeit und Entwicklung des Dritten Sektors. In der Tat besteht eine Reihe von rechtlich abgesicherten Begünstigungen für den gemeinnützigen Sektor im weitesten Sinn. Demnach gibt es auch keine Behinderungen, die aus der Rechtslage herrühren könnten und somit besteht aus der Sicht der NPOs keine Notwendigkeit für entsprechende Reformen. Dies gilt auch für die Informationssituation der gemeinnützigen Einrichtungen: In der Regel wird kein zusätzlicher Informationsbedarf gesehen bzw. die Situation in diesem Zusammenhang explizit als positiv hervorgehoben.

Angesichts der doch weitgehend einhelligen Auffassung der Befragten ist davon auszugehen, dass der ungarische Gesetzgeber den Dritten Sektor befördernde rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen hat und somit eine prinzipielle Anerkennung der Notwendigkeit eines zwischen Staat und Privatwirtschaft angesiedelten intermediären Bereiches besteht. Auch die offiziellen Publikationen in diesem Zusammenhang (vgl. bspw. FMM, 2003, Kap. 2.1) betonen die gesellschaftliche Relevanz dieses Sektors als eine für das Funktionieren der modernen Gesellschaft unerlässlichen Komponente.

Die Ursachen für den – zumindest im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik – noch geringen Entwicklungsstand sind somit eher in der fehlenden finanziellen Absicherung und der fehlenden Tradition zu suchen. Auch in der Befragung konzentriert sich die Kritik auf die unzureichende Finanzierung bzw. damit zusammenhängende Aspekte wie die Gewährung langfristiger Verträge, die Reform der Steuergesetze im Sinne einer Begünstigung der gemeinnützigen Arbeit, die Motivation der Gemeinden, sich verstärkt der Mitarbeit der NPOs zu versichern (und diese auch zu finanzieren) oder die Abhängigkeit von Ausschreibungen, die zu wenig grundlegende existenzielle Sicherheit bieten würde. Nur ein kleiner Teil der befragten Einrichtungen sieht sich durch zuviel Bürokratie oder eine gesetzliche Überregelung behindert. In Einzelfällen wurde auch moniert, dass die Organisationen des Dritten Sektors nicht ausreichend in die Entscheidungsprozesse staatlicher Stellen eingebunden seien.

5.3 Finanzielle Rahmenbedingungen

Wie bereits mehrfach angemerkt, besteht im Bereich der Finanzierung das größte Manko des Dritten Sektors, nicht nur aus der Sicht der befragten NPOs, sondern auch aus jener der meisten ExpertInnen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Die

an sich der Entwicklung des Dritten Sektors zuträgliche Bereitschaft des ungarischen Gesetzgebers, die Arbeit von gemeinnützigen Einrichtungen von Hürden zu befreien und ihnen zumindest adäquate rechtliche Rahmenbedingungen zu bieten, findet ihre Grenze, wenn diese Entwicklungsoptionen wegen des substanziellen finanziellen Engpasses nicht genutzt werden können.

Es ist daher nicht verwunderlich, dass der überwiegende Teil der arbeitsmarktpolitisch relevanten westungarischen NPOs die unzureichende Finanzierung als besonders entwicklungshemmend hervorhebt. Angesichts der fehlenden Kostendeckung ist es demnach auch nicht verwunderlich, dass noch wenige Leistungsangebote für die Qualifizierung, Beschäftigung oder Beratung und Betreuung von Personen entstanden sind, die auf den Arbeitsmärkten besonders benachteiligt sind und von der bisherigen aktiven Arbeitsmarktpolitik nur unzureichend erfasst werden. Zwar gebe es neue staatliche Förderungen, genannt sei etwa das „1% Gesetz“. Förderungen dieser Art werden allerdings allenfalls mittelfristig zur erhofften finanziellen Erholung des Dritten Sektors führen und fließen, wie in Kap. 2.1 hingewiesen wurde, zumindest aktuell, in der Regel in andere Bereiche des Dritten Sektors.

Gegenwärtig müssen sich die Organisationen des Dritten Sektors bei Ausschreibungen bewerben, um für ihre Projektarbeit kostendeckend entlohnt zu werden. Eine Grundlagenfinanzierung, wie sie gerade in Aufbauphasen von besonderer Bedeutung ist, um eine organisationsstrukturelle Stabilisierung zu erreichen, ist nicht vorgesehen. Da Ausschreibungen erst nachträglich finanziert werden, besteht eine teils tief gehende Bestandsunsicherheit des arbeitsmarktpolitisch relevanten Dritten Sektors in Westungarn. Nicht nur die Unsicherheit im Rahmen des Ausschreibungssystems – dem bei einem entwickelten und stabilisierten Dritten Sektor durchaus auch Vorteile abgewonnen werden können –, auch die Anzahl der Ausschreibungen selbst ist ein Entwicklungsproblem. Aus der Sicht der befragten Einrichtungen gebe es zu wenige Ausschreibungen, was bedeute, dass der gesamte Bereich ständig an der Grenze zum ökonomischen Ableben stünde: Neben dem fehlenden, weil nicht zu bezahlenden Personal oder der Abwanderung von ExpertInnen wird durch die finanzielle Unterausstattung eine zielführende Aus- und Weiterbildung behindert und jede ernst zu nehmende Planung unmöglich gemacht. Ausdruck davon sind etwa die im Vergleich zu den österreichischen befragten Organisationen relativ hohen Anteile von befristeten Arbeitsverhältnissen (vgl. Kapitel 3.2).

Zudem sei dieses System mit eindeutigen Nachteilen für kleinere Einrichtungen verbunden, sodass eine ungleiche Entwicklung zu befürchten wäre, die auf Kosten der Innovationskraft des Sektors gehen könne: nur die kleineren Organisationen, die beispielsweise als Satelliten für potente Mutterorganisationen fungieren, haben die Kapazitäten, sich adäquat an Ausschreibungen zu beteiligen. Nicht zuletzt würde diese Schieflage auch dazu führen, dass die zu erwartenden Mittel aus den europäischen Strukturfonds ungleich verteilt sein werden.

Demnach sei es also vordringlich, das gesamte Fördersystem weiter zu verbessern. In diesem Sinne sei es erforderlich, die Konkurrenzsituation zwischen den Einrichtungen zu mildern, die Informationsbreite und –tiefe zu erhöhen, die Abhängigkeit von politischen Veränderungen zu reduzieren und generell die Komplexität des Förder- und

Finanzierungssystems zu senken. Dies sei nicht zuletzt auch deshalb notwendig, weil der arbeitsmarktpolitische Bereich des Dritten Sektors nicht für Kooperationen mit privaten Unternehmen geeignet sei; im Gegensatz etwa zum Gesundheitsbereich, wo es eine Reihe unterschiedlicher Verbindungen zwischen privaten und gemeinnützigen Einrichtungen gibt. Auch die westungarischen Einrichtungen mit arbeitsmarktpolitisch relevanten Aktivitäten werden nur in wenigen Ausnahmefällen von der Privatwirtschaft unterstützt, was im wesentlichen an der Zielsetzung liegen mag, die für den Profitbereich keine Kooperationsanreize zu bieten vermag.

Während in Österreich ein bestimmter Typus von arbeitsmarktpolitischen Projekten, die Sozialökonomischen Betriebe, die Finanzierung durch anteilige Eigenerrträge vorsieht, ist dies in Ungarn noch weitgehend unbekannt. Drei Viertel der Befragten machen hier keine Angabe und es ist davon auszugehen, dass sie ökonomisch nicht in einer Marktnische aktiv sind. Bei den anderen bewegen sich die Angaben zur Eigenerwirtschaftsquote zwischen 5 und 60%, wobei sich die meisten am unteren Ende dieses Spektrums ansiedeln.

5.3.1 Europäische Förderungen

Es ist anzunehmen, dass der Dritte Sektor gerade im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik von den nach dem Beitritt Ungarns zur Europäischen Union zur Verfügung stehenden Mittel aus den Strukturfonds einen potenziellen Entwicklungsschub erwarten könnte. Angesichts des niedrigen qualitativen und quantitativen Entwicklungsstandes dieses Bereiches der gemeinnützigen Organisationen und der damit verbundenen fehlenden Konzeptionskompetenz droht aber zumindest eine erhebliche Verzögerung, bis die vorgesehenen Gelder auch tatsächlich in Anspruch genommen werden können.

Natürlich können die Organisationen des Dritten Sektors in den neu beigetretenen mittel- und osteuropäischen Ländern noch kaum Erfahrungen mit der Inanspruchnahme europäischer Förderungen haben (vgl. Abbildung 5). Es scheint – da dies nicht thematisiert wurde – allerdings auch keine entsprechenden Vorbereitungen dafür zu geben. Dies etwa im Gegensatz zu den Arbeitsmarktverwaltungen, welche zwar vergleichsweise spät, aber doch begonnen haben, sich auf die Möglichkeiten vorzubereiten, die sich aus den europäischen Strukturfonds und anderen Finanzierungsprogrammen ergeben.²⁰

Dementsprechend unsicher und widersprüchlich ist auch die Einschätzung der Perspektiven, die sich aus den europäischen Fördermöglichkeiten für den Dritten Sektor ergeben könnten. Von der Vorstellung, dass die in der Europäischen Beschäftigungsstrategie zum Ausdruck kommende Wertschätzung des Dritten Sektors auch eine Aufwertung dieses Bereichs in Ungarn bringen müsse und der Meinung, dass europäische

²⁰ Vergleiche beispielsweise die Seminarthemen der Österreichisch-Ungarischen (www.expak.at) und der Österreichisch-Tschechischen ExpertInnenakademien (Österreichisch-Tschechische ExpertInnenakademie. Ein grenzüberschreitendes Diskussionsforum im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik: Konzept und Aktivitäten. Wien 2004)

Förderungen zu bürokratisch und zeitaufwändig seien, wurden in der Befragung Kommentare in einer großen Spannweite abgegeben. Hier liegt also ein wesentlicher und vordringlicher Ankerpunkt für die Versuche, das capacity building des Dritten Sektors zu unterstützen: es geht um die Vermittlung der Fähigkeiten, sich an europäischen Programmen zu beteiligen bzw. Konzepte zu entwickeln, die seitens der ungarischen Arbeitsmarktverwaltung zur Durchführung der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Bereich der Benachteiligten gebraucht werden.

Auch hier – wie in der gesamten Finanzierungsfrage – sieht fast die Hälfte der befragten Einrichtungen keinen spezifischen Informationsbedarf. Dies mag einerseits bedeuten, dass die Möglichkeiten für die eigene Organisation im Prinzip bekannt sind und nicht von unbekanntem Optionen ausgegangen wird. Das geringe Informationsinteresse zeigt aber auch, dass sich die arbeitsmarktpolitischen Organisationen des westungarischen Dritten Sektors noch kaum der Vielfalt des europäischen Förderspektrums bewusst sind. Es ist daher nicht zu erwarten, dass auf dem gegenwärtigen Entwicklungsstand Initiativen an die regionalen und nationalen Arbeitsmarktverwaltungen und die anderen Stellen, die sich mit Arbeitsmarktpolitik beschäftigen, wie etwa das OFA, herangetragen werden.

5.4 Arbeitsbedingungen, Personalmanagement

Angesichts der oben skizzierten finanziellen Rahmenbedingungen musste bereits der Schluss gezogen werden, dass bei vielen und vor allem kleineren, nicht an eine Mutterorganisation gekoppelten NPOs grundsätzlich nicht von einer organisationsstrukturellen Stabilität ausgegangen werden kann. Da in der westungarischen Arbeitsmarktpolitik bisher nur geringe Budgets für die Auslagerung von Maßnahmen und Programmen zur Verfügung standen, sind die Rahmenbedingungen so schlecht, dass die Einrichtungen sich zumeist in einem ständigen Kampf ums Überleben befinden.

Charakteristika des Dritten Sektors in der Arbeitsmarktpolitik

Von den Befragten wird daher auch auf die existenzielle Unsicherheit verwiesen, die eine personelle Stabilität und damit letztlich auch eine qualitätsgesicherte Leistungserbringung nur schwer ermöglichen. Dies bedinge jedenfalls eine Konzentration auf bestimmte Kernaufgaben, den Rückgriff auf befristete Arbeitsverhältnisse und ermöglichen keine ganzheitliche Herangehensweise.

In Folge leiden NPOs darunter, die für ihre Aufgabenstellungen benötigten Fachkräfte nicht über einen längeren Zeitraum halten zu können. Knappe Budgets bedeuten knappe Mittel für die Gehälter und es wird wohl so sein, dass sich gerade hoch qualifizierte ExpertInnen nach Tätigkeitsfeldern umsehen, die lukrativer sind und zugleich eine kontinuierliche Arbeit im Fachbereich erlauben. Das verbleibende Personal muss daher auch mit einer Situation der ständigen Überlastung rechnen, was nur über einen bestimmten Zeitraum hin funktional sein kann. Zudem fehle in der Regel die für die angestrebten Aktivitäten erforderliche Infrastruktur.

Ein wesentliches Ergebnis der Befragung im arbeitsmarktpolitisch relevanten Dritten Sektor Westungarns muss daher sein, dass die prekären Arbeitsbedingungen eine ursprüngliche Akkumulation des erforderlichen Humankapitals bisher noch stark behindern. Das heißt, es ist unter den gegenwärtigen Bedingungen noch nicht möglich, Kernteams zu bilden, die für mittel- und langfristige Partnerschaften mit der Arbeitsmarktverwaltungen ihrer Komitate und anderen für die Arbeitsmarktpolitik zuständigen Stellen unerlässlich sind.

Dennoch muss auch festgehalten werden, dass mehr als ein Drittel der Befragten trotz der tristen Rahmenbedingungen positive und identitätsstiftende Elemente der Arbeit hervorhebt. Und es sind wohl diese Dimensionen, die viele der MitarbeiterInnen bei unzulänglicher Finanzierung, fehlender Infrastruktur und mangelnder perspektivischer Sicherheit ausharren lässt, wie dies auch in anderen Studien betont wird (vgl. Wetzel, 2004, S. 118). Vor allem zwei Komponenten werden in diesem Zusammenhang hervorgehoben: die gesellschaftliche und soziale Anerkennung, die mit gemeinnütziger Arbeit verbunden ist und die Möglichkeit, soziale Ambitionen selbstständig und mit einem gewissen Entscheidungsfreiraum umsetzen zu können. Auch im ungarischen Dritten Sektor, so ausbaufähig er noch sein mag, dürfte es bereits sozial orientierte Unternehmerpersönlichkeiten geben, die für die Dynamik des Sektors deshalb von besonderer Bedeutung sind, weil sie sich durch Hürden, Schwierigkeiten und Rückschläge nicht so ohne weiteres von ihrem Vorhaben abbringen lassen.

Verbesserungsvorschläge

Angesichts der prekären Arbeits- und Finanzierungssituation sind die von den Befragten vorgebrachten Verbesserungsvorschläge durchaus nachvollziehbar. Die Forderungen des im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik aktiven Dritten Sektors lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Gewährleistung des laufenden Betriebes der Einrichtung durch eine gesicherte Finanzierung oder zumindest durch die Möglichkeit zur Teilnahme an Ausschreibungen oder die Bereitstellung von Räumlichkeiten (beispielsweise in öffentlichen Gebäuden) und Infrastruktur bzw. die Errichtung von Inkubatorhäusern, in denen auch die NPOs untergebracht werden.
- Klare Zielsetzungen bzw. normative Regelungen, die es den NPOs ermöglichen, ein Rollenverständnis im institutionellen Zusammenhang der Arbeitsmarktpolitik und damit auch eine längerfristige Orientierung zu entwickeln.
- Schaffung von Angeboten der Aus- und Weiterbildung für die MitarbeiterInnen und LeiterInnen der NPOs.
- Förderung der gesellschaftlichen und politischen Anerkennung von NPOs als wesentliche PartnerInnen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

Personalmanagement und Weiterbildung

Ein Personalmanagement im eigentlichen Sinne ist für die meisten ungarischen NPOs im arbeitsmarktpolitischen Bereich weitgehend unbekannt bzw. nicht zu realisieren.

Nicht einmal ein Fünftel der Befragten kann darauf verweisen, Weiterbildung für die MitarbeiterInnen anzubieten. Für den überwiegenden Rest ist wegen der bereits genannten Hürden für eine stabile Entwicklung ihrer Organisation auch diese Komponente des Personalmanagements nicht machbar. Nicht nur weil die finanziellen Voraussetzungen fehlen, auch weil die bereits beschriebene Problematik, ein stabiles Team aufzubauen, in vielen Einrichtungen mit hoher Fluktuation verbunden ist und auch von daher eine auf den inhaltlichen Bedarf der Einrichtung abgestimmte Weiterbildung nur wenig von Nutzen wäre. Auch wenn die MitarbeiterInnen wegen der zumeist bestehenden Personalnot überlastet sind, bleibt keine Zeit für Weiterbildung.

Fehlende Weiterbildung, Überlastung im Arbeitsalltag, personelle Fluktuation und ähnliche Faktoren behindern die Herausbildung von Qualitätsstandards erheblich. Auf dem gegenwärtigen Entwicklungsstand vieler NPOs im Bereich der Arbeitsmarktpolitik wird es daher schwierig sein, für die Risikogruppen des Arbeitsmarktes eine funktionierende Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktverwaltung und anderen öffentlichen Institutionen aufzubauen. Gerade dies ist aber angesichts der Möglichkeiten, die der Europäische Sozialfonds und die Gemeinschaftsinitiativen bieten, eine vordringliche Herausforderung. Nur wenn es gelingt, hier leistungsfähige Schnittstellen zu schaffen, können die Trends zur Ausgrenzung bestimmter Gruppen aus dem Erwerbssystem und damit die Verfestigung von durch Arbeitslosigkeit hervorgerufener Armut gestoppt werden. In allen neuen Mitgliedsstaaten und vor allem auch in Ungarn ist ja eine sehr niedrige Erwerbsquote festzustellen, was zumindest in Westungarn die niedrige Arbeitslosigkeit etwas relativiert.²¹

Es müssen also kurzfristige und längerfristige Verbesserungen gleichzeitig realisiert werden. Im Vordergrund der längerfristigen Stabilisierung des arbeitsmarktpolitisch relevanten Dritten Sektors muss die Schaffung einer nachhaltigen Finanzierungsbasis für die nächsten 5 bis 10 Jahre stehen, beispielsweise durch ein Mischsystem von Grundlagensubventionierung und Auftrags- bzw. Ausschreibungsfinanzierung. Nur auf dieser Basis kann eine organisationsstrukturelle und personelle Stabilität der NPOs hergestellt werden.

Obwohl diese grundsätzliche Verbesserung der Rahmenbedingungen auch nicht auf die lange Bank geschoben werden darf, steht aus der Sicht der Befragten insbesondere die Gewährleistung von Weiterbildung als Sofortmaßnahme auf der Agenda. Die diesbezüglichen Vorschläge beziehen sich auf Angebote zum Managementtraining, zur fachlichen Schulung, zum Erfahrungsaustausch sowie auf die Erleichterung des Zugangs zu den Ausschreibungen. Hier bestehen seitens der NPOs auch sehr zielführende Vorstellungen, etwa die Nutzung der bereits bestehenden Vernetzung im Dritten Sektor – entweder im Rahmen von Dachverbänden oder direkt zwischen den gemeinnützigen Einrichtungen – zur gemeinsamen Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen. Dies könnte beispielsweise durch die Einrichtung oder Bestimmung einer gemeinsamen Kommunikations- und Koordinationsstelle erfolgen, die nicht nur die Sammlung und Weitergabe von fachlich relevanten Informationen, sondern auch die Organisation gemeinsamer Lernprogramme zur Aufgabe hätte.

²¹ Vgl. Bergmann et al. 2005

Themen dieser Weiterbildung sollen all jene Inhalte sein, die eine Weiterentwicklung in Richtung Stabilität und Effektivität ermöglichen, also: Führungstraining, Organisations- und Personalmanagement, wirtschaftliches und arbeitsmarktpolitisches Backgroundwissen, Finanzierungsfragen etc.

5.5 Grenzüberschreitende Kooperation und Vernetzung

Die Mehrzahl der in die Untersuchung einbezogenen NPOs befindet sich – trotz der mancherorts bestehenden Konkurrenz – in einer Vernetzungsbeziehung mit anderen im Teilsektor Arbeitsmarktpolitik aktiven gemeinnützigen Einrichtungen oder hat zumindest deren Bedeutung für die gemeinsame Interessensvertretung und Weiterentwicklung erkannt und gibt demnach an, eine stärkere Zusammenarbeit aufzubauen. Im Regelfall handelt es sich um bilaterale oder auch multilaterale Kontakte so wie auch Konferenzen oder Diskussionsforen die in diesem Sinne genutzt werden. Angesichts der knappen finanziellen Mittel verwundert es allerdings nicht, dass ein Teil der befragten Einrichtungen diese Art der intrasektoralen Kommunikation nur sporadisch und daher nicht systematisch aufrechterhalten kann.

Die oben angesprochene Nutzung der wie auch immer entwickelten Vernetzung zwischen den arbeitsmarktpolitischen NPOs für gemeinsame Ziele, etwa den Ausbau der Weiterbildung, erscheint deshalb realistisch, weil die meisten von ihnen bereits auf eine vorhandene grenzüberschreitende Kooperationserfahrung zurückgreifen können. Nur etwas mehr als ein Viertel der Befragten haben keine oder lediglich sporadische cross-border Kontakte. Der Großteil dieser Erfahrungen bezieht sich auf Kontakte mit den Nachbar- oder nahe liegenden Ländern im Westen, also Österreich²² und Deutschland, oder im Süden bzw. Südosten, also Slowenien, Kroatien oder Rumänien. Vereinzelt Beziehungen bestehen auch zu den nordischen Ländern, zu Frankreich, Italien oder Großbritannien und sogar zu den USA und Australien.

Nutzen der grenzüberschreitenden Kontakte

Der Nutzen dieser grenzüberschreitenden Kontakte wird nahezu ausschließlich positiv bewertet. Konkret wird angegeben, dass durch diese transnationale Zusammenarbeit die fachlichen Inhalte im jeweiligen Aktivitätsbereich mit europäischen Partnern diskutiert und neuere Entwicklungen aufgenommen werden können. Vor allem sind es aber die Methoden und Arbeitsweisen, die auf diesem Wege zu überprüfen und weiterzuentwickeln sind. Eine etwas allgemeinere Ebene ist die Verstärkung der Beziehungen mit PartnerInnen jenseits der Grenzen, durch die eine in Zukunft bessere Einbindung in europäische Netzwerke gefördert wird.

Vor allem in Bezug auf die Orientierung in der Europäischen Union ist den befragten ungarischen NPOs der Erfahrungsaustausch wichtig. Sie befinden sich gegenwärtig in einer Adaptionsphase, in der es gilt, die Zugänge zu den europäischen Fördertöpfen zu

²² Vergleiche beispielsweise die Aktivitäten der Österreichisch-Ungarischen ExpertInnennakademie (www.expak.at).

finden, die damit verbundenen Auflagen und die Möglichkeiten, sie zu erfüllen, kennen zu lernen und einen Rückbezug auf die bisherige Organisation ihrer eigenen Arbeit herzustellen.

Nur in wenigen Ausnahmen sind für die beteiligten ungarischen NPOs auch wirtschaftliche Vorteile mit der grenzüberschreitenden Kooperation verbunden, was wohl im Wesentlichen damit zusammen hängen mag, dass die meisten dieser Kontakte im Rahmen von Gemeinschaftsinitiativen der Europäischen Union erfolgen und die entsprechenden Bestimmungen finanzielle Transfers in die Partnerländer nicht gestatten.

Probleme der grenzüberschreitenden Kooperation

Die Hindernisse und Schwierigkeiten, die dieser grenzüberschreitenden Kooperation entgegenstehen, sind bei einem Land wie Ungarn mit einer äußerst schwierigen Landessprache natürlich im Bereich der sprachlichen Kommunikation zu suchen. Denn auch wenn offizielle Teile dieser Kooperationen übersetzt und für die Verständlichkeit daher gesorgt ist, ist eine ad hoc Kommunikation und daher die detaillierte Erörterung spezifischer Interessen in kleinerem, inoffiziellm Rahmen nur bedingt möglich.²³

In wesentlich geringerem Ausmaß scheinen die in transnationalen Kooperationen aktiven ungarischen NPO-VertreterInnen Probleme mit unterschiedlichen Traditionen des Fachbereiches, mit kulturellen oder aus der nationalen Geschichte herrührenden Unterschieden oder eben den abweichenden rechtlichen Rahmenbedingungen zu haben. Dieser abweichende Rechtsrahmen ist ja vor allem für die Transformationsphase vor dem Beitritt Ungarns zur Union relevant, was aber natürlich für alle ungarischen AkteurInnen äußerst prägend war, in welcher Form auch immer. Nach dem Beitritt finden im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik natürlich Adaptionen statt, die etwa durch die Zugangsregeln der ESF Förderungen oder die Steuerungsfunktion der Europäischen Beschäftigungsstrategie bestimmt bzw. angeleitet werden.

Nicht zuletzt angesichts des erfolgten Beitrittes und der damit verbundenen europäischen Integration spielen bürokratische Behinderungen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit keine Rolle mehr. Wohl aber können fehlende finanzielle Mittel ein Problem für die Aufrechterhaltung von Kooperationen sein, da die Einrichtungen ja – zumindest Ende des Jahres 2004 – noch nicht in den Genuss von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds gekommen sind.

Unterstützungswünsche

Im Vordergrund der von den ungarischen Befragten geäußerten Unterstützungswünsche stehen die Finanzierung und die Logistik der Kontakthanbahnung bzw. der nachfolgenden Zusammenarbeit insgesamt. Da die ungarischen Vereine wie gesagt noch nicht über ausreichende Mittel für die abgesicherte Aufrechterhaltung ihres Betriebes

²³ Seitens der AutorInnen dieses Textes, die teilweise seit Jahren in Westungarn Vernetzungsarbeit betreiben und Erfahrungsaustausch organisieren, muss allerdings festgehalten werden, dass die ungarischen AkteurInnen mit einer teilweise unglaublichen Sprachintelligenz die Defizite ihrer österreichischen Partner auszugleichen verstehen.

und die Durchführung ihrer Kernaufgaben verfügen, sind sie noch weniger in der Lage, eine ernsthafte Beteiligung an transnationalen Kooperationen zu finanzieren, obwohl sie aus diesen einen erheblichen Professionalisierungsnutzen ziehen könnten.

Daneben ist es zumindest für einen Teil der westungarischen NPOs noch unklar, wie sie überhaupt zu internationalen Kontakten kommen, ohne zu viele kostspielige Suchleistungen erbringen zu müssen, deren Ergebnisse im Hinblick auf die Nützlichkeit für die eigene Arbeit dann ja wiederum wegen mangelnder Erfahrungen ungewiss sind. Mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung werden in diesen Fällen Unterstützung für die Aufnahme von Kooperationen bzw. den Zugang zu fachlichen relevanten internationalen Netzwerken erwartet. Dies kann daher die Möglichkeiten zur Aufnahme von Erstkontakten, die Einbindung in fachliche Diskussionsforen, allgemein die Unterstützung der EU-weiten Zusammenarbeit oder etwa die Beschaffung von Praktikumsmöglichkeiten in den Ländern der Europäischen Union umfassen.

Auch auf dieser Ebene zeigen sich die mangelnde Einbindung bzw. die Isolierung eines Teils der arbeitsmarktpolitisch aktiven Organisationen: mehr als ein Viertel der befragten Einrichtungen hat keine Vorstellungen, wie sie einen transnationalen Verbund nutzen könnten und daher auch keine konkreten Vorstellungen, welche Unterstützung sie benötigen würden.

6 Der arbeitsmarktpolitisch relevante Dritte Sektor in Ostösterreich

6.1 Arbeitsmarktpolitischer Problemdruck

6.1.1 Die Situation am Arbeitsmarkt

Europäische Arbeitsmärkte sind einem ständigen Wandel unterworfen. Die TeilnehmerInnen westeuropäischen Arbeitsmärkte und somit auch die Erwerbsbevölkerung in Österreich sind mit einer sektoralen Verschiebung des Arbeitsplatzangebotes konfrontiert. Produktionsbetriebe als ArbeitgeberInnen verlieren an Bedeutung, die Erbringung von Dienstleistungen und die Entwicklung zur Wissensgesellschaft dominieren die ökonomische Aktivität und prägen die Berufsbilder und die Qualifizierungsanforderungen der Unternehmen an die ArbeitnehmerInnen in Österreich.

Die Arbeitsmarktsituation in Österreich stellt sich im internationalen Vergleich relativ gut dar: Die Erwerbsquote liegt mit 72,7% (EUROSTAT 2003) über dem EU-Durchschnitt von 69,3% (EUROSTAT 2003). Mit einer Arbeitslosenquote von 4,5% liegt Österreich an zweitbesten Stelle europaweit. Betrachtet man allerdings die Entwicklungen des österreichischen Arbeitsmarktes im Detail, so lässt sich ebenfalls ein zunehmender Problemdruck für bestimmte Bevölkerungsgruppen erkennen. Die Ar-

beitslosenquote für unter 25-jährige liegt im Jahr 2004 bei 9,7% und ist somit in den letzten 5 Jahren um 4,3%-Punkte angestiegen (EUROSTAT 2004)²⁴. Mit dem Problem der Arbeitslosigkeit konfrontiert sind vorrangig jene Jugendlichen und junge Erwachsene, die über keine Ausbildung verfügen oder ein niedriges Qualifikationsniveau aufweisen. Auch ältere Personen sind zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen. So waren im Jahresdurchschnitt 2003 knapp 50.000 ältere Arbeitslose (50 Jahre und älter) beim Arbeitsmarktservice Österreich vorgemerkt, das entspricht einem Anteil von 20,6% am Gesamtbestand und einer Zunahme von +1.200 im Vergleich zum Vorjahr (vgl. BMWA, 2004b, S. 15). Die Tertiärisierung der Beschäftigung führt dazu, dass mit der Auflösung der alten Industriezweige die stabilen Arbeitsplätze Älterer verschwinden und deren branchen- und unternehmensspezifischen Qualifikationen an Wert verlieren (vgl. Mayr, 2002, S. 120). Das wird auch durch die über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosenquoten im Sekundärsektor bestätigt. Demgegenüber steht eine Beschäftigungsexpansion im Tertiärsektor, vor allem in den Bereichen öffentliche Dienstleistungen, Gesundheits- und Unterrichtswesen²⁵.

Vor dem Hintergrund dieser ökonomischen Veränderungen wird von den ArbeitnehmerInnen räumliche und zeitliche Flexibilität und sehr gute, den aktuellen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechende, Ausbildung gefordert. Qualifikationsdefizite und Immobilität zählen entsprechend dieser Befunde in Österreich wie auch in Ungarn zu den vorrangigen Risikofaktoren. Eine gesicherte Arbeitsmarktposition und ein gutes Einkommen sind nur für jene Menschen gewährleistet, die den sich ständig verändernden Anforderungen gerecht werden. Viele Menschen halten diesem Druck am Arbeitsmarkt nicht mehr Stand, ihre Erwerbskarriere ist geprägt von häufigen Unterbrechungen und einer sich ständig verschlechternden Einkommens- und damit auch Lebenssituation. Im Jahr 2003 waren 774.200 Personen zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen, das bedeutet im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um 3% (vgl. BMWA, 2004b, S. 10).

Von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht sind aber nicht nur ältere Menschen, Jugendliche und junge Erwachsene (im Speziellen BerufseinsteigerInnen, IntegrationschülerInnen und LehrabbrecherInnen) sowie schlecht qualifizierte Arbeitssuchende aus allen Altersgruppen. Auch Frauen, die nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt einen Wiedereinstieg planen, finden in ihrem direkten Umfeld keinen Arbeitsplatz oder weisen keine Qualifikation entsprechend der aktuellen Nachfrage auf. Zunehmend erschwert wird die Eingliederung in den Arbeitsmarkt für Langzeitbeschäftigungslose²⁶, also jene Menschen, die über einen längeren Zeitraum eine erwerbsferne Position einnehmen. Behinderte Menschen finden ebenfalls nur schwer einen Arbeitsplatz, auch die Wiedereingliederung für Menschen mit sozialen und psychischen Problemen bzw. für Haftentlassene und Suchtkranke sowie MigrantInnen stellt Einrichtungen des Dritten Sektors immer wieder vor neue Herausforderungen.

²⁴ Alle EUROSTAT-Daten: Abfrage NewCronos vom 7.2.2004

²⁵ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2004

²⁶ Personen, die über ein Jahr arbeitslos oder lehrstellensuchend gemeldet sind bzw. an Schulungen des Arbeitsmarktservice Österreich teilnehmen.

Zudem beobachten Organisationen, die im Umfeld der Arbeitsmarktpolitik tätig sind, dass die bekannten Risikogruppen in den letzten Jahren um neue Personengruppen erweitert wurden: Auch ArbeitnehmerInnen aus dem IKT- und Banken-Bereich sind zunehmend mit Umstrukturierungsmaßnahmen und den daraus resultierenden Entlassungswellen konfrontiert. Das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften ist in diesen Bereichen besonders hoch, wodurch in den letzten Jahren ein harter Konkurrenzkampf am Arbeitsmarkt entstanden ist. Dass eine gute Ausbildung nicht unbedingt vor Arbeitslosigkeit schützen muss, zeigt auch die zunehmende AkademikerInnenarbeitslosigkeit, die vor allem jene Menschen betrifft, die bei der Auswahl ihrer Ausbildung nicht „marktorientiert“ vorgegangen sind.

Österreichische Dritt-Sektor-Einrichtungen decken, so zeigen die Interviews, mit ihren Angeboten die Bedarfe all dieser genannten unterschiedlichen Zielgruppen in den Bereichen Beratung, Qualifizierung und Beschäftigung ab.

6.1.2 Die Reaktion der Behörden und die Rolle der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Arbeitsmarktpolitische Fragestellungen werden in Ungarn, wie erwähnt, seit der Ostöffnung im Jahr 1989 zunehmend diskutiert. In Österreich hingegen besteht eine bereits lange Tradition aktiver Arbeitsmarktpolitik. Rechtlich verankert wurde diese bereits im Jahr 1969. Seit über 30 Jahren werden somit Innovationen und Experimente – seit 1995 auch mit der Unterstützung europäischer Initiativen (Territoriale Beschäftigungspakte, Gemeinschaftsinitiative EQUAL) – gefördert und viele der entwickelten Maßnahmen haben in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik Eingang gefunden. Die Umsetzung dieser Aktivitäten liegt dabei seit vielen Jahren auch in der Verantwortlichkeit der Organisationen des Dritten Sektors.

Im Zuge einer Professionalisierung und Neustrukturierung der Arbeitsmarktverwaltung (AMS) wurden die entwickelten Maßnahmen zu Regelinstrumenten des im Jahr 1994 ausgelagerten Arbeitsmarktservice Österreich. Die Förderaktivitäten des AMS umfassen die drei großen Bereiche Qualifizierungsmaßnahmen, Beschäftigungsbeihilfen und Unterstützungsmaßnahmen. Im Jahr 2003 (genehmigte Förderfälle: 685.025) lag der Schwerpunkt im Bereich der Qualifizierung (83% aller Geförderten). Das wichtigste Instrument war die Förderung von Bildungsmaßnahmen. Die Beschäftigungsförderung konzentrierte sich auf die Vergabe von Eingliederungsbeihilfen: 12.300 Beschäftigungsverhältnisse in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten wurden im Jahr 2003 unterstützt. Die Förderung von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen und die Kinderbetreuungsbeihilfe zählen zu dem Bereich Unterstützungsmaßnahmen, die 17% der geförderten Personen in Anspruch nahmen (vgl. BMWA, 2004a, S. 19).

Die angeführten Maßnahmen werden vom Arbeitsmarktservice Österreich für die Aktivierung der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen eingesetzt und sind an arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben geknüpft. PartnerInnen für die Umsetzung der Maßnahmen sind, wie mehrfach erwähnt, Einrichtungen des Dritten Sektors aber auch profitorientierte Unternehmungen.

Viele österreichische NPOs, die sich mit arbeitsmarktpolitischen Problemstellungen und mit der konkreten Ausführung der Maßnahmen auseinandersetzen, kritisieren sowohl Inhalte als auch Zielvorgaben der aktuellen Förderinstrumente. Besonders die Nachhaltigkeit wird in Frage gestellt, aber auch die genaue Definition der Zielgruppen für die jeweiligen Maßnahmen, die wenig Handlungsspielraum vorsieht. Die vorgegebenen Ziele entsprechen aus der Sicht einiger Organisationen nur der einzigen politischen Erwartung, der Integration der betroffenen Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Dem zu Folge bezeichnen die Einrichtungen die Reaktionen der Behörden auf die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt auch als träge und mangelhaft und geleitet von Vorgaben, die von der unternehmerfreundlichen Politik der aktuellen Regierung dominiert werden und denen es an Problembewusstsein, strategischen Ansätzen und arbeitsmarktbelebenden Inhalten fehle. Der regelmäßige Kontakt mit den Behörden, beispielsweise mit den Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice, den Landesbehörden, den Gemeinden, den Ministerien und den Landesstellen des Bundessozialamtes dienen vor allem der Aufrechterhaltung des Informationsflusses. Zufrieden mit der derzeitigen Situation zeigten sich nur wenige Organisationen, die die Rolle der Behörden in der Förderung von Innovationen und Unterstützung arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten, begleitet von im EU-Vergleich sehr guten rechtlichen Rahmenbedingungen, sehen.

6.1.3 Die Rolle des Dritten Sektors in der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Die wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Aufgaben österreichischer Organisationen sind die Beratung und Betreuung sowie Ausbildung und Höherqualifizierung von Menschen mit Problemen am Arbeitsmarkt. Mit diesen in den Leitbildern verankerten Tätigkeitsbereichen sind die NPOs klar positioniert und stellen kompetente PartnerInnen der öffentlichen Hand dar. Dies im Unterschied zu Westungarn, wo die arbeitsmarktpolitischen Aufgaben der Einrichtungen des Dritten Sektors zurzeit noch in einer Abklärungs- und Definitionsphase sind.

Österreichische Einrichtungen sind sich des wichtigen Stellenwerts ihrer Dienstleistungen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik bewusst. Aus ihrer Sicht liegen ihre Stärken vor allem darin, dass ihre Hilfestellungen individuell und der jeweiligen Situation angepasst sind und sie versuchen, alle Maßnahmen sowohl unter dem Aspekt der Prävention als auch der Nachhaltigkeit zu konzipieren und anzuwenden.

Diese Aufgaben, die auch als „Lebenssinn stiftende Aufgaben“ bezeichnet wurden, sehen viele Organisationen durch die zunehmend enger werdenden Gestaltungsspielräume der öffentlichen Hand gefährdet: Die mit den Maßnahmen verbundenen Zielvorgaben werden vom Arbeitsmarktservice festgelegt und umfassen einerseits konkrete Vermittlungsquoten für SchulungsteilnehmerInnen, andererseits aber auch allgemeine arbeitsmarktpolitische Ziele wie beispielsweise die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit oder die Erhöhung von Arbeitsmarktchancen für Jugendliche und Ältere. Diese Festlegung von Quoten und Zielpersonen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen schränkt die Betreuung und Beratung auf einige wenige Zielgruppen ein.

Der aktuelle politische Diskurs und Veränderungen der Finanzierungsstrukturen im Dritten Sektor erhöhen den Druck auf sozialwirtschaftliche Organisationen. Professionalisierung und Wettbewerbsfähigkeit der NPOs werden von politischer Seite gefordert, die notwendigen finanziellen Ressourcen für diese Neuorientierung allerdings nicht zur Verfügung gestellt.

Die Ablöse der Förder- durch die Vergabepolitik stellt zudem eine neue Herausforderung für die Einrichtungen dar: Es gilt auf dem „freien Markt der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen“, der durch die Implementierung des Bundesvergabegesetzes im Jahr 2002 entstanden ist, Dienstleistungen anzubieten, was unvermeidlich zu einem Konkurrenz- und Preisdruck für die Organisationen führt. Die Befragungsergebnisse zeigen auch, dass Qualitätseinbußen und eine Verschlechterung der Arbeitssituation der MitarbeiterInnen von sozialen Einrichtungen befürchtete und teils bereits eingetretene Folgen sind.

6.2 Die Bewertung der rechtlichen Rahmenbedingungen

Die in der österreichischen Rechtsordnung verankerten Organisationsformen des Vereins, der Personengesellschaften bzw. der Kapitalgesellschaften entsprechen in ihrer Ausformung nicht den Bedürfnissen der arbeitsmarktpolitisch aktiven Einrichtungen des Dritten Sektors. Zwar ist der Verein ein wichtiges demokratiepolitisches Instrument und ein geeigneter Rahmen für beispielsweise gesellschaftspolitische oder kulturelle Interessensvertretungen und Initiativen. Die damit verbundene Unabhängigkeit und eine gewisse Handlungsautonomie schaffen die notwendigen Freiräume. Einrichtungen, die als DienstleistungserbringerInnen im arbeitsmarktpolitischen Kontext tätig sind, stehen aber vor der Herausforderung der zunehmenden Wettbewerbsorientierung und damit der Neustrukturierung ihrer Organisation. Da aber die Orientierung am „social-profit“ und nicht die Erwirtschaftung von Gewinn im Zielekatalog dieser Einrichtungen verankert ist, stellen die privatwirtschaftlichen Organisationsstrukturen der Personen- und Kapitalgesellschaften keine den Anforderungen entsprechenden Rechtsformen dar.

Die hier befragten Organisationen sind zu 84% als Vereine organisiert. Diskussionen über die Adaptierung bestehender und die Entwicklung neuer Rechtsformen, die der geforderten Professionalisierung und Wettbewerbsorientierung entsprechen, sind aber bereits im Gange. Als Alternativen werden gemeinnützige Gesellschaften, GesmbH's und Stiftungen genannt. Diese Organisationsformen haben in der Landschaft des österreichischen Dritten Sektors eine untergeordnete Bedeutung, wohingegen westungarische Einrichtungen deutlich häufiger ihre Tätigkeiten im Rahmen einer Stiftung ausüben. Von den hier befragten ungarischen Unternehmen stellten 30% eine Stiftung dar und relativ geringe 37% waren als Verein organisiert.

Aktuelle Novellierungen des österreichischen Vereinsrechts geben allerdings eher Anlass für Kritik. Im Jahr 2002 wurde die Haftungsfrage neu geregelt und die Tatbestände der Haftung für die Vorstandsmitglieder definiert. Demnach haften diese bei „der Inan-

griffnahme der Vereinsvorhaben ohne ausreichende finanzielle Sicherung“ (Anastasiadis et al., 2003, S. 69). Viele Organisationen arbeiten aber häufig ohne ausreichende finanzielle Sicherstellung, der Grund dafür ist vor allem die verspätete Auszahlung der Fördergelder, die oft erst viele Monate nach Antragstellung erfolgt. Dieser Umstand schwächt die Position der FördernehmerInnen, die sich nach eigenen Einschätzungen nicht als gleichberechtigte GeschäftspartnerInnen der fördernden Institutionen sehen (vgl. Kap. 6.3)

Kritisiert wurde in diesem Zusammenhang auch das Bundesvergabegesetz, das im Jahr 2002 beschlossen wurde und in seiner Anwendung einen Großteil der Vergabe öffentlicher Aufträge in einem arbeitsmarktpolitischen Zusammenhang betrifft. Die Umsetzung der EU-Richtlinie umfasst in ihrer sehr restriktiven Form auch die Vergabe nichtprioritärer Dienstleistungen wie z.B. die Bildungsmaßnahmen. Auch die Möglichkeit des Zuschlagsprinzips auf den niedrigsten Preis wurde verankert. Als weitere negative Begleiterscheinungen identifizieren die Einrichtungen im Rahmen der Befragung einen Qualitätsverfall der angebotenen Dienstleistungen sowie eine Prekarisierung von Jobs – bestehende Dienstverhältnisse werden in Werkverträge und freie Dienstverträge umgewandelt –, da der entstehende Preisdruck vor allem die Qualität und Personalstrukturen – 90% der Kosten sind Personalkosten (vgl. Dimmel, 2004, S. 48) – beeinflussen wird und kein Dumpingverbot vorgesehen ist. Unzureichende finanzielle und personelle Ressourcen ermöglichen es kleinen Organisationen nicht, an den inhaltlich aufwändigen Ausschreibungen teilzunehmen, sie sind gezwungen neue Strategien zu entwickeln, um auf diesem Markt bestehen zu können. Von vielen Seiten wird eine Marktkonzentration befürchtet, was sich beispielsweise im Bundesland Oberösterreich bereits bestätigt hat: Im Bereich der Bildung bieten drei große Organisationen 82% der Maßnahmen an (vgl. Zauner, 2004).

Für viele Organisationen stehen diese Entwicklungen auch im Widerspruch zur von der Öffentlichkeit und Politik geforderten Marktorientierung, da diese Leistungsverträge wenige Merkmale eines privatwirtschaftlichen Vertrages aufweisen. EntscheiderInnen in den sozialwirtschaftlichen Einrichtungen sehen sich damit konfrontiert, marktwirtschaftlich denken und handeln zu müssen, entsprechende Rechte sind allerdings nach wie vor nicht in den Verträgen verankert. Weder eine Risikoabsicherung für Führungskräfte noch die Möglichkeit einer Gewinnerwirtschaftung bzw. die freie Verfügbarkeit der eigenerwirtschafteten Betriebsergebnisse sind in den Vereinbarungen vorgesehen. Die Möglichkeiten, Investitionen zu tätigen und Rücklagen zu bilden sind begrenzt, Gehaltsschemata und Beschäftigungsbedingungen sind festgelegt.

Auch die Kurzfristigkeit von Förderverträgen wurde im Zuge der Befragung angesprochen. Besonders die häufigen Ein-Jahres-Verträge erschweren die Erfüllung arbeitsrechtlicher Bestimmungen wie z.B. die Kündigungsfrist, deren Einhaltung nicht immer gewährleistet werden kann. Zeitlich begrenzte Verträge werden aber auch als grundsätzlich kontraproduktiv für die Aufgabenerfüllung sozialwirtschaftlicher Organisationen gesehen: Die Planung langfristiger Strategien und nachhaltiger Konzepte ist unter diesen Voraussetzungen nur schwer möglich.

Aus dieser Vielzahl an Kritikpunkten resultieren zahlreiche Veränderungs- und Reformwünsche, die im Rahmen der Befragung zum Ausdruck gebracht wurden. Einen

grundsätzlichen Bedarf sehen die Einrichtungen in der gesetzlichen Verankerung der Tätigkeiten eines Vereines oder einer alternativen Rechtsform und eine damit verbundene finanzielle Absicherung – auch bei Umstrukturierungsvorhaben - bzw. eine Basisfinanzierung und staatliche Anerkennung. Größere Einrichtungen erkennen die Notwendigkeit einer marktkonformen Entwicklung, wie sie auch seitens politischer EntscheidungsträgerInnen gefordert wird, sehen aber als Voraussetzung dafür die Entwicklung neuer oder die Anpassung bestehender Rechtsformen an die Anforderungen des Dritten Sektors. Bereits bestehende spezielle Rechtsformen wie etwa in den skandinavischen Ländern ermöglichen es aus ihrer Sicht, Rechte und Pflichten entsprechend den aktuellen gesellschaftspolitischen Aufgaben zu vereinbaren (vgl. bspw. zu Finnland: Ministry of Labour, 2004). Sämtliche Reformbestrebungen sollten, so die InterviewpartnerInnen, die Förderung der Selbstorganisation und Autonomie und die Ausweitung des Handlungsspielraumes als oberste Ziele beinhalten.

In weiteren konkreten Forderungen kommt nochmals die Kritik an der aktuellen Förder- und Vergabepaxis zum Ausdruck. Im Vordergrund stehen die Überprüfung des Bundesvergabegesetzes hinsichtlich spezieller Anforderungen sozialwirtschaftlicher Organisationen und der Entscheidungskriterien bei der Angebotsauswahl: Die vorrangige Beurteilung von Qualitätskriterien und die Beschäftigungsstruktur der AnbieterInnen sollen in die Entscheidung einfließen. Eine grundsätzliche Verbesserung und Vereinheitlichung der Förder- und Vergabeverfahren, wobei mit Verbesserung vor allem eine Ausweitung der Kompetenzen und Entscheidungsspielräume der Führungskräfte gemeint ist. Die Implementierung von Mehrjahresverträgen, eine zeitgerechte Finanzierung, die Optimierung der steuerlichen Absetzbarkeit und der Feststellung der Gemeinnützigkeit wurden ebenfalls angesprochen.

Die von Unsicherheit geprägte arbeitsrechtliche Situation vieler ArbeitnehmerInnen wurde aus der Sicht der NPOs durch die Schaffung des BAGS (Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe)-Kollektivvertrages (Inkrafttreten 1.7.2004) nur für einen Teil der Beschäftigten im Dritten Sektor verbessert. Die Anwendung kollektivvertraglicher Regelungen basiert auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Da vereinsrechtlich organisierte Einrichtungen keine Pflichtmitglieder der Wirtschaftskammer sind, entscheiden ArbeitgeberInnen über die Entgeltregelungen in ihren Organisationen, auch in Abhängigkeit von den VertragspartnerInnen der öffentlichen Hand, die ihrerseits die Gehaltsbedingungen in den Verträgen festlegen (vgl. Leibetseder & Stelzer-Orthofer, 2004, S. 69). Daraus resultiert die genannte Zielsetzung der Einrichtungen, auch weiterhin gemeinsam an der Optimierung arbeitsrechtlicher Strukturen zu arbeiten und damit die Arbeitsplatzqualität und –attraktivität in den Einrichtungen zu heben.

Einige Organisationen sehen in diesem Zusammenhang auch einen Reformbedarf zur Verbesserung der allgemeinen Arbeitsmarktsituation. Die Forderungen gehen von der Vermeidung der Exklusion bestimmter gesellschaftlicher Gruppen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, für die der Gesetzgeber Sorge zu tragen hätte, bis hin zur gesetzlichen Verankerung einer existenziellen Grundsicherung, des Rechtes auf Arbeit und der Gründung einer Arbeitslosenanzwaltschaft.

Sämtliche Einrichtungen informieren sich – wie bereits angesprochen – in ihrem regelmäßigen Kontakt mit den öffentlichen Stellen und Behörden über für sie relevante Veränderungen und Neuerungen. Eine regelmäßige Aktualisierung der Rechtsinformationen ist aus ihrer Sicht sehr wichtig, ein Informationsmanagementsystem des Arbeitsmarktservice und der Ministerien – das nach den Vorstellungen einiger InterviewpartnerInnen regelmäßig über Neuerungen und Veränderungen informiert – würde diese wichtige Aufgabe der Führungskräfte allerdings vereinfachen. Großes Interesse und laufende Informationsbedarfe bestehen vor allem für die Themen Rechtsformen, aktuelle Rahmenbedingungen für die NPOs und Rechte und Pflichten von ArbeitgeberInnen und –nehmerInnen sowie ein Ausblick auf zukünftige Entwicklungen im Förder- und Vergaberecht.

6.3 Die finanzielle Lage im Dritten Sektor

Die aktuelle Finanzierungssituation und neue Finanzierungsformen sind Kernpunkte der aktuellen Diskussionen im Dritten Sektor, nicht nur in Ungarn sondern ebenso in Österreich. Im Zusammenhang mit einer substantiellen Weiterentwicklung und Stärkung der Organisationen in Österreich stellt sich die Frage, warum die Abhängigkeit der arbeitsmarktpolitisch aktiven Einrichtungen von der öffentlichen Hand so hoch ist, warum die Finanzierung durch Sponsoring keine Relevanz hat und Eigenerlöse nur in bestimmten Tätigkeitsbereichen budgetär wirksam sind (siehe dazu Kap. 4.2) Welche alternativen Finanzierungs- und Kooperationsmodelle stehen den NPOs zur Verfügung und sind diese – Stichwort Public Social Private Partnership – für alle Organisationen anwendbar? Zur Diskussion gestellt werden muss aber auch, wie attraktiv es für die Einrichtungen - angesichts des geringen unternehmerischen Handlungsspielraums für Führungskräfte – ist, alternative Finanzierungsformen wie Sponsoringkonzepte zu entwickeln und Kooperationen mit der Privatwirtschaft einzugehen. Kleine Organisationen stehen wiederum vor der Herausforderung, dass weder finanzielle noch personelle Ressourcen für diese Neuorientierung zur Verfügung stehen. Auch muss eine Definition des Nutzens von Kooperationen für privatwirtschaftliche Unternehmen vorgenommen werden und deren Vorbehalte müssen in einem intensiven Kommunikationsprozeß ausgeräumt werden.

Aus der Sicht der Organisationen sind viele Anforderungen von gesellschaftlicher und politischer Seite aber auch seitens der FördergeberInnen durch die prekäre finanzielle Situation gefährdet. Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt erfordert die Entwicklung neuer, innovativer und nachhaltiger Maßnahmen, um den sich ständig verändernden Bedingungen gerecht zu werden. Derzeit charakterisieren sich manche Einrichtungen allerdings eher als VerwalterInnen von definierten Personengruppen. Die Organisationen sind oftmals durch Finanzierungsschwierigkeiten (Vorfinanzierung von Gehältern, Infrastruktur), welche sich auf die Planungssicherheit (Leistungs-/Angebotsentwicklung, Personalentwicklung etc.) auswirken, belastet. Sie werden in der öffentlichen Diskussion nicht als VertragspartnerInnen sondern als BittstellerInnen gesehen. Politische und institutionelle Zielvorgaben der aktiven Arbeitsmarktpolitik, wie die Vermittlung einer

möglichst großen Anzahl der TeilnehmerInnen in den ersten Arbeitsmarkt können wiederum nur mit ausreichender finanzieller Unterstützung erreicht werden.

Die zunehmende Marktorientierung, die auch durch das im Jahr 2002 in Kraft getretene Bundesvergabegesetz zum Ausdruck kommt, erfordert Umstrukturierungen innerhalb der Organisationen, die nur mit einer entsprechenden finanziellen Ausstattung möglich sind. Die aktuelle Tendenz „weg vom Fördervertrag – hin zum Leistungsvertrag“ hat aus der Sicht der Einrichtungen schwerwiegende Auswirkungen auf die Förder- und Vergabelandschaft in Österreich. Nur wenige Einrichtungen – im Speziellen aus dem Bereich der Beschäftigung – stehen diesen Entwicklungen positiv und mit entsprechenden Konzepten für die Zukunft gegenüber.

Aus dieser beschriebenen Situation resultieren Reformbedarfe, die hauptsächlich eine längerfristige Finanzierung sowie die Schaffung von Rahmenverträgen für die Struktur-erhaltung beinhalten. Eng gekoppelt daran sind auch die geforderten Änderungen von rechtlichen Rahmenbedingungen, wie eine grundsätzliche kritische Betrachtung der Einseitigkeit der Förderverträge und ihrer inhaltlichen Vorgaben, die eine Weiterentwicklung, Innovationen und gezielte Öffentlichkeitsarbeit aus der Sicht der Organisationen nicht ermöglichen. Die Vereinfachung von Abrechnungsmodalitäten sowie die Implementierung von Controllinginstrumenten – Stichwort Controlling statt Kontrolle – sind ebenfalls dringend notwendige Veränderungen, die von den Fördergebern berücksichtigt werden sollten. Unterstützt werden sollen diese Anliegen aus der Sicht der Organisationen aber auch durch Verbesserungen in den Einrichtungen selbst: Klare Kompetenzverteilungen und strukturelle Anpassungen sowie die Einführung einer Qualitäts-zertifizierung für arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen sollen einen effizienten Mitteleinsatz gewährleisten.

6.3.1 Die europäische Förder- und Vergabepolitik

Im Vordergrund der europäischen Förderpolitik steht die Strategie, Innovationen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu forcieren und die interdisziplinäre und zwischenstaatliche Zusammenarbeit zu unterstützen. Im Rahmen von Programmen wie EQUAL ist es auf europäischer Ebene möglich, experimentelle Projektvorhaben durchzuführen, neue Methoden zu erproben und den Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen entsprechende Maßnahmen zu entwickeln, was auf nationaler Ebene durch die Institutionalisierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente nicht mehr möglich ist. Dieser Förderansatz wird von den Organisationen sehr positiv bewertet. Nahezu alle Einrichtungen in Ostösterreich konnten bereits im Rahmen von Aktionsprogrammen der EU (Interreg, Leonardo, der Gemeinschaftsinitiative EQUAL oder anderen EU-Projekten) Erfahrungen sammeln wohingegen in Westungarn wesentliche Voraussetzungen wie die Vermittlung von Kenntnissen über die Fördermöglichkeiten in der EU und die Konzept- und Antragstellung für die Inanspruchnahme der Fördermittel erst geschaffen werden müssen. Kritik wurde in der Befragung in Österreich vorrangig an der komplizierten Antragstellung und aufwändigen Abrechnung geübt, die in vielen Fällen personelle und finanzielle Kapazitäten der Einrichtungen überschreiten. Auch die kurzen Einreichfristen, die langen Wartezeiten bis zur Entscheidungsfindung sowie die mangelnde Nachhaltigkeit der Projekte wurden bemängelt.

6.3.2 Die Unterstützung durch und die Kooperation mit der Privatwirtschaft

Die Unterstützung durch die Privatwirtschaft in Form von Sponsoring spielt bei der Finanzierung der Organisationen mit arbeitsmarktpolitisch relevanten Aufgaben eine untergeordnete Rolle und beschränkt sich im Wesentlichen auf Spenden, auch in Form von Naturalien, und Veranstaltungssponsoring zu bestimmten Anlässen. Sponsoring wird aber aus der Sicht der Organisationen als eine wichtige Finanzierungsform der Zukunft bewertet.

Erfahrungen mit Kooperationen hat eine Vielzahl von Einrichtungen, insbesondere diejenigen deren Aufgabenbereiche Qualifizierung bzw. Personalbereitstellung und Arbeitskräfteüberlassung umfassen sowie sozialökonomische Betriebe. Die Erfahrungen sind durchwegs positiv, wenn auch der teilweise vorherrschende Konkurrenzgedanke seitens der Privatwirtschaft immer wieder die Zusammenarbeit erschwert bzw. die privatwirtschaftlichen PartnerInnen ihren eigenen Nutzen in den Vordergrund stellen. Dieser Nutzen kann sowohl ökonomischer Natur sein – Stichwort Outsourcing – als auch den Aspekt des Corporate Social Responsibility betreffen.

6.4 Arbeitsbedingungen und Personalmanagement im Dritten Sektor

6.4.1 Arbeitsbedingungen im Dritten Sektor

Organisationen des Dritten Sektors brauchen MitarbeiterInnen mit entsprechenden fachlichen Qualifikationen, aber auch soziale Kompetenz, Engagement und selbständiges Arbeiten zählen zu den Voraussetzungen für ein erfolgreiches Arbeiten in diesem Bereich. An den Führungskräften ist es gelegen durch klare Managementstrukturen und Maßnahmen zur Verbesserung der Motivation, Belastungen für die MitarbeiterInnen gering zu halten (vgl. Birkhölzer & Kramer, 2002, S. 60).

In der hier vorliegenden Befragung dominiert eine grundsätzlich positive Einstellung betreffend der Tätigkeit in den sozialwirtschaftlichen Organisationen. Ein wesentliches Charakteristikum der Arbeit im Dritten Sektor ist die von Idealismus, Engagement und Teamarbeit geprägte Atmosphäre, die es ermöglicht abwechslungsreich, flexibel und selbstständig, aber auch kreativ und innovativ mit und für Menschen zu arbeiten. Als die wichtigsten Motivationsmechanismen werden die soziale Anerkennung und die Ausübung einer gesellschaftlich sinnvollen Arbeit gesehen, aber auch eine der Leistung entsprechende Bezahlung der Tätigkeiten, Aspekte die aus der Sicht vieler InterviewpartnerInnen keine Selbstverständlichkeit sind.

Die vorliegende Befragung zeigt aber auch belastende Situationen auf, die bis zu einem Burn Out der MitarbeiterInnen führen können. Konkret sind es die hohen psychischen Belastungen, die aus den täglichen Beratungs- und Betreuungstätigkeiten resultieren, aber auch die Unsicherheiten im Zusammenhang mit der persönlichen Beschäftigungssituation – Stichwort prekäre Beschäftigungsverhältnisse – sowie kontinuierliche

Herausforderungen im Spannungsfeld zwischen Sozialarbeit und Wirtschaftlichkeit, die MitarbeiterInnen zunehmend unter Druck setzen. Die tägliche Arbeit wird außerdem in den kleinen Einrichtungen häufig durch eine schlechte Infrastruktur, geringe finanzielle Ressourcen und unzureichende budgetäre Gestaltungsmöglichkeiten behindert. Für viele der Beschäftigten sind mangelnde persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, schlechte Zukunftsperspektiven und geringe Aufstiegsmöglichkeiten schlichtweg demotivierend.

Angesprochene Verbesserungspotenziale weisen in erster Linie auf die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen hin. Erwähnung finden an dieser Stelle die inhaltliche Optimierung von Förder- und Vergabeverträgen die Weiterentwicklung der Arbeits- und Organisationsstrukturen betreffend, die Verlängerung der Vertragslaufzeiten und die Verbesserung arbeitsrechtlicher Bedingungen im Dritten Sektor. Aktuell ausverhandelte arbeitsrechtliche Verbesserungen wie der BAGS-Kollektivvertrag, der im Jahr 2004 in Kraft getreten ist, sind nicht für die MitarbeiterInnen aller Einrichtungen relevant, da er auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht (siehe rechtliche Rahmenbedingungen). Eine negative Begleiterscheinung ist auch, dass damit der Handlungsspielraum der Führungskräfte weiter eingeschränkt wird, da in den Leistungsverträgen mit der öffentlichen Hand zur Kalkulation der Personalkosten kollektivvertraglichen Mindestgehälter herangezogen werden (vgl. Leibetseder & Stelzer-Orthofer, 2004, S. 69) und dieser Bereich der arbeitsmarktpolitischen Betätigungsfelder Gefahr läuft, weiterhin an Attraktivität – speziell für gut qualifizierte Personen – zu verlieren.

Die befragten Führungskräfte bringen allerdings auch ganz klar zum Ausdruck, dass es an ihnen gelegen ist, mit geeigneten Maßnahmen eine freundliche Arbeitsatmosphäre zu schaffen und zu erhalten, die Motivation zu verbessern und den MitarbeiterInnen ein Gefühl der Sicherheit zu vermitteln. Die Definition klarer Zielvorgaben, von Organisationsstrukturen und Qualitätsmanagementsystemen zählen ebenso zu ihren Aufgaben wie die Verbesserung der Kommunikation und des Informationsflusses in der Organisation. Sie tragen damit nicht nur die Verantwortung für das Arbeitsklima in den Einrichtungen, sondern beeinflussen auch das Image und den Stellenwert der Arbeit im Dritten Sektor in der Öffentlichkeit.

6.4.2 Personalmanagement im Dritten Sektor

Der kontinuierliche und professionelle Einsatz von Personalmanagementinstrumenten wie das Verfassen von Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofilen für die Personalauswahl und die MitarbeiterInnenförderung, Weiterbildung, Coaching, MitarbeiterInnengespräche, Supervision, Arbeitsgruppen- und Teamentwicklung sowie Motivations-techniken bedarf finanzieller Ressourcen bzw. einer fixen budgetären Verankerung. In großen Organisationen ist Personalmanagement als eigenständige Führungsaufgabe verankert, die Führungskräfte sind sich des Stellenwerts dieser Aufgabe hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Positionierung ihrer Organisationen bewusst und halten sich regelmäßig über Neuerungen und Weiterentwicklungen in diesem Bereich auf dem Laufenden. Die notwendigen Ressourcen für den gezielten Einsatz der adäquaten Personalmanagementinstrumente sind in diesen Organisationsstrukturen vorhanden.

Auch kleine NPOs setzten sich in den letzten Jahren mit diesem Thema intensiv auseinander, orten aber einen weiteren Entwicklungsbedarf für die Zukunft, da im Zusammenhang mit der aktuellen Förder- und Vergabepolitik für sie aufgrund fehlender finanzieller und personeller Ressourcen eine kontinuierliche Anwendung (nur projektbezogene Entwicklungsmaßnahmen werden im Rahmen von Subventionen und Leistungsverträgen gefördert) der unterschiedlichen Instrumente noch nicht möglich ist. Häufig bieten Dachverbände einschlägige Weiterbildungsseminare für Führungskräfte zu Themen der MitarbeiterInnenführung und des Personalmanagements an.

Hinsichtlich der aktuellen Diskussion über neue Finanzierungsformen verweisen viele Organisationen auf die Notwendigkeit der Implementierung von Managementinstrumenten. Sie sind sich dessen bewusst, dass die Entwicklung von Sponsoring- und Kooperationskonzepten mit dem Aufbau klarer Führungs- und Personalentwicklungsstrukturen einhergehen muss. Privatwirtschaftliche Unternehmen suchen verlässliche PartnerInnen mit einer eindeutigen Aufgaben- und Kompetenzverteilung.

Nahezu allen Organisationen gemein ist aber auch eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema Personalmanagement: Die Instrumente, die üblicherweise in der Privatwirtschaft zur Anwendung kommen, müssen an die Bedarfe der Einrichtungen angepasst werden und die Voraussetzungen für eine effiziente Personalentwicklung durch klare Kompetenzverteilung geschaffen werden.²⁷ Manche der befragten NPOs orten die Grundlage für die Entwicklung qualitativ hochwertiger Managementstrategien in diesem Bereich auch in der Schaffung von standardisierten Ausbildungen für ihre Tätigkeitsbereiche und von einheitlichen Grundstandards für Personalmanagement im Dritten Sektor. Da der Teamgedanke aber einer der wichtigsten Stützpfeiler und die Teamfähigkeit eine wesentliche Voraussetzung für die Arbeit im Dritten Sektor sind, vertreten viele Organisationen die Ansicht, dass pro-profit-Unternehmen auch von social-profit-Einrichtungen lernen können.

Das Thema Personalmanagement hat den Befragungsergebnissen zufolge einen hohen Aktualitätswert, grundsätzliche Informationsbedarfe bestehen nicht. Für spezielle Einzelthemen, die auf die Bedarfe sozialwirtschaftlicher Unternehmen Bezug nehmen, besteht allerdings großes Interesse: Projektmanagement, MitarbeiterInnengesprächsführung und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Schlüssel- und Führungskräfte in Beschäftigungsprojekten. Konkrete Fragestellungen, die sich aus der zukünftigen Entwicklung der NPOs ergeben, sind aus der Sicht der InterviewpartnerInnen auch folgende: Welche Erwartungen haben potenzielle PartnerInnen aus der freien Wirtschaft an die Organisationsstrukturen der Einrichtungen? Ist eine Förderung von Personalmanagementstrukturen seitens öffentlicher Auftraggeber für die Zukunft vorgesehen bzw. gibt es derzeit Fördermöglichkeiten für Personalentwicklungsmaßnahmen in sozialwirtschaftlichen Einrichtungen?

²⁷ Vgl. dazu die Entwicklungen im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ‚Der Dritte Sektor in Wien‘. Informationen unter: www.lrsocialresearch.at

6.5 Die Zusammenarbeit auf nationaler Ebene und grenzüberschreitende Kooperation und Vernetzung

Kooperationen dienen den NPOs dazu, Erfahrungen zu sammeln, inhaltliche Diskussionen zu führen und internationale Beziehungen aufzubauen. Sowohl auf ungarischer als auch auf österreichischer Seite zeigen die Befragungsergebnisse, dass die grenzüberschreitenden Kontakte nicht regelmäßig gepflegt werden, sondern sehr häufig im Rahmen von EU-Projekten, internationalen Kongressen oder anderen situationsbezogenen Besuchen geknüpft werden und besonders in Ungarn in den seltensten Fällen über einen begrenzten Zeitraum hinaus weiter bestehen bleiben. Die Befragten beider Länder waren sich darüber einig, dass die sprachliche Barriere das größte Problem im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Kommunikation darstellt. Unterschiedliche kulturelle, rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen haben für ungarische Organisationen einen geringen Stellenwert als eventuelles Hindernis für Kooperationen, während österreichische Einrichtungen diesen Strukturen in den jeweiligen Ländern eine größere Bedeutung für das Funktionieren von grenzüberschreitenden Partnerschaften beimessen. Weitere Voraussetzungen dafür sind aus der Sicht der österreichischen NPOs, Unterschiede zu erkennen, aktuelle Probleme zu identifizieren und Grenzen in den Köpfen abzubauen.

Die Nutzenaspekte überwiegen aber auch für österreichische Organisationen. Neben dem bereits angeführten Informations- und Erfahrungsaustausch steht das „Lernen von Anderen“ im Vordergrund sowie ganz allgemein die internationale Stärkung der Einrichtungen des Dritten Sektors. Für ihre Tätigkeit in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik sammeln sie Erfahrungen über Strategien gegen die Arbeitslosigkeit in der EU und versuchen, die Chancen und Risiken der Öffnung der Arbeitsmärkte der neuen EU-Mitgliedsstaaten abzuschätzen und sich darauf vorzubereiten.

Sowohl westungarische als auch österreichische Einrichtungen wünschen sich für die Zukunft institutionalisierte Strukturen, die sie bei der Suche von KooperationspartnerInnen und bei der Projektabwicklung unterstützen. Einige der befragten Organisationen führten konkrete Ideen an, wie diese Unterstützungsstrukturen gestaltet werden könnten:

- als Kompetenzzentrum, das ein Informationspool über Organisationen und Ansprechpersonen aufbaut, verwaltet und zur Verfügung stellt
- als internationale Projektbörse, die inhaltliche und fachlich relevante Informationen zu aktuellen Projekten anbietet
- als online-Datenbank mit PartnerInnenbörse, die auch einen Erfahrungsaustausch ermöglichen soll.

Voraussetzungen für die internationale Zusammenarbeit sind allerdings nach der Ansicht aller Befragten die politische Unterstützung des Vernetzungsgedankens und damit verbunden die Offenheit der fördernden Stellen gegenüber diesen Vorhaben, sowohl in Form von Finanzierungsmöglichkeiten als auch von klaren Aufträgen.

7 Fazit: Die Zukunft des Dritten Sektors – Bedarfe, Herausforderungen und Handlungsoptionen zur Stärkung des Dritten Sektors

7.1 Einschätzungen zur künftigen Rolle aus Sicht der befragten der Organisationen

Die westungarischen Einrichtungen blicken optimistisch in die Zukunft und erwarten, nicht zuletzt aufgrund der politischen Absichtserklärungen, dass sie in den nächsten Jahren vermehrt soziale und arbeitsmarktpolitische Aufgaben übernehmen, die seitens staatlicher Einrichtungen nicht mehr ausreichend erfüllt werden können.

Mit den zu entwickelnden Qualifizierungs-, Unterstützungs- und Beschäftigungsmaßnahmen möchten sie ein breites Spektrum an Zielgruppen ansprechen: Frauen in ländlichen Regionen, Familien in schlechter sozialer Lage, Personen mit schlechter oder fehlender Qualifikation, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung und Menschen, die von sozialer Ausgrenzung betroffen sind. Sie sehen ihre zukünftige Rolle aber nicht nur als soziale DienstleisterInnen sondern auch als ArbeitgeberInnen und als Branche mit Beschäftigungspotenzialen.

Die Stärkung der Organisationen des Dritten Sektors, ihre Einbindung in politische Entscheidungsfindungen und die deklarierte Kooperationsbereitschaft staatlicher und regionaler öffentlicher Stellen, die Bereitschaft aller Beteiligten eine systematische Zusammenarbeit aufzubauen und die Verbesserung der finanziellen Rahmenbedingungen bilden die Grundpfeiler für eine funktionierende Zivilgesellschaft.

Die Organisationen in Ostösterreich thematisierten die zukünftige Entwicklung eher vorsichtig optimistisch, wobei sich alle befragten Personen darüber einig waren, dass arbeitsmarktpolitisch aktive Einrichtungen des Dritten Sektors einen festen Platz in unserer Gesellschaft einnehmen und ihre Bedeutung auch weiter wachsen wird, nicht zuletzt deshalb, weil der Druck am Arbeitsmarkt ständig zunimmt und damit arbeitsmarktpolitische Maßnahmen immer mehr an Bedeutung gewinnen. In dieser abschließenden Stellungnahme brachten die Organisationen aber nochmals deutlich zum Ausdruck, dass sowohl ihre Möglichkeiten benachteiligten Menschen persönliche Hilfestellungen zukommen zu lassen als auch die Qualität ihrer Arbeit in Zukunft von politischen Entscheidungen und finanziellen Ressourcen abhängig sein werden. Einzelne NPOs wiesen aber darauf hin, dass gemäß ihren Erfahrungen strukturelle Veränderungen in den Organisationen, eine Professionalisierung des Angebotes und eine intensive Öffentlichkeitsarbeit zur Stärkung der Position des Dritten Sektors in politischen Entscheidungsfindungen beitragen.

Als die wichtigsten Aufgaben für die Zukunft sehen sie – neben den herkömmlichen Betätigungsfeldern – die Entwicklung neuer Maßnahmen, die Optimierung der individuellen Beratung, die verstärkte Bekämpfung von Ausgrenzung und die Mobbingbera-

tung sowie den Ausbau der Betreuung all jener Personengruppen, deren Bedarfe zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht ausreichend gedeckt werden können, wie psychisch Kranke, Armutsgefährdete, ethnische Minderheiten, Wohnungslose, Suchtkranke und Haftentlassene.

7.2 Bedarfe, Herausforderungen und Handlungsoptionen zur Stärkung des Dritten Sektors

Die effektive und effiziente Umsetzung der Arbeit im Dritten Sektor ist – wie dies die befragten Organisationen in den Interviews deutlich machten – mit zahlreichen Bedarfen und Herausforderungen in unterschiedlichen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen verbunden. Zusammenfassend lassen sich drei zentrale Herausforderungsbereiche benennen: Die Stärkung von Partnerschaften, die Optimierung der Rahmenbedingungen des Dritten Sektors sowie die Stabilisierung der Organisationen selbst. Die möglichen konkreten Handlungsoptionen können dabei für weite Teile sowohl für die ungarischen als auch die österreichischen Organisationen Geltung beanspruchen, wenngleich nationale Spezifikas als auch das teilweise unterschiedliche Entwicklungsniveau der Organisationen zu berücksichtigen ist.

Stärkung von Partnerschaften	
Bedarfe und Herausforderungen	Handlungsoptionen
Forcierung von Partnerschaften mit dem profit Bereich	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhebung der Bedarfe und Erwartungen des profit Bereichs an Partnerschaften mit dem Dritten Sektor ■ (Finanzielle) Unterstützung beim Aufbau von Partnerschaftsbeziehungen ■ Stärkung der Kompetenzen des NPO-Bereiches betreffend Akquirierung von KooperationspartnernInnen
Stärkung von nationalen und internationalen Partnerschaften von Dritt-Sektor-Organisationen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kompetenzzentrum, das ein Informationspool über Organisationen und Ansprechpersonen aufbaut, verwaltet und zur Verfügung stellt, Weiterbildungen etc. organisiert, Vernetzungen und Kooperationen unterstützt etc. ■ Internationale Projektbörse, die inhaltliche und fachlich relevante Informationen zu aktuellen Projekten anbietet ■ online-Datenbank mit PartnerInnenbörse
Intensivierung der partnerschaftlichen Beziehungen zw. Drittem Sektor und öffentlicher Hand, mittelvergebender Stelle	<ul style="list-style-type: none"> ■ Flexiblere Reaktionsmöglichkeiten auf arbeitsmarktpolitische Bedarfe ■ Strategische Ansätze zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit innovativer Maßnahmen ■ Informationssystem der öffentl. Hand betreffend aktueller (rechtlicher) Entwicklungen und Strategien

Stärkung von Partnerschaften

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Förderung der gesellschaftlichen und politischen Anerkennung von NPOs als wesentliche Partner der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ■ Stärkung der Kompetenzen der regionalen Behörden, um flexibler auf regionale Bedarfe reagieren zu können, Entwicklung von Ansätzen und Modellen zur regionalen Kooperation ■ Intensivierte Einbeziehung des Dritten Sektors in die regionale und überregionale politische Entscheidungsfindungsprozesse
--	---

Optimierung der Rahmenbedingungen

Bedarfe und Herausforderungen	Handlungsoptionen
Klare Zielsetzungen bzw. normative Regelungen seitens der öffentlichen Hand	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entwicklung eines Rollenverständnisses der NPOs im institutionellen Zusammenhang der Arbeitsmarktpolitik und einer längerfristigen Orientierung und Strategie ■ Entwicklung neuer bzw. Weiterentwicklung bestehender Rechtsformen für den Dritten Sektor ■ Stärkung der Entscheidungskompetenzen und der -autonomie der Führungskräfte
Reform der Steuergesetze	<ul style="list-style-type: none"> ■ Steuerliche Begünstigung gemeinnütziger Arbeit, Absetzbarkeit von Spenden
Adaption Vergaberechtsbestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adäquate Berücksichtigung von Qualität und der Beschäftigungsstruktur
Finanzierung von Basisstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rahmenverträge für laufende Strukturerhaltung ■ Unterstützung von Vernetzungen
Längerfristige Finanzierungsmodelle	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mehrjahresverträge
Förderbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduktion der Komplexität von Förder- und Vergabesystemen ■ Unterstützung bei der Anwendung der EU-Förderrichtlinien und kontinuierliche Information über rechtliche Veränderungen ■ Vereinfachung und Vereinheitlichung von Abrechnungsmodalitäten ■ Fristgerechte Auszahlungen von Geldern
Arbeitsrechtliche Strukturen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbesserung arbeitsrechtlicher Strukturen (bspw. einheitliche Ausbildungen, einheitliche Standards für Entgelt und Arbeitsbedingungen, arbeitsrechtliche Verankerung von Weiterbildungen etc.)

Stabilisierung der Organisationen	
Bedarfe und Herausforderungen	Handlungsoptionen
Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Etablierung und Förderung von Personalmanagementmaßnahmen, die den Spezifikas des Dritten Sektors angepasst sind: Personalauswahl und –einsatz, MitarbeiterInnenführung, Kommunikations- und Managementstrukturen, Aus- und Weiterbildungsangebote etc. ■ Etablierung und Förderung von Aus- und Weiterbildungsangeboten für die MitarbeiterInnen
Organisationsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Etablierung und Förderung von Angeboten im Bereich Organisationsentwicklung (Kompetenzsituationen, Aufgabenverteilungen, Projektmanagement, Wissensmanagement, Kommunikationsstrukturen etc.)
Qualitätszertifizierungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entwicklung und Etablierung von Qualitätszertifizierungen für arbeitsmarktpolitisch tätige Dritt-Sektor-Organisationen
Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Förderung und Unterstützung von Organisationen im Hinblick auf technische und räumliche Infrastruktur (bspw. in öffentl. Gebäuden, Forcierung von Bürogemeinschaften, IKT Infrastruktur...)

8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Durchschnittliches Qualifikationsniveau der Mitarbeiter, 2004, in Prozent	18
Abbildung 2:	Durchschnittliches Qualifikationsniveau der Mitarbeiterinnen, 2004, in Prozent	18
Abbildung 3:	Durchschnittlicher Anteil Ehrenamtlicher an (un-)entgeltlich Beschäftigten insgesamt nach Geschlecht, 2004, in Prozent	20
Abbildung 4:	Finanzierungsquellen im Durchschnitt, 2003	23
Abbildung 5:	Durchschnittliche Zusammensetzung des Budgetpostens öffentliche Mittel, 2003	24

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zahl aktiver Dritt-Sektor-Organisationen nach geographischen Einheiten, Juli 2004	7
Tabelle 2:	Entgeltlich Beschäftigte in NPO-Organisationen, Ungarn Juli 2004	11
Tabelle 3:	Entgeltlich Beschäftigte in Organisationen des Dritten Sektors nach Größenklassen, Wien 2003	12
Tabelle 4:	Beschäftigungswirksamkeit von Dritt-Sektor-Organisationen nach Branchen, Wien 2003	13
Tabelle 5:	Entgeltlich bezahlte MitarbeiterInnen Kernbelegschaft*, 2004	15
Tabelle 6:	Entgeltlich bezahlte MitarbeiterInnen Kernbelegschaft, Perzentile, 2004	16
Tabelle 7:	Beschäftigungsentwicklung in den letzten Jahren	21
Tabelle 8:	Beschäftigungsentwicklung entgeltlich Beschäftigte in den nächsten Jahren	21
Tabelle 9:	Beschäftigungsentwicklung Ehrenamtliche in den nächsten Jahren	21

10 Literaturverzeichnis

- Anastasiadis, Maria/Günter Essl/Andreas Riesenfelder/Tom Schmid/Petra Wetzel (2003). Der Dritte Sektor in Wien – Zukunftsmarkt der Beschäftigung? Forschungsbericht der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Der Dritte Sektor in Wien“, Wien.
- Anheier, Helmut K. (1997). Hoffnungsträger Dritter Sektor? Die wirtschafts- und sozialpolitische Bedeutung des Non-Profit-Bereichs, Baltimore – Berlin.
- Beck, Ulrich (1997). Erwerbsarbeit durch Bürgerarbeit ergänzen; in: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil III, S. 146–168.
- Bellmann, Lutz/Dietmar Dathe/Ernst Kistler (2002): Der Dritte Sektor: Beschäftigungspotenziale zwischen Markt und Staat; in IAB-Kurzbericht Nr. 18/20.8.2002.
- Betzelt Sigrud/Rudolph Bauer (2000). Nonprofit-Organisationen als Arbeitgeber, Opladen.
- Bergmann, Nadja/Barbara Willsberger/Peter Kovacs/Szivilia Szabo (2005). Gleichstellung?! Situation von Frauen in der österreichisch-ungarischen Grenzregion, Wien.
- Birkhölzer Karl/Ludwig Kramer (2002). Grundstrukturen und Erfolgsbedingungen sozialer Unternehmungen in Deutschland, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2004a). Arbeitsmarktpolitik in Österreich im Jahr 2003, Wien.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2004b). Der Arbeitsmarkt im Jahr 2003, Wien.
- Central Statistical Office (o.J.). The Main Findings of the Data Collection for the Year 2000 (abrufbar unter <http://www.nonprofit.hu/english/kiadvanyoktanulmanyok.html>).
- CIRIEC (2000). The enterprises and organizations of the third system. A strategic challenge for employment, Liège.
- Csoba, Judit (2003). Partnership – Civil Society – Solidarity, in: Ministry of Employment and Labour Hungary (ed.). Civil Strategy and Civil Action Plan, Budapest, S. 22-27.
- Csóka, István (2000). The Relationship between the government and civil sectors in Hungary, in: International Journal of Not-for-Profit Law, Volume 3, Issue 1 2000.
- Dimmel, Nikolaus (2004). Riskante Informalität. Entwicklung und Rechtsgrundlagen sozialer Dienste in Österreich, In: Kurswechsel 4/2004, Wien, S 44-59.
- Döhl, Volker/Nick Kratzer/Dieter Sauer (2000). Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit neue Anforderungen an Arbeitspolitik; in WSI Mitteilungen 1/2000, S. 5-17.

- Europäische Kommission (1998). Drittes System und Beschäftigung. Gemeinsames Seminar 24. – 25. September 1998, Luxemburg.
- Farkas, Zsófia (2004). European Union and Civil Society. Paper presented at the Second Pan-European conference, Bologna 24-26 June 2004.
- FMM (Ministry of Employment and Labour) (2003). Civil Strategy and Civil Action Plan 2003-2006, Budapest.
- Frey, Mária (2002). The non-profit Sector opportunities and limitations in contributing to employment promotion, in: Ministry of Employment and Labour Hungary (ed.): The nonprofit Sector and Employment in Hungary, studies by Mária Frey and Éva Kuti, Budapest, S. 4-19.
- Heitzmann, Karin (2001). Dimensionen, Strukturen und Bedeutung des Nonprofit Sektors. Eine theoretisch-konzeptionelle und empirische Analyse für Österreich, Wien.
- Joint Memorandum on Social Inclusion of Hungary (2003), Brussels.
- KHS (Hungarian Central Statistical Office) (2003). Regional Statistical Yearbook, Budapest.
- KHS (Hungarian Central Statistical Office) (2004). Labour Report. January – June 2004, Budapest.
- KHS (Hungarian Central Statistical Office) 2004: Labour Report: January – June 2004, Budapest.
- KHS (Hungarian Central Statistical Office) (2004a). Labour Force Survey 1992 – 2003, Time Series, Budapest.
- Klien, Rainer (2004). Die Rolle der Zivilgesellschaft im Kampf gegen Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung, in: 10. Österreichisch-Ungarische Konferenz 12.-14. Mai 2004, Szombathely, S. 90-95.
- Kuti, Éva (1996). The nonprofit sector in Hungary, Manchester, New York.
- Kuti, Éva (2000). Democracy Building and the Allocation of redistributive Decisions, Paper prepared for the Fourth International conference of the International Society for Third-Sector Research held in Dublin July 5. – 9. 2000.
- Kuti, Éva (2002). Recent history of the nonprofit sector in Hungary, in: Ministry of Employment and Labour Hungary (ed.): The nonprofit Sector and Employment in Hungary, studies by Mária Frey and Éva Kuti, Budapest, S. 20-40.
- Kuti, Éva/ Miklós Králik/Barabás Miklós (2000). NGO Stock-Taking in Hungary. World Bank regional office Hungary, NGO Studies No.1.
- Kuti, Eva/István Sebestény (2004). Boom and Consolidation: The Nonprofit Sector in Hungary, in: Annette Zimmer/Eckhard Priller (Hg.). Future of Civil Society, Making Central European Nonprofit-Organizations Work, Wiesbaden, S. 655-712.
- Lapl, Zsuzsanna/Rosné Mészák/Károly Tóth (2004). The impact of 1% Laws in Hungary and Slovakia – a comparative overview, in: Marianna Török/Deborah Moss (eds.) Percentage Philanthropy, Nonprofit Information and Training Center Foundation. (download unter www.onepercent.hu).

- Leibetseder, Bettina/Christine Stelzer-Orthofer (2004). Frauenerwerbsarbeit und dritter Sektor. Herausforderung für das Gender Mainstreaming, in: Kurswechsel 4/2004, Wien, S. 66-73.
- Mayr, Klaus (2002). Der Schutz der älteren ArbeitnehmerInnen im österreichischen Arbeitsrecht, in: WISO 25. Jg., Nr. 4/2002, S. 117-155.
- Ministry of Labour (2004). Finland's first social enterprises, Helsinki.
- Nemoda, István (2004). Beschäftigungskapazität im Dritten Sektor, in: 10. Österreichisch-Ungarische Konferenz 12.-14. Mai 2004, Szombathely, S. 85-89.
- OFA (2002). Yearbook 2001, Budapest.
- Pósch, Gábor (2004). How Hungary's 1% Law is applied, in: Marianna Török/Deborah Moss (eds.) Percentage Philanthropy, Nonprofit Information and Training Center Foundation. (download unter www.onepercent.hu).
- Rifkin, Jeremy (1995). Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt/Main – New York.
- Salamon, Lester M. (2001). Der Dritte Sektor im internationalen Vergleich – zusammenfassende Ergebnisse des Johns Hopkins Comparative Project; in Priller E./Zimmer A. (Hg.): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat?, hg. vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin, S. 29–56.
- Salamon, Lester M./Helmut K. Anheier (1999). Der Dritte Sektor. Aktuelle Trends. The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Phase II, Gütersloh.
- Salamon, Lester M. (2001). Der Dritte Sektor im internationalen Vergleich – Zusammenfassende Ergebnisse des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, in: Eckhard Priller/Anette Zimmer (Hg.) Der Dritte Sektor international – Mehr Markt – weniger Staat?, Berlin, S. 29–56.
- Salamon, Lester M./Wojciech Sokolowski (2001). Volunteering in Cross-National Perspective: Evidence from 24 Countries. Working Papers from the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Baltimore.
- Salamon Lester M./Helmut K. Anheier (1994). The Emerging Nonprofit Sector. An Overview, Manchester.
- Salamon Lester M./Helmut K. Anheier (1996). The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1, 1996. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project no. 19, Baltimore.
- Szabó, Szivlia (2005). Frauen in der Zivilgesellschaft, in: Bergmann, Nadja/Barbara Willsberger/Peter Kovacs/Szivlia Szabo (2005). Gleichstellung?! Situation von Frauen in der österreichisch-ungarischen Grenzregion, Wien.
- STATAUT (2004). Mikrozensusjahresergebnisse 2002, Wien.
- Wetzel, Petra (2003). Zwischenbericht: Der dritte Sektor in Wien - Zusammenfassende Darstellung der ExpertInneninterviews, Forschungsergebnisse der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Der Dritte Sektor in Wien“, Wien.
- Wetzel, Petra (2004). Der Dritte Sektor: Zukunftsmarkt der Beschäftigung, Referat im Rahmen der Konferenz der Österreichisch –Tschechischen ExpertInnenakademie „Gemeinsam neue Arbeitsplätze schaffen – Chancen in der erweiterten Europäischen Union“, 17./18.6.2004, Brünn, S. 115-119.

Zauner, Heinz (2003). Entwicklung und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Linz. (download unter www.sozialplattform.at/sozialpolitik/Entw-u-Massn-d-AMP.htm)