

Gute Arbeit in atypischen Beschäftigungsverhältnissen?

Eine Analyse der Arbeitsbedingungen von
Frauen in gemeinnützigen Organisationen
unter Berücksichtigung ihrer
Beschäftigungsformen und Lebenslagen

Dr. sc. Eckhard Priller

(ep@maecenata.eu)

Franziska Paul

(franziska_paul@gmx.net)

Studie gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung,
Forschungsschwerpunkt „Erwerbsarbeit im Wandel“

Berlin, September 2015

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	
1. Vorbemerkung und Einführung	1
2. Beschäftigung im Dritten Sektor – ein Überblick	3
3. Entwicklung im Dritten Sektor – vom Jobmotor zur atypischen Beschäftigung	6
4. Methodische Ausgangspunkte der empirischen Analyse.....	9
5. Struktur und Zusammensetzung der Beschäftigung im Dritten Sektor.....	11
5.1. Ansatz und Methodik der DGB-Erhebung ‚Gute Arbeit‘	11
5.2. Soziodemographische Strukturmerkmale.....	12
5.3. Beschäftigungsstrukturen.....	13
<i>Vollzeit und Teilzeit.....</i>	13
<i>Atypische Beschäftigungsverhältnisse dominieren</i>	14
5.4. Familiäre Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung.....	17
<i>Alter als Einflussfaktor für Teilzeit.....</i>	17
<i>Erwerbsmodelle – Frauen als Dazuverdienerinnen</i>	19
<i>Teilzeit vor allem für Mütter.....</i>	21
5.5. Zusammenfassung der deskriptiven Auswertungen	24
5.6. Multivariate Analyse.....	25
<i>Regressionsanalyse.....</i>	29
<i>Ergebnisse der multivariaten Betrachtung: Dritter Sektor wirkt nicht allein</i>	33
6. Perspektiven der Mitarbeiterinnen auf die Arbeitszeit	35
6.1. Deskriptive Befunde	36
6.2. Multivariate Analyse.....	40
6.3. Ergebnisse: Arbeitszeitflexibilität und -autonomie gut bewertet.....	43
7. Regelungen in den Organisationen zur arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsorganisation	45
8. Zusammenfassung und Fazit	49
Literaturverzeichnis	55

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 2.1: Beschäftigung* und Ausgaben im deutschen Dritten Sektor.....	4
Tabelle 5.1: Ausbildungsabschlüsse nach Geschlecht und Sektoren	13
Tabelle 5.2: Differenzierte Teilzeitformen nach Geschlecht und Sektoren	14
Tabelle 5.3: Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigung nach Geschlecht und Sektoren	16
Tabelle 5.4: Vollzeit- und Teilzeitquoten im Dritten Sektor nach Partnerschaftsstatus	19
Tabelle 5.5: Erwerbsmodelle im Haushalt im Dritten Sektor.....	20
Tabelle 5.6: Vollzeit- und Teilzeitquoten im Dritten Sektor nach Erwerbsmodell	21
Tabelle 5.7: Vollzeit- und Teilzeitquoten von Beschäftigten im Dritten Sektor mit und ohne Kind/er.....	22
Tabelle 5.8: Vollzeit- und Teilzeitquoten nach Familienformen im Dritten Sektor.....	22
Tabelle 5.9: Mittelwerte und T-Test für Einflussfaktoren nach Sektoren	27
Tabelle 5.10: Kontrollvariablen für die Regressionsanalyse	28
Tabelle 5.11: Ergebnisse der schrittweisen Regression mit Arbeitszeit (nur Frauen).....	31
Tabelle 6.1: Variablen zur Arbeitszeitflexibilität und -autonomie	35
Tabelle 6.2: Zusätzliche Einflussfaktoren für Arbeitszeitflexibilität	41
Tabelle 6.3: Ergebnisse der Varianzanalyse für die verschiedenen Dimensionen von Arbeitszeitflexibilität und -autonomie.....	42
Abbildung 5.1: Altersgruppen nach Geschlecht.....	17
Abbildung 5.2: Vollzeitquoten und differenzierte Teilzeitformen von Frauen und Männern nach Alter.....	18
Abbildung 5.3: Wöchentliche Arbeitszeit nach Geschlecht und Sektoren (Boxplots).....	26

1. Vorbemerkung und Einführung

Die arbeitsmarktpolitische Relevanz gemeinnütziger Organisationen ist heute nicht mehr von der Hand zu weisen. Nach Analysen mit dem Unternehmensregister waren im Jahr 2007 allein in den 105.000 als gemeinnützig identifizierten Organisationen rund 2,3 Millionen sozialversicherungspflichtige und rund 300.000 geringfügig entlohnte Beschäftigte tätig (RosenSKI 2012: 214). Die Zahl der Beschäftigten hat dabei im Bereich der gemeinnützigen Organisationen beständig zugenommen. Damit gilt die bereits in den 1990er Jahren vertretene These vom Dritten Sektor als Jobmaschine durchaus weiterhin (vgl. Priller 2014).

Gleichzeitig haben sich die gemeinnützigen Organisationen, die unter dem Begriff Dritter Sektor zusammengefasst werden, in den letzten 20 Jahren selbst stark verändert. Sie sehen sich zunehmend einem Wettbewerbs-, Ökonomisierungs- und Rationalisierungsdruck gegenüber (Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen 2003; Bode 2004; Wex 2005; Priller u.a. 2012; Droß/Priller 2012). Die Dienstleistungserstellung und dabei besonders die Ausrichtung auf Leistungen, die „sich rechnen“, haben zugenommen. Zudem ist durch die Modifizierung sozialstaatlicher Finanzierungsmodalitäten die unmittelbare Abhängigkeit von öffentlichen Zuwendungen und Entgelten weiter gestiegen.

Insofern stellt sich die Frage, ob und in welcher Hinsicht mit diesen Entwicklungen und den damit einhergehenden Veränderungen in der Arbeitsweise der Organisationen Auswirkungen auf die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen verbunden sind. Gelingt es den Organisationen, der in ihrer Mission stark verankerten ideellen Ausrichtung bei der Beschäftigung in den eigenen Reihen weiter zu folgen oder lassen sie sich auf Beschränkungen und Kompromisse zu Gunsten ihrer Leistungserbringung ein? Entwickelt sich der Dritte Sektor von einer Jobmaschine zu einem Bereich mit vorwiegend atypischen Beschäftigungsverhältnissen und sich verschlechternden Arbeitsbedingungen und zum Billiglohnsektor? Wie wirken sich Veränderungen auf die Beschäftigten aus und wie werden sie von ihnen wahrgenommen? Ist für bestimmte Entwicklungen die Gemeinnützigkeit der Organisationen verantwortlich oder folgen die Organisationen nicht eher einem allgemeinen Trend bei der sozialen Dienstleistungserstellung? Besteht die Gefahr, dass gemeinnützige Organisationen künftig nicht mehr in einem ausreichenden Maße über Fachkräfte verfügen werden, weil sie als Arbeitgeber nicht mehr attraktiv sind? Nutzen die Organisationen ausreichend Instrumente und Möglichkeiten der Regelungen am Arbeitsplatz und der Arbeitszeitregelung?

Diese Fragen bilden den Hintergrund der vorliegenden Studie. Im Mittelpunkt steht dabei die Beschäftigung von Frauen, denn diese machen den weit überwiegenden Teil der Beschäftigten im Dritten Sektor aus. Frauen sind zudem von den Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse in gemeinnützigen Organisationen besonders betroffen. Insofern stellt sich die Frage, ob die hohe Konzentration von Frauen mit der Ausprägung bestimmter kritischer Be-

schäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen einhergeht. Weiterhin steht eine Untersuchung aus, ob der hohe Frauenanteil im Dritten Sektor Ausdruck der Fortführung traditioneller familiärer Rollenmuster wie eines modernisierten männlichen Ernährermodells ist, die gleichzeitig eine weitere Benachteiligung der Frauen mit sich bringen.

Die folgende Studie untersucht deshalb die Beschäftigungssituation und die Arbeitsbedingungen von Frauen in Dritte-Sektor-Organisationen. Ansätze einer kritischen Diskussion des Dritten Sektors als „Hoffnungsträger für Frauen“ (Knapp 1999) aus feministischer Perspektive gab es schon Ende der 1990er Jahre (vgl. z.B. Andruschow 2001). Die gegenwärtige Auseinandersetzung um Care Work (vgl. z.B. Riegraf/Metz-Göckel/Theobald 2011; Keck/Klenner/Neukirch/Saraceno 2014) bildet einen theoretischen Hintergrund und dient der kritischen Reflektion. Über Care Work eröffnet sich zudem ein Zugang von verschiedenen Seiten: zum einen für die Beleuchtung der sozialstaatlich organisierten Fürsorge-Arbeit, die in den Dritte-Sektor-Organisationen geleistet wird, und zum anderen zur Betrachtung der privaten Fürsorge-Arbeit, die von den in den Organisationen beschäftigten Frauen zu Hause erbracht wird und damit eine zusätzliche Belastung neben der Erwerbsarbeit darstellt.

Die wichtigsten empirischen Grundlagen basieren auf dem von der Hans-Böckler-Stiftung in den Jahren 2011/12 geförderten Projekt „Veränderungen in Dritte-Sektor-Organisationen und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse“. In dessen Rahmen wurden eine Organisationsbefragung¹ und eine Befragung von Beschäftigten in Dritte-Sektor-Organisationen im Rahmen der DGB-Untersuchung „Gute Arbeit“² realisiert.

Der besondere Dank für die Möglichkeit diese Forschung unter dem besonderen Genderaspekt fortzusetzen und bislang nicht behandelte Fragestellungen im Rahmen dieser Studie zu analysieren, gilt der Hans-Böckler-Stiftung. Die Reichweite der Aussagen bleibt letztlich nicht auf den Bereich der gemeinnützigen Organisationen beschränkt. Bereits an anderer Stelle wurde der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld charakterisiert (vgl. Dathe/Hohendanner/Priller 2009). Dies weiter zu verfolgen ist zumindest ein wichtiger Aspekt für die Erarbeitung dieser Studie.

¹ Die Organisationsbefragung „Organisationen heute 2011/2012“ wurde Ende 2011 bis Anfang 2012 deutschlandweit mit gemeinnützigen Organisationen durchgeführt. Insgesamt beteiligten sich 3.111 Dritte-Sektor-Organisationen.

² In der jährlich stattfindenden Erhebung ‚Gute Arbeit‘ des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) werden Beschäftigte nach ihren Perspektiven und Bewertungen zu ihren Arbeitsbedingungen gefragt. Im Rahmen des Projekts wurde im Jahr 2011 eine Zusatzstichprobe von 733 Beschäftigten im Dritten Sektor realisiert.

2. Beschäftigung im Dritten Sektor – ein Überblick

Der Dritte Sektor hat in Deutschland sowohl in allgemeiner gesellschaftlicher als auch in politischer und wirtschaftlicher Hinsicht einen wichtigen Stellenwert. Dieser wird deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, welche Organisationen zu diesem Bereich zählen.

Unter gemeinnützigen Organisationen werden aus wissenschaftlicher Sicht jene Organisationen gefasst, die (in der Begrifflichkeit der Gemeinnützigkeit) nach dem Steuerrecht von der Körperschaftssteuer befreit sind. Als Dritter Sektor wird dabei jener gesellschaftliche Bereich bezeichnet, der sich aufgrund einer spezifischen Handlungslogik seiner Organisationen vom Staat und Markt unterscheidet. Während der Sektor Staat durch „Macht“ oder „Hierarchie“ und der Markt nach „Wettbewerb“ oder „Tausch“ funktionieren, greifen für den Dritten Sektor zum einen „Solidarität“ als altruistische, wechselseitige Hilfsorientierung und gesellschaftliche „Sinnstiftung“ in den Facetten von sozialem Sinn, Gemeinsinn sowie auch Eigensinn. Im Unterschied zur Privatwirtschaft besteht die Zielsetzung der gemeinnützigen Organisationen nicht in der Gewinnmaximierung. Erwirtschaftete Gewinne werden nicht an Mitglieder oder Mitarbeiter_innen ausgeschüttet, sondern in die Organisationen reinvestiert.

Zum Dritten Sektor gehört das breite Spektrum der Wohlfahrtsverbände mit ihren vielfältigen Einrichtungen, weitere gemeinnützige Organisationen im sozialen und Gesundheitsbereich, der Bildung und Kultur, aber auch freizeitorientierte Sport- und Hobbyvereine bis hin zu Initiativen und Projekten, die sich mit Umweltfragen beschäftigen. Neben zahlreichen Organisationen, die nur auf der Grundlage von bürgerschaftlichem Engagement agieren, sind in fast jeder Fünften der rund 600.000 Organisationen und Einrichtungen hauptamtliche Beschäftigte tätig. Beispielsweise trägt der Dritte Sektor für eine Vielzahl von meist personennahen bzw. sozialen Leistungen Verantwortung. So waren im Jahr 2014 insgesamt 695 Krankenhäuser mit 169.145 Betten in freigemeinnütziger Trägerschaft – das entspricht einem Anteil von 35% bzw. 34% (Statistisches Bundesamt 2015a: 15). Bei den Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen waren es rund 26% der Einrichtungen (Statistisches Bundesamt 2015b: 15) und bei den ambulanten Pflegediensten (im Jahr 2013) 35% (Statistisches Bundesamt 2015c: 12). Mit 35.719 Kindertageseinrichtungen deckten gemeinnützige Organisationen rund 67% der Versorgung ab und betreuten 64% der insgesamt 3.285.100 Kinder (Statistisches Bundesamt 2014: 11f).

Ob in der Rechtsform des Vereins, der gemeinnützigen GmbH, der gemeinnütziger Genossenschaft oder der Stiftung – der Dritte Sektor ist vielfältig und thematisch breit aufgestellt, traditionsreich und zugleich immer wieder innovativ, wenn es um das Aufgreifen neuer Tätigkeitsfelder und der Realisierung damit verbundener Aufgaben geht. Nach wie vor ist der Sektor, gemessen am Zuwachs an Organisationen, der Leistungserbringung und nicht zuletzt an den dort Beschäftigten, auf Wachstumskurs.

Die ökonomische Wertschöpfung des Dritten Sektors lässt sich in einem hohen Maße durch die hier erfolgenden Arbeitsleistungen ausdrücken, da der Personalaufwand mit über 90% der Wertschöpfung veranschlagt wird (Schnurbein 2013: 43). Wenn man das ökonomische Gewicht des Dritten Sektors in Arbeitsplätzen ausdrückt, so stellte dieser 1990 vor der Wiedervereinigung in Westdeutschland 1,3 Millionen Arbeitsplätze, die zusammen etwa eine Million Vollzeitarbeitsplätze ergaben. Diese 1,018 Millionen Vollzeitarbeitsplätze entsprachen 3,7% der Gesamtbeschäftigung oder jedem zehnten Arbeitsplatz im Dienstleistungsbereich. In Ostdeutschland umfassten die Vergleichszahlen Ende 1990 rund 80.000 Vollzeitäquivalente oder etwas mehr als 1% der damaligen Erwerbsbevölkerung.

Die Anzahl der Arbeitsplätze hat sich seitdem deutlich erhöht und bis heute ist in Deutschland von einem anhaltenden Zuwachs bei den Beschäftigten auszugehen (vgl. Tabelle 2.1).

Tabelle 2.1: Beschäftigung* und Ausgaben im deutschen Dritten Sektor

	1990**	1995	2007
Beschäftigte im Dritten Sektor	1,3 Mio.	2,1 Mio.	2,3 Mio.
Anteil der Beschäftigung des Dritten Sektors an der Gesamtwirtschaft	3,74%	4,93%	9,2%
Gesamtausgaben des Dritten Sektors	47.763 Mio. €	69.229 Mio. €	89.000 Mio. €
Anteil der Ausgaben des Dritten Sektors am Bruttosozialprodukt	3,9%	3,9%	4,1%

*nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (Voll- und Teilzeit); **nur früheres Bundesgebiet;

Quelle: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Teilstudie Deutschland; Rosenski 2012.

Die gemeinnützigen Organisationen beschäftigten 1995 bereits rund 2,1 Millionen Personen, davon etwa 350.000 bis 400.000 in den neuen Bundesländern (Priller/Zimmer 1999). Die Gesamtzahl der Beschäftigten entsprach 1,441 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen und einem Anteil von 4,93% an der volkswirtschaftlichen Gesamtbeschäftigung. Die neueren Analysen mit dem Unternehmensregister aus dem Jahr 2007 beziehen sich auf die hier vertretenen rund 105.000 gemeinnützigen Organisationen. Sie beschäftigten rund 2,3 Millionen sozialversicherungspflichtige und rund 300.000 geringfügig entlohnte Beschäftigte (Rosenski 2012: 214). Die Gesamtzahl der Arbeitsplätze belief sich damit auf 2,6 Millionen. Zu dieser regulären Beschäftigung kommt noch der zeitlich begrenzte Einsatz von Personen im Rahmen verschiedener öffentlich geförderter beschäftigungspolitischer Maßnahmen hinzu.

Hierzu gehörten zu unterschiedlichen Zeitpunkten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), Zivildienst, Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwendungen (MAE) oder jüngst der Bundesfreiwilligendienst. Diese staatlicherseits geförderten Ressourcen wurden und werden von gemeinnützigen Organisationen umfangreich genutzt. Die beschäftigungspolitischen Maßnahmen überschreiten bundesweit nicht selten die Zahl von 100.000 Plätzen.

Wenn in der Vergangenheit eine zunehmende arbeitsmarktpolitische Bedeutung des Dritten Sektors konstatiert wurde, basierte diese Einschätzung zumeist auf der insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung (Zimmer/Priller 2007).

Die Zusammensetzung der Beschäftigten im Dritten Sektor wird durch die Bereiche Gesundheitswesen und Soziale Dienste dominiert. Im Jahr 1990 waren 32% aller Beschäftigten in den Sozialen Diensten tätig, 1995 waren es rund 39%. Im Gesundheitswesen ging der Anteil im gleichen Zeitraum von 36% auf 31% leicht zurück (Zimmer/Priller 2007: 57). Nach den aktuellen Angaben aus dem Unternehmensregister sind im Sozialwesen³ im Jahr 2007 rund 42% der Beschäftigten des Dritten Sektors und 20% im Gesundheitswesen tätig (Rosenski 2012: 216).

³ Zum Sozialwesen gehören Organisationen und Beschäftigte, die entsprechend der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 in die Kategorien Sozialwesen ohne Heime sowie Heime ohne Erholungs- und Ferienheime eingruppiert werden.

3. Entwicklung im Dritten Sektor – vom Jobmotor zur atypischen Beschäftigung

Bei den aktuellen Entwicklungen, denen gemeinnützige Organisationen gegenüber stehen, spielen verschiedene Faktoren eine Rolle. Sie resultieren sowohl aus Veränderungen in den institutionellen und rechtlichen als auch den organisatorischen Rahmenbedingungen. So begünstigten die Regelungen zur Etablierung eines Niedriglohnsektors in den 1990er Jahren die Entstehung atypischer Beschäftigungsverhältnisse – insbesondere im Sozialwesen – sehr stark. Ebenso spielen die Neuregelungen bei der geringfügigen Beschäftigung, die Förderung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeit und die Einführung der Ein-Euro-Jobs eine maßgebende Rolle bei der Neugestaltung der Beschäftigungsverhältnisse (Oschmiansky 2010: 48; Schmeißer 2013: 16). Von besonderer Bedeutung für das Sozialwesen sind außerdem die seit den 1990er Jahren durchgeführten Veränderungen in der Sozialgesetzgebung – wie die Einführung der gesetzlichen Pflegeversicherung (SGB XI seit 1995), die Neufassung des Bundessozialhilfegesetzes (1996 und 1999) sowie die Novellierung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (1999). In deren Folge werden unter dem Leitsatz, mehr Wettbewerb zu schaffen, die Privilegierung gemeinnütziger Träger gegenüber privaten Anbietern zunehmend aufgehoben und neue Anforderungen an die Wirtschaftlichkeit der Organisationen gestellt (Droß 2013: 9 f.; Dahme u.a. 2005: 38 f.).

Für die gemeinnützigen Organisationen selbst sind durch die von Seiten des Staates forcierte Herausbildung sogenannter Quasi-Märkte neue Spannungsfelder entstanden. Die traditionell starke ideelle Ausrichtung, die sich in hohem Maße in ihrer Mission und ihrem Leitbild der Gemeinnützigkeit äußert, gerät zunehmend in Konflikt mit den Anforderungen einer Effizienz- und Marktorientierung (Seibel 2002; Zimmer/Priller 2007; Oschmiansky 2010: 44 f.; Priller u.a. 2012: 48 f.). Besonders die Organisationen in den sozialen Wirkungsfeldern, denen eine starke Orientierung an Werten wie Solidarität, Gemeinwohl und Fürsorge zugeschrieben wird, registrieren im Alltag eine Zunahme des Wettbewerbs in ihrer Arbeit (Priller u.a. 2012: 45 f.). Dieser kann sich sowohl in einer Auseinandersetzung um öffentliche Mittel und Mitglieder, Nutzer_innen und ehrenamtlich Engagierte als auch in einer Konkurrenz um Mitarbeiter_innen äußern. Die Mittel und Möglichkeiten, im Wettbewerb zu bestehen und dem Rationalisierungsdruck effektiv zu begegnen, beschränken sich vor allem auf die in den Organisationen eingesetzte Arbeitskraft.

Fehlende Planungssicherheit aufgrund der wirtschaftlich unsicheren Lage und zunehmend marktformige Strukturen bereiten den Dritte-Sektor-Organisationen immer häufiger Probleme. Der Rückgang bei der institutionellen Förderung zwingt sie zu einer stärkeren Ausrichtung an leistungsorientierten Finanzierungsformen und selbsterwirtschafteten Mitteln. In der Folge müssen sich die Organisationen auf der Grundlage gängiger kosten- und personalökonomischer Vorstellungen bemühen, die Arbeitskosten weiter zu senken und die ihnen

zur Verfügung stehende Arbeitskraft effektiv auszulasten. Es ist deshalb zu erwarten, dass sie in einem besonderen Maße die Möglichkeiten nutzen, Beschäftigungsverhältnisse mit einem hohen Flexibilitätspotential zu schaffen. Diese bieten den Organisationen mehr Spielraum, um besser auf finanzielle Unsicherheiten reagieren zu können. Die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse⁴ steht aber gleichzeitig im Widerspruch zur Interessenlage der Arbeitnehmer_innen, die nach einem Lebensunterhalt sichernden, planbaren und sozialrechtlich stabilen Beschäftigungsverhältnis streben. Ebenso sind Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit und zusätzliche Belastungsfaktoren wie erhöhter Stress zu beobachten (Dathe 2011; Dathe/Paul/Stuth 2012). Als Folge dieses Spannungsverhältnisses kann die Attraktivität des Dritten Sektors als Arbeitgeber sinken und ein Fachkräftemangel entstehen, wie er bereits gegenwärtig in vielen Bereichen des Dritten Sektors zu Tage tritt. Dies steht mit einer spürbaren Überalterung und einem nachlassenden Gemeinschaftsgefühl in den Organisationen in engem Zusammenhang (Priller u.a. 2012; Schmeißen 2013: 16 ff.).

Frauen, die den überwiegenden Teil der Beschäftigten des Dritten Sektors ausmachen, sind besonders betroffen von diesen Entwicklungen. Dabei wurde oft die besondere Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse in gemeinnützigen Organisationen für Frauen betont. Diese äußert sich vor allem drei Faktoren:

- ⇒ Soziale Berufswerte haben bei der Berufswahl von Frauen nach wie vor einen hohen Stellenwert (Busch 2013). Eine starke Ausprägung sozialer Werte trifft nicht nur in den einzelnen Berufsfeldern zu, sondern spielt insgesamt in den gemeinwohlorientierten Dritte-Sektor-Organisationen eine bedeutende Rolle.
- ⇒ Dritte-Sektor-Organisationen bieten häufig Möglichkeiten für eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Dies erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher als die Arbeit in anderen Bereichen (Trukeschwitz 2005: 90f).
- ⇒ Aufgrund der Heterogenität und Flexibilität der Beschäftigungsstrukturen in Dritte-Sektor-Organisationen sowie durch die engen Verbindungen zwischen bürgerschaftlichem Engagement und beruflicher Tätigkeit werden bestimmte Übergänge in Erwerbsarbeit begünstigt (Priller/Zimmer 2006: 22). Dies betrifft beispielsweise den Wiedereinstieg in ein Beschäftigungsverhältnis nach einer Lebensphase der Kinderbetreuung, nach längerer Arbeitslosigkeit oder einen beruflichen Wechsel in einem Alter vor dem Renteneintritt (Schmid 2002).

Frauen arbeiten auf Grund dieser Faktoren besonders häufig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Dathe/Hohendanner/Priller 2009; Schmeißen 2013). Der überwiegende Anteil der Frauen im Dritten Sektor arbeitet in Teilzeit und das hier deutlich häufiger als in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst (Trukeschwitz 2005: 74ff). Vor dem Hintergrund von

⁴ Mit atypischer Beschäftigung werden alle Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet, die nicht dem sogenannten "Normalarbeitsverhältnis" (unbefristete Vollzeitstelle) entsprechen. Dazu gehören befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, geringfügige Arbeit, Leih- oder Zeitarbeit.

Forschungsergebnissen, die ein kritisches Licht auf die Erwerbsarbeit im Dritten Sektor – besonders in atypischen Beschäftigungsverhältnissen – werfen, ist diese Tatsache allerdings zu problematisieren. Berücksichtigt werden müssen folgende Aspekte:

- ⇒ Die Beschäftigungsverhältnisse zeichnen sich zu einem hohen Anteil durch niedrige Löhne aus (Schmeißer 2013; Priller/Schmeißer 2013).
- ⇒ Es sind kaum oder nur geringe Aufstiegschancen vorhanden (vgl. Beher u.a. 2008).
- ⇒ Es bestehen belastende und unattraktive Arbeitsbedingungen (Schmeißer 2013; Priller/Schmeißer 2013).

Gerade Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung sind angesichts dessen ambivalent zu bewerten. Zwar können sie Frauen mit familiären Verpflichtungen eine bessere Vereinbarkeit mit ihrem Beruf ermöglichen, dies aber nur unter einschränkenden Bedingungen. Vorteile sind vermutlich eher zu erwarten, wenn die Frau als Zuverdienerin arbeitet und ein_e Partner_in die Rolle des Haupternährers der Familie übernimmt. Stereotype Geschlechterrollen werden dadurch stabilisiert und gefestigt. Auch kann sich der vermeintliche Vorteil im Hinblick auf eine eventuelle Trennung oder die spätere Rente in einen Nachteil verkehren. Bei Alleinerziehenden oder Familienernährerinnen⁵ können die oben genannten Faktoren, vor allem die niedrige Entlohnung, zu einer wirtschaftlichen Benachteiligung bis hin zu Prekarität führen (vgl. Amacker 2011; Auth 2013). Vor dem Hintergrund des gegenwärtigen Wandels von Verdienstmodellen (vgl. z.B. Klenner 2013) verliert Teilzeitarbeit somit gerade bei Frauen langsam an Bedeutung und Attraktivität (Wanger 2011).

Es ist weiterhin anzunehmen, dass sich der steigende Wettbewerbs- und Effizienzdruck gerade in zeitlich reduzierten Erwerbsverhältnissen durch deutlich mehr Stress und höhere Belastungen auswirkt.

⁵ Als Familienernährerinnen werden Frauen bezeichnet, die mit ihrem Verdienst finanziell die Hauptverantwortung für ihre Familie tragen (DGB 2013:4).

4. Methodische Ausgangspunkte der empirischen Analyse

Bei den methodischen Ausgangspunkten richtet sich der Blick auf die zunehmende Verbreitung von atypischer Beschäftigung im Dritten Sektor und einer Verschärfung der Arbeitsbelastungen (vgl. Priller/Schmeißer 2013, Schmeißer 2013). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, worin die Attraktivität des Dritten Sektors als Arbeitsmarkt hinsichtlich der Ansprüche, Bedürfnisse und Lebensrealitäten von Frauen (noch) liegt. Deshalb werden im ersten Teil der Analyse die Beschäftigungsentwicklung und die Tendenzen zur Zunahme atypischen Beschäftigungsverhältnisse mit Fokus auf Teilzeitbeschäftigung betrachtet. Es werden dabei besonders folgende Fragen untersucht:

- ⇒ Stellt die weit verbreitete Teilzeit-Beschäftigung für Frauen eine Besonderheit des Dritten Sektors dar?
- ⇒ Sind bestimmte personen- und haushaltsnahe Merkmale charakteristisch für eine atypische Beschäftigung von Frauen im Dritten Sektor?
- ⇒ Haben familiäre Faktoren im Sinne der Vereinbarkeitsthese im Dritten Sektor einen stärkeren Einfluss auf die Ausübung von Teilzeit als in anderen Sektoren?

Der zweite und dritte Teil der empirischen Analyse wendet sich der Frage zu, welche Arbeitsbedingungen in den gemeinnützigen Organisationen vorhanden sind und welche Veränderungstendenzen sich abzeichnen. Speziell sollen folgende Fragen beantwortet werden:

- ⇒ In welcher Hinsicht sind die Arbeitsbedingungen im Dritten Sektor aus der Perspektive von weiblichen Beschäftigten noch attraktiv und von welchen Faktoren hängt diese Perspektive ab?
- ⇒ Welche Möglichkeiten und Ressourcen haben die Organisationen zur Unterstützung der Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen, und welchen Restriktionen sind die Organisationen unterworfen?

Die im Rahmen des Projekts „Veränderungen in Dritte-Sektor-Organisationen und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse“ durchgeführten Organisations- und Mitarbeiterbefragungen ermöglichen erstmalig Analysen für den Dritten Sektor, die die Perspektiven beider Akteure – der gemeinnützigen Organisationen und der Beschäftigten – gegenüberstellen. Die Beschäftigtenbefragung im Rahmen der DGB-Untersuchung „Gute Arbeit“ enthält umfangreiche Fragen zu Arbeitsbedingungen wie Belastungen, Motivation, Zufriedenheit sowie zu soziodemographischen Merkmalen und eignet sich für Analysen der Bewertungen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen. Die Organisationsbefragung gibt Aufschluss über organisatorische Rahmenbedingungen und spezielle Angebote und Konditionen, die die Organisationen für ihre Beschäftigten bereithalten.

Im Unterschied zu den bisherigen Auswertungen (Dathe 2011; Priller u.a. 2012; Schmeißer 2013; Droß 2013) wird die geschlechterspezifische Betrachtung im Folgenden in den Mittelpunkt gestellt. Aus statistischer Hinsicht wird im Unterschied und zur Erweiterung zu bisher durchgeführten Betrachtungen eine vertiefende Analyse mit multivariaten statistischen Verfahren (Regressionsanalyse, Varianzanalyse) eingesetzt. Durch sie soll in besonderem Maße die Komplexität der einwirkenden Faktoren berücksichtigt und gleichzeitig das Einflussniveau einzelner Faktoren näher bestimmt werden.'

5. Struktur und Zusammensetzung der Beschäftigung im Dritten Sektor

5.1. Ansatz und Methodik der DGB-Erhebung „Gute Arbeit“

Im Folgenden werden Analysen mit dem Datensatz der DGB-Erhebung „Gute Arbeit“ 2011 durchgeführt. Befragt werden in dieser seit 2007 jährlich durchgeführten Untersuchung bundesweit deutschsprachige Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, deren Haupterwerbstätigkeit einen wöchentlichen Arbeitsumfang von mindestens 10 Stunden hat. Freiberufler_innen und Selbstständige werden nicht berücksichtigt (Fuchs 2010: 4). In der Erhebung 2011 konnte im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung in den Jahren 2011/12 geförderten Projekts „Veränderungen in Dritte-Sektor-Organisationen und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse“ eine Zusatzstichprobe von 733 Beschäftigten im Dritten Sektor realisiert werden. Es liegt damit sowohl im Hinblick auf den Umfang der Erhebung und als auch hinsichtlich der Komplexität der Erfassung der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen bislang einmalige Daten für den Dritten Sektor in Deutschland vor. Zudem können Vergleiche zu den Gesamtbeschäftigten und Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen vorgenommen werden.

Die Organisationen des Dritten Sektors sind nicht in allen Wirtschaftsbereichen gleich stark vertreten, sondern konzentrieren sich in der Regel auf einige wenige. Die in folgenden Wirtschaftszweigen⁶ tätigen gemeinnützigen Organisationen machen zusammen 95% des Dritten Sektors aus:

- Erziehung und Unterricht
- Gesundheitswesen
- Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)
- Sozialwesen (ohne Heime)
- Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten
- Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten
- Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung
- Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)

Diese für den Dritten Sektor „typischen“ Wirtschaftszweige sind durch besondere strukturelle Merkmale gekennzeichnet. Beispielsweise kann der hohe Frauenanteil im Dritten Sektor zu einem großen Teil auf die starke Konzentration im Bereich der sozialen Dienstleistungen zurückgeführt werden. Die Konzentration auf einige Wirtschaftszweige muss bei dem Vergleich zwischen dem Dritten Sektor und den anderen Sektoren (Staat und Wirtschaft) be-

⁶ Abteilungen der Wirtschaftszweige nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2007).

rücksichtigt werden. Gegenüberstellungen wurden daher in der Regel nicht nur zwischen dem Dritten Sektor und den anderen Sektoren allgemein untersucht. In einer weiteren Analyseebene wurden stattdessen auch für die anderen Sektoren nur die den Dritten Sektor dominierenden Wirtschaftszweige ausgewählt. Dies stellt zwar nur eine Annäherung dar, da die Verteilung hier ein wenig anders ist als im Dritten Sektor. Durch diese Vorgehensweise können Besonderheiten der Wirtschaftszweige aber besser berücksichtigt werden.

Anfangs werden mittels deskriptiver Analysen vor allem Verteilungen und Häufigkeiten betrachtet. In einem zweiten Schritt werden multivariate Analysemethoden eingesetzt und damit für die Beschäftigungsthematik im Dritten Sektor weitgehend Neuland betreten. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass es sich von erhebungsmethodischer Seite hauptsächlich um Indikatoren handelt, die noch auf keine langfristige und umfangreiche forschungspraktische Bewährung zurückblicken können.

5.2. Soziodemographische Strukturmerkmale

Der Anteil der Frauen an allen Befragten des Dritten Sektors in der Erhebung „Gute Arbeit“ beträgt 70% und liegt damit etwa in demselben Bereich wie in anderen Untersuchungen⁷. In der Gesamtwirtschaft liegt der Frauenanteil in der Befragung bei 47%. Betrachtet man nur die Wirtschaftszweige, die dominant für den Dritten Sektor sind, steigt der Anteil auf 74%. Im Dritten Sektor beträgt der Frauenanteil in diesen Wirtschaftszweigen 78%. Dies ist ein erster Hinweis für die horizontale berufliche Segregation: Frauen sind besonders im Bereich der sozialen Dienstleistungen, d.h. in den entsprechenden Wirtschaftszweigen, überdurchschnittlich stark vertreten.

Auch die hohe Bildung und gute Ausbildung der Beschäftigten des Dritten Sektors kann u.a. als ein Effekt der Dominanz von sozialen Dienstleistungen angesehen werden. 47% haben die Hochschulreife oder Fachhochschulreife, 42% die Mittlere Reife oder einen Realschulabschluss und 11% haben einen Volks- oder Hauptschulabschluss⁸. Vor allem der Anteil derjenigen Beschäftigten im Dritten Sektor mit höherer Bildung (Fach- und Hochschulreife) ist im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten deutlich höher. Dieser Befund relativiert sich, wenn nur die den Dritten Sektor dominierenden Wirtschaftszweige berücksichtigt werden, denn im Sozial-, Gesundheits- und Erziehungswesen sind allgemein viele Berufe vorhanden, die ein Studium voraussetzen.

⁷ Die Studie von Schmeißer 2013 basiert ebenfalls auf Daten der DGB-Erhebung „Gute Arbeit“ 2011, dort wird der Frauenanteil mit 76% angegeben. Allerdings wurde der Frauenanteil nach der IAB-Studie von Dathe/Hohendanner/Priller 2009 gewichtet - die Zahl ist nicht das Ergebnis der Erhebung, sondern der Gewichtung.

⁸ Die Zuordnung der Schulabschlüsse in der DDR wurde folgendermaßen vorgenommen: Abschluss der Polytechnischen Oberschule (POS) nach 8. Klasse → Volks-/Hauptschulabschluss; Abschluss der POS nach der 10. Klasse → Mittlere Reife/Realschulabschluss; Abschluss Erweiterte Oberschule (EOS) → (Fach-) Hochschulreife.

Deutliche Unterschiede sind bei den Bildungsabschlüssen zwischen Männern und Frauen festzustellen. Männliche Beschäftigte haben in Relation zu weiblichen Beschäftigten häufiger einen Volks- bzw. Hauptschulabschluss, weisen aber zugleich öfter die Hochschulreife auf. Letzteres ist noch deutlicher in den Wirtschaftszweigen vorhanden, die anteilmäßig den Schwerpunkt des Dritten Sektors bilden. 56% der hier beschäftigten Männer und nur 45% der Frauen haben Abitur oder einen äquivalenten Abschluss.

Die Geschlechterungleichheit setzt sich bei den Ausbildungsabschlüssen im Dritten Sektor fort (Tabelle 5.1).

Tabelle 5.1: Ausbildungsabschlüsse nach Geschlecht und Sektoren

	Dritter Sektor			Andere Sektoren (WZ-Auswahl)		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
ohne berufsqualifizierenden Abschluss	5%	3%	4%	18%	7%	10%
beruflich-betriebliche/ beruflich-schulische Ausbildung	59%	68%	65%	45%	76%	68%
(Fach-)Hochschulstudium	36%	29%	31%	37%	17%	22%

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (WZB-Oversampling und Gesamtdatensatz).

Die Differenz zwischen Männern und Frauen bei den Hochqualifizierten (mit Studium) ist im Dritten Sektor weniger stark ausgeprägt (7 Prozentpunkte) als im Vergleich zu den öffentlich und privatwirtschaftlich Beschäftigten in den ausgewählten Wirtschaftszweigen (20 Prozentpunkte).

5.3. Beschäftigungsstrukturen

Vollzeit und Teilzeit

56% aller befragten Beschäftigten im Dritten Sektor arbeiten in Vollzeit, 44% in Teilzeit. Hierbei zeigt sich ein typischer Geschlechterbias: während 84% der Männer in Vollzeit arbeiten, sind es bei den Frauen nur 44%. Das heißt die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten im Dritten Sektor arbeitet in Teilzeit (56%). Teilzeitarbeit ist insgesamt im Dritten Sektor stärker verbreitet als in den anderen Sektoren. Das liegt nicht nur an dem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten - auch Männer arbeiten im Dritten Sektor häufiger in Teilzeit als in anderen Bereichen. Insgesamt zeigt sich damit, dass sich in Branchen wie dem Sozial-, Gesundheits- und Erziehungswesen Beschäftigungsmodelle etabliert haben, die auf den hohen Frauenanteil zurückzuführen sind („Vergeschlechtlichung“).

Die Teilzeitarbeit lässt sich weiter differenzieren. Neben zeitlich reduzierter Arbeitszeit, die immer noch deutlich mehr als die Hälfte der Vollzeitarbeit entspricht, gibt es Teilzeitstellen, die nur wenige Stunden pro Woche umfassen. Insofern ist eine Unterscheidung in marginale

und substantielle Teilzeit sinnvoll. Als marginale Teilzeit wird dabei meist eine wöchentliche Arbeitszeit definiert, die deutlich weniger als die Hälfte einer Vollzeitstelle umfasst. Im Rahmen der Studie wird folgende Differenzierung verwendet:

Vollzeit: 35 oder mehr Stunden/Woche

Hohe oder vollzeitnahe Teilzeit: 30 bis unter 35 Stunden/Woche

Substantielle Teilzeit: 15 bis unter 30 Stunden/Woche

Marginale Teilzeit: unter 15 Stunden/Woche

Während der Anteil der männlichen Beschäftigten im Dritten Sektor in der jeweiligen Gruppe mit sinkendem Stundenumfang abnimmt, ist das Bild bei den Frauen differenzierter (siehe Tabelle 5.2). Bei den weiblichen Beschäftigten im Dritten Sektor ist die substantielle Teilzeit am stärksten ausgeprägt. Zwar ist der Anteil der Frauen, die in marginaler Teilzeit arbeiten am geringsten, dennoch arbeitet immer noch fast jede zehnte Frau im Dritten Sektor weniger als 15 Stunden pro Woche – fast doppelt so viele wie in den anderen Sektoren.

Tabelle 5.2: Differenzierte Teilzeitformen nach Geschlecht und Sektoren

	Dritter Sektor			Andere Sektoren (WZ-Auswahl)		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Vollzeit ($\geq 35h$)	84%	45%	57%	76%	54%	60%
hohe Teilzeit (30 bis $<35h$)	6%	12%	10%	5%	14%	12%
substantielle Teilzeit (15 bis <30)	5%	33%	25%	12%	27%	23%
marginale Teilzeit (<15)	5%	10%	8%	7%	5%	5%

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (WZB-Oversampling und Gesamtdatensatz).

Atypische Beschäftigungsverhältnisse dominieren

Mit atypischer Beschäftigung werden alle Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet, die nicht dem sogenannten "Normalarbeitsverhältnis" entsprechen, dem in der Regel eine unbefristete Vollzeitstelle zugrunde liegt.⁹ Atypische Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden sich zum einen in punkto Arbeitszeit und zum anderen hinsichtlich der vertraglichen Gestaltung der Arbeitsverträge vom Normalarbeitsverhältnis. Bei der rechtlichen und sozialen Absicherung weichen diese Beschäftigungsformen vom Normalarbeitsverhältnis ab und bieten den Betroffenen einen geringeren Schutz. Zu den atypischen Beschäftigungsformen gehören neben Teilzeitarbeit auch geringfügige Arbeit, befristete Arbeitsverträge und Leih- oder Zeitarbeit.

⁹ Beide Bezeichnungen sind kritisch zu hinterfragen, da das "Normal"arbeitsverhältnis stark an männlichen Erwerbsmodellen orientiert ist und die "atypische" Arbeit eher typisch für die meisten Frauen war und teilweise noch ist. Zudem erfährt das Normalarbeitsverhältnis aufgrund von zunehmender Flexibilisierung und Ausdifferenzierung von Arbeitsverhältnissen eine stetige Erodierung. Allerdings ist das Normalarbeitsverhältnis nach wie vor Bemessungsgrundlage für Entlohnung und soziale Sicherungssysteme. Dieser Schieflage – die gerade für Frauen problematische Auswirkungen hat – sollte Rechnung getragen werden, weshalb wir weiterhin den Begriff "atypisch" verwenden.

Im Dritten Sektor arbeiten 12% der Angestellten in geringfügiger Beschäftigung¹⁰ und damit deutlich mehr als in den anderen Sektoren(6%). In allen Sektoren besteht bei der geringfügigen Beschäftigung eine Geschlechterungleichheit. Minijobs im Dritten Sektor werden vor allem von Frauen ausgeübt: 14% von ihnen jobben auf geringfügiger Basis, während dies nur für 6% der Männer zutrifft. Es ist anzunehmen, dass Frauen dabei besonders abhängig von Partner_innen sind, die Geld verdienen. Weitere Auswertungen bestätigen, dass ein Großteil der Minijobberinnen (62%) in einem Doppelverdienerhaushalt lebt.

Frauen arbeiten nicht nur häufiger in Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung, sondern haben auch in einem höheren Umfang befristete Arbeitsverträge. Knapp ein Fünftel aller Frauen (19%) sind befristet beschäftigt, Männer in einem beachtlich geringeren Umfang (13%). Die höhere Befristung von weiblichen Beschäftigten hängt zum einen damit zusammen, dass Frauen häufiger geringfügiger Beschäftigung nachgehen. Zum anderen haben Männer oft höhere Bildungsabschlüsse und Positionen bzw. Stellen mit Führungsverantwortung, die selten befristet sind.¹¹

Betrachtet man all diese Tendenzen von Teilzeit-, geringfügiger und befristeter Beschäftigung zusammen, gehören Normalarbeitsverhältnisse für Beschäftigte im Dritten Sektor längst nicht mehr zur Normalität. Nur 46% der Mitarbeiter_innen haben nach den Angaben aus der Erhebung „Gute Arbeit 2011“ eine unbefristete Vollzeitstelle (vgl. Tabelle 5.3, S. 16). Damit gibt es im Dritten Sektor mehr atypische Beschäftigungsverhältnisse als Normalarbeitsverhältnisse.

Mit einem Anteil von 28% ist die unbefristete Teilzeitbeschäftigung die im Dritten Sektor am weitesten verbreitete atypische Anstellungsform. Zudem gehen 10% der Beschäftigten einer befristeten Vollzeittätigkeit nach und 5% einer befristeten Teilzeittätigkeit. 15% aller Mitarbeiter_innen sind nur für einen begrenzten Zeitraum in den Organisationen angestellt sind, und weitere 12% geringfügig beschäftigt.

¹⁰ Die geringfügige Beschäftigung (auch Minijob) ist entweder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, in der das monatliche Arbeitsentgelt die Grenze von 450 Euro nicht übersteigt oder eine kurzfristige Beschäftigung, deren Dauer auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt ist (§8 Abs. 1 SGB IV). Zum Erhebungszeitpunkt galt noch die Entgeltgrenze von 400 Euro, die seit dem 1.1.2013 auf 450 Euro hochgesetzt wurde.

¹¹ Die Führungskräfte in den ausgewählten Wirtschaftszweigen sind in allen drei Sektoren unbefristet (n=26), sowie 90% der akademischen und 92% der technischen Berufe. Überdurchschnittlich häufig befristet hingegen sind Hilfsarbeitskräfte (39%), Bürokräfte und verwandte Berufe (20%) und Dienstleistungsberufe (17%).

Tabelle 5.3: Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigung nach Geschlecht und Sektoren

	Dritter Sektor			Andere Sektoren (WZ-Auswahl)		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Vollzeit unbefristet (NAV)	71%	35%	46%	69%	47%	52,9%
Vollzeit befristet	10%	9%	9%	6%	6%	6%
Teilzeit unbefristet	10%	36%	28%	13%	39%	32%
Teilzeit befristet	3%	5%	5%	12%	4%	6%
geringfügig beschäftigt	6%	15%	12%	1%	3%	3%

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (WZB-Oversampling und Gesamtdatensatz).

Wie aus den vorangegangenen Auswertungen bereits deutlich wird, arbeiten Frauen im Dritten Sektor sowohl häufiger in Teilzeit als auch in befristeten Arbeitsverhältnissen. Die Betroffenheit von atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist für sie insgesamt also deutlich höher. Nur 35% der Frauen sind in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt (vgl. Tabelle 5.3). Dies steht in einem drastischen Kontrast zu 71% der Männer, die eine unbefristete Vollzeitstelle haben. Der Anteil der Frauen, die in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten (65%), ist im Dritten Sektor deutlich höher als in den anderen Sektoren, wo er bei 53% liegt. Dies trifft selbst dann zu, wenn nur die im Dritten Sektor typischen Wirtschaftszweige betrachtet werden. Die stärkere Verbreitung von atypischer Beschäftigung im Dritten Sektor betrifft allerdings nur Frauen. Der Anteil atypischer Beschäftigung bei den Männern im Dritten Sektor (29%) ist genauso hoch wie bei den Männern, die nicht im Dritten Sektor arbeiten (31%). Zur Erklärung der weiten Verbreitung von atypischer Beschäftigung im Dritten Sektor wird häufig auf die spezifischen Finanzierungsmodalitäten von gemeinnützigen Organisationen verwiesen. Demnach müssten Männer im Dritten Sektor allerdings ebenso häufig atypisch beschäftigt sein. Dies ist aber offensichtlich nicht der Fall. Zur Erklärung der Verbreitung von atypischer Beschäftigung von Frauen wird zusätzlich die Vereinbarkeitsthese herangezogen: Frauen arbeiten häufiger in Beschäftigungsverhältnissen mit reduziertem Stundenumfang (Teilzeit oder geringfügig), weil sie in einem stärkeren Maß für familiale Fürsorgeaufgaben verantwortlich sind als Männer. Argumentiert wird außerdem mit den kulturellen Normen des männlichen Ernährer- bzw. Dazuverdienermodells.

Um zu prüfen, inwieweit die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Erwerbstätigkeit oder die Norm des Dazuverdienermodells einen Einfluss auf die Verbreitung atypischer Beschäftigung von Frauen im Dritten Sektor haben, wird im Folgenden untersucht, welche personen-, haushalts- und familienbezogenen Merkmale Frauen und Männer im Dritten Sektor hinsichtlich der Ausübung von Teilzeitbeschäftigung unterscheiden.

5.4. Familiäre Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung

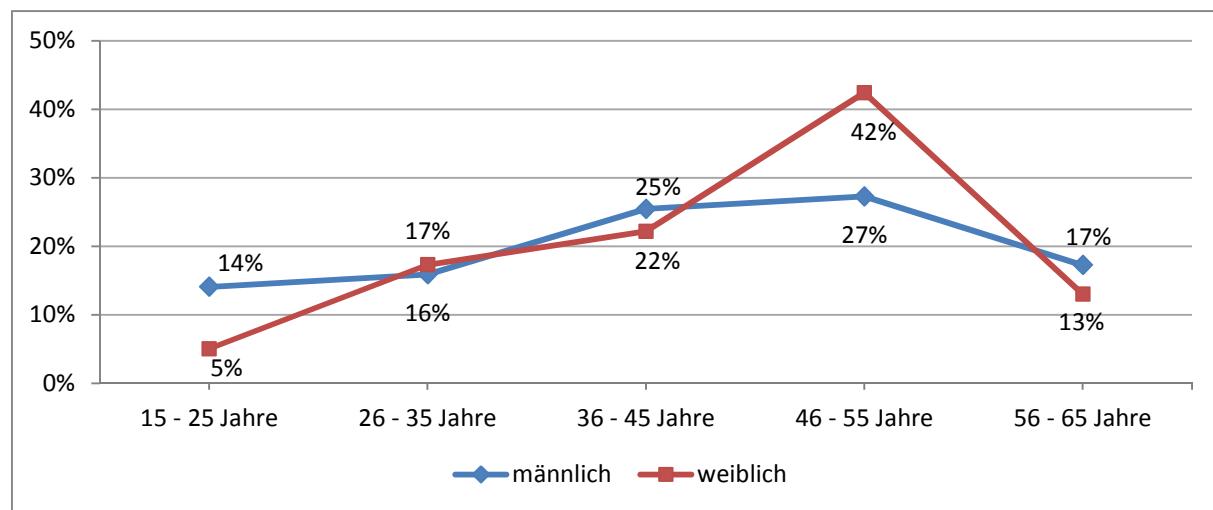
Alter als Einflussfaktor für Teilzeit

Im Vergleich zur Gesamtheit aller Befragten der DGB-Untersuchung „Gute Arbeit“, sind die Beschäftigten im Dritten Sektor etwas älter (im Durchschnitt 43,87 Jahre) als die Beschäftigten der anderen Sektoren (40,48 Jahre bzw. 40,91 Jahre in den ausgewählten Wirtschaftszweigen). Dies resultiert vor allem daher, dass die Altersklassen der 46-50jährigen und 51-55jährigen Beschäftigten sehr stark besetzt sind.

So ist die mit Abstand größte Altersgruppe der Arbeitnehmer_innen im Dritten Sektor die der 46-55jährigen – sie macht 38% aller Beschäftigten aus. Zwischen 15 und 25 Jahre sind hingegen nur 8%, zwischen 26 und 35 Jahre 17% der Beschäftigten. Etwas höher liegen die Anteile der 36-45jährigen mit 23%. Geringer, aber immer noch deutlich höher als bei der jüngsten Altersgruppe ist hingegen der Anteil der 56-65jährigen mit 14%.

Frauen sind in der Altersklasse der 46-55jährigen besonders stark vertreten. Dagegen sind es gerade junge Männer zwischen 16 und 25 Jahren, die die Frauen in ihrem Anteil übertreffen (vgl. Abbildung 5.1).

Abbildung 5.1: Altersgruppen nach Geschlecht



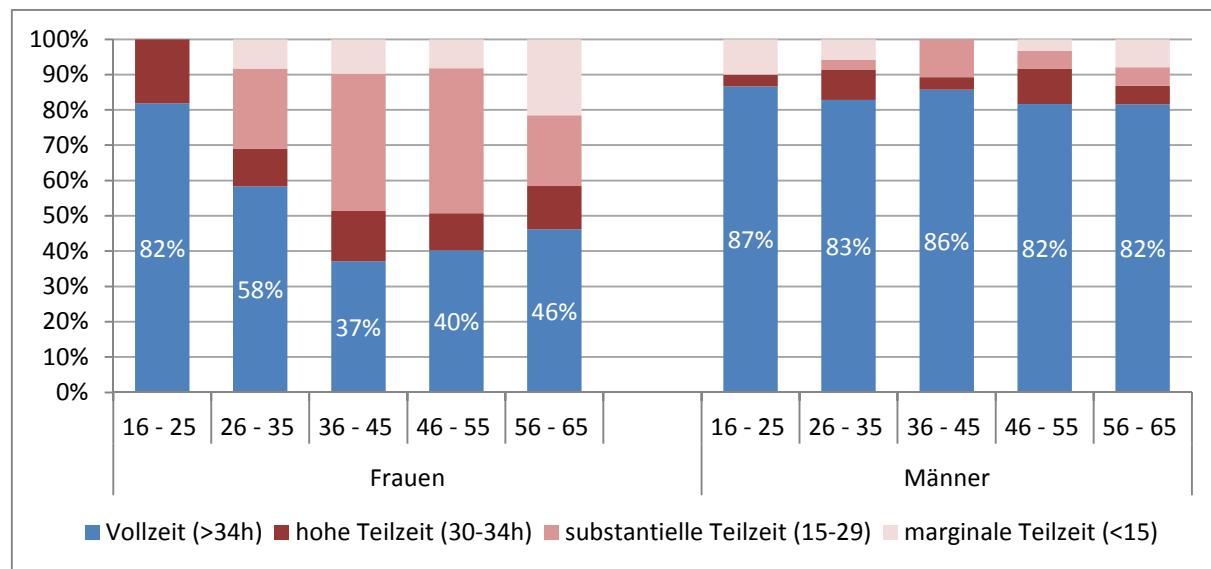
Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (WZB-Oversampling).

Für den höheren Anteil von Frauen im Alter von 46 bis 55 Jahren und die geringen Anteile in den jüngeren Altersgruppen im Dritten Sektor können unterschiedliche Gründe angeführt werden. Zum einen bilden gemeinnützige Organisationen seltener aus (Roßkopf/Sturm 2002). Gerade Neueinsteiger_innen in den Dritten Sektor kommen daher bereits mit Berufserfahrung aus den anderen Sektoren. Zum anderen stellt eine gewisse Lebenserfahrung oft eine Voraussetzung für bestimmte Tätigkeiten in gemeinnützigen Organisationen dar. Zudem können sich im Dritten Sektor für Ältere, die sonst keine Beschäftigungschancen mehr haben oder die in den letzten Jahren ihrer Erwerbstätigkeit ihre Berufs- und Lebenserfah-

rungen in andere Gebiete einbringen wollen, Beschäftigungsmöglichkeiten auftun. Der Übergang in die Rente kann hier verträglicher gestaltet werden (Dathe/Priller 2010: 527). Ein weiterer Grund für das höhere Durchschnittsalter ist darin zu sehen, dass sich gerade im Bereich der gemeinnützigen Organisationen Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen ergeben, die nach längerer Auszeit aufgrund von Kinderbetreuung (wieder) in den Beruf einsteigen wollen (vgl. Frodermann/Müller/Abraham 2013). Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung stellen für sie günstige Einstiegsoptionen dar, besonders, wenn die familiär bedingte berufliche Auszeit länger dauerte (BMFSFJ 2011:19). Für diese Annahme spricht der hohe Anteil der Beschäftigten in den Altersgruppen, in denen Frauen keine Kinder unter 16 Jahren im eigenen Haushalt (mehr) betreuen (ab 41 Jahre). Für die Wiedereinstiegsthese spricht ebenfalls der relativ hohe Anteil der 41-50jährigen Frauen, die erst seit Kurzem (bis zu zwei Jahren) bei ihrem jetzigen Arbeitgeber tätig sind (23%). Dies trifft sowohl im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten im Dritten Sektor als auch im Vergleich zu den weiblichen Beschäftigten der anderen Sektoren zu.

Für die Vereinbarkeitsthese lassen sich Argumente finden, wenn man die Anteile von Vollzeit- und Teilzeit nach den Altersgruppen betrachtet. Während das Alter bei Männern im Dritten Sektor nahezu keinen Einfluss darauf hat, ob sie eine Vollzeit oder **Teilzeitbeschäftigung** ausüben, unterscheiden sich die Vollzeitquoten bei den Frauen erheblich zwischen den verschiedenen Altersklassen (vgl. Abbildung 5.2).

Abbildung 5.2: Vollzeitquoten und differenzierte Teilzeitformen von Frauen und Männern nach Alter



Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (WZB-Oversampling).

Während Frauen unter 25 Jahren zu 82% in Vollzeit arbeiten und sich damit nicht wesentlich von den Männern in derselben Altersgruppe unterscheiden, nehmen die Anteile der vollzeitarbeitenden Frauen mit zunehmendem Alter deutlich ab. Die geringsten Vollzeitquoten wei-

sen Frauen in der Altersklasse 36 bis 45 auf, eine Phase, die für viele Frauen mit der Betreuung kleiner Kinder einhergeht. Doch auch in den älteren Jahrgängen bleiben die Vollzeitquoten verhältnismäßig niedrig. Entweder bleiben familiäre Pflichten bestehen, das Einkommen des Partners ist ausreichend oder es kommt die Pflege für ältere Angehörige hinzu. Außerdem kann es schwieriger sein, nach einer familienbedingten Ausübung einer Teilzeitstelle wieder in eine Vollzeitstelle zu wechseln. Einfluss ist außerdem von einem Generationeneffekt zu erwarten: die normative Prägung des Dazuverdienermodells ist in den älteren Kohorten noch wirksamer als in den jüngeren Jahrgängen (vgl. Vogel 2009: 207). Jüngere Beschäftigte haben zudem oftmals noch keine Partnerschaften.

Eine weitere Auffälligkeit ist der hohe Anteil an marginaler Teilzeit in der Altersgruppe der 56-65jährigen: jede fünfte weibliche Beschäftigte in diesem Alter arbeitet weniger als 15 Stunden pro Woche und auch bei den Männern ist der Anteil der marginalen Teilzeitbeschäftigen leicht erhöht (8%). Hier kommt offenbar die These vom Dritten Sektor als Übergangsarbeitsmarkt zwischen Erwerbstätigkeit und Rente zum Tragen.

Erwerbsmodelle – Frauen als Dazuverdienerinnen

Von den befragten Arbeitnehmer_innen im Dritten Sektor leben 67% mit Partner_innen zusammen, ein ähnlich hoher Anteil wie bei den Befragten der anderen Sektoren. Bei Frauen (68%) ist das noch häufiger der Fall als bei Männern (64%). Es gibt deutlich mehr junge Männer, die in der Regel (noch) ohne Partner_in¹² im Haushalt leben. Eine Partnerschaft geht in der Regel mit einer weiteren Erwerbstätigkeit im Haushalt einher: bei 77% aller Befragten mit Partner_in leben noch weitere Erwerbstätige im Haushalt, nur 23% sind die einzigen Verdienenden. Personen ohne Partner_in sind hingegen zu 81% die alleinigen Erwerbstätigen im Haushalt.

Ob die Befragten in einer Partnerschaft sind oder nicht, wirkt sich besonders bei Frauen darauf aus, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten. Von allen Frauen mit Partner_innen arbeiten 37% Vollzeit und 63% in Teilzeit, dieses Verhältnis kehrt sich bei Frauen ohne Partner_in um (vgl. Tabelle 5.4).

Tabelle 5.4: Vollzeit- und Teilzeitquoten im Dritten Sektor nach Partnerschaftsstatus

Männer		Frauen		
	mit Partner_in	ohne Partner_in	mit Partner_in	ohne Partner_in
Vollzeit	84%	84%	37%	62%
Teilzeit	17%	16%	64%	39%

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (WZB-Oversampling).

¹² Das Geschlecht der Partner_innen wurde nicht erfragt.

Für Männer macht es keinen Unterschied, ob sie in einer Partnerschaft sind. Dies ist allerdings eine Besonderheit im Dritten Sektor, denn in den anderen Sektoren arbeiten Männer mit Partner_innen häufiger in Vollzeit.

Auf der Grundlage der Fragen nach Partner_innen und weiteren Erwerbstägigen im Haushalt lassen sich Rückschlüsse auf ein mögliches Erwerbsmodell innerhalb des Haushaltes ziehen. Folgende Typen wurden gebildet:

- 1) **Doppelverdiener_in:** Person lebt mit Partner_in im Haushalt und außer ihr gibt es noch mindestens eine weitere erwerbstätige Person.
- 2) **Alleinverdiener_in:** Person lebt mit Partner_in im Haushalt und ist die_der einzige Erwerbstätige.
- 3) **Alleinstehend:** Person lebt ohne Partner_in im Haushalt und ist alleinige Erwerbstätige.
- 4) **WG/Mehrgenerationenhaushalt:** Person lebt ohne Partner_in, aber mit anderen Erwerbstägigen im Haushalt¹³.

Unter allen Befragten sind die Doppelverdiener_innen am häufigsten vertreten (52%), dabei Frauen (56%) noch mehr als Männer (42%). Männer sind dagegen deutlich häufiger Alleinverdiener als Frauen. Bei den Alleinstehenden, die mit 27% die zweitgrößte Gruppe ausmachen, gibt es keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern (siehe Tabelle 5.5).

Tabelle 5.5: Erwerbsmodelle im Haushalt im Dritten Sektor

	Dritter Sektor			Andere Sektoren (WZ-Auswahl)		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Doppelverdiener	42%	56%	52%	52%	53%	53%
Alleinverdiener	22%	12%	15%	9%	8%	8%
Alleinstehend	27%	27%	27%	22%	23%	23%
WG/Mehrgenerationen	9%	5%	6%	17%	16%	16%

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (WZB-Oversampling und Gesamtdatensatz).

Die Geschlechterunterschiede sind im Dritten Sektor im Vergleich zu den anderen Sektoren stärker ausgeprägt. Auffällig ist außerdem, dass es im Dritten Sektor anteilig mehr Alleinverdiener_innen gibt als in den anderen Sektoren. Vor allem der Anteil der männlichen Arbeitnehmer des Dritten Sektors als Alleinverdiener sticht hervor.

Werden diese Erwerbsmodelle für die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitanteilen herangezogen, zeigt sich ein deutlicher geschlechtsspezifischer Einfluss (vgl. Tabelle 5.6).

¹³ Zwei Drittel der Fälle dieser Kategorie ist 19 bis 25 Jahre alt, ein Drittel 47 bis 57 Jahre (ein Fall ist 31 Jahre alt). Das deutet darauf hin, dass es sich hierbei um Familien mit erwerbstätigen Kindern handelt: entweder um junge Erwachsene, die noch bei ihren Eltern leben oder Eltern, deren erwachsene Kinder noch bei ihnen leben. Außerdem können sich dahinter Wohngemeinschaften und andere Zusammenlebensformen (z.B. Großfamilien) verbergen.

Tabelle 5.6: Vollzeit- und Teilzeitquoten im Dritten Sektor nach Erwerbsmodell

		Doppelverdiener	Alleinverdiener	Alleinstehend	WG/Familie*	Gesamt
Männer	Vollzeit	81%	88%	86%	(76%)	83%
	Teilzeit	19%	12%	14%	(24%)	17%
Frauen	Vollzeit	33%	53%	62%	(60%)	45%
	Teilzeit	67%	47%	38%	(40%)	55%

* bei geringer Fallzahl ($n < 20$) werden die Angaben in Klammern angegeben.

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (WZB-Oversampling).

Für männliche Beschäftigte macht es kaum einen Unterschied welches Erwerbsmodell ihrem Haushalt zugrunde liegt. Allerdings gibt es mehr Teilzeitarbeitende unter den Männern, deren Partner_innen einem Erwerb nachgehen. Dies ist ebenfalls eine Besonderheit des Dritten Sektors, denn in den anderen Sektoren finden sich keine Unterschiede.

Bei den weiblichen Beschäftigten bestehen, je nach Verdienstmodell stärkere Unterschiede. Weibliche Beschäftigte im Dritten Sektor arbeiten deutlich häufiger Teilzeit, wenn ihr Partner_ihre Partnerin auch erwerbstätig ist, was auf das Vorliegen des Dazuverdienermodells schließen lässt. Aber selbst Frauen als Alleinverdienerin im Haushalt arbeiten nur in 53% der Fälle (mit Partner_in) bzw. 62% der Fälle (ohne Partner_in) in Vollzeit.

Teilzeit vor allem für Mütter

Das Vorhandensein von Kindern hat auf die Ausübung von Teilzeitbeschäftigung einen wesentlichen Einfluss. Etwa ein Drittel der Beschäftigten im Dritten Sektor trägt die Verantwortung für (mindestens) ein Kind unter 16 Jahren, das im eigenen Haushalt lebt. Unter den Frauen sind es 35%, bei den Männern etwas weniger (32%). In den anderen Sektoren haben ebenfalls rund ein Drittel der Befragten Kinder, ohne größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

In Bezug auf die Teilzeitquoten setzen sich die bereits skizzierten Tendenzen fort: für Männer machen familiären Faktoren für die Beschäftigungsform kaum einen Unterschied, für Frauen schon (vgl. Tabelle 5.7, S. 22). Mehr als drei Viertel aller Frauen im Dritten Sektor mit einem Kind im Haushalt arbeiten in Teilzeit aber nur 44% der kinderlosen Frauen.

Tabelle 5.7: Vollzeit- und Teilzeitquoten von Beschäftigten im Dritten Sektor mit und ohne Kind/er

	Männer		Frauen	
	mit Kind/er	ohne Kind/er	mit Kind/er	ohne Kind/er
Vollzeit	85%	82%	24%	56%
Teilzeit	15%	18%	76%	44%

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (WZB-Oversampling).

Unter Verwendung einer Klassifikation von Familienformen, die eine Einteilung nach Paaren ohne bzw. mit Kind, nach Alleinerziehende und Alleinstehende vornimmt, zeigt sich nach Angaben aus der Untersuchung „Gute Arbeit“, dass unter den befragten Frauen aus dem Dritten Sektor die Alleinstehenden am ehesten in Vollzeit arbeiten (vgl. Tabelle 5.8).

Tabelle 5.8: Vollzeit- und Teilzeitquoten nach Familienformen im Dritten Sektor

	Paare mit Kind	Paare ohne Kind	Alleinerziehende*	Alleinstehende
Männer	Vollzeit	88%	80%	(-)
	Teilzeit	12%	20%	(-)
Frauen	Vollzeit	17%	50%	46%
	Teilzeit	83%	50%	54%

* aufgrund geringer Fallzahlen ($n < 10$) werden keine Angaben für Männer in dieser Kategorie gemacht werden.

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (WZB-Oversampling).

Sind die Frauen in einer Partnerschaft mit Kind, übernehmen sie offensichtlich die Fürsorgeverantwortung, denn 83% von ihnen arbeitet dann in Teilzeit. Dies ist deutlich mehr als in den anderen Sektoren, selbst wenn die ausgewählten Wirtschaftszweige berücksichtigt werden. Im Vergleich zu den Teilzeitquoten bei den Männern zeigt sich eine sehr starke geschlechtsspezifische Arbeitsverteilung.

Als ein letzter Schritt zur feineren Differenzierung wird zusätzlich zu den Familienformen berücksichtigt, ob der Partner bzw. die Partnerin ebenfalls erwerbstätig ist.

Unter den Befragten des Dritten Sektors gibt es am ehesten Paare ohne Kinder mit doppelter Erwerbstätigkeit (30%), gefolgt von Alleinstehenden (26%) und doppelverdienenden Paaren mit Kindern (22%). Eher selten sind hingegen Paare mit oder ohne Kinder, in denen nur eine Person erwerbstätig ist (6% bzw. 9%), sowie Alleinerziehenden (7%). Die befragten Frauen sind häufiger als Männer in Paarbeziehungen, in denen beide Partner_innen einem Erwerb nachgehen (unabhängig davon, ob es in dem Haushalt auch Kinder gibt).

Berücksichtigt man gleichzeitig die Beschäftigung nach Voll- und Teilzeit von Männern und Frauen im Dritten Sektor nach der Familien- und Erwerbssituation ergeben sich klare geschlechtsspezifische Unterschiede. Die befragten Frauen arbeiten am häufigsten in Teilzeit,

wenn sie mit einem Partner oder einer Partnerin leben, der oder die einem Erwerb nachgeht und wenn ein zu versorgendes Kind vorhanden ist. Die Vollzeitquote liegt in diesem Fall bei 14%, die Teilzeitquote bei 86% (vgl. Tabelle 5.9).

Dass nur wenige Frauen aus dieser Gruppe Vollzeit arbeiten (14%), scheint speziell am Dritten Sektor zu liegen. In den Sektoren Staat und Privatwirtschaft arbeiten mehr als doppelt so viele Mütter mit verdienenden Partner_innen in Vollzeit (29%).

Am häufigsten vollzeitbeschäftigt und am seltensten in Teilzeit sind dagegen alleinstehende Frauen (ohne Partner_innen und Kinder). Von ihnen haben zwei Drittel (66%) eine Vollzeitstelle. Das sind jedoch immer noch deutlich weniger als die alleinstehenden Frauen, die nicht im Dritten Sektor arbeiten, von denen drei Viertel in Vollzeit beschäftigt sind.

Tabelle 5.9: Teilzeitquoten nach Familien- und Erwerbs situation nach Geschlecht und Sektoren

			Dritter Sektor		Andere Sektoren ¹⁴	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen
Paare	mit Kind	Doppelverdiener_in mit Kind	14%	86%	5%	71%
		Alleinverdiener_in mit Kind*	8%	(65%)	3%	65%
	ohne Kind	Doppelverdiener_in ohne Kind	22%	54%	3%	47%
		Alleinverdiener_in ohne Kind	17%	38%	2%	37%
Allein	mit Kind	Alleinerziehend**	(-)	54%	9%	60%
	ohne Kind	Alleinstehend	13%	34%	16%	23%

* aufgrund geringer Fallzahlen ($n < 20$) werden die Zahlen für Frauen in der Kategorie mit Klammern angegeben;

** aufgrund geringer Fallzahlen ($n < 10$) können keine Angaben für Männer in dieser Kategorie gemacht werden.

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (WZB-Oversampling und Gesamtdatensatz).

Während die im Dritten Sektor beschäftigten Frauen damit zu einem hohen Anteil die Rolle der Dazuverdienerinnen einnehmen, deuten die Vollzeitquoten bei den Männern auf eine Rolle als Familienernährer hin – insbesondere, wenn ein Kind mit im Haushalt lebt. Allerdings arbeiten die männlichen Beschäftigten etwas häufiger in Teilzeit, wenn sie mit erwerbstätigter Partnerin oder erwerbstätigem Partner im Haushalt zusammenleben. Dies ist unter den männlichen Beschäftigten der anderen Sektoren nicht der Fall. Für die Vollzeitquoten von Männern in Partnerschaften macht es hier keinen Unterschied, ob die Partner_innen erwerbstätig sind und/oder Kinder im Haushalt leben. Lediglich die alleinerziehenden und alleinstehenden Männer der anderen Sektoren arbeiten häufiger in Teilzeit. Das männliche Ernährermodell ist demnach dort noch stärker verankert, während sich im Dritten Sektor zumindest auf der Seite der Männer eine erste Aufweichung dessen zeigt – zumindest wenn die Partnerin_der Partner auch erwerbstätig ist. Leider fehlen in der Erhebung Aussagen zu der Art der Erwerbstätigkeit der Partner_innen und damit die Möglichkeit zu ermitteln, wie

¹⁴ Die Auswahl der Wirtschaftszweige konnte hier aufgrund zu geringer Fallzahlen in den einzelnen Kategorien nicht berücksichtigt werden.

die Modelle von teilzeitbeschäftigte[n] Männern mit erwerbstätig[n] Partner_innen aussehen: ob als doppelte Teilzeit oder mit dem Mann als Dazuverdiener.

Ein weiterer Faktor, der mit einer höheren Teilzeitbeschäftigung von Frauen verbunden ist, ist die Pflege von Personen, die aufgrund des Alters, einer Krankheit oder einer Behinderung Betreuung braucht. 16% der im Dritten Sektor beschäftigten Frauen betreuen eine pflegebedürftige Person (10% der Männer). Von diesen Frauen arbeiten 62% in Teilzeit, während dies nur 55% der Frauen ohne Pflegeverantwortung tun.

5.5. Zusammenfassung der deskriptiven Auswertungen

Zunächst kann festgehalten werden: im Dritten Sektor sind es vor allem Frauen, die aufgrund ihrer familiären Situation ihre Arbeitszeit reduzieren – vermutlich in erster Linie, um die doppelten Anforderungen von beruflicher Erwerbsarbeit und unbezahlter Reproduktionsarbeit zu Hause besser vereinbaren zu können. Die Anteile der teilzeitbeschäftigte[n] Frauen unterscheiden sich deutlich, ob sie mit Partner_innen oder Kindern im Haushalt zusammenleben oder nicht. Dabei spielen die Unterschiede in der Familiensituation und im Erwerbsmodell eine zusätzliche Rolle: die höchsten Teilzeitquoten sind bei denjenigen Frauen zu finden, die mit erwerbstätigem Partner oder erwerbstätig[er] Partnerin und Kindern im Haushalt leben. Die einzelnen Einflussfaktoren verstärken sich hier gegenseitig.

Bei im Dritten Sektor beschäftigten Männern haben die verschiedenen Faktoren – Zusammenleben mit Partner_in, Erwerbstätigkeit der Partner_in, Zusammenleben mit Kindern – kaum Auswirkungen darauf, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten. Auch die Kombination der verschiedenen Faktoren zeigt nur einen leichten Einfluss in Richtung mehr Teilzeit. Dieser ist aber immerhin deutlicher als im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten in den anderen Sektoren. Es macht den Eindruck, als würde das männliche Ernährermodell im Dritten Sektor etwas aufgeweicht. Die höheren Teilzeitanteile bei den Männern können aber auch darauf zurückzuführen sein, dass im Dritten Sektor atypische Beschäftigung und vor allem Teilzeit aufgrund von strukturellen Faktoren, wie den Finanzierungsmodalitäten gemeinnütziger Organisationen, allgemein stärker verbreitet ist. Männer haben daher keine Wahl und müssen eher Teilzeitbeschäftigte[n] annehmen (und sind dazu eher bereit, wenn sie keine Versorgungspflichten für eine_n nichterwerbstätig[e]_n Partner_in oder Kinder haben). Eine andere Vermutung wäre, dass Männer im Dritten Sektor, die vor allem im Bereich der sozialen Dienstleistungen arbeiten, aufgrund ihres Berufs bereits mit Care-Tätigkeiten vertraut sind und daher auch privat eher geneigt sind, Fürsorge-Aufgaben zu übernehmen. Ein Vergleich mit den männlichen Beschäftigten im Care-Bereich ist leider aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich.

Insgesamt bestätigen die Analysen, dass die Anteile von atypischer und zeitlich reduzierter Beschäftigung im Dritten Sektor höher sind als in anderen Sektoren. Frauen arbeiten in einem hohen Maße in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere in Teilzeit. Für Männer macht es keinen großen Unterschied, ob sie im Dritten Sektor oder in anderen Sek-

toren beschäftigt sind, zumindest wenn die Auswahl der Wirtschaftszweige mit berücksichtigt wird. Frauen im Dritten Sektor haben dagegen im Vergleich zu den weiblichen Beschäftigten der anderen Sektoren in vergleichbaren Wirtschaftszweigen deutlich häufiger atypische Beschäftigungsverhältnisse und fast durchgängig niedrigere Vollzeiterwerbsquoten, ungeachtet der familiären Hintergründe. Besonders drastisch ist jedoch der Unterschied bei Frauen im klassischen Dazuverdienermodell, d.h. mit erwerbstätigem Partner oder erwerbstätiger Partnerin und Kind. Wenn also für die Männer im Dritten Sektor die Normativität des männlichen Ernährermodells leichten Aufweichungstendenzen unterliegen, ist sie für Frauen im Dritten Sektor umso wirkmächtiger.

Im nächsten Schritt soll daher untersucht werden, ob der Dritte Sektor an sich in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung von Frauen unter Berücksichtigung familiärer Einflussfaktoren eine zusätzliche Wirkung hat.

5.6. Multivariate Analyse

Nachdem anhand der deskriptiven Befunde die demographischen und familiären Hintergründe teilzeitbeschäftigter Frauen dargestellt wurden, wird im Folgenden mittels einer linearen Regressionsanalyse untersucht, ob diese Faktoren gerade im Dritten Sektor dafür ausschlaggebend sind, dass Frauen in Teilzeit arbeiten. Hierzu soll zum einen geprüft werden, ob Formen reduzierter Arbeitszeit im Dritten Sektor im Vergleich zu anderen Sektoren weiter verbreitet sind. Des Weiteren soll analysiert werden, inwieweit haushaltspezifische und familiäre Faktoren als Erklärung für eine Ausübung von Teilzeit herangezogen werden können. In Bezug auf diese soll dann untersucht werden, ob sie im Dritten Sektor einen anderen Stellenwert haben als in den anderen Sektoren.

Entsprechend der Vereinbarkeitsthese – dass die besondere Beschaffenheit der (atypischen) Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor besonders von Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt wird – soll also folgende Hypothese geprüft werden:

Hypothese:

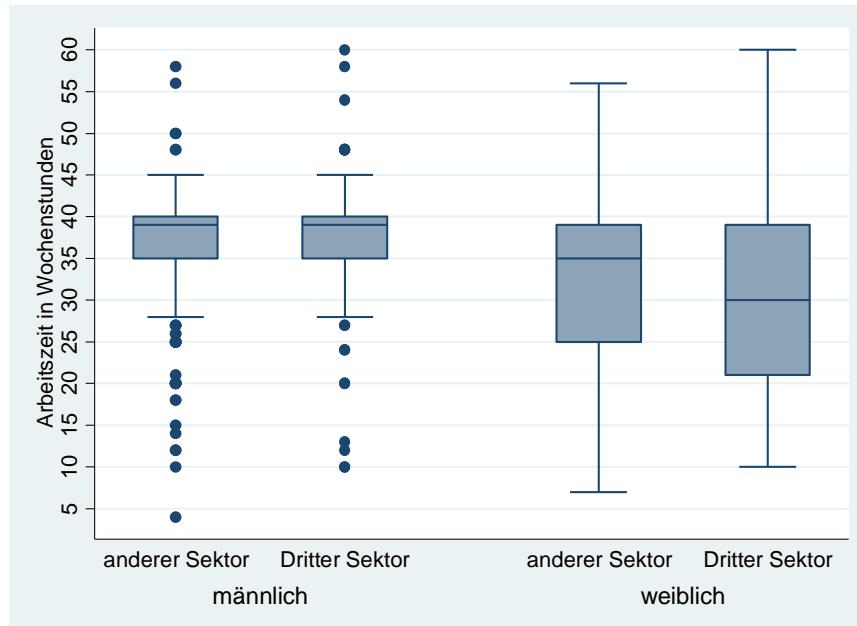
Haushaltsspezifische und familiäre Faktoren (Partner, Erwerbstätigkeit des Partners, Kinder) führen im Dritten Sektor eher dazu, dass weibliche Beschäftigte in reduzierter Arbeitszeit arbeiten als in anderen Sektoren.

Abhängige Variable

Als abhängige Variable steht die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in Wochenstunden im Mittelpunkt der Analysen. Für die Analyse werden nur Frauen in Betracht gezogen. Neben den geringen Fallzahlen bei den männlichen Beschäftigten, die in bestimmten Ausprägungen der unabhängigen Variablen problematisch werden können, zeigt sich auch insgesamt keine große Varianz in ihrer Arbeitszeit. Das arithmetische Mittel der wöchentlichen Arbeitszeit für Männer beträgt 38,11 Stunden, der Median liegt bei 40 Stunden. Frauen dagegen arbeiten

im Mittel 31,23 Stunden pro Woche, der Median liegt hier bei 35 Stunden. Auch die Perzentile zeigen, dass Männer vor allem in Vollzeitbeschäftigung arbeiten, während der Beschäftigungsumfang für Frauen vielfältiger ist, was sich auch in der größeren Standardabweichung und Varianz zeigt (Abbildung 5.3).

Abbildung 5.3: Wöchentliche Arbeitszeit nach Geschlecht und Sektoren (Boxplots)



Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (Gesamtdatensatz).

Im Vergleich der Angaben für im Dritten Sektor beschäftigte Männer mit denen in anderen Sektoren in den ausgewählten Wirtschaftszweigen besteht bei der Arbeitszeit kaum ein Unterschied. Frauen im Dritten Sektor haben dagegen eine geringere wöchentliche Arbeitszeit als Frauen in den anderen Sektoren. Sie arbeiten durchschnittlich 31,23 Stunden pro Woche, während Frauen in anderen Sektoren (in den gleichen Wirtschaftszweigen) mit 32,27 Stunden etwa 1 Stunde mehr pro Woche ausweisen. Diese Differenz ist auf einem 5%-Niveau signifikant.

Unabhängige Variablen

Als unabhängige Einflussvariablen auf die Arbeitszeit wird das Erwerbsmodell im Haushalt, die Betreuung von Kindern und von pflegebedürftigen Personen geprüft.

Für das Erwerbsmodell werden wie oben die Variablen „Partner_in“ und „weitere Erwerbstätige im Haushalt“ kombiniert. Die neue nominale Variable „Erwerbsmodell“ unterscheidet, ob der Partner oder die Partnerin ebenfalls erwerbstätig ist (=Doppelverdiener), ob die Partner_in nicht erwerbstätig ist (=Alleinverdiener), ob die Befragte hat keine_n Partner_in hat und einzige Erwerbstätige im Haushalt ist (=Alleinstehend) oder ohne Partner_in aber mit weiteren Erwerbstätigen im Haushalt lebt („WG/Familie“).

Als weitere unabhängige Variablen gehen „Verantwortung für Kinder unter 16 Jahren im eigenen Haushalt“ und „Pflege einer Person auf Grund von Alter, Krankheit oder Behinderung“ in die Analyse ein.

Den einzelnen Einfluss der beschriebenen haushaltspezifischen und familiären Faktoren auf die Arbeitszeit von weiblichen Beschäftigten im Dritten Sektor und in den anderen Sektoren (Privatwirtschaft und Staat) zeigt Tabelle 5.9. Hier sind die Mittelwerte (MW) der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit für die verschiedenen Gruppen und die T-Tests der Mittelwertvergleiche¹⁵ aufgelistet.

Tabelle 5.9: Mittelwerte und T-Test für Einflussfaktoren nach Sektoren

	Dritter Sektor				andere Sektoren (WZ-Auswahl)			
	n	MW	SE	t-Wert	n	MW	SE	t-Wert
mit Partner_in	298	31,33	(0,526)	-3,380***	431	31,17	(0,430)	-3,216**
ohne Partner_in	130	34,45	(0,705)		196	33,49	(0,564)	
einige Erwerbstätige	164	34,20	(0,632)	3,584***	265	32,08	(0,506)	0,557
weitere Erwerbstätige	264	31,08	(0,563)		362	31,69	(0,473)	
mit Kinder	144	29,24	(0,773)	-5,193***	196	30,49	(0,643)	-2,654**
ohne Kinder	284	33,82	(0,491)		431	32,47	(0,408)	
Pflege	71	31,69	(1,037)	-0,605	103	30,27	(0,806)	-2,042*
keine Pflege	358	32,39	(0,471)		525	32,18	(0,382)	

MW: Mittelwerte; **SE:** Standardfehler

+p < 0,10; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (Gesamtdatensatz).

Die weiblichen befragten Beschäftigten im Dritten Sektor arbeiten durchschnittlich 3 Stunden/Woche weniger, wenn sie mit einem Partner_einer Partnerin im Haushalt zusammen leben. In den anderen Sektoren arbeiten Frauen mit Partner_in ebenfalls weniger, die Differenz beträgt hier 2,4 Stunden/Woche. Auch dieses Ergebnis ist hochsignifikant (für $\alpha=0,1\%$). Innerhalb des Dritten Sektor zeigt sich auf einem sehr hohen Signifikanzniveau, dass auch die Erwerbstätigkeit anderer Haushaltsmitglieder einen Unterschied macht; Frauen, in deren Haushalt weitere Erwerbstätige leben, arbeiten weniger als Frauen, die die einzigen Erwerbstätigen im Haushalt sind (durchschnittlich um 3 Stunden/Woche). In den anderen Sektoren kann kein signifikanter Unterschied in den Mittelwerten der wöchentlichen Arbeitszeit von Frauen mit und ohne weitere erwerbstätige Haushaltsmitglieder festgestellt werden. Besonders deutliche Unterschiede in der Arbeitszeit zeigen sich für weibliche Beschäftigte, die in ihrem Haushalt die Verantwortung für Kinder unter 16 Jahren tragen. Frauen im Dritten Sektor arbeiten dann durchschnittlich 4,6 Stunden/Woche weniger ($\alpha<1\%$), Frauen in den ande-

¹⁵ Die Vergleiche wurden, wie bereits teilweise oben erfolgt, nur für die ausgewählten Wirtschaftszweige für beide Gruppen (Dritte Sektor und andere Sektoren) durchgeführt.

ren Sektoren knapp 2 Stunden/Woche weniger ($\alpha < 1\%$). Werden dagegen die Mittelwerte in den wöchentlichen Arbeitszeiten von Frauen verglichen, die pflegebedürftige Personen in ihrem Haushalt betreuen, mit denjenigen, die keine solche Betreuungspflichten haben, zeigt sich kein Unterschied im Dritten Sektor, wohl aber ein leichter Unterschied in den anderen Sektoren: hier arbeiten Frauen, die Pflegebedürftige versorgen, um durchschnittlich fast 2 Wochenstunden weniger.

Kontrollvariablen

Da neben dem familiären Kontext noch weitere Faktoren für die Ausübung von Teilzeitarbeit eine Rolle spielen, werden diese als Kontrollvariablen mit in die Betrachtung aufgenommen (vgl. Tabelle 5.10).

Tabelle 5.10: Kontrollvariablen für die Regressionsanalyse

Individuelle Faktoren			
Alter	Darf ich fragen, wie alt Sie sind?	Metrische Variable: Minimum = 16 Jahre Maximum = 65 Jahre	
Wohnort Westdeutschland	Ost-/ Westdeutschland In welchem Bundesland leben Sie?	Dummy-Variable: (1) Ostdeutsche Bundesländer (0) Westdeutsche Bundesländer	
Ausbildung	Welchen beruflichen Ausbildungsabschluss haben Sie?	Gruppierte, nominalskalierte Variable: (1) ohne berufsqualifizierenden Abschluss (2) beruflich-betriebliche/beruflich-schulische Ausbildung (3) (Fach-) Hochschulstudium	
Beruf	Welchen Beruf üben Sie aktuell aus?	Zusammengefasste nominalskalierte Variablen nach ISCO2008 ¹⁶ , Ebene 1: (1) Führungskräfte (2) Akademiker_innen (3) Techniker_innen (4) Bürokräfte (5) Dienstleistungsberufe (6) Hilfsarbeitskräfte (7) Sonstiges	
Vorgesetzter	Sind Sie Vorgesetzte_r von Mitarbeiter_innen in Ihrem Betrieb?	Dummy-Variable: (1) ja (0) nein	

¹⁶ International Classification of Occupations 2008

Organisatorische Faktoren¹⁷

Wirtschaftszweig	Zu welcher Branche gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten?	Nominalskalierte Variable nach WZ2008, Ebene 2 (Auswahl zusammengefasst): (1) Bildung (2) Gesundheit (3) Soziales (4) Sonstiges
Betriebsgröße	Wie viele Menschen sind in Ihrem Betrieb beschäftigt?	Ordinalskalierte Variable: (1) Unter 20 (2) 20-199 (3) 200-1.999 (4) 2.000 oder mehr

Das **Alter** der Beschäftigten hat, wie in den deskriptiven Auswertungen gezeigt, einen Einfluss auf die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung, auch wenn dies zum Teil mit familiären Betreuungsaufgaben zusammenhängt. Darüber hinaus spielt der Übergang in die Rente eine Rolle oder dass jüngere Arbeitnehmer_innen stärker von der allgemeinen Flexibilisierung des Arbeitsmarktes betroffen sind (vgl. Vogel 2009:175).

Ebenso gibt es Unterschiede zwischen **Ost- und Westdeutschland** in Bezug auf normative Vorstellungen von Familie und Erwerbsarbeit: Während in Westdeutschland die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mehr Befürworter findet, sind Ostdeutsche eher positiv gegenüber der Erwerbstätigkeit von Müttern eingestellt und weisen im Durchschnitt modernere Einstellungen bezüglich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung auf (vgl. ebenda: 174).

Eine Rolle spielen ebenfalls die **Ausbildung** und die **berufliche Position**. Frauen mit höherer Bildung haben höhere Chancen auf eine Vollzeitstelle (vgl. ebenda:177). Führungskräfte und Vorgesetzte nehmen in der Regel eine höhere Verantwortung und umfangreiche Aufgaben wahr und üben eher eine Vollzeitstelle aus.

Die **organisatorischen Faktoren** spielen als Kontrollvariablen besonders bei der Betrachtung des Einflusses der Sektoren eine Rolle, da Organisationen des Dritten Sektors andere strukturelle Bedingungen haben als privatwirtschaftliche Betriebe oder staatliche Organisationen.

Regressionsanalyse

Die multivariate Untersuchung wird als lineare Regression durchgeföhrt. Die abhängige Variable ist die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit¹⁸. Die lineare Regression

¹⁷ In einer ersten Regressionsrechnung wurde auch aufgenommen, ob der Sitz der Organisation in Ost- oder Westdeutschland ist. Diese Variable wurde aufgrund der Korrelation mit dem Wohnort der Mitarbeiterinnen (Ost-/Westdeutschland) und des daraus resultierenden hohen Varianzinflationsfaktor mit Toleranzwerten unter 0,10 aus dem endgültigen Modell ausgeschlossen. Die Variable hatte keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszeit und auch die R²-Werte des Modells ohne Organisationssitz waren besser als in dem Modell mit der Variable.

wurde gewählt, da sich hiermit Auswirkungen auf eine Reduzierung des Stundenumfangs besser darstellen und sich auch kleinere Veränderungen besser erfassen lassen. Eine logistische Regression mit einer binär codierten abhängigen Variable, die den Übergang von Vollzeit zu Teilzeit bemessen soll, wurde auch deswegen nicht durchgeführt, da Vollzeit – und davon abhängig auch Teilzeit – von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich definiert und geregelt ist.

Da es entsprechend der Fragestellung darum geht, Unterschiede im Einfluss der familiären Faktoren in verschiedenen Gruppen (Dritter Sektor und andere Sektoren) zu untersuchen, wird ein Gruppenvergleich innerhalb des Regressionsmodells durchgeführt. Dafür werden in einer schrittweisen hierarchischen Regression (nested model) im ersten Schritt (Modell 1) nur die Schätzwerte für die Einflussfaktoren berechnet, um dann im zweiten Schritt (Modell 2) die Gruppenzugehörigkeit als Dummy-Variable zusätzlich aufzunehmen (nach Kühnel 1996). Ein Effekt der Gruppenzugehörigkeit zeigt die Veränderung des F-Wertes an: wenn die Beschäftigung im Dritten Sektor einen Einfluss auf die Arbeitszeit unter Konstanthaltung aller weiteren Einflussfaktoren haben sollte, wird der F-Wert des zweiten Regressionsschritts signifikant größer als der des Ausgangsmodells ohne die Gruppenzugehörigkeit als Prädikator. In einem dritten Schritt (Modell 3) können dann Interaktionseffekte zwischen der Gruppenzugehörigkeit und den anderen Einflussfaktoren berechnet werden.

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse sind in der Tabelle 5.11, S. 31 dargestellt.

Im **Modell 1** wurde die Regression mit allen erklärenden Variablen geschätzt. Betrachten wir die familiären Faktoren, lassen sich die Befunde der deskriptiven Betrachtung bestätigen: Frauen arbeiten in Abhängigkeit von dem Erwerbsmodell durchaus unterschiedlich. Bei dem Vergleich der Doppelverdienerhaushalte (Referenzkategorie) mit den anderen einzelnen Verdienstmodellen unterscheiden sich vor allem die Alleinstehenden (ohne Partner_in und weitere Erwerbstätige im Haushalt) hochsignifikant. Sind die Frauen alleinstehend, arbeiten sie durchschnittlich 2 ½ Stunden in der Woche länger als wenn sie eine_n ebenfalls erwerbstätige_n Partner_in haben. Etwas länger als Frauen in Doppelverdienerpartnerschaften arbeiten auch Beschäftigte mit nicht-erwerbstätiger Partnerin oder nichterwerbstätigem Partner (hier ist der Zusammenhang jedoch nur schwach signifikant auf einem Niveau von $\alpha=10\%$).¹⁹

¹⁸ Diese Variable ist nicht kontinuierlich, sondern hat aufgrund der arbeitsvertraglichen Ausgestaltungen lokale Maxima bei 20, 25, 30, 35, 38, 39 und 40 Stunden pro Woche. Die Variable ‚Arbeitszeit‘ wurde daher klassiert und die Regressionsanalyse einmal mit der klassierten Variable und einmal mit der ursprünglichen, metrischen Variable durchgeführt, um die Ergebnisse zu vergleichen. Da es keine nennenswerten Unterschiede gab, wurde wegen der leichteren Interpretierbarkeit der Regressionskoeffizienten die metrische Variable als abhängige Variable gewählt.

¹⁹ Analog zu diesen Ergebnissen zeigt auch ein (hier nicht weiter aufgeführtes) alternatives Regressionsmodell mit der Schätzung von *jeweils einzelnen* Regressionskoeffizienten für Partner_innen und Erwerbstätigen im Haushalt nur einen signifikanten Einfluss von weiteren Erwerbstätigen im Haushalt, nicht aber von Partner_innen.

Tabelle 5.11: Ergebnisse der schrittweisen Regression mit Arbeitszeit (nur Frauen)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	Koeff.	SE	Koeff.	SE	Koeff.	SE
Verdienstmodell (Ref: Doppelverdienerinnen)						
Alleinverdienerinnen	1,836 ⁺	(1,110)	1,791	(1,111)	1,063	(1,273)
Alleinstehende	2,519***	(0,711)	2,491***	(0,712)	2,361**	(0,835)
WGs/Familien	0,920	(1,031)	0,891	(1,031)	0,385	(1,190)
Kinder	-5,664***	(0,629)	-5,679***	(0,629)	-5,878***	(0,749)
Pflege	-2,440**	(0,818)	-2,446**	(0,818)	-3,318**	(0,995)
Dritter Sektor			-0,651	(0,650)	-1,645	(1,014)
Interaktionsvariablen:						
DS*Alleinverdienerinnen					3,023	(2,615)
DS*Alleinstehende					0,381	(1,551)
DS*WGs/Familien					1,599	(2,086)
DS*Kinder					0,411	(1,349)
DS*Pflege					2,614	(1,719)
Kontrollvariablen:						
Alter	-0,133***	(0,028)	-0,132***	(0,028)	-0,132***	(0,028)
Wohnort in Ostdeutschland	4,248***	(0,717)	4,279***	(0,718)	4,347***	(0,723)
Vorgesetzte	3,429***	(0,717)	3,469***	(0,719)	3,441***	(0,721)
Höchster Ausbildungsabschluss (Ref: berufliche Ausbildung)						
Ohne Ausbildung	-3,523**	(1,272)	-3,544**	(1,272)	-3,538**	(1,281)
Studium	0,545	(1,420)	0,596	(1,421)	0,435	(1,426)
ISCO (Ref: Führungskräfte)						
Akademikerinnen	-5,660*	(2,204)	-5,753**	(2,206)	-5,574*	(2,033)
Technikerinnen	-4,362*	(2,003)	-4,379*	(2,003)	-4,448*	(1,533)
Bürokraft	-5,827**	(2,188)	-5,806**	(2,188)	-5,935**	(0,946)
Dienstleisterinnen	-4,094*	(2,023)	-4,051*	(2,024)	-4,039*	(1,259)
Hilfskräfte	-8,409**	(2,885)	-8,424**	(2,885)	-8,463**	(2,230)
sonstiges	-3,433	(4,266)	-3,466	(4,266)	-3,458	(3,889)
Wirtschaftszweige (Ref: Gesundheitswesen)						
Bildungswesen	-2,453**	(0,918)	-2,457**	(0,918)	-2,465**	(0,919)
Sozialwesen	-1,708*	(0,838)	-1,484 ⁺	(0,867)	-1,429	(0,873)
Sonstiges	-0,713	(1,249)	-0,591	(1,255)	-0,528	(1,263)
Betriebsgröße	1,351***	(0,328)	1,364***	(0,328)	1,368***	(0,329)
Konstante	39,379***	(2,565)	39,469***	(2,567)	35,765***	(1,728)
F-Test	F(20,801)=14,18***		F(21,800)=13,55***		F (26,795)=11,11***	
R ²	0,2614		0,2624		0,2664	
Korrigiertes R ²	0,2433		0,2433		0,2426	
N	822		822		822	

+p < 0,10; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (Gesamtdatensatz).

Ob die befragten Frauen die Verantwortung für Kinder in ihrem Haushalt haben, wirkt sich besonders stark auf ihre Arbeitszeit aus. Diese Frauen arbeiten im Durchschnitt 5,7 Stunden pro Woche weniger als Frauen ohne Betreuungspflichten für Kinder; hier ist das Ergebnis hochsignifikant. Ebenso arbeiten Frauen mit Betreuungspflichten für pflegebedürftige Personen signifikant weniger als Frauen, die keine Pflegebedürftigen betreuen, und zwar etwa 2 ½ Stunden pro Woche.

Die Kontrollvariablen haben wie angenommen ebenfalls einen Einfluss auf die Arbeitszeit. Das Alter der befragten Frauen hat im Zusammenspiel mit den anderen Faktoren einen hochsignifikanten Einfluss auf die Arbeitszeit (mit steigendem Alter wird in etwas geringerem wöchentlichen Stundenumfang gearbeitet). Auch ob die Befragten in einem ostdeutschen Bundesland wohnen beeinflusst die Arbeitszeit: Beschäftigte aus den Neuen Bundesländern arbeiten 4 Stunden länger als ihre westdeutschen Kolleginnen. Ebenso ist der Ausbildungsabschluss ein ausschlaggebender Faktor: im Gegensatz zu Frauen mit beruflich-fachlicher Ausbildung (Referenzkategorie) arbeiten Frauen ohne Ausbildung auch bei Konstanthaltung aller weiteren Faktoren (wie z.B. Alter) weniger. Dagegen unterscheiden sich bezüglich der Arbeitszeit Hochschulabsolventinnen („Studium“) nicht signifikant von Frauen mit beruflich-fachlicher Ausbildung. Auch das Anforderungs- und Spezialisierungsniveau der Berufe (nach ISCO 2008) wirkt sich auf die Arbeitszeit aus. Ist die Befragte Vorgesetzte von anderen Mitarbeiter_innen, arbeitet sie durchschnittlich fast 3½ Stunden länger als Frauen ohne Verantwortung für weitere Mitarbeiter_innen.

Die organisatorischen Faktoren betreffend, prägen die Wirtschaftszweige signifikant die Arbeitszeiten. Im Gesundheitswesen (Referenzkategorie) wird jeweils länger gearbeitet als im Bildungs- oder Sozialwesen. Einen hochsignifikanten Einfluss hat zudem die Betriebsgröße: je größer die Organisation ist, desto länger arbeiten die dort beschäftigten Frauen auch.

Im zweiten Schritt der Regression (**Modell 2**) wird nun die Unterscheidung zwischen Dritten Sektor und anderen Sektoren aufgenommen. Die Gruppenzugehörigkeit hat keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszeit. Die Aufnahme der Gruppenzugehörigkeit im Regressionsmodell wirkt sich auch kaum auf die anderen Faktoren aus, was als Hinweis darauf gedeutet werden kann, dass die Beschäftigung im Dritten Sektor keinen Einfluss auf die familiären Faktoren hat. Dies soll aber unter Zuhilfenahme von Interaktionsvariablen im dritten Schritt genauer geprüft werden.

Im **Modell 3** werden Interaktionseffekte modelliert. Dafür werden Interaktionsvariablen durch Multiplikation jedes einzelnen Prädikators und der Gruppenzugehörigkeit berechnet. Da die Zugehörigkeit zum Dritten Sektor als Dummy-Variable mit 0/1 codiert ist, haben für die Beschäftigten im Dritten Sektor (DS=1) alle Produkte den Wert der ursprünglichen Modellvariablen, während für die Beschäftigten der anderen Sektoren (DS=0) alle Produktvariablen den Wert Null haben. Die Interaktionsvariablen messen somit die Differenz der Effekte zwischen den Beschäftigten des Dritten Sektors und den Beschäftigten der anderen Sektoren.

ren. Die Regressionskoeffizienten der Interaktionsvariablen geben damit an, wie sich der entsprechende Einflussfaktor im Dritten Sektor verändert.²⁰ Keiner der Interaktionseffekte ist jedoch signifikant: Die Beschäftigung im Dritten Sektor wirkt sich nicht zusätzlich auf den Einfluss der familien- und haushaltspezifischen Faktoren aus.

Ergebnisse der multivariaten Betrachtung: Dritter Sektor wirkt nicht allein

Ausgangspunkt der vorliegenden Analysen war die These aus der Dritten-Sektor-Forschung, dass weibliche Beschäftigte im Dritten Sektor durch flexible Beschäftigungsverhältnisse Vorteile für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hätten und daher häufiger in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen arbeiteten.

Deskriptiv wurde bereits festgehalten, dass weibliche Beschäftigte im Dritten Sektor häufiger in Partnerschaften leben als ihre männlichen Kollegen wie auch als Männer und Frauen, die in anderen Sektoren arbeiten. Sie leben gleichzeitig auch häufiger in Partnerschaften, in denen auch der Partner_die Partnerin erwerbstätig ist. Darüberhinaus wurde durch bivariate Analysen gezeigt, dass sowohl Frauen mit Partner_innen als auch weiteren Erwerbstätigen im Haushalt im Dritten Sektor in einem geringeren Stundenumfang arbeiten als ihre Kolleginnen ohne Partner_in bzw. ohne weitere Erwerbstätige im Haushalt. Die Erwerbstätigkeit des Partners_der Partnerin machte dagegen keinen Unterschied für die Beschäftigten der anderen Sektoren. Umgekehrt verhielt es sich für Frauen, die zuhause pflegebedürftige Personen betreuen: diese arbeiten im Dritten Sektor nicht signifikant weniger als Kolleginnen, die keine Personen pflegen; in den anderen Sektoren machte die Betreuung Pflegebedürftiger für die Frauen allerdings einen Unterschied in Bezug auf ihre wöchentliche Arbeitszeit.

In der multivariaten Analyse wirken sich alle einzelnen Faktoren – Verdienstmodell, Kinder oder Pflegebedürftige im Haushalt – unter Konstanthaltung der weiteren Kontrollvariablen – signifikant auf die wöchentliche Arbeitszeit aus. Wird nach demographischen und organisatorischen Rahmenbedingungen kontrolliert, hat die Beschäftigung im Dritten Sektor hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszeit. Ebenso gibt es keine signifikanten Interaktionseffekte zwischen der Zugehörigkeit zum Dritten Sektor und den familiären Einflussfaktoren; im Dritten Sektor haben diese also keinen bedeutend anderen Einfluss auf die Arbeitszeit.

Die Ergebnisse bestätigen zwar die These, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Rolle dafür spielt, dass Frauen in einem reduzierten Stundenumfang arbeiten. Frauen arbeiten weniger Stunden, wenn sie die Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Personen im Haushalt tragen. Das ist weder überraschend noch neu. Die These, dass sich das im Dritten Sektor noch stärker als woanders auf die Beschäftigungsverhältnisse auswirkt, bestä-

²⁰ Ein Beispiel zur Veranschaulichung: Der Regressionskoeffizient des Effekts der Gruppenzugehörigkeit zum Dritten Sektor auf die Einflussvariable „Kinder“ beträgt 0,4. Dies würde bedeuten: während Beschäftigte mit Kinder in anderen Sektoren 5,9 Stunden/Woche weniger arbeiten als jene ohne Kinder, arbeiten Beschäftigte im Dritten Sektor mit Kindern nur um 5,5 Stunden/Woche (-5,9+0,4) weniger als ihre Kolleginnen ohne Kinder. Der Einfluss wäre im Dritten Sektor als weniger stark.

tigte sich nicht. Vielmehr wirken strukturelle Faktoren, wie Alter, Ausbildungsniveau, Berufsebene, Wirtschaftszweige oder Betriebsgröße auf die Arbeitszeit. Dass Frauen im Dritten Sektor weniger Stunden arbeiten als in den anderen Sektoren, liegt also nicht daran, dass sie dort besonders gut private Fürsorge mit ihrer Lohnarbeit vereinbaren können, sondern daran, dass Organisationen des Dritten Sektors strukturell und demographisch anders aufgestellt sind als Organisationen der Privatwirtschaft oder des öffentlichen Dienstes.

Diese strukturellen Bedingungen sind zu hinterfragen, wenn es um die weite Verbreitung und die besondere Betroffenheit von Frauen von atypischen Arbeitsverhältnissen im Dritten Sektor geht. Die Vereinbarkeitsthese kann, wie gezeigt wurde, nur bedingt dafür herangezogen werden.

6. Perspektiven der Mitarbeiterinnen auf die Arbeitszeit

Eine reduzierte Arbeitszeit kann jedoch nicht automatisch gleichgesetzt werden mit einer höheren Arbeitszeitflexibilität oder einer größeren Autonomie bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Zwar lässt eine Teilzeitstelle mehr Zeit für familiäre und andere Verpflichtungen. Weiterhin ist es jedoch wichtig, wie verlässlich und flexibel die Arbeitszeitplanung erfolgt. Aus diesen Gründen werden im nächsten Schritt Fragen zur Arbeitsflexibilität ausgewertet. In der DGB-Erhebung „Gute Arbeit“ von 2011 sind folgende Fragen zu diesem Themenbereich enthalten (Tabelle 6.1).

Tabelle 6.1: Variablen zur Arbeitszeitflexibilität und -autonomie

Frage	Skala
Ich kann meine Arbeit selbstständig planen und einteilen.	(1) Trifft voll und ganz zu;
Ich habe Einfluss auf die Arbeitsmenge, die mir übertragen wird.	(2) trifft eher zu;
Ich habe Einfluss auf die Gestaltung meiner Arbeitszeit.	(3) trifft eher nicht zu;
Ich kann mich auf die Planung meiner Arbeitszeit verlassen.	(4) trifft überhaupt nicht zu
Ich kann selbst entscheiden, wann ich Überstunden ausgleiche.	
Bei der Planung meiner Arbeitszeit wird Rücksicht auf meine Wünsche genommen.	
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt und stehen unter Zeitdruck?	(1) Sehr häufig; (2) oft; (3) selten; (4) nie

Anhand dieser Variablen sollen folgende Fragestellungen überprüft werden:

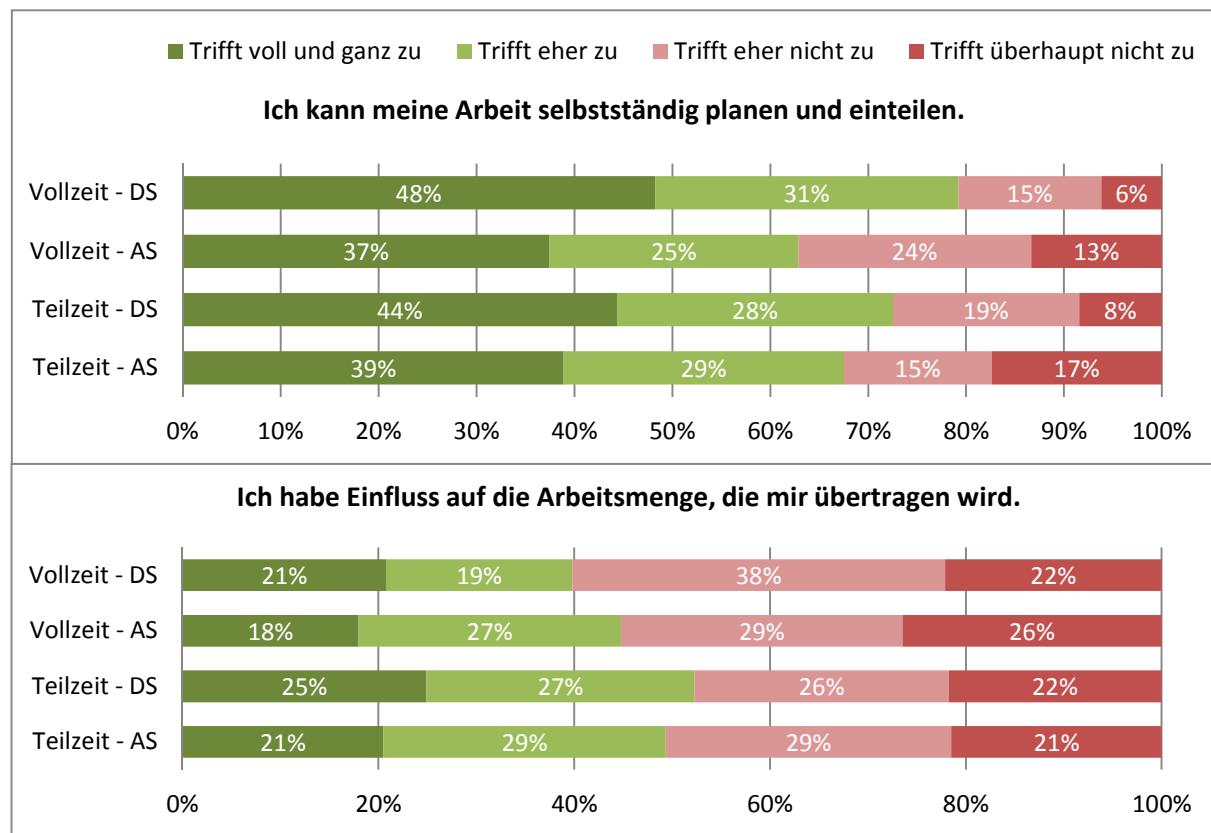
1. **Werden die Bedingungen für Arbeitszeitflexibilität im Dritten Sektor besser bewertet als in anderen Sektoren?** (*Hypothese 1: Der Dritte Sektor bietet flexiblere Arbeitsbedingungen; Beschäftigte des Dritten Sektors bewerten ihre Arbeitsbedingungen diesbezüglich besser.*)
2. **Werden je nach Beschäftigungsform die Arbeitszeitbedingungen unterschiedlich bewertet?** (*Hypothese 2: Teilzeitarbeitende bewerten die Arbeitszeitbedingungen besser als Vollzeitarbeitende*)
3. **Gibt es innerhalb der Gruppen der Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeitenden Differenzen je nachdem, in welchem Sektor sie beschäftigt sind?** Hat also eine Beschäftigung im Dritten Sektor eine zusätzliche Auswirkung auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitflexibilität? Zeigen sich größere Unterschiede zwischen den Einschätzungen von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten im Dritten Sektor als in den anderen

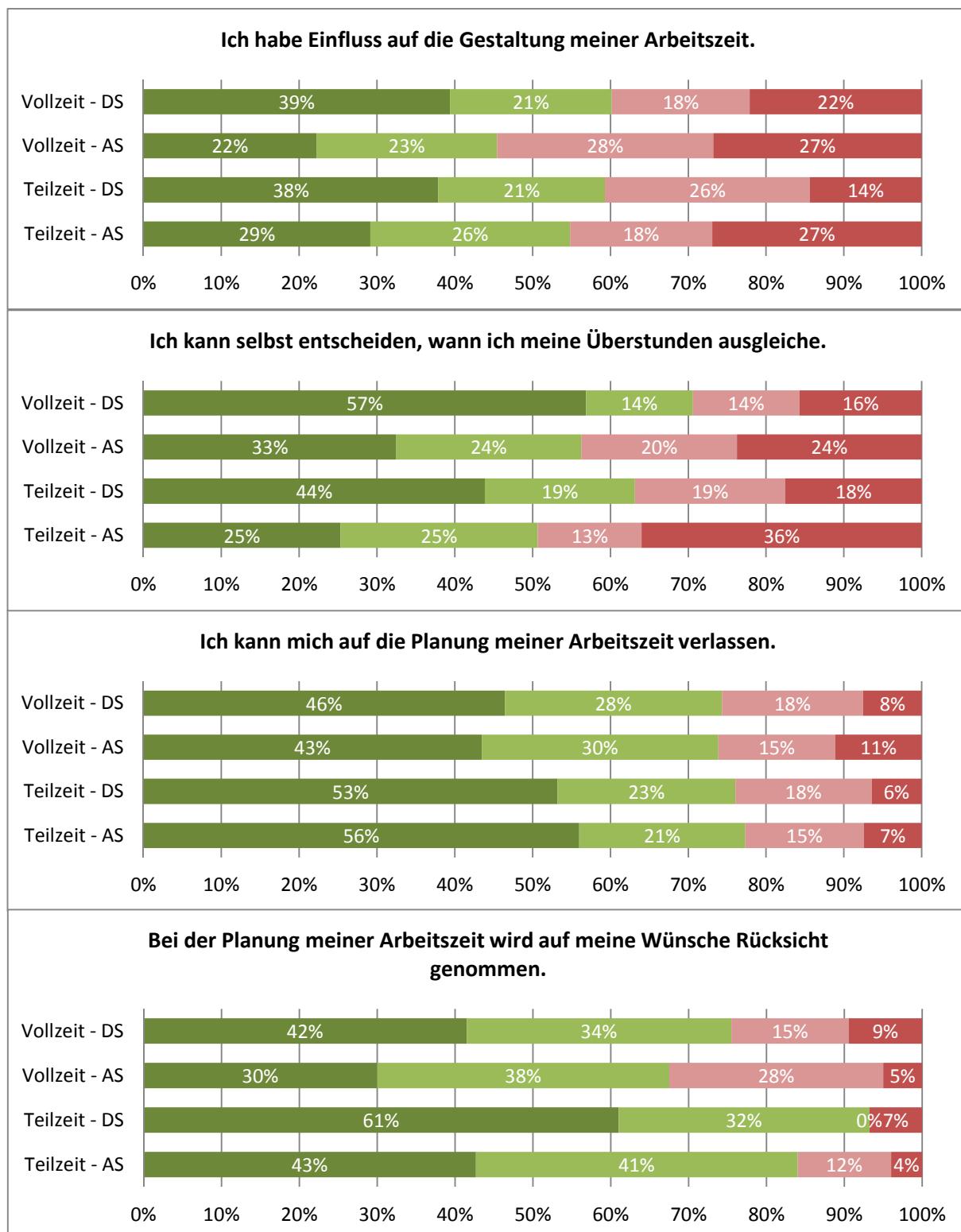
Sektoren? (*Hypothese 3: Teilzeitbeschäftigung im Dritten Sektor ermöglicht zusätzliche Flexibilitätsgewinne; es gibt einen spezifischen Effekt von Teilzeitbeschäftigung im Dritten Sektor, der sich nicht aus der Summe der beiden Einzeleffekte ergibt.*)

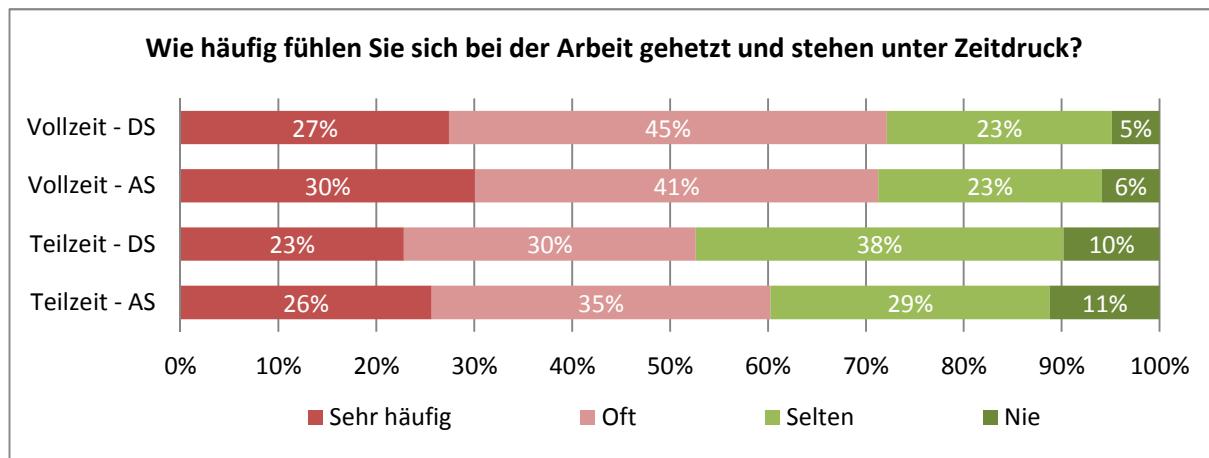
6.1. Deskriptive Befunde

Im ersten Schritt werden die Häufigkeiten der Nennungen von weiblichen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Dritten Sektor und in den anderen Sektoren (in ausgewählten Wirtschaftszweigen) miteinander verglichen und grafisch dargestellt. Hierbei zeigen sich zwar ähnliche Tendenzen, aber unterschiedliche Ausprägungen je nach konkreter Fragestellung. Dabei kann auch abgelesen werden, ob es einen größeren Unterschied für die weiblichen Beschäftigten macht, ob sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiten, oder ob sie im Dritten oder einem anderen Sektor beschäftigt sind (vgl. Abbildung 6.1)

Abbildung 6.1: Bewertung von Arbeitszeitflexibilität von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Dritten Sektor (DS) und anderen Sektoren (AS)







Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (Gesamtdatensatz).

Insgesamt bestätigt ein Großteil der Frauen, dass sie ihre **Arbeit selbstständig planen und einteilen** können („trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“). Beschäftigte in den Dritten Sektor-Organisationen bewerten ihre Situation allerdings besser als Beschäftigte in anderen Organisationen und Betrieben der gleichen Wirtschaftszweige. Innerhalb des Dritten Sektors zeigen sich nur leichte Unterschiede zwischen weiblichen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigt: 79% der Vollzeit- und 73% der Teilzeitbeschäftigt können ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen. In den anderen Sektoren stimmen 63% der vollzeit- und 68% der teilzeitarbeitenden Frauen der Aussage zu („voll und ganz“ und „eher“). Bei der Planung und Einteilung der Arbeit zeigen sich also eher Unterschiede zwischen den Sektoren als zwischen den Formen der Beschäftigung. Von allen vier Gruppen bewerten die Vollzeitangestellten im Dritten Sektor ihre Flexibilität in diesem Aspekt am besten, während die Vollzeitbeschäftigt der anderen Sektoren die schlechtesten Werte abbilden.

Insgesamt haben weibliche Vollzeitbeschäftigte sektorübergreifend weniger **Einfluss auf die Arbeitsmenge, die ihnen übertragen wird** als weibliche Teilzeitbeschäftigte. Der Unterschied in der Zustimmung („voll und ganz“ und „eher“) zwischen den vollzeitarbeitenden (45%) und teilzeitarbeitenden (49%) Frauen in den anderen Sektoren ist allerdings weniger groß als der Unterschied zwischen diesen Beschäftigungsgruppen innerhalb des Dritten Sektors. Hier schneiden die Vollzeitbeschäftigt mit der geringsten Zustimmung (40%) am schlechtesten von allen Gruppen ab, die Teilzeitbeschäftigt (52% Zustimmung) hingegen am besten. In Bezug auf die Möglichkeit der Einflussnahme auf die übertragene Arbeitsmenge scheint sich also eine Teilzeitbeschäftigung im Dritten Sektor deutlicher auszuwirken als in den anderen Sektoren.

Der **Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit** ist wiederum stärker abhängig von den Sektoren, in denen die Frauen arbeiten, als von dem Umfang ihrer Arbeitszeit. Im Dritten Sektor unterscheiden sich die Angaben der Teilzeitbeschäftigt kaum von denen der Vollzeitbeschäftigt. Jeweils etwa 60% der Frauen aus beiden Gruppen stimmen („voll und ganz“ und „eher“) zu, Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung zu haben. Der Unterschied

zwischen beiden Arbeitszeit-Gruppen in den anderen Sektoren fällt dagegen deutlicher aus: 55% der teilzeitbeschäftigte Frauen, die nicht im Dritten Sektor arbeiten, geben an Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu haben, aber nur 45% ihrer vollzeitbeschäftigte Kolleginnen, die damit am schlechtesten von allen abschneiden.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich, wenn es darum geht, ***selbst zu entscheiden, wann Überstunden ausgeglichen werden***. Diese Aussage bewerten Vollzeitbeschäftigte jeweils besser als Teilzeitbeschäftigte. Insgesamt können Frauen im Dritten Sektor jedoch eher selbst entscheiden, wann sie ihre Überstunden ausgleichen als Frauen, die in anderen Sektoren arbeiten. Zwar können weniger Teilzeitbeschäftigte im Dritten Sektor (63%) über einen Überstundenausgleich entscheiden als Vollzeitbeschäftigte im Dritten Sektor (71%), sie liegen aber immer noch vor den Vollzeitbeschäftigte der anderen Sektoren (56%), die wiederum ein wenig besser abschneiden als Teilzeitbeschäftigte dort (51%). Letztere geben sogar zu über einem Drittel (36%) an, „überhaupt nicht“ selbst entscheiden zu können, wann sie ihre Überstunden ausgleichen – doppelt so viele wie im Dritten Sektor.

Eine hohe Zustimmung zu der Aussage „***Ich kann mich auf die Planung meiner Arbeitszeit verlassen***“ herrscht über alle Gruppen hinweg ohne nennenswerte Unterschiede.

Ebenso wird bei einem großen Anteil der Frauen ***bei der Planung der Arbeitszeit Rücksicht auf ihre Wünsche genommen*** – hier zeigen sich allerdings wieder Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen. Wie auch schon beim *Einfluss auf die übertragene Arbeitsmenge* sind hier teilzeitbeschäftigte Frauen im Vorteil gegenüber vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte im Dritten Sektor schneiden dabei besser ab (93% Zustimmung) als Teilzeitbeschäftigte in den anderen Sektoren (84%); und auch die Vollzeitbeschäftigte im Dritten Sektor stimmen häufiger der Aussage zu (76%) als die Vollzeitbeschäftigte der anderen Sektoren (68%).

Vollzeitarbeitende Frauen sind stärker davon betroffen, ***sich bei der Arbeit gehetzt zu fühlen und unter Zeitdruck zu stehen***. Sowohl im Dritten als auch in den anderen Sektoren fühlen sich etwa 70% der Vollzeitbeschäftigte „sehr häufig“ oder „oft“ gehetzt oder unter Zeitdruck. Dagegen geben 60% der Teilzeitbeschäftigte in anderen Sektoren und 53% der Teilzeitbeschäftigte im Dritten Sektor an, „sehr häufig“ oder „oft“ unter Zeitdruck und Hetze zu stehen.

Der reduzierte Arbeitszeitumfang von Teilzeitbeschäftigte spielt also im Hinblick auf eine flexible Arbeitszeitgestaltung in vielen Aspekten eine Rolle: positiv in Bezug auf den Einfluss auf die Arbeitsmenge, Zeitdruck und Hetze sowie der Berücksichtigung von Wünschen zur Arbeitszeitplanung, negativ bezüglich der selbstständigen Arbeitszeitplanung und –einteilung und der Entscheidung über Ausgleich von Überstunden.

Betrachtet man die unterschiedlichen abgefragten Aspekte zur Arbeitszeitflexibilität insgesamt, so genießen weibliche Beschäftigte in Dritte-Sektor-Organisationen eher Vorteile als ihre Kolleginnen in staatlichen und privatwirtschaftlichen Organisationen und Betrieben.

Die Vorteile der Beschäftigung im Dritten Sektor reichen dabei häufig über die Vor- bzw. Nachteile von Teilzeitbeschäftigung gegenüber Vollzeitbeschäftigung hinaus.

6.2. Multivariate Analyse

Dieser Einfluss des Dritten Sektors kann jedoch auf verschiedene weitere Faktoren zurückzuführen sein. So gibt es im Dritten Sektor beispielsweise deutlich mehr kleine Organisationen. In Betrieben, in denen nur wenige Mitarbeiter_innen arbeiten und flache Hierarchien bestehen, lässt sich die Kommunikation und Planung vereinfachen, zudem sind flexiblere Arbeitszeitoptionen möglich. Insofern kann auf die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen eher eingegangen werden.

Es wurde bereits gezeigt, dass tendenziell mehr Ältere im Dritten Sektor arbeiten. Eine möglicherweise damit zusammenhängende bessere Position im Beruf oder im Betrieb oder eine längere Betriebszugehörigkeit könnte mit Vorteilen in Kommunikation und Verhandlungen einhergehen.

Daher werden die oben genannten Fragestellungen in einem zweiten Schritt mit einer multivariaten Varianzanalyse untersucht. Dafür werden die Einflussfaktoren herangezogen, die auch schon in der linearen Regression mit berücksichtigt wurde (siehe Tabelle 5.10, S. 28):

- familiäre Faktoren: wenn zuhause mehr Reproduktionsaufgaben anfallen, könnte sich das auf den Anspruch und die Wahrnehmung der Arbeitszeitflexibilität im Beruf auswirken
- berufliche Faktoren: Ausbildung, Beruf und Position in der Organisation bestimmen die konkreten Tätigkeiten der Erwerbsarbeit. Eine bessere Ausbildung und höhere Position in der Organisation mit mehr Autonomie und Selbstbestimmung verbunden sein, aber auch mehr Stress und Druck verursachen.
- organisatorische Faktoren: zwischen dem Wirtschaftszweig und der konkreten Tätigkeiten, die mehr oder weniger Flexibilität zulassen und mehr oder weniger stressvoll sind, besteht ebenfalls ein Zusammenhang. Auch die Betriebsgröße kann, wie bereits angeführt, ein Faktor sein.

Zusätzliche mögliche Einflussfaktoren für die Arbeitszeitflexibilität sind darüber hinaus (vgl. Tabelle 6.2):

- Länge der Betriebszugehörigkeit: Mitarbeiterinnen, die schon länger in einer Organisation tätig sind, könnten einen höheren Einfluss auf die Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit haben als kürzer beschäftigte Mitarbeiterinnen
- Mitbestimmung: In Organisationen, in den es Betriebsräte oder Mitarbeitervertretungen gibt, könnten die Beschäftigten besser Forderungen nach einer erhöhten Arbeitszeitflexibilität durchsetzen.
- Geschlecht der_des Vorgesetzten: Oftmals wird Arbeitszeitflexibilität auch informell geregelt. Hier spielt der_die Vorgesetzte oft eine wichtige Rolle (vgl. Böhm/Diewald

2012:104; 110), wobei weibliche Vorgesetzte evtl. mehr Verständnis für die familiäre Situation aufbringen könnten.

Tabelle 6.2: Zusätzliche Einflussfaktoren für Arbeitszeitflexibilität

Variable	Frage	Ausprägungen
Betriebszugehörigkeit	Wie lange sind Sie schon bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt?	Gruppierte, ordinal-skalierte Variable: (1) 1-2 Jahre (2) 3-5 Jahre (3) 6-10 Jahre (4) 11-20 Jahre (5) mehr als 2 Jahre
Mitbestimmung	Gibt es bei Ihnen einen Personalrat, einen Betriebsrat bzw. eine Mitarbeitervertretung?	Dummy-Variable: (1) ja (0) nein
Geschlecht der Vorgesetzten	Ihr direkter Vorgesetzter, ist das eine Frau oder ein Mann?	Nominalskalierte Variable: (1) Mann (2) Frau

Bei der Varianzanalyse werden die Mittelwerte der Bewertungen der befragten Frauen bezüglich ihrer Arbeitszeitflexibilität und –autonomie verglichen (abhängige Variablen siehe Tabelle 6.1, S. 35). Dafür wird die Analyse als zweifaktorielle Anova mit einem 2x2-Design durchgeführt und jeweils die Haupteffekte der Beschäftigung im Dritten Sektor (Frage 1) und der Teilzeitbeschäftigung (Frage 2) sowie Interaktionseffekte zwischen diesen beiden Faktoren (Frage 3) bestimmt (vgl. Bortz 2005:290ff; Backhaus u.a. 2008:160ff). Die abhängigen Variablen sind strenggenommen keine metrischen, sondern ordinalskalierte Variablen, werden in der metrischen Varianzanalyse aber als solche behandelt. Zur Absicherung der Ergebnisse werden für die einzelnen Variablen zusätzlich nicht-metrische Varianzanalysen mit rangtransformierten Variablen durchgeführt (vgl. Lüpsen 2015).

Die Ergebnisse für die Haupt- und Interaktionseffekte der zweifaktoriellen Varianzanalyse sind in Tabelle 6.3, S. 42 dargestellt. Angegeben sind zunächst die Mittelwerte der Bewertung der verschiedenen Dimensionen von Arbeitszeitflexibilität und –autonomie der weiblichen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Dritten Sektor sowie in den anderen Sektoren, unter Konstanthaltung der unabhängigen Variablen. Zudem sind die F-Werte der Haupteffekte (Sektorzugehörigkeit und Beschäftigungsumfang) und der Interaktionseffekte der einfachen Anova sowie der rangtransformierten Anova (F_{RT}) aufgeführt.

Tabelle 6.3: Ergebnisse der Varianzanalyse für die verschiedenen Dimensionen von Arbeitszeitflexibilität und -autonomie

Abhängige Var.	Mittelwerte				Haupteffekte				Interaktionseffekt		Modellvalidität			
	Dritter Sektor		Anderer Sektor		Sektor		Vollzeit/Teilzeit		Sektor*Voll/Teilzeit		Gesamt			
	Vollzeit (SE)	Teilzeit (SE)	Vollzeit (SE)	Teilzeit (SE)	F	F _{RT}	F	F _{RT}	F	F _{RT}	F	F _{RT}	R ²	R ² _{RT}
Selbständige Planung	2,172 (0,138)	2,134 (0,129)	2,220 (0,113)	2,387 (0,108)	3,392 ⁺	2,477	0,600	0,120	1,764	2,182	8,231***	6,994***	0,207	0,178
Einfluss auf Arbeitsmenge	2,649 (0,145)	2,486 (0,135)	2,626 (0,119)	2,556 (0,115)	0,074	0,059	1,754	1,766	0,325	0,310	4,229***	4,264***	0,104	0,105
Einfluss auf Arbeitszeit	2,369 (0,162)	2,258 (0,151)	2,528 (0,133)	2,440 (0,128)	3,153 ⁺	3,228 ⁺	1,034	1,006	0,017	0,011	3,738***	3,762***	0,090	0,091
Verlass auf Planung AZ	1,743 (0,138)	1,718 (0,128)	1,840 (0,113)	1,782 (0,109)	0,991	0,353	0,250	0,615	0,044	0,002	5,323***	5,373***	0,135	0,137
Überstunden-ausgleich	2,708 (0,385)	2,472 (0,373)	2,769 (0,332)	2,903 (0,325)	1,530	1,689	0,057	0,022	0,941	1,016	3,958***	3,875***	0,303	0,297
Rücksicht bei Planung	1,454 (0,313)	0,587 (0,308)	1,523 (0,273)	1,064 (0,267)	2,834 ⁺	3,538 ⁺	14,770***	13,244***	1,706	1,306	1,838*	1,941**	0,109	0,120
Stress/Hetze	2,296 (0,124)	2,471 (0,115)	2,245 (0,102)	2,388 (0,098)	0,828	0,774	4,489*	4,020*	0,051	0,038	5,997***	5,737***	0,152	0,146

⁺p < 0,10; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001;

Datenbasis: Gute Arbeit 2011 (Gesamtdatensatz).

Die Sektorzugehörigkeit wirkt sich ganz schwach signifikant ($\alpha=10\%$) auf die Bewertung der Möglichkeit aus, die Arbeitszeit selbstständig planen zu können²¹, Einfluss auf die Planung der Arbeitszeit zu haben sowie auf die Rücksichtnahme auf individuelle Wünsche bei der Planung der Arbeitszeit. Einen deutlich stärkeren Einfluss auf Letzteres hat allerdings der Beschäftigungsumfang: die Bewertung, ob bei der Arbeitszeitplanung Rücksicht auf die Wünsche der Beschäftigten genommen wird, unterscheidet sich hochsignifikant zwischen weiblichen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte. Während für die anderen Flexibilitäts- und Autonomiekriterien kein Vorteil für Teilzeitbeschäftigte ersichtlich ist, sind sie zumindest hier besser aufgestellt. Ebenso zeigt sich ein schwach signifikanter Zusammenhang (für $\alpha=5\%$) zwischen dem Beschäftigungsumfang und wie häufig die Beschäftigten unter Zeitdruck stehen und sich gehetzt fühlen: Teilzeitbeschäftigte fühlen sich seltener gestresst als Vollzeitbeschäftigte. Dies könnte damit zusammenhängen, dass sie den Stress besser in ihrer Freizeit kompensieren können. Auch haben sie flexiblere Möglichkeiten, durch Überstunden nicht geschaffte Arbeit auszugleichen; aus den Daten geht entsprechend auch hervor, dass weibliche Teilzeitbeschäftigte signifikant mehr Überstunden machen als vollzeitbeschäftigte. Die weiblichen Beschäftigten im Dritten Sektor sind damit zumindest in Bezug auf die Planung der Arbeitszeit im Vorteil gegenüber ihren Kolleginnen aus den anderen Sektoren. Sie können ihre Arbeit eher selbstständig einteilen und planen, dabei können sie sich auf die Planung ihrer Arbeitszeit verlassen und es wird Rücksicht auf ihre Wünsche genommen. Ob sie hingegen in Vollzeit- oder Teilzeit beschäftigt sind, macht nur in Bezug auf die Berücksichtigung ihrer Wünsche einen Unterschied – hier geben teilzeitbeschäftigte des Dritten Sektors die besten Bewertungen ab.

6.3. Ergebnisse: Arbeitszeitflexibilität und -autonomie gut bewertet

Mit der Varianzanalyse sollte überprüft werden, ob die Bedingungen für Arbeitszeitflexibilität im Dritten Sektor (Hypothese 1) oder von Teilzeitarbeitenden (Hypothese 2) besser bewertet werden und ob es darüber hinaus stärkere Unterschiede zwischen den Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Dritten Sektor im Vergleich zu den Voll- und Teilzeitbeschäftigten in den anderen Sektoren gibt (Hypothese 3).

Anhand der deskriptiven Auswertungen konnten zunächst weitgehend positive Bewertungen der Arbeitszeitflexibilität und -autonomie der weiblichen Beschäftigten im Dritten Sektor gezeigt werden. Frauen im Dritten Sektor bewerten die Möglichkeiten selbstständiger Planung der Arbeit, Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit und die Berücksichtigung ihrer Wünsche bei der Planung der Arbeitszeit besser als ihre Kolleginnen in den anderen Sektoren. Allerdings sind die Zusammenhänge bei der multivariaten Analyse nur schwach signifikant und in weiterer Forschung müssten zusätzliche Kontrollvariablen mit überprüft werden. Nichts desto trotz kann eine Tendenz festgehalten werden, nach der für Frauen im

²¹ Nicht mehr signifikant für den Rang Transformation Test.

Dritten Sektor in bestimmten Dimensionen der Arbeits(zeit)gestaltung flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten vorhanden sind, bzw. sie einen größeren Einfluss auf diese haben. Die Bewertungen von Teilzeitbeschäftigte(n) fallen positiver als von Vollzeitbeschäftigte(n) in Bezug auf den Einfluss bei der Menge der Arbeit, der Verlässlichkeit und der Berücksichtigung ihrer Wünsche bei der Arbeitszeitplanung und hinsichtlich Zeitdruck und Stress aus. Das scheint allerdings von weiteren Faktoren mit beeinflusst zu werden, den unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen im multivariaten Modell der Varianzanalyse verschwindet der signifikante Einfluss in den meisten Dimensionen der Arbeitszeitflexibilität. Auf die Wünsche der Teilzeitbeschäftigte(n) wird gegenüber den Vollzeitbeschäftigte(n) eher Rücksicht genommen, auch sind sie weniger stark von Zeitdruck und Stress betroffen. Darüber hinaus sind weibliche Teilzeitbeschäftigte(n) in der Gestaltung und Ausübung ihrer Arbeit nicht wesentlich flexibler als Vollzeitbeschäftigte(n).

Die dritte Hypothese, die sich auf den Interaktionseffekt zwischen Drittem Sektor und Teilzeitbeschäftigung bezieht, kann anhand der Daten nicht nachgewiesen werden. Auch wenn die deskriptiven Abbildungen oftmals einen deutlichen Effekt des Arbeitszeitumfangs im Dritten Sektor im Vergleich zu den anderen Sektoren nahelegen, gibt es keinen signifikanten Effekt in der multivariaten Betrachtung. Das bedeutet zwar, dass der Dritte Sektor den Vorteil Teilzeitbeschäftigte(n) nicht explizit verstärkt. Allerdings heißt das nicht, dass Teilzeitbeschäftigte(n) im Dritten Sektor nicht doch die größten Vorteile aller betrachteten Teilgruppen genießen: die jeweils unabhängigen Effekte von Beschäftigung im Dritten Sektor und Teilzeitbeschäftigung summieren sich hier auf.

Wenn sowohl bei Beschäftigte(n) im Dritten Sektor als auch allgemein bei Teilzeitbeschäftigte(n) besonders Rücksicht auf ihre Wünsche bei der Planung der Arbeitszeit genommen wird, erleichtert dies Frauen die Koordination mit der privaten Fürsorge-Arbeit im Haushalt. Die im Dritten Sektor vorhandenen Möglichkeiten Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu haben, kommt ihnen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im besonderen Maße zu Gute.

7. Regelungen in den Organisationen zur arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsorganisation

Neben den Angaben von den Beschäftigten im Dritten Sektor stellen Daten zu den Organisationen eine wichtige Informationsquelle zu den Arbeitsbedingungen dar. Die im Folgenden betrachtete Thematik der arbeitsorganisatorischen Regelungen, bei denen es um spezielle Unterstützungsleistungen seitens der Organisationen für die Beschäftigten geht, wurde bislang im Dritten Sektor nicht untersucht. Mit der Organisationsbefragung „Organisationen heute“, die sich einigen dieser Aspekte zuwendete, werden erste Analysen zu dieser Thematik möglich (vgl. Alischer/Priller 2015).

Die Organisationsbefragung wurde von Ende 2011 bis Anfang 2012 durchgeführt. Deutschlandweit wurden Vorstände und Geschäftsführer_innen von gemeinnützigen Organisationen angeschrieben und um die Beantwortung schriftlicher Fragebögen gebeten (eine Beantwortung war gleichzeitig online möglich). Ziel der Untersuchung war es, aktuelle Entwicklungen und Problemlagen in den Organisationen anhand einer fundierten Datengrundlage zu untersuchen. Insgesamt beteiligten sich 3.111 Dritte-Sektor-Organisationen. Es wurde damit eine Rücklaufquote von 26% erzielt.

Die Auswertung des Fragenblocks zu arbeitsorganisatorischen Regelungen der Beschäftigung in den Organisationen zeigt, dass das Niveau der arbeitsorganisatorischen Praxis sich innerhalb des Sektors beträchtlich unterscheidet. Als ein wichtiger Differenzierungsfaktor zwischen den Organisationen erweist sich die unterschiedliche Zahl der Beschäftigten (vgl. Tabelle 7.1, S. 46).

Die Berücksichtigung der familiären Situation bei der Planung des Arbeitseinsatzes wird, wie bereits gezeigt wurde, als ein wesentliches Plus bei den Bewertungen von den Beschäftigten im Dritten Sektor gesehen. Und in der Tat praktiziert dies mehr als jede zweite Organisation mit Beschäftigten (64%). Bei den nach der Beschäftigtenzahl sehr kleinen Organisationen ist dies etwas schwächer ausgeprägt, da hier offensichtlich durch die geringere Mitarbeiter_innenzahl weniger Flexibilität besteht.

Stärker fallen die nach der Beschäftigtenzahl großenbedingten Unterschiede bei den anderen untersuchten Faktoren auf. Das betrifft nicht nur die unmittelbaren finanziellen Unterstützungsleistungen wie bestimmte Zuschüsse oder andere geldwerte Vergünstigungen. Die Unterstützungsleistungen der kleinen Organisationen sind ebenfalls bei der organisationsgebundenen Gesundheitsförderung und den Angeboten zur Kinderbetreuung vergleichsweise gering. Ob dies nur mit der finanziellen Situation der Organisationen in Verbindung steht oder es eher auf Grund der hohen Belastung und der damit geringeren Aufmerksamkeit des Leitungspersonals für diese Fragen zusammenhängt, wäre künftig noch näher zu untersuchen. Insgesamt fällt auf, dass trotz der hohen Affinität für die Frage der Vereinbarkeit der

Beschäftigung mit der familiären Situation die abgefragten Unterstützungsleistungen im Bereich von Kindern und Gesundheitsförderung durch die Organisationen nur einen geringen Stellenwert erfahren.

Tabelle 7.1: Unterstützungsleistungen der Dritte-Sektor-Organisationen insgesamt und nach der Beschäftigtenzahl

	Dritter Sektor Insgesamt	Organisationen nach Beschäftigtenzahl:		
		1-5	6-20	> 20
Berücksichtigung der familiäreren Situation bei Planung des Arbeitseinsatzes	64%	55%	67%	66%
Organisationseigene Gesundheitsförderung	15%	4%	8%	26%
Angebote zur Kinderbetreuung	8%	3%	7%	13%
Zuschuss zur Kita-Gebühr	6%	1%	4%	9%
Freistellung oder Finanzierung bei Fort- und Weiterbildung	73%	57%	71%	85%
Vermögenswirksame Leistungen	53%	31%	52%	68%
Organisationseigene Altersversorgung/ Zuschuss Altersversorgung	47%	21%	40%	68%
Geldwerte Vorteile (z.B. Verpflegung, Tankgutscheine)	17%	8%	16%	24%

Datenbasis: Organisationen heute 2011/2012.

Nach der Beschäftigtenzahl differierende Angaben sind ebenfalls beim Einsatz unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle vorhanden (vgl. Tabelle 7.2).

Eine weite Verbreitung haben bislang Arbeitszeitkonten (50%), Gleitzeit (44%) und Vertrauensarbeitszeit (41%) erfahren. In fast jeder dritten Organisation ist auch Arbeit von zu Hause (Home-Office) möglich. Bei den einzelnen Positionen werden bei differenzierter Betrachtung nach der Anzahl der Beschäftigten bestimmte Muster erkennbar. In den kleineren Organisationen finden in einem größeren Umfang Arbeitszeitmodelle Anwendung, die stark auf Vertrauen und Flexibilität setzen (Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit). Hingegen setzen die größeren Organisationen eher auf Modelle, die eine klare Abrechenbarkeit und zeitliche Erfassbarkeit ermöglichen (Arbeitszeitkonten, Sabbatical). Altersteilzeit und die Möglichkeit einer beruflichen Auszeit mit einem Sabbatical werden insgesamt in einem vergleichsweise geringen Umfang praktiziert.

Tabelle 7.2: Einsatz von Arbeitszeitmodellen in den Dritte-Sektor-Organisationen insgesamt und nach der Beschäftigtenzahl

	Dritter Sektor insgesamt	Organisationen nach Beschäftigtenzahl		
		1-5	6-20	> 20
Arbeitszeitkonten	50%	32%	45%	66%
Gleitzeit	44%	54%	44%	34%
Vertrauensarbeitszeit	41%	57%	41%	29%
Home-Office	31%	31%	34%	30%
Altersteilzeit	20%	39%	12%	2%
Sabbatical	7%	0%	3%	11%

Datenbasis: Organisationen heute 2011/2012.

Die Unterschiede in der Gestaltung der Arbeitszeitmodelle fallen in den Tätigkeitsbereichen der Organisationen ebenfalls unterschiedlich aus. Während Organisationen im Bereich der Sozialen Dienste in der Gestaltung der Arbeitszeit weitgehend dem Durchschnitt des Dritten Sektors entsprechen, sind die Abweichungen im Gesundheitsbereich teilweise größer (vgl. Tabelle 7.3).

Tabelle 7.3: Einsatz von Arbeitszeitmodellen in den Dritte-Sektor-Organisationen im Bereich der Sozialen Dienste und des Gesundheitswesens

	Dritter Sektor insgesamt	Soziale Dienste	Gesundheits- wesen
Arbeitszeitkonten	50%	51%	73%
Gleitzeit	44%	45%	44%
Vertrauensarbeitszeit	41%	38%	26%
Home-Office	31%	30%	24%
Altersteilzeit	20%	27%	34%
Sabbatical	7%	7%	10%

Datenbasis: Organisationen heute 2011/2012.

So gaben drei von vier Organisationen im Gesundheitswesen an, mit Arbeitszeitkonten zu arbeiten. Dagegen fallen die Werte bei der Vertrauensarbeitszeit hier wesentlich niedriger aus. Nur für jede vierte Organisation und damit in einem weitaus geringeren Umfang als im Gesamtdurchschnitt und als bei den Sozialen Diensten wird das Vorhandensein dieser Kategorie genannt. Ein geringeres Niveau liegt außerdem bei der Arbeit von Zuhause (Home-

Office) vor. Die Möglichkeiten zur Gleitzeit werden hingegen im etwa gleichen Umfang praktiziert, während die Möglichkeiten zur Altersteilzeit und zum Sabbatical im Gesundheitsbereich stärker ausgeprägt sind. Inwiefern diese ausgewiesene Spezifik bei den Organisationen im Gesundheitsbereich allgemein den Einrichtungen im Gesundheitswesen entsprechen und hier ein gewisser Anpassungsprozess – auch aus Gründen des Wettbewerbs – besteht, wäre näher zu untersuchen.

Nach den Untersuchungsergebnissen der Erhebung finden Maßnahmen, mit denen die Organisationen ihre Mitarbeiter_innen unterstützen, noch zu geringe Aufmerksamkeit. Die Ursachen sind zum einen in der hohen Anzahl kleinerer Organisationen mit nur wenigen Beschäftigten zu sehen. Entsprechende arbeitsorganisatorische Regelungen sieht man hier zu meist nicht als erforderlich an, weil bislang alles läuft und entsprechende Regelungen von den Mitarbeiter_innen nicht nachgefragt werden. Außerdem werden die Regelungen häufig unter dem Gesichtspunkt von möglichen zusätzlichen Ressourcenbelastungen der Organisation gesehen. Aufgrund der unzureichenden finanziellen Sicherheit und Planbarkeit in den Organisationen verzichtet man wohl deshalb eher auf entsprechende Unterstützungsleistungen. Zum anderen bestehen sowohl bei den zuständigen Leitungen als auch bei den Mitarbeiter_innen unzureichende Kenntnisse zu den verschiedenen Möglichkeiten und Wirkungen solcher Regelungen. Die mangelnde Berücksichtigung dieser kann jedoch langfristig für Dritte-Sektor-Organisationen zu Problemen im Wettbewerb um gute Fachkräfte führen. Bei den künftig zu erwartenden geringen Spielräumen, die den Organisationen zur Entlohnung ihrer Beschäftigten zur Verfügung stehen, lassen sich aber durch die Nutzung bestimmter arbeitsorganisatorischer Regelungen die finanziellen Defizite zumindest zum Teil ausgleichen.

Insgesamt stellt sich die Frage, inwiefern sich für Dritte-Sektor-Organisationen weitere arbeitsorganisatorische Gestaltungsmöglichkeiten anbieten. In diesem Feld sind künftig nicht nur verstärkt Untersuchungen erforderlich, sondern es sind Formen zu entwickeln, die praktikabel und von den Organisationen im Rahmen ihrer Gegebenheiten umsetzbar sind. Gerade unter den Gesichtspunkten des zunehmenden Fachkräftemangels und des Wettbewerbs mit Wirtschaftsunternehmen und öffentlichen Einrichtungen ist es aber erforderlich, dass gemeinnützige Organisationen die vorhandenen Potentiale und Möglichkeiten besser nutzen.

8. Zusammenfassung und Fazit

Der Dritte Sektor in Deutschland vermittelt bei der Beschäftigung insgesamt ein Bild von Stabilität und Wachstum. Hinter der weiteren Zunahme der Beschäftigung stehen jedoch beträchtliche Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen und den Arbeitsbedingungen. Die „schöne Arbeitswelt“ des Dritten Sektors hat bedenkliche Einschnitte erfahren. Wie die Situation gegenwärtig ist und welche Einschätzungen sich daraus ableiten lassen, ist Gegenstand der vorliegenden Studie. Grundlage der empirischen Analysen ist die DGB-Erhebung „Gute Arbeit“ aus der insbesondere eine Einschaltung in die Befragung aus dem Jahr 2011 zur Beschäftigung im Dritten Sektor genutzt wurde. Zudem werden Angaben aus der 2011/2012 durchgeführten Organisationserhebung „Organisationen heute – zwischen eigenen Ansprüchen und ökonomischen Herausforderungen“ ausgewertet.

Im Mittelpunkt der empirischen Betrachtung mittels verschiedener statistischer Verfahren steht die Ermittlung des Einflusses von personen- und organisationsbezogenen Faktoren auf die Beschäftigungsformen und Arbeitsbedingungen. Dabei werden bei der Vertiefung bisheriger Auswertungen die geschlechterspezifischen Betrachtungen ins Zentrum gestellt. Untersucht wird, ob es einerseits einen spezifischen Dritte-Sektor-Effekt gibt, der bewirkt, dass Frauen in gemeinnützigen Organisationen insgesamt zu einem höheren Anteil und besonders häufig atypisch beschäftigt sind als bei privatwirtschaftlichen und öffentlichen Arbeitgebern. Andererseits wird analysiert, welche individuellen Merkmale beim Vorhandensein atypischer Beschäftigungsverhältnisse eine Rolle spielen. Es geht besonders um die Ermittlung, in welchen soziodemographischen Gruppen Teilzeit besonders häufig vorkommt und um die Suche von Faktoren, die ausschlaggebend sind, dass Frauen in Teilzeit arbeiten. In dieser Hinsicht werden die Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich der Haushaltstrukturen und des familiären Erwerbsmodells untersucht. Es wird analysiert, inwieweit die in Teilzeit beschäftigten Frauen im Dritten Sektor im Haushalt eher Dazuverdienerinnen sind.

Bei der Betrachtung der Arbeitsbedingungen wird ausgehend von der Bewertung der Arbeitsbedingungen weiblicher Beschäftigter analysiert, wie zeitlich flexibel Frauen in Teizeit-arbeitsverhältnissen sind und ob die zeitlich reduzierte Arbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt. Ergänzend zu dieser Betrachtung werden gegenwärtige arbeitnehmerfreundliche arbeitsorganisatorischen Regelungen der Organisationen untersucht.

Aus statistischer Sicht wurde anfangs mittels deskriptiver Analysen vor allem Verteilungen und Häufigkeiten betrachtet. In einem zweiten Schritt wurden multivariate Analysemethoden eingesetzt und damit bisherige Betrachtungen der Beschäftigungsthematik im Dritten Sektor durch vertiefende Analyse mit multivariaten statistischen Verfahren erweitert. Durch sie kann die Komplexität der einwirkenden Faktoren berücksichtigt und gleichzeitig das Einflussniveau einzelner Faktoren näher bestimmt werden.

Die Beschäftigung von Frauen steht inhaltlich im Zentrum der Betrachtung, da diese den weit überwiegenden Teil der Beschäftigten im Dritten Sektor ausmachen - 70% der Beschäftigten im Dritten Sektor sind Frauen, in ausgewählten Wirtschaftszweigen (vgl. S. 11), die 95% der Beschäftigten des Dritten Sektors umfassen, beträgt der Frauenanteil sogar 78%. Frauen sind gleichzeitig von den Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse in gemeinnützigen Organisationen besonders betroffen. Die Ausprägung bestimmter atypischer Beschäftigungsverhältnisse und kritischer Arbeitsbedingungen geht offensichtlich mit der Spezifik der Frauenbeschäftigung bzw. von bestimmten Aspekten der Lebenslagen von Frauen einher. Diese Aussage konnte anhand von Verteilungen bei bestimmten demographischen Merkmalen belegt werden.

So sind im Vergleich zu allen Beschäftigten jene im Dritten Sektor etwas älter, was vor allem aus einer sehr starken Besetzung mit Frauen in den Altersklassen zwischen 46 und 55 Jahren herrührt. Neben geschlechterunabhängigen Faktoren wie einer geringen beruflichen Ausbildungspraxis in den Organisationen, eine von diesen oft erwünschte Berufs- und Lebenserfahrung bei der Beschäftigung in gemeinnützigen Organisationen oder einen verträglichen Übergang ins Rentenalter sind spezifische Aspekte der Lebenssituation von Frauen dafür verantwortlich. So ermöglichen die spezifischen Beschäftigungsmöglichkeiten im Dritten Sektor Frauen eher einen Einstieg nach längerer, eventuell familiär bedingter beruflicher Abwesenheit, z.B. aufgrund von Kinderbetreuung. Dies kann u.a. durch die in dieser Zeit erfolgte ehrenamtliche Tätigkeit in solchen Organisationen befördert werden.

Teilzeitarbeit ist insgesamt im Dritten Sektor stärker verbreitet als in den anderen Sektoren – auch bei den Männern. 56% aller befragten Beschäftigten im Dritten Sektor arbeiten in Vollzeit, 44% in Teilzeit. Während 84% der Männer in Vollzeit arbeiten, sind es bei den Frauen nur 44%. Das heißt die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten im Dritten Sektor arbeitet in Teilzeit (56%). Neben der Teilzeit sind die Beschäftigungsverhältnisse im Dritten Sektor oft befristet. Diese beiden Faktoren sowie ein vergleichsweise hoher Anteil von geringfügiger Beschäftigung führen zusammengenommen zu einem hohen Anteil atypischer Beschäftigung.

Zwar spiegelt sich hier der allgemeine Trend auf dem Arbeitsmarkt, allerdings ist dieser im Dritten Sektor besonders stark spürbar. Eine solche Entwicklung war vor dem Hintergrund der besonderen ideellen Orientierung in der Mission von Dritte-Sektor-Organisationen so nicht zu erwarten. Die Veränderung der staatlichen Rahmenbedingung und eine zunehmende Marktorientierung setzen offenbar die Organisationen verstärkt unter Ökonomisierungsdruck, dem sie häufig durch flexible Beschäftigungsverhältnisse und Einschnitten bei den Arbeitsbedingungen zu begegnen versuchen. Allgemein kann festgehalten werden: Für Beschäftigte im Dritten Sektor gehören Normalarbeitsverhältnisse längst nicht mehr zur Normalität.

Die Anteile von atypischer und besonders von zeitlich reduzierter Beschäftigung sind im Dritten Sektor höher als in anderen Sektoren. Frauen arbeiten in einem hohen Maße in atypi-

schen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere in Teilzeit. Für Männer macht es keinen großen Unterschied, ob sie im Dritten Sektor oder in anderen Sektoren beschäftigt sind. Frauen im Dritten Sektor haben dagegen im Vergleich zu den weiblichen Beschäftigten der anderen Sektoren in vergleichbaren Wirtschaftszweigen deutlich häufiger atypische Beschäftigungsverhältnisse und fast durchgängig niedrigere Vollzeiterwerbsquoten.

Um zu prüfen, inwieweit die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Erwerbstätigkeit oder die Norm des Dazuverdienermodells einen Einfluss auf die Verbreitung atypischer Beschäftigung von Frauen im Dritten Sektor haben, wurden personen-, haushalts- und familienbezogenen Merkmale herangezogen und Unterschiede zwischen Frauen und Männer im Dritten Sektor hinsichtlich der Ausübung von Teilzeitbeschäftigung dargestellt. Als ein Ergebnis ist festzuhalten, dass Frauen im Dritten Sektor häufiger Teilzeit arbeiten wenn ihr Partner bzw. ihre Partnerin auch erwerbstätig ist. Dies lässt auf ein starkes Vorhandensein des Dazuverdienermodells schließen. Hinzu kommt, dass Frauen eher eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, wenn Kindern im Haushalt vorhanden sind. Während dies bei Männern keinen Einfluss auf die Beschäftigungssituation hat, arbeiten mehr als drei Viertel (76%) der Frauen mit einem Kind im Haushalt Teilzeit (ohne Kind nur 44%). Dabei spielen die Unterschiede in der Familiensituation und im Erwerbsmodell eine zusätzliche Rolle: die höchsten Teilzeitquoten sind bei denjenigen Frauen zu finden, die mit erwerbstätigem Partner oder erwerbstätiger Partnerin und Kindern im Haushalt leben. Wenn der Partner erwerbstätig ist erhöht sich der Teilzeitanteil von Müttern sogar auf 86% - nur 14% sind dann in Vollzeit tätig. Die einzelnen Einflussfaktoren verstärken sich hier also gegenseitig.

Auch die multivariaten Betrachtungen zur Teilzeit belegten, dass mit dem vorhandenen Datensatz vor allem personelle und familiale Faktoren als Einflussvariablen für eine reduzierte Arbeitszeit auszumachen sind. Diese allgemeingültige Feststellung zeigt sich hier auch für den Dritten Sektor. Die These, dass ein spürbarer Einfluss allein von der Ausübung der Beschäftigung in einer gemeinnützigen Organisationen ausgeht, weil diese durch ihre flexiblen Beschäftigungsverhältnisse bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten, bestätigte sich nicht. Vielmehr haben auch das Alter der Beschäftigten, ihr Ausbildungsniveau, ihre berufliche Position, sowie der Wirtschaftszweig und die Betriebsgröße der Organisation einen Einfluss darauf, in welchem zeitlichen Umfang Frauen arbeiten. Dass der Frauenanteil mit Teilzeit im Dritten Sektor größer ist als in den anderen Sektoren liegt demnach daran, dass die Organisationen strukturell (u.a. spezifische Tätigkeitsfelder, Größe) und demographisch anders aufgestellt sind.

Im zweiten Teil der Untersuchung wurde die Perspektive von Frauen in den Organisationen berücksichtigt und ihre Bewertungen hinsichtlich der Möglichkeiten für eine flexible und autonome Gestaltung ihrer Arbeit und Arbeitszeit analysiert. Die Ergebnisse zur Betrachtung der Arbeitszeitflexibilität und Arbeitszeitautonomie fallen unerwartet positiv aus. Frauen im Dritten Sektor bewerten die Möglichkeiten der selbstständigen Planung der Arbeit, den Ein-

fluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit und die Berücksichtigung ihrer Wünsche bei der Planung der Arbeitszeit besser als ihre Kolleginnen in den anderen Sektoren. Demnach bestehen für Frauen im Dritten Sektor in einem hohen Maße Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten auf die Arbeits(zeit)gestaltung. Überraschend fallen die Bewertungen von Teilzeitbeschäftigen in Bezug auf den Einfluss bei der Menge der Arbeit, der Verlässlichkeit und der Berücksichtigung ihrer Wünsche bei der Arbeitszeitplanung sowie hinsichtlich von Zeitdruck und Stress positiver als von Vollzeitbeschäftigen aus. Demnach wird auf die Wünsche der Teilzeitbeschäftigen eher Rücksicht genommen als bei den Vollzeitbeschäftigen. Die Teilzeitbeschäftigen geben des Weiteren an, weniger stark von Zeitdruck und Stress betroffen zu sein. Da sich diese Aussage in der multivariaten Analyse unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Kontrollvariablen als nur schwach signifikant erweisen, sind hier weitere Betrachtungen unter Einbeziehung zusätzlicher Faktoren erforderlich.

Gleichwohl wird deutlich, dass sowohl bei Beschäftigten im Dritten Sektor allgemein als auch bei Teilzeitbeschäftigen besonders Rücksicht auf ihre Wünsche bei der Planung der Arbeitszeit genommen wird. Dies erleichtert Frauen die Koordination mit der privaten Fürsorge-Arbeit im Haushalt. Die im Dritten Sektor vorhandenen Möglichkeiten, Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu nehmen, kommt ihnen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im besonderen Maße zu Gute.

In diesem Zusammenhang zeigen die Ergebnisse der Organisationsbefragung, dass Maßnahmen, mit denen die Organisationen ihre Mitarbeiter_innen unterstützen, zwar vorhanden sind, aber noch zu geringe Verbreitung haben. Drei von vier Organisationen ermöglichen eine Freistellung oder Finanzierung bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (73%), mehr als die Hälfte der Organisationen berücksichtigt die familiäre Situation bei der Planung des Arbeitseinsatzes (64%) und beteiligt sich an vermögenswirksamen Leistungen (53%). Jedoch bestehen in nur einem geringen Teil der Organisationen Angebote zur Kinderbetreuung (8%) und selten wird ein Zuschuss zur Kita-Gebühr gezahlt (bei 6% der Organisationen). Besonders die zahlreichen kleinen Organisationen mit nur wenigen Beschäftigten bieten entsprechende Regelungen kaum an. Aufgrund der unzureichenden finanziellen Sicherheit und Planbarkeit in den Organisationen verzichten sie wohl eher auf entsprechende Unterstützungsleistungen. Die geringe Berücksichtigung solcher Unterstützungsleistungen wie auch der nur partiell vorhandene Einsatz von modernen Arbeitszeitmodellen kann langfristig für Dritte-Sektor-Organisationen zu Problemen im Wettbewerb um gute Fachkräfte führen. Bei den künftig zu erwartenden geringen Spielräumen, die den Organisationen zur Entlohnung ihrer Beschäftigten zur Verfügung stehen, ließen sich durch die Nutzung von arbeitsorganisatorischen Regelungen die finanziell begrenzten Ressourcen zumindest zum Teil ausgleichen.

Um Mitarbeiter_innen zu gewinnen und binden, ist es dabei wichtig, deren Wünsche und Bedürfnisse in Bezug auf gute Arbeitsbedingungen zu kennen und Mittel und Wege zu finden, darauf einzugehen. Dies muss angesichts des hohen Frauenanteils mit einem geschlechtersensiblen Blick erfolgen: Wie kann den angestellten Frauen und insbesondere Müttern

eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden? Welche Unterstützungsleistungen von Seiten der Organisationen sind hilfreich? Wie kann eine höhere Flexibilität in der Arbeitszeit ermöglicht werden, ohne dass die selbstständige Planung, Einteilung und Koordinierung zu einer zusätzlichen Aufgabe und Belastung wird? Wie können Frauen in Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung unterstützt und abgesichert werden?

Gleichzeitig sind diese Fragen nicht nur für Frauen relevant, sondern auch für Männer in gemeinnützigen Organisationen. Auch Väter wollen zunehmend mehr Verantwortung übernehmen und Zeit mit ihren Kindern verbringen. Wenn es den Organisationen des Dritten Sektors gelingt, ihre Vorteile in Bezug auf Arbeitszeitflexibilität und Unterstützung von Eltern hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit geltend zu machen und gleichzeitig attraktive Beschäftigungsverhältnisse bietet, können hiermit auch gezielt Männer angesprochen werden.

Die Reichweite der Aussagen der Studie bleibt letztlich nicht auf den Bereich der gemeinnützigen Organisationen beschränkt. Bereits an anderer Stelle wurde der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld charakterisiert (vgl. Dathe/Hohendanner/Priller 2009). Dies weiter zu verfolgen ist ein wichtiger Aspekt der Schlussfolgerungen aus dieser Studie. Zumindest folgende beschäftigungspolitische Aspekte sind von allgemeiner Bedeutung: Zum einen steht der Dritte Sektor für ein hohes Maß an Teilzeit. Bislang ist eine solche Verbreitung in den anderen Sektoren noch nicht vorhanden. In der Tendenz bewegt sich die allgemeine Beschäftigungsentwicklung aber in diese Richtung. Am Dritten Sektor wird sichtbar, mit welchen strukturellen Entwicklungen zu rechnen ist und wie sich diese auf die Beschäftigung auswirken. Ähnlich verhält es sich mit der geringfügigen Beschäftigung. Sie hat im Dritten Sektor einen wesentlichen höheren Anteil als in den anderen Sektoren. Die Erfahrungen mit Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung sind insofern auf ihre Verallgemeinerungswürdigkeit zu prüfen und es ist zu sondieren, inwiefern sie sich in ihren unterschiedlichen Auswirkungen für eine allgemeine Gestaltung von flexiblen Beschäftigungsverhältnissen eignen. Weiterhin die Gültigkeit ist des Modells „Teilzeit = Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zu hinterfragen. Frauen befinden sich in unterschiedlichen Lebenslagen, die in ihrer Komplexität berücksichtigt werden müssen. Das Modell der Dazuverdiener-Ehe verliert mehr und mehr an Aktualität. Es bedarf differenzierter Ansätze, die der Lebensrealität von Frauen und Männern mit Fürsorgeverpflichtungen gerecht werden. Neben flexiblen Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung, die sich nicht nur auf die wöchentliche Stundenanzahl bezieht, müssen belastende Arbeitsbedingungen, wie z.B. Zeitdruck und Stress, thematisiert werden. Im Fokus müssen vor allem eventuelle Benachteiligungen in Bezug auf Einkommen und soziale Sicherung stehen.

In den Organisationen des Dritten Sektors wirken sich bereits heute Beschäftigungstendenzen von Überalterung und einem sehr steigenden Anteil erwerbstätiger Frauen aus, die künftig in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes ebenfalls zu erwarten sind bzw. zunehmen

werden. Wie sich beide Entwicklungen in Betrieben auswirken und welche Erfahrungen in gemeinnützigen Organisationen dazu vorliegen, kann ebenfalls wertvoll für die allgemeine Beschäftigungspolitik sein.

Schließlich sollte die künftige Forschung neben den quantitativen Entwicklungen hinsichtlich Zahl der Arbeitsplätze den qualitativen Aspekten der Beschäftigung mehr Aufmerksamkeit schenken. Die Gestaltung der Arbeitsinhalte verlangt wieder mehr Aufmerksamkeit. Unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten ist außerdem die Gestaltung der arbeitsorganisatorischer Unterstützungsleistungen für die Beschäftigten stärker in das Blickfeld zu rücken. Entsprechende Untersuchungen können mit ihren Ergebnissen auch dazu beitragen, dass die Arbeitswelt im Dritten Sektor attraktiver wird.

Literaturverzeichnis

- Alischer, Mareike/Priller Eckhard (2015): Ressource Nachwuchs: Junge Menschen als Engagierte und Beschäftigte in Nonprofit-Organisationen – Formen aktiver Mobilisierung und Bindung. In: René Andessner /Dorothea Greiling / Markus Gmür/ Ludwig Theuvsen (Hg.): Ressourcenmobilisierung durch Nonprofit-Organisationen. Theoretische Grundlagen, empirische Ergebnisse und Anwendungsbeispiele. Linz: Trauner, S. 117-126
- Amacker, Michèle (2011): "Da haben wir wenig Spielraum" – Familiennährerinnen in prekären Lebenslagen. In: WSI-Mitteilungen 8/2011, S. 409-415.
- Andruschow, Karin (Hg.) (2001): Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 29. Berlin: edition sigma.
- Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (2003): Einleitung. In: Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (Hrsg.): Mission Impossible? Strategien im Dritten Sektor. Frankfurt a.M.: Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, S. 1-13.
- Auth, Diana (2013): Ökonomisierung der Pflege - Formalisierung und Prekarisierung von Pflegearbeit. In: WSI-Mitteilungen 6/2013, S. 412-422.
- Backhaus, Klaus/ Erichson, Bernd/Plinke, Wulff/Weiber, Rolf (2008): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. 12. überarbeitete Aufl. Berlin: Springer.
- Beher, Karin/Krimmer, Holger/Rauschenbach, Thomas/Zimmer, Annette (2008): Die vergessene Elite. Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen. Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Zeit für Wiedereinstieg - Potenziale und Perspektiven. Eine Untersuchung vom DELTA-Institut und von Sinus Sociovision für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Bode, Ingo (2004): Disorganisierter Wohlfahrtskapitalismus. Die Reorganisation des Sozialsektors in Deutschland, Frankreich und Großbritannien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Böhm, Sebastian/Diewald, Martin (2012): Auswirkungen belastender Arbeitsbedingungen auf die Qualität privater Lebensverhältnisse. In: WSI-Mitteilungen 2/2012, S. 103–112
- Bortz, Jürgen (2005): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. 6. Auflage. Heidelberg: Springer.
- Busch, Anne (2013): Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg. Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl. In: Berliner Journal für Soziologie Nr. 23/2013, S. 145-179.
- Dahme, Heinz-Jürgen/Kühnlein, Gertrud/Stefaniak, Anna/Wohlfahrt, Norbert (2012): Leiharbeit und Ausgliederung in diakonischen Sozialunternehmen. Der "Dritte Weg" zwischen normativem Anspruch und sozialwirtschaftlicher Realität. Abschlussbericht. Bochum, Dortmund, Magdeburg.

- Dathe, Dietmar (2011): Arbeitsintensität und gesundheitliche Belastungen aus der Sicht von Beschäftigten im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen. Eine Analyse mit dem DGB-Index Gute Arbeit. Hamburg: ver.di.
- Dathe, Dietmar/Hohendanner, Christian/Priller, Eckhard (2009): Wenig Licht, viel Schatten – der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld. WZBrief Arbeit 03/2009. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung (WZB).
- Dathe, Dietmar/Paul, Franziska/Stuth, Stefan (2012): Soziale Dienstleistungen: Steigende Arbeitslast trotz Personalzuwachs. WZBrief Arbeit 12/2012. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung (WZB).
- Dathe, Dietmar/Priller, Eckhard (2010): Der Dritte Sektor in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. In: Thomas Olk/Ansgar Klein/Birger Hartnuß (Hg.): Engagementpolitik. Die Entwicklung der Zivilgesellschaft als politische Aufgabe. Wiesbaden: VS Verlag, S. 525-546.
- DGB Bundesvorstand/Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik (2013): Familienernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt: Lebens- und Arbeitssituation in unterschiedlichen Branchen. Berlin. Online: <http://www.familienernaehrerin.de/material/publikationen/schwerpunktpublikation-iii-familienernaehrerinnen-auf-dem-arbeitsmarkt.pdf>, letzter Zugriff: 5.9.2015.
- Droß, Patrick J. (2013): Ökonomisierungstrends im Dritten Sektor. Verbreitung und Auswirkungen von Wettbewerb und finanzieller Planungsunsicherheit in gemeinnützigen Organisationen. Discussion Paper SP V 2013-301. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Droß, Patrick/Priller, Eckhard (2012): Ökonomisierung im Dritten Sektor. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. In: Stiftung Sponsoring Nr. 3/2012, S. 28-29.
- Frodermann, Corinna/Müller, Dana/Abraham, Martin (2013): Determinanten des Wiedereinstiegs von Müttern in den Arbeitsmarkt in Vollzeit oder Teilzeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS) Jg. 65, Nr. 4, S. 645-668.
- Fuchs, Tatjana (2010): Potentiale des DGB-Index Gute Arbeit für die betriebliche Anwendung und arbeitswissenschaftliche Forschung. Replik auf den Artikel von G. Richenhagen und J. Prümper in der ZfA 2/2009. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 64, Nr. 1/2010, S. 3-16.
- Keck, Wolfgang/Klenner, Christina/Neukirch, Sabine/Saraceno, Chiara (2014): Caregiving and paid work in Germany. In: Blanche Le Bihan/Claude Martin/Trudie Knijn (Hg.): Work and care under pressure. Care arrangements across Europe. Amsterdam: Amsterdam University Press, S. 79-100.
- Klenner, Christina (2013): Wer "ernährt" wen? Auf der Suche nach einem neuen Leitbild. In: WSI-Mitteilungen 3/2013, S. 210-212.
- Knapp, Ulla (1999): Beschäftigung im „Dritten Sektor“ – Hoffnungsträger für Frauen? In: Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (Hg.): Frauenfrust – Frauenlust. Beiträge zu einer Ökonomie aus feministischer Sicht. Bornheim: Ketteler, S. 48-73.
- Kühnel, Steffen M. (1996): Gruppenvergleiche in linearen und logistischen Regressionsmodellen. In: ZA-Informationen 39, S. 130-160.

- Oschmiansky, Heike (2010): Wandel der Erwerbsformen in einem Frauenarbeitsmarkt. Das Beispiel „Altenpflege“. In: Zeitschrift für Sozialreform (ZRS) Jg. 56, Nr. 1, S. 31-57.
- Priller, Eckhard/ Alscher, Mareike/Droß, Patrick J./Paul, Franziska/Poldrack, Clemens J./ Schmeißer, Claudia/Waitkus, Nora (2012): Dritte-Sektor-Organisationen heute: Eigene Ansprüche und ökonomische Herausforderungen. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Discussion Paper SP IV 2012-402. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung.
- Priller, Eckhard (2014): Von der Jobmaschine Dritter Sektor zum Billiglohnsektor? In: Annette Zimmer/Ruth Sims (Hg.): Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement. Quo vadis? Wiesbaden: SpringerVS, S. 97-114.
- Priller, Eckhard/Schmeißer, Claudia (2013): Die Beschäftigungssituation in Dritte-Sektor-Organisationen. Das Sozialwesen im Vergleich. In: Sozialer Fortschritt, Nr. 8-9/2013, S. 227-234.
- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (1999): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Erste Ergebnisse. Münster.
- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (2006): DritterSektor: Arbeit als Engagement. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 12/2006, S. 17-24.
- Riegraf, Birgit/ Metz-Göckel, Sigrid/ Theobald, Hildegard (Hg.) (2011): "Gender und Care", Themenschwerpunkt in Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Nr. 3/2011.
- Rosenski, Nathalie (2012): Die wirtschaftliche Bedeutung des Dritten Sektors. In: Wirtschaft und Statistik, März 2012, S. 209–217.
- Roßkopf, Karin/Sturm, Hilmar (2002): Berufsausbildung für und in Nonprofit-Organisationen. In: Reinbert Schauer/Robert Purtschert/Dieter Witt (Hg.): Nonprofit-Organisationen und gesellschaftliche Entwicklung. Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. Linz: Trauner, S. 151-163.
- Seibel, Wolfgang (2002): Das Spannungsfeld zwischen „Mission“ und „Ökonomie“ im Nonprofit-Sektor – Eine organisationstheoretische Einordnung. In: Reinbert Schauer/Robert Purtschert/Dieter Witt (Hg.): Nonprofit-Organisationen und gesellschaftliche Entwicklung. Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. Linz: Trauner, S. 15-37.
- Schmeißer, Claudia (2013): Die Arbeitswelt des Dritten Sektors. Atypische Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in gemeinnützigen Organisationen. WZB Discussion Paper SP V 2013-302. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung.
- Schmid, Günther (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt a.M.: Campus.
- Schnurbein, Georg von (2013): Der Nonprofit-Sektor in der Schweiz. In: Ruth Sims/Michael Meyer/Christoph Badelt (Hg.) Handbuch der Nonprofit-Organisation. 5. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 37-54.
- Statistisches Bundesamt (2007): Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Wiesbaden. Online: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationenwz2008.pdf;jsessionid=BC71D7926BDFC6CFB7CFDF8CC2B6E434.cae4?__blob=publicationFile, letzter Zugriff: 25.8.2015.

- Statistisches Bundesamt (2014): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2014. Wiesbaden. Online: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege.html>, letzter Zugriff: 10.9.2015.
- Statistisches Bundesamt (2015a): Grunddaten der Krankenhäuser 2014. Fachserie 12 Reihe 6.1.1. Wiesbaden. Online: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Krankenhaus/GrunddatenKrankenhaus.html>, letzter Zugriff: 10.9.2015.
- Statistisches Bundesamt (2015b): Grunddaten der Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen 2014. Fachserie 12 Reihe 6.1.2. Wiesbaden. Online: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/VorsorgeRehabilitation/GrunddatenVorsorgeReha.html>, letzter Zugriff: 10.9.2015.
- Statistisches Bundesamt (2015c): Pflegestatistik 2013. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschländergebnisse. Wiesbaden. Online: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschländergebnisse.html>, letzter Zugriff: 10.9.2015.
- Trukeschwitz, Birgit (2005): Typisch atypisch? Beschäftigungsverhältnisse in Dritten Sektor. In: Sandra Kotlenga/Barbara Nägele/Nils Pagels/Bettina Ross (Hg.): Arbeit(en) im Dritten Sektor. Europäische Perspektiven. Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag, S. 67-97.
- Vogel, Claudia (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF) Vol. 42, Nr. 2/2009, S. 170-181. Online: http://doku.iab.de/zaf/2009/2009_2_zaf_vogel.pdf, letzter Zugriff: 10.9.2015.
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 9/2011. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf>, letzter Zugriff: 5.9.2015
- Wex, Thomas (2005): Facetten von Arbeit und Beschäftigung im Dritten Sektor. In: Sandra Kotlenga/Barbara Nägele/Nils Pagels/Bettina Ross (Hg.): Arbeit(en) im Dritten Sektor. Europäische Perspektiven. Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag, S. 28-34.
- Zimmer, Annette/Priller, Eckhard (2007): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.