



Instruments & Effects

„Finanzierungsinstrumente zur Stabilisierung von Organisationen des Dritten Systems“ gemäß Art. 6 Verordnung „Lokale Beschäftigungsstrategien und Innovation“ des Europäischen Sozialfonds

**Bestandsaufnahme der Finanzierungsstrukturen und Beschäftigungssituation
von Organisationen aus den Bereichen Soziales, Kultur, Umwelt und Sport**

Ergebniszusammenfassung I

Instruments & Effects, c/o zoom

Theaterstr. 8, 37073 Göttingen

E-Mail: info@instrumentsandeffects.de

Homepage: www.instrumentsandeffects.de

Ansprechpartnerin:

Sandra Kotlenga (zoom e.V.) Tel. 0551/ 50 84-513



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds

 **Beschäftigungsförderung
Göttingen** kommunale Anstalt öffentlichen Rechts

z o  m **BUPNET**
Gesellschaft für prospektive Entwicklungen e.V.

Inhaltsverzeichnis:

1	AUSGANGSLAGE, ZIELE UND DURCHFÜHRUNG IM PROJEKT	
	„INSTRUMENTS & EFFECTS“	4
1.1	DRITTER SEKTOR UND BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK	4
1.2	DURCHFÜHRUNG UND UNTERSUCHUNGSSAMPLE	6
2	ZENTRALE ERGEBNISSE DER BESTANDSAUFNAHME	8
2.1	FINANZIERUNG	8
2.1.1	Bildung von „Finanztypen“	8
2.1.2	Öffentliche Gelder	11
2.1.3	Eigenmittel	12
2.1.4	Sponsoring, Spenden und Stiftungsgelder	12
2.2	BESCHÄFTIGUNGSEFFEKTE	13
2.2.1	Beschäftigtenzahlen	13
2.2.2	Bezahlte und ehrenamtliche Arbeit	14
2.2.3	Arbeitsbedingungen	15
2.2.4	Frauenanteil an den Beschäftigten	16
2.2.5	Bedeutung von Instrumenten der Arbeitsförderung und Auswirkungen der aktuellen Einschnitte	16
2.2.6	Bewertung der Beschäftigungspotenziale im 3. Sektor	18
2.3	VERÄNDERUNGSBEDARFE AUS TRÄGERSICHT	19
2.4	AUSBLICK	20
3	GENANNT LITERATUR	22
4	ANHANG	23
4.1	INTERVIEWLEITFADEN	23
4.2	FRAGEBOGEN	25

Im Rahmen des Projektes „Instruments & Effects“ (I&E) wurde im Jahr 2003 eine Bestandsaufnahme über Angebote, Finanzierung und Beschäftigungslage bei Organisationen und Initiativen des 3. Sektors für die Bereiche Soziales, Umwelt, Kultur und Sport in Göttingen durchgeführt. Diese Broschüre enthält die Zusammenfassung der Ergebnisse.

Die in dieser Broschüre dargestellten Auffassungen entsprechen nicht zwingend der Meinung der Europäischen Kommission oder der Stadt Göttingen.

Göttingen, 1. Juni 2004

1 Ausgangslage, Ziele und Durchführung im Projekt „Instruments & Effects“

Der ehemalige Fachbereich Beschäftigungsförderung der Stadt Göttingen, mittlerweile umgewandelt in eine Kommunale Anstalt öffentlichen Rechts, ist Träger des vom Europäischen Sozialfonds finanzierten Projektes Instruments & Effects. Anknüpfungspunkte des Projektes sind u.a. Ansätze der Europäischen Kommission zur Förderung des Dritten Sektors (d.h. gemeinnützig tätiger Einrichtungen, Initiativen und Betriebe) sowie Forschungsergebnisse über die Beschäftigungswirksamkeit dieses Bereiches. Vorrangiges Ziel des Projektes ist die Entwicklung eines Modells zur Finanzierung und langfristigen Sicherung des 3. Sektors in seiner inhaltlichen und organisatorischen Vielfalt. Verbunden ist damit auch das Ziel, Beschäftigung in diesem Bereich zu sichern bzw. auszuweiten.

Die Modellentwicklung basiert auf der Verarbeitung der Fachliteratur, der Diskussion mit PraktikerInnen und ForscherInnen des 3. Sektors und ganz wesentlich auf der 2003 von I&E durchgeführten Bestandsaufnahme der Arbeitsstruktur, der Angebote und der Finanzierung von Organisationen in den Bereichen Soziales, Kultur, Sport und Umwelt. Dabei wird u.a. deutlich, dass der Rückgang traditioneller Finanzierungsinstrumente (insbesondere die Personalfinanzierung mit Hilfe von ABM-Stellen und §19 BSHG-Stellen) vor allem kleinere und mittlere Einrichtungen bedroht, die einen wesentlichen Anteil an dieser Infrastruktur haben. Die Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme sind hier zusammengefasst. Die einzelnen Bausteine zur Entwicklung von Perspektiven für die Stabilisierung der sozialen und kulturellen Infrastruktur sind in einer gesonderten Broschüre „Ergebniszusammenfassung II“ veröffentlicht.

1.1 Dritter Sektor und Beschäftigungspolitik

Merkmale und gesellschaftliche Bedeutung

Der „Dritte Sektor“ ist ein Bereich neben Staat (erster Sektor) und Markt (zweiter Sektor), in dem gemeinnützige (oder auch Not-for-Profit Organisationen) Dienstleistungen und Produkte erbringen und zivilgesellschaftlich tätig sind. Dadurch werden für die Gesellschaft grundlegende Aufgaben erfüllt z.B. in den Bereichen Soziales, Sport, Umwelt und Kultur. Die gebräuchlichste Organisationsform ist die des gemeinnützigen Vereins, aber auch Genossenschaften, gemeinnützige GmbHs, Stiftungen, freie Initiativen und soziale Unternehmen werden dazu gezählt.

Es gibt bislang keine Einigkeit über klare Abgrenzungskriterien zwischen erstem, zweitem und drittem Sektor; viele verweisen darauf, dass das Besondere gerade sein Zwischen-Charakter ist. Das meint, dass der Sektor nicht so sehr ein eigener Sektor ist, sondern vielmehr im Zwischenbereich zwischen Markt, Staat und Zivilgesellschaft angesiedelt ist. So lässt sich z.B. an der Aufzählung an Organisationsformen oben erkennen, dass im Dritten Sektor durchaus auch wirtschaftliche Ziele verfolgt werden; jedoch werden hier anfallende Gewinne nicht an Privatpersonen ausgeschüttet, sondern wieder für die gemeinnützigen Ziele der Organisation verwendet. Der Dritte Sektor verbindet also oftmals ökonomi-

sche und soziale Zielsetzungen. Zentrales Merkmal des Dritten Sektors ist zudem, dass die dort geleistete Arbeit sowohl ehrenamtlich, d.h. aus einem zivilgesellschaftlichem Engagement heraus, als auch als bezahlte Erwerbsarbeit geleistet wird. Zwischen diesen Formen der Arbeit bestehen fließende Übergänge. Als Organisationen zwischen Markt, Staat und Zivilgesellschaft beziehen Einrichtungen des Dritten Sektors ihre Ressourcen zudem aus allen drei Bereichen - aus öffentlichen Mitteln, Eigeneinnahmen, Spenden- und Sponsoringmitteln und nicht zuletzt aus ehrenamtlichem Engagement.

Auch wenn der Dritte Sektor also nicht trennscharf von Markt und Staat abzugrenzen ist, so ist für ihn dennoch eine eigene Handlungslogik prägend. Im Unterschied zum staatlichen Sektor mit seiner überwiegenden Verwaltungslogik und zum privatwirtschaftlichen Sektor mit seiner überwiegenden Profitlogik, ist der Dritte Sektor v.a. von Gemeinsinn und Solidarität, gesellschaftlicher Verantwortung und Selbstorganisation getragen. Einrichtungen des Dritten Sektors stehen jedoch gleichzeitig vor der (zunehmenden) Herausforderung, die Funktionsweisen von Markt und Staat zu integrieren und zu „vermitteln“, ohne dabei ihr eigenes Profil zu verlieren.

Beschäftigungseffekte

In vielen Fachveröffentlichungen zum Thema Beschäftigungspolitik, insbesondere auch der EU-Kommission, wurden für den 3. Sektor im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überdurchschnittliche Beschäftigungseffekte nachgewiesen. Nach den Ergebnissen der international vergleichenden Johns-Hopkins-Studie¹ ist der 3. Sektor der Bereich, in dem es zwischen 1960 und 1995 im Unterschied zu den Bereichen Markt und Staat die größten Beschäftigungszuwächse, in der zweiten Hälfte der Neunziger Jahre sogar die einzigen Beschäftigungszuwächse gab. Für die Bundesrepublik Deutschland wurden die überdurchschnittlichen Beschäftigungseffekte im Dritten Sektor auch für die neuere Zeit bestätigt. Sie basieren zum einen auf dem überdurchschnittlichen Zuwachs an neuen Arbeitsplätzen im Vergleich zu Staat und Markt, zum anderen auf der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere für am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen. Der Frauenanteil und der Anteil älterer ArbeitnehmerInnen liegt hier durchschnittlich höher als bei öffentlichen Einrichtungen und Profit-Unternehmen.²

Die Beschäftigungseffekte im deutschen Dritten Sektor können zum einen mit dem bis in die Neunziger Jahre noch stattfindenden Ausbau öffentlich finanzierter Aufgaben im Bereich der Daseinsvorsorge, v.a. im Bereich des Gesundheitswesens, erklärt werden. Zum anderen bietet der Dritte Sektor aber durch seine lokale Eingebundenheit in das Gemeinwesen die Chance, Bedarfe nach neuen Dienstleistungen und Produkten vor Ort zu erkennen und entsprechend neue Angebote zu entwickeln. Bei Einrichtungen, die im Zuge der Neuen Sozialen Bewegungen in den Siebziger und Achtziger Jahren entstanden sind, war dies häufig mit themenanzwachschaftlichem Engagement und Selbsthilfeaktivitäten verbunden, wodurch gesellschaftliche Missstände und entsprechende Bedarfe aufgezeigt werden konnten.³

Im 3. Sektor liegt also das Potenzial, Bedarfe zu erkennen, bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln, Nachfrage zu erschließen und einen Teil der geleisteten Aufgaben in Lohnarbeitsverhältnisse zu überführen. Teilweise kann eine Finanzierung - bestimmte Rahmenbedingungen vorausgesetzt - durch

¹ Priller / Zimmer / Anheier 1999

² Bellmann / Dathe / Kistler 2002

³ Klute , S.91ff

Einnahmen am Markt - über Gebühren oder den Aufbau eines profitablen Geschäftsbereiches - erfolgen. Erfolgreiche Beispiele gibt es hierfür v.a. in Teilen des Umweltschutzes, der Kulturarbeit und des Sports. Im Rahmen der öffentlichen Daseinsfürsorge müssen die meisten personalintensiven Dienstleistungen im sozialen Bereich aber auch dann erbracht werden, wenn sie nicht durch Gebühren oder andere Eigeneinnahmen finanziert werden können. Anderenfalls entstehen negative soziale und ökonomische Dominoeffekte, die sich eine Gesellschaft nicht auf Dauer „leisten“ kann.

Ausgehend von der Verknüpfung von Beschäftigungspolitik und Drittem Sektor hat die Beschäftigungsförderung Göttingen mit den beiden Partnern BUPNET GmbH und zoom – Gesellschaft für prospektive Entwicklungen e.V. in den letzten zwei Jahren das durch den Europäischen Sozialfonds finanzierte Projekt „Instruments & Effects“ durchgeführt. Vorrangiges Ziel des Projekts war es, Empfehlungen zu einer langfristigen Sicherung dieses gesellschaftlich wichtigen Bereichs in seiner inhaltlichen und organisatorischen Vielfalt zu entwickeln.

Um hierfür eine Grundlage zu schaffen, wurde zunächst eine Bestandsaufnahme der Finanzierungsstrukturen und Beschäftigungssituation in Einrichtungen des Dritten Sektors am Beispiel Göttingen durchgeführt, deren Ergebnisse hier vorgestellt werden. Der Bearbeitungsbedarf wurde aufgrund der aktuellen Veränderungen bei den beschäftigungsfördernden Instrumenten im Zuge der sog. Hartz-Reformen bestätigt. Göttingen ist eine Kommune, in der im bundesdeutschen Vergleich bisher sehr vielfältige beschäftigungsfördernde Maßnahmen sowohl durch Mittel der Bundesanstalt für Arbeit als auch der Kommune durchgeführt wurden. Instrumente der Arbeitsförderung (vor allem ABM und §19 BSHG) wurden und werden auch im Bereich gemeinnütziger Arbeit freier Träger eingesetzt. Insbesondere sog. Einzelmaßnahmen wurden bislang mangels Alternativen zur Finanzierung einer personellen Grundausstattung v.a. von kleineren Einrichtungen genutzt. Ob und wie diese Maßnahmen in Deutschland fortgeführt werden, wird stark von der Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit sowie der weiteren Zusammenarbeit zwischen den lokalen Agenturen für Arbeit und den Kommunen, bzw. der Gestaltung der „kommunalen Option“ in den 69 Modellkommunen abhängen. Der Ausstieg der Bundesagentur für Arbeit aus sog. „nicht-originiären Aufgaben“ sowie die zukünftige, bislang noch ungeklärte Zuständigkeit von Kommunen für die Beschäftigungsförderung bedroht viele positive Nebeneffekte der bisherigen Beschäftigungsförderung für die lokale Infrastruktur. Instruments & Effects will die Folgen dieser Veränderungen organisationenübergreifend darstellen, um die Diskussion über die Entwicklung alternativer Perspektiven anzuregen.

Im Rahmen des Projektes ist deutlich geworden, dass es für die Förderung von lokalen Beschäftigungspotenzialen wichtig ist, sowohl die Einrichtungen als auch die AkteurInnen des Dritten Sektors in eine gemeinwesenorientierte regionale Entwicklung und lokale Beschäftigungspolitik einzubeziehen.

1.2 Durchführung und Untersuchungssample

Ein erster Überblick über die Göttinger Einrichtungen und Initiativen in den Bereichen Soziales, Kultur, Umwelt und Sport wurde auf Basis von Informationsmaterialien der Vereine sowie von Trägernetzwerken erreicht.

Insbesondere wurden diejenigen Organisationen als relevant erachtet, die Förderungen über die Kommune (inkl. §19 BSHG) erhalten oder in den letzten drei Jahren ABM/SAM durchgeführt haben. Hierzu wurden die bestehende Förderpraxis der Stadt Göttingen für die Jahre 1997 bis 2004 und ABM-Aufstellungen des Arbeitsamtes Göttingen ausgewertet. Die Berücksichtigung lokaler Förderfor-

men stellte hierbei sicher, dass die zu entwickelnden Vorschläge für alternative Förderformen regional entscheidbar und beeinflussbar sind.

Auf dieser Grundlage wurde ein Untersuchungssample von insgesamt 324 Einrichtungen und Initiativen gebildet.

Um ein genaueres Bild von der aktuellen Situation der Einrichtungen in Göttingen zu erhalten und dabei die Unterschiedlichkeit der Bereiche zu würdigen, wurden im nächsten Schritt 28 qualitative Interviews mit Organisationen des Samples aus allen vier Bereichen durchgeführt. Die Interviews haben Auskunft über Aufgaben, Zielgruppen, Finanzstrukturen, personelle Ausstattung, Perspektiven bzw. Bedarfe der Einrichtungen gegeben (s. Interviewleitfaden im Anhang). Es wurden prozentual mehr Einrichtungen aus dem Bereich Soziales befragt, da dieser Bereich die höchste Anzahl an Organisationen des 3. Sektors stellt. Auswahlkriterien für InterviewpartnerInnen waren folgende:

- Einrichtungen, die - soweit aus deren Veröffentlichungen zu erfahren oder dem Projektteam bekannt war -, jeweils typische Konstellationen in der Organisation und Finanzierung ihrer Einrichtung aufwiesen (z.B. Grad an Mischfinanzierung);
- Einrichtungen, die kommunale Zuschüsse erhalten und / oder im Rahmen der Beschäftigungsförderung der Kommune und der Bundesanstalt für Arbeit Gelder erhalten hatten;
- dabei sollten möglichst viele relevante Angebotsbereiche bzw. Zielgruppen aufgenommen sowie vor allem kleine und mittlere Organisationen berücksichtigt werden;
- VertreterInnen von Einrichtungen, die ein explizites Gesprächsinteresse bekundet haben.

Neben den Interviews wurde eine breit angelegte, schriftliche Befragung durchgeführt. Im September 2003 wurden Fragebögen an insgesamt 275 Einrichtungen verschickt. Aufgrund geringer Vergleichbarkeit wurden aus dem Gesamtsample Verbände, soziale Betriebe und Kindertagesstätten nicht befragt. Der Fragebogen ist in drei thematische Abschnitte gegliedert und enthält sowohl quantitative als auch qualitative Fragen (siehe Anhang):

Der erste Abschnitt beinhaltet Fragen zu Angeboten und Zielgruppen der Einrichtungen. Der zweite und größte Abschnitt behandelt die Höhe und Struktur der für die Arbeit der Organisationen zur Verfügung stehenden Finanzmittel und die Beschäftigungssituation in den Jahren 2002 und 2003. Der dritte Abschnitt schließlich umfasst Fragen zu bisherigen Folgen der Veränderungen der Rahmenbedingungen für die Arbeit der Träger sowie zu Perspektiven, Bedarfen und Änderungsvorschlägen.

Der Fragebogen hatte eine Rücklaufquote von 13%.

Aus den Interviews und den beantworteten Fragebögen konnten insgesamt 53 Fälle gebildet werden, wobei die Einrichtungen, die sich an beiden Erhebungsarten beteiligt haben, als ein Fall gezählt wurden. Die Fälle bilden insgesamt eine große Vielfalt hinsichtlich der Finanzierung, Größe, Arbeitsstruktur und Angebote von Einrichtungen und Initiativen ab. Wir können daher solide Angaben insbesondere über die kleinen und mittleren Organisationen des 3. Sektors in Göttingen machen, die den Aktiven, Unterstützern und Geldgebern des Sektors zur Verfügung gestellt werden. Die Bestandsaufnahme bietet einen Überblick sowohl quantitativ mit einer Erfassungsquote von fast 20 % als auch qualitativ durch die Erfassung von Informationen aus allen Bereichen des Feldes.

2 Zentrale Ergebnisse der Bestandsaufnahme

2.1 Finanzierung

Die Mehrheit (55 %) der von uns befragten Einrichtungen weist eine jährliche Etathöhe von unter 100.000 € auf, 18 Einrichtungen (34%) haben einen Jahresetat von unter 30.000 € zur Verfügung. Diese Summe ist als Schwelle zur Schaffung von Erwerbsarbeit zu werten, da erst ab dieser Summe Personalfinanzierung möglich ist.

Tabelle 1: Aufteilung der Einrichtungen nach verschiedenen Etatgruppen

Etatgruppen	Gesamt (53)	Kultur (11)	Soziales (29)	Sport (9)	Umwelt (4)
Bis 30.000	18	6	6	3	3
30.000-100.000	9	2	6	1	-
100.-500.000	14	1	9	3	1
500.000-1 Mio	2	-	2	-	-
Ab 1 Mio	5	1	3	1	-
Unklar	5	1	3	1	

2.1.1 Bildung von „Finanztypen“

Bei der Auswertung der Finanzierungsstruktur wurde nach der Bedeutung der verschiedenen Einkommensquellen gefragt. Demnach wurde zwischen den Finanzmittelkategorien Eigenmittel, private Fremdmittel und öffentliche Mittel unterschieden:

Tabelle 2: Einnahmearten

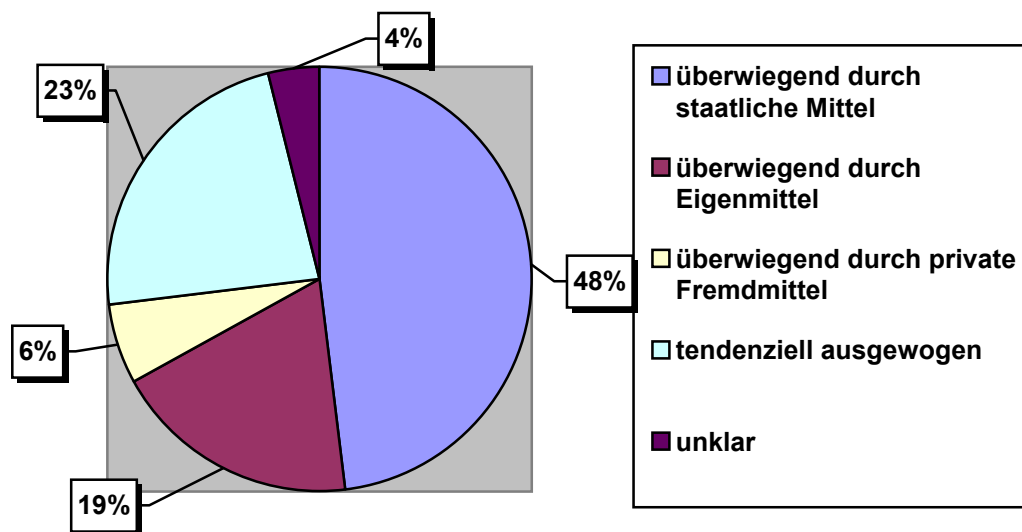
Eigenmittel	Mitgliedsbeiträge
	Erlöse / Einnahmen
Private Fremdmittel	Sponsoren (Geld + Sachmittel)
	Spenden (Geld + Sachmittel)
	Zuschüsse Trägerorganisation
	Stiftungen
	Sonstige
Öffentliche Mittel	Europäische Union
	Bund (ohne ABM/SAM)
	Bundesanstalt für Arbeit
	Land
	Landkreis (inkl. BSHG § 19)
	Stadt (inkl. BSHG § 19)
	Bußgelder
	Renten-, Pflege- und Krankenversicherung
	Lotterie
	Bundesamt für Zivildienst
	Sonstige

Je nach Ausmaß der Abhängigkeit von einer der drei Finanzmittelkategorien wurden Finanztypen⁴ gebildet. Demnach werden unterschieden:

- **Überwiegend öffentlich finanzierte Einrichtungen:** der Anteil öffentlicher Mittel am Gesamtbudget übersteigt die Anteile der anderen Mittel um jeweils mind. 30 % (z.B.: 70 % öffentliche Mittel, 5 % Eigenmittel, 25 % private Fremdmittel).
- **Überwiegend eigenmittelfinanzierte Einrichtungen:** der Anteil der Eigenmittel übersteigt die anderen Mittelanteile um jeweils mindestens 30 %.
- **Überwiegend durch private Fremdmittel finanzierte Einrichtungen:** der Anteil privater Fremdmittel übersteigt die anderen Mittelanteile jeweils um mind. 30 %.
- **Tendenziell ausgewogener Finanzmix:** keine der Mittelgruppen übersteigt die beiden anderen um jeweils mehr als 30%. Hierzu zählen sowohl Organisationen, bei denen alle drei Mittelkategorien ungefähr in gleichen Anteilen vertreten sind als auch diejenigen, bei denen nur zwei Mittelkategorien stark aber in ungefähr gleicher Höhe ausgeprägt sind (z.B.: öffentliche Mittel 45%, Eigenmittel 45%, private Fremdmittel 10%).

Die von uns befragten 53 Einrichtungen wurden jeweils einem der beschriebenen Finanztypen zugeordnet. Auf dieser Grundlage können auch Aussagen darüber getroffen werden, wie stark die einzelnen Finanztypen jeweils in den Bereichen Soziales, Kultur, Sport und Umwelt vertreten sind.

Abbildung 1: Finanzierung der befragten Einrichtungen:



⁴ Die Einteilung orientiert sich an Bauer/Betzelt 2000, S. 22 f.

Abbildung 2: Anteil der Finanzierungstypen in den Bereichen Soziales, Kultur, Sport, Umwelt⁵:

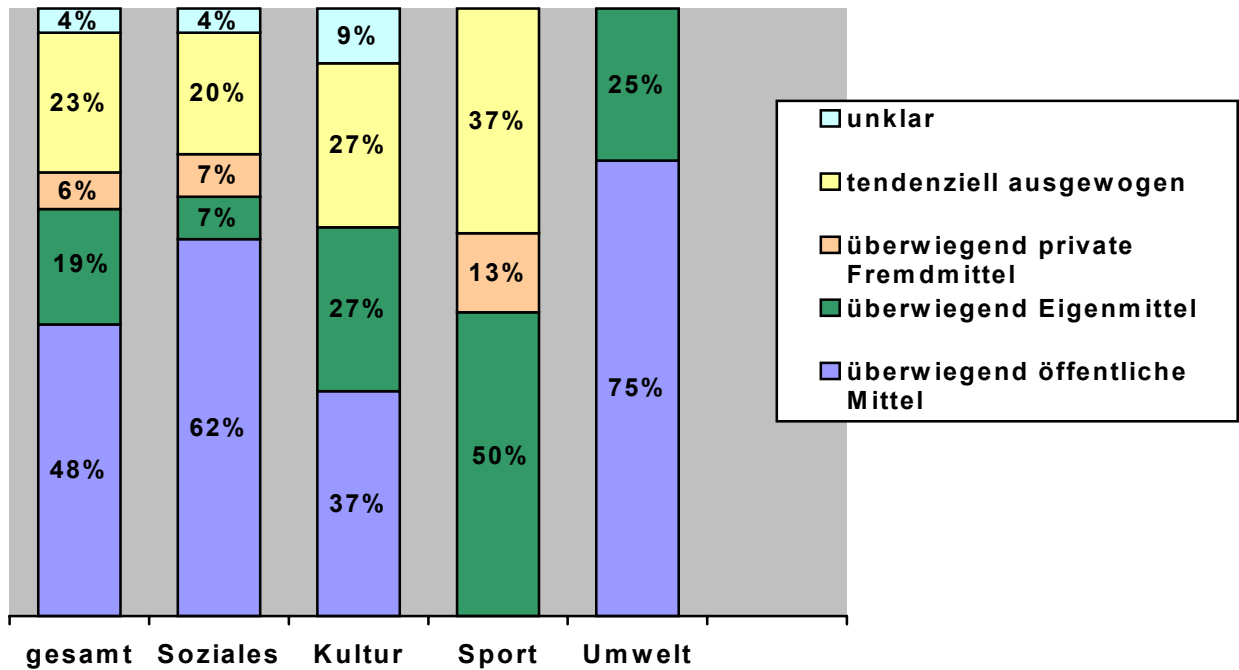
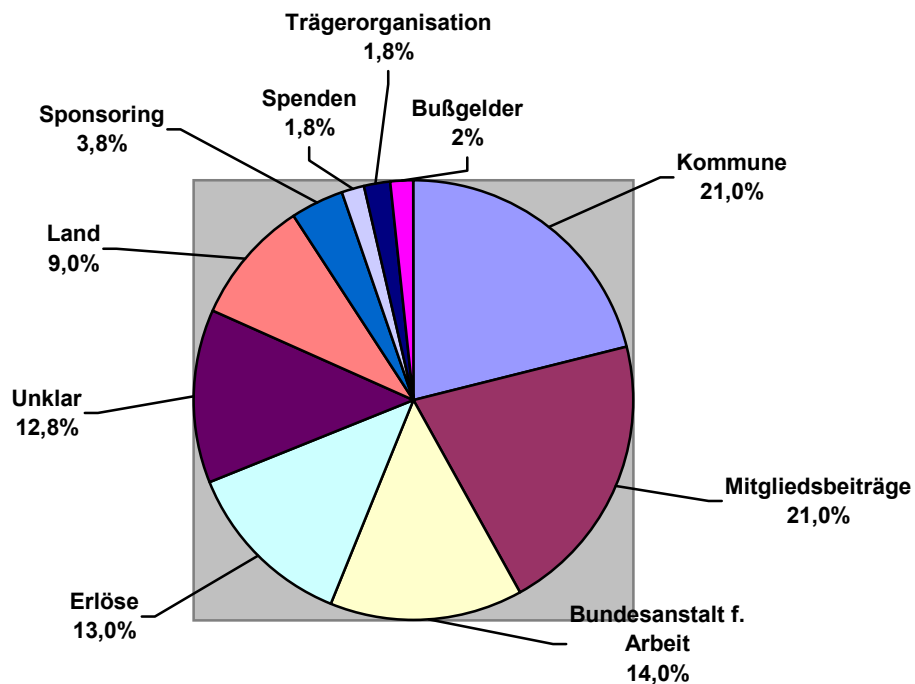


Abbildung 3: Anteil einzelner Finanzquellen als Haupteinkommensquellen:



⁵ Bei den Prozentangaben in den Bereichen Umwelt und Sport sind die niedrigen Fallzahlen zu beachten.

In der Forschung zum 3. Sektor wird oft hervorgehoben, dass die darin tätigen Einrichtungen zwischen Markt, Staat und Zivilgesellschaft ihren intermediären Charakter und ihre darin liegenden innovativen Potenziale am besten entfalten können, wenn sie aus allen drei Bereichen gleichermaßen Ressourcen beziehen bzw. nicht einseitig abhängig sind. Dies könnte in einem ausgewogenen Finanzmix aus öffentlichen Mitteln, Eigenmitteln und privaten Fremdmitteln seinen Ausdruck finden. Im Jahr 2002 wiesen ein Viertel (23 %) der befragten Einrichtungen in Göttingen einen tendenziell ausgewogenen Finanzmix auf, d.h. sie waren nicht einseitig von öffentlichen Mitteln, privaten Fremdmitteln oder Eigenmitteln abhängig und federten auf diese Weise ihr Risiko ab.⁶

2.1.2 Öffentliche Gelder

Der größte Teil der von uns befragten Einrichtungen ist überwiegend von öffentlichen Geldern abhängig. Die Hälfte (48%) aller von uns befragten Einrichtungen gehört zur Kategorie der „überwiegend öffentlich finanzierten Einrichtungen“. Im sozialen Bereich sind dies 62 % und im Kulturbereich 37%. Lediglich im Bereich Sport ist keiner der befragten Vereine dieser Kategorie zuzurechnen.

Dabei lässt sich deutlich erkennen, dass die öffentliche Förderung für die Organisationen die Basis für die Sicherung des Angebotes und für die Akquirierung weiterer Gelder gewährleistet. Die öffentliche Förderung ist allerdings seit mehreren Jahren rückläufig. Vor allem die derzeitigen Einschnitte bei den Landesmitteln (wie Förderung der Integration von Behinderten, Bildungsmaßnahmen, Frauenförderung und der sog. „Kleinstförderung“ im Bereich Kultur) und im Rahmen der Umstellung der Beschäftigungsförderung (besonders Umbau der ABM auf kurzzeitige Pauschalförderung, Wegfall der Motivation von Kommune und Landkreis zur Durchführung von BSHG-Maßnahmen) drohen dem 3. Sektor - auch in Göttingen - die Basis zu entziehen, da durch diese Mittel bislang sowohl Grundlagen an Personal und Ausstattung als auch innovative Projekte finanziert wurden.

Für ein Fünftel (im Detail: 28% aller befragten sozialen Einrichtungen und 18% der Kultureinrichtungen) ist die Kommune der Hauptgeldgeber, teilweise auch über §19 BSHG-Stellen sowie über - soweit dies in den Antworten quantifiziert wurde - indirekte Zuschüsse durch Überlassung von Räumen und v.a. die kostenlose Nutzung von Sportstätten. Kommunale Gelder sind, so wurde oft betont, eine wichtige Sockelfinanzierung für die Akquise weiterer Mittel, zum einen direkt als quasi institutionelle Förderung, zum anderen indirekt als Kofinanzierung für andere Mittel.

In Göttingen wurden vor allem in den Jahren 1999 (Wohlfahrtsverbände, Umweltbereich) und 2001 (soziale und kulturelle Infrastruktur) Einschnitte vorgenommen. Dabei ist auch in Göttingen die Tendenz zu beobachten, nach dem „Rasenmäherprinzip“, also durchgängig bei allen einen gewissen Anteil der sog. „freiwilligen“ Leistungen zu kürzen (mit dem Risiko der Minderversorgung gerade von bedürftigen Bevölkerungsteilen). Aus diesen Kürzungen ergeben sich zwei Effekte, die zunächst widersprüchlich wirken. Auf der einen Seite waren die Einsparungen aufgrund der geringen Höhe möglicher Kürzungen so minimal, dass der Gesamtetat für Organisationen und Projekte in den Bereichen Soziales und Kultur kaum gesunken ist (anders als im Umweltbereich, der auch als Gesamtbereich weniger gefördert wird). Auf der anderen Seiten verursachen diese minimalen bis gar nicht vorhandenen Spareffekte der Kommune für die Träger aufgrund ihrer knappen finanziellen Ausstattung bereits erhebliche Schwierigkeiten. Insbesondere bei den sog. Sammeltöpfen bringen die Einsparungen keine nennenswerte Entlastung des kommunalen Haushaltes, gefährden aber die Arbeit einer Vielzahl von Einrichtungen, die aus den jeweiligen Sammeltöpfen Finanzmittel erhalten.

⁶ Diese Absicherung wird jedoch erschwert, wenn in Zukunft die öffentliche Förderung aus Landesmitteln und aus der Beschäftigungsförderung nicht mehr zur Verfügung stehen sollten.

2.1.3 Eigenmittel

Ein Fünftel (19 %) aller befragten Einrichtungen ist überwiegend von Eigenmitteln abhängig. Vor allem auf Sportvereine trifft dies zu. Bei den Eigenmitteln handelt es sich zum größten Teil um Mitgliedsbeiträge. Überwiegend abhängig von Verkaufserlösen und Einnahmen sind hingegen nur 4 % der Einrichtungen.

Verkaufserlöse mit mehr als 10 % des Gesamtbudgets sind nur bei 37 % der von uns befragten Einrichtungen überhaupt relevant. Im Sportbereich sind dies 62 % der Einrichtungen, wobei auch finanzschwächere Sportvereine Verkaufserlöse in relevanter Größe von mindestens 10 % am Gesamtbudget haben (zumeist durch einen Gastronomiebetrieb). Im Bereich Kultur haben 45 % der Einrichtungen relevante Verkaufserlöse. Dies gilt allerdings nur für Vereine, die ein Budget von 30.000 € überschritten haben und damit hauptamtliches Personal finanzieren können. Im Sozialbereich weisen 27% der Einrichtungen Erlöse in einer Größenordnung von mindestens 10 % ihres Gesamtetats aus. Bis auf eine Ausnahme liegt die Schwelle für den Auf- und Ausbau eines Bereiches zur Erwirtschaftung von Eigenmitteln bei den von uns befragten Einrichtungen im sozialen Bereich bei einem Jahresetat von ca. 100.000 €. Dabei nimmt der Anteil von Einrichtungen im Bereich Soziales, die durch den Verkauf von Gütern und Dienstleistungen am Markt einen relevanten Budgetanteil von mindestens 10% erzielen mit der Gesamtetathöhe zu.

Die Zahlen zeigen, dass die Möglichkeiten, durch Verkauf von Produkten und Dienstleistungen Einnahmen zu erzielen, in den Bereichen Soziales, Kultur, Sport und Umwelt sehr unterschiedlich sind. Im Kulturbereich gibt es prinzipiell die Möglichkeit, durch Eintrittsgelder Einnahmen zu erzielen. Voraussetzung hierfür ist allerdings eine zumeist öffentlich finanzierte Personalstruktur, die erst die Durchführung größerer und evtl. einträglicher Projekte und Veranstaltungen erlaubt.

Im Sozialbereich werden v.a. Betreuungs- und Beratungsangebote eher von Zielgruppen in Anspruch genommen, denen nur begrenzte Finanzmittel zur Verfügung stehen, so dass eine Finanzierung des Angebotes über Verkaufserlöse weder möglich noch sinnvoll ist.

2.1.4 Sponsoring, Spenden und Stiftungsgelder

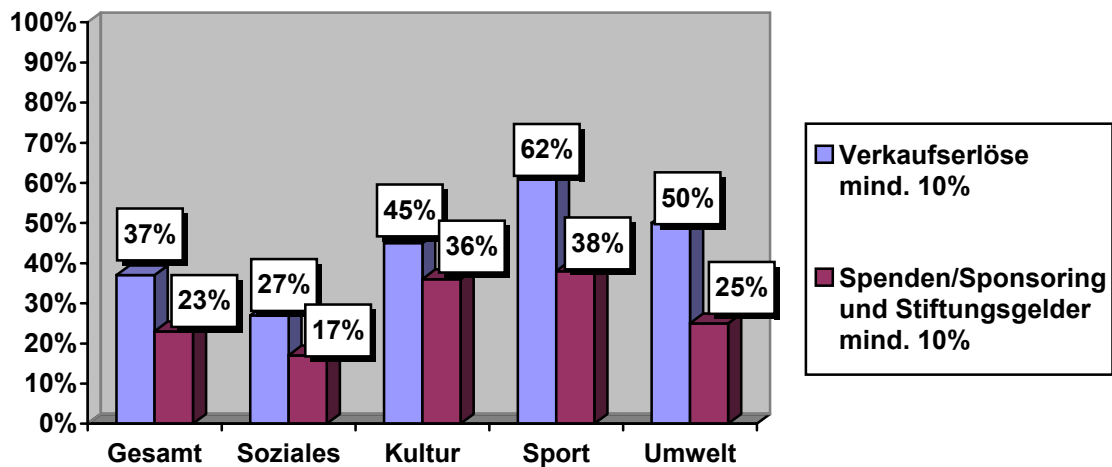
6% aller Einrichtungen finanzieren sich zu einem überwiegenden Teil durch private Fremdmittel.

Bei lediglich einem Viertel der von uns Befragten machen Stiftungsgelder, Spenden und Sponsoring einen Anteil von 10 % und mehr des Budgets aus. Private Fremdmittel sind tendenziell eher im Sport und Kulturbereich vertreten als im Sozial- und Umweltbereich. Spenden und Sponsoring konnten in den meisten Fällen als Sachmittel oder aber sachmittelbezogen (Trikots, zur Verfügung stellen von KnowHow im Computerbereich, Übernahme von Druckkosten) akquiriert werden. In einem Fall wurden durch Spenden auch Personalkosten beglichen.

Die Befragten wiesen in allen Fällen allerdings auf die hierfür notwendigen kontinuierlichen und persönlichen Kontakte, das schlechte Verhältnis von Aufwand und Ertrag, sowie auf den Rückgang der Spendenbereitschaft im Allgemeinen und von kontinuierlichen Spenden im Besonderen hin.

Stiftungsgelder spielen bei den von uns Befragten bislang fast ausschließlich im Bereich Kultur eine wichtige Rolle.

Abbildung 4: Anteil der Einrichtungen, bei denen Verkaufserlöse / private Fremdmittel mindestens 10% des Gesamtbudgets ausmachen:



Die Möglichkeiten der Einrichtungen, über öffentliche Förderungen hinaus andere Finanzmittel zu erzielen, sind in den Bereichen Soziales, Kultur, Sport und Umwelt also sehr unterschiedlich. Voraussetzung im Kultur- und Sozialbereich ist dabei oft eine zumeist aus öffentlichen Geldern finanzierte personelle Basis, die die Durchführung größerer und evtl. einträglicher Projekte oder die Einrichtung eines eigenen Bereiches für die Eigenmittelerwirtschaftung erlaubt.

2.2 Beschäftigungseffekte

Die Beschäftigungseffekte in den einzelnen Bereichen des 3. Sektors sind sehr komplex und waren in den letzten zehn Jahren eng mit der Beschäftigungsförderung durch die Bundesanstalt für Arbeit und die Beschäftigungsmaßnahmen des Landkreises bzw. der Kommune verbunden.

Öffentlich geförderte Beschäftigung erzielte dabei positive Dominoeffekte, indem Qualifizierung, die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Entwicklung sozialer, kultureller und anderer Angebote sowie Übergänge zwischen Engagement und Erwerbsarbeit ermöglicht wurden.

2.2.1 Beschäftigtenzahlen

Insgesamt waren 2002 bei den von uns befragten 53 Einrichtungen 414 Beschäftigungsverhältnisse⁷ zu verzeichnen.

Die Beschäftigungsstruktur variiert dabei sehr stark zwischen, aber auch innerhalb der Bereiche Soziales, Kultur, Sport und Umwelt.

⁷ Sozialversicherungspflichtige und geringfügige

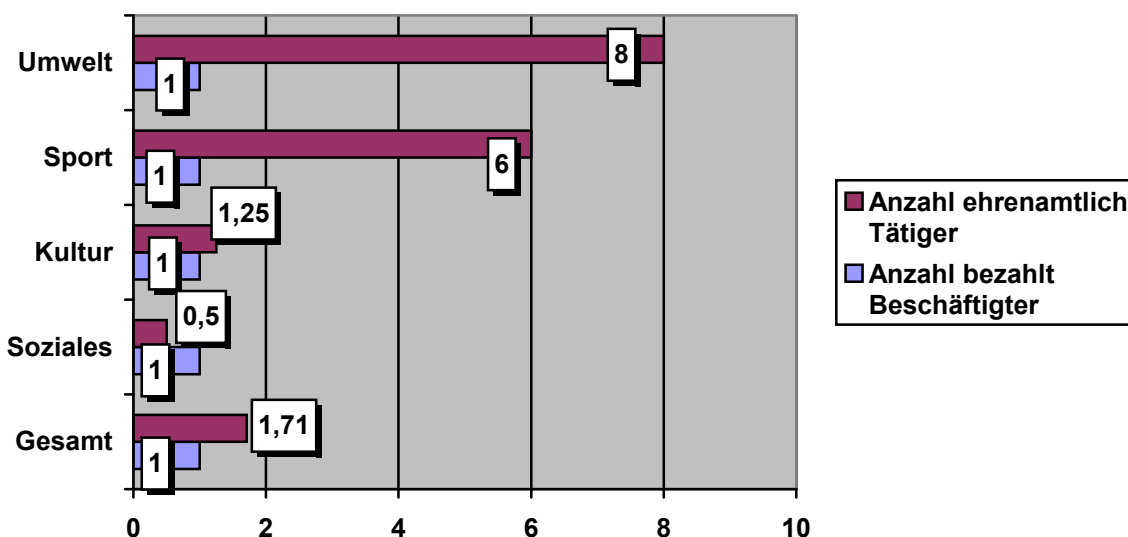
Abbildung 5: Beschäftigtenzahlen in den befragten Einrichtungen:

	alle Einrichtungen	Soziales	Kultur	Umwelt	Sport
Gesamtzahl der Beschäftigten	414	334	39	4	37
Durchschnittliche Beschäftigtenzahl pro Einrichtung	8	11,5	3,5	1	4,1

2.2.2 Bezahlte und ehrenamtliche Arbeit

Der Grad der bezahlten Beschäftigung ist in den vier Bereichen unterschiedlich stark ausgeprägt. Das Zahlenverhältnis zwischen bezahlt (inkl. Honorarkräften) und ehrenamtlich Tätigen beträgt im Kulturbereich 1:1,25, im Sozialbereich 1:0,5, im Sport 1:6 und im Umweltbereich 1:8. Bezahlte Beschäftigung ist also im Sozialbereich am weitesten ausgeprägt, im Umwelt- und Sportbereich am wenigsten.

Abbildung 6: Zahlenverhältnis zwischen bezahlt Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen



Damit bestätigt sich die in der Fachliteratur beschriebene Zweiteilung des 3. Sektors in einen stark von Erwerbsarbeit geprägten und überwiegend öffentlich finanzierten sozialen Bereich und die eher ehrenamtlich getragenen Bereiche Kultur, Sport und Umwelt. Es handelt sich bei bezahlter und ehrenamtlicher Arbeit nicht um Gegensätze. Vielmehr ist bei vielen der von uns Befragten deutlich geworden, dass freiwilliges Engagement auf verbindliche Koordinationsfunktionen auch in Form von bezahlter Hauptamtlichkeit angewiesen ist.

Nach Aussagen der Befragten geht analog zur Spendenbereitschaft auch die Entwicklung beim freiwilligen Engagement weg von kontinuierlichem und verbindlichem Engagement hin zu einmaligen Aktivitäten. Gerade für die überwiegend ehrenamtlich getragenen Vereine bedeutet dies, dass bezahlte Koordinationsstrukturen immer wichtiger werden zur Aufrechterhaltung der Angebote und Aktivitäten. Ehrenamtliche Arbeit kann daher den Ausfall bezahlter Arbeit nicht ausgleichen; mit dem dauerhaften Verlust gesicherter Strukturen in Form von Erwerbsarbeit (v.a. durch Wegfall von ABM-Stellen) droht

vielmehr auch das ehrenamtliche Engagement wegzufallen.

Neben der generell zurückgehenden Bereitschaft, sich kontinuierlich zu engagieren, wiesen die Befragten auf den zunehmenden Druck der eigenen Existenzsicherung hin, der längerfristiges Engagement verhindere. Als Gründe für diese Entwicklung wurden die hohe Erwerbslosigkeit, die veränderte Studiensituation und die restriktivere Vergabe von Transferleistungen genannt.

2.2.3 Arbeitsbedingungen

Es fällt auf, dass bei der Realisierung von Erwerbsmöglichkeiten im 3. Sektor auch in Göttingen fließende Übergänge zwischen ehrenamtlicher und bezahlter Arbeit geschaffen werden. Auf diese Weise können neue Formen der Erwerbsarbeit entwickelt und neue Angebote geschaffen werden. Es wurde deutlich, dass in den meisten Fällen auch die bezahlt Beschäftigten sich zusätzlich unbezahlt engagieren. Die Bereitschaft dazu basiert v.a. auf dem persönlichen Interesse an der „Sache“, die eine hohe Identifikation mit der Tätigkeit beinhaltet. Die dabei geleistete Arbeit bewegt sich häufig zwischen „Selbstbestimmung und Selbstausbeutung“. In sehr vielen Einrichtungen sind die lohnabhängig Beschäftigten häufig „ArbeitgeberIn“ und „ArbeitnehmerIn“ in einem, was eine Wahrnehmung von ArbeitnehmerInneninteressen erschwert.

Nicht zu übersehen ist, dass die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich von prekären Formen bezahlter Arbeit geprägt sind. So ist ein Großteil der Beschäftigungsverhältnisse zeitlich befristet, 10 % der Beschäftigungsverhältnisse sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Insgesamt sind (ohne die Übungsleiterpauschalen im Sportbereich) nach unseren Befragungen 6% aller bezahlt Beschäftigten auf Honorarbasis tätig.⁸ Dabei konnten keine Unterschiede zwischen den Bereichen ausgemacht werden. Auffällig ist, dass der Frauenanteil bei den Honorarkräften höher liegt als bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten⁹, nämlich bei insgesamt 70 %.

Art und Höhe der jeweiligen Bezahlung ist stark davon abhängig, aus welcher Quelle die Personalkosten bestritten werden. Einige rechnen Förderbeträge um, die sich aus direkten Zuschüssen oder der Umwidmung von Overheadkosten ergeben; die Stundenlöhne sind dann an Tarife angelehnt; das Stundenkontingent richtet sich oft unabhängig von der zu leistenden Arbeit nach der Höhe der zur Verfügung stehenden Gelder (häufig verbunden mit der Erwartung an sich und andere, die anfallende Arbeit auch über das Stundenkontingent hinaus zu erledigen). Die größeren Organisationen gehen im Laufe ihrer Entwicklung oft zu Haustarifen über. Vergütung gemäß BAT (bzw. 80 % davon) wurde vor allem dort gezahlt, wo Personal über öffentliche Personalkostenförderung finanziert wird, so dass bei einem Absinken dieser Förderung auch mit einer Reduzierung der Bezahlung und sozialen Absicherung der Beschäftigten gerechnet werden muss.

Durch die gesunkene Nutzbarkeit von ABM und BSHG-Maßnahmen ist schon für das Jahr 2003 erkennbar, dass die Zahl der Beschäftigten sich nicht nur verringert, sondern bislang sozial abgesicherte Stellen in prekäre Beschäftigung umgewandelt werden (z.B. in Honorarverträge oder geringfügige Beschäftigung).

Die Arbeitsbedingungen in den befragten Einrichtungen sind nicht zuletzt dadurch geprägt, dass in stetig zunehmendem Maße die vorhandenen Arbeitsressourcen für die Akquise von Geldern, für Verwaltung, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Dokumentation eingesetzt werden müssen. Viele Befragte berichteten in diesem Zusammenhang von erhöhten Arbeitsanforderungen durch ständige

⁸ Diese vergleichsweise niedrige Zahl lässt sich u.a. durch das Herausrechnen der Übungsleiterpauschalen erklären, da Übungsleiter von den Befragten zumeist als ehrenamtlich Engagierte angegeben wurden.

⁹ Vgl. Kapitel 2.2.4.

Veränderungen des „Förderdschungels“ und den generellen Rückgang von Geldern, der die Erschließung immer neuer Quellen zu schwierigeren Bedingungen verlangt. Dies führt in Verbindung mit der zunehmenden finanziellen Unsicherheit zu einer generellen Arbeitsverdichtung, weil immer mehr „Bälle auf einmal ins Rollen gebracht werden müssen“.

2.2.4 Frauenanteil an den Beschäftigten

Die durchschnittliche Frauenquote bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt in unserem Sample bei 51%. Bundesweit lag im Jahr 2000 der Gesamtanteil von Frauen an allen Erwerbstätigen bei 43%.¹⁰ Wie andere Datenerhebungen bestätigt damit auch unsere Untersuchung in der Tendenz, dass der 3. Sektor insbesondere für Frauen ein wichtiger Erwerbsarbeitsmarkt ist. Vor allem in den Bereichen Soziales (42 % Frauen trotz 106 ABM und BSHG-19-Stellen in Gruppenmaßnahmen mit sehr hoher Männerbeteiligung) und Kultur (bislang 77 % Frauen) bedroht ein Einbruch bei der personellen Ausstattung insbesondere die Erwerbschancen von Frauen.

2.2.5 Bedeutung von Instrumenten der Arbeitsförderung und Auswirkungen der aktuellen Einschnitte

Die relevanten Personalkostenzuschüsse für Einrichtungen des 3. Sektors waren bislang AB-Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit, Maßnahmen nach §19 BSHG der Kommune sowie Personalkostenzuschüsse an einzelne Träger vor allem durch die Kommune. AB-Maßnahmen wurden bis zu 80% des Tariflohns subventioniert. Die Laufzeit betrug bis vor kurzem in der Regel ein Jahr und konnte durch Beantragung auf zwei (max. drei Jahre) verlängert werden. Insgesamt wurden im Jahr 2002 min. 70 Einrichtungen unseres Samples mit AB-Maßnahmen gefördert. Im Zuge der Umsetzung der Hartzreformen wurde 2003 bundesweit der sog. Eingliederungstitel, aus dem u.a. ABM finanziert wurden, reduziert. Zugleich mussten aus diesem Titel die Aufwendungen für die Einrichtungen der sog. Personalserviceagenturen bestritten werden, so dass die über ABM finanzierte Arbeitszeit insgesamt reduziert wurde. Seit 2003 werden ABM zudem i.d.R. nur noch für 6 Monate vergeben. Die Beschäftigung einer ABM-Kraft für 6 Monate ist in den meisten Fällen weder für die geförderte Person hinsichtlich gewünschter Qualifizierungseffekte zielführend noch von den Einrichtungen arbeitsorganisatorisch leistbar. Seit 2004 wird zudem die Vergütung der ABM-Kraft von der Agentur für Arbeit nur noch mit einer Pauschale von max. 1300 € (für AkademikerInnen) gefördert, was den Einsatz dieses Instrumentes für viele Träger aufgrund mangelnder finanzieller Aufstockungsmöglichkeiten erschwert.

Maßnahmen nach §19 BSHG sind Personalkostenzuschüsse aus dem Etat des Fachbereichs Soziales der Stadt Göttingen. SozialhilfebezieherInnen, die nicht als direkt in den ersten Arbeitsmarkt vermittelbar gelten, wurden hierbei bis zu 12 Monate auf einen Arbeitsplatz vermittelt (seit September 2003 gibt es hier ebenfalls eine Tendenz, die Dauer der Maßnahme teilweise zu reduzieren). Die Lohnkosten werden mit bis zu 80% des Tariflohns gefördert. Angesichts der geplanten Arbeitsmarktreformen ist unklar, in welcher Form ein solches Förderinstrumentarium nach der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe in Zukunft bestehen wird. Der Landkreis Göttingen und viele Kommunen reduzieren BSHG-19-Maßnahmen bzw. führen keine mehr durch.

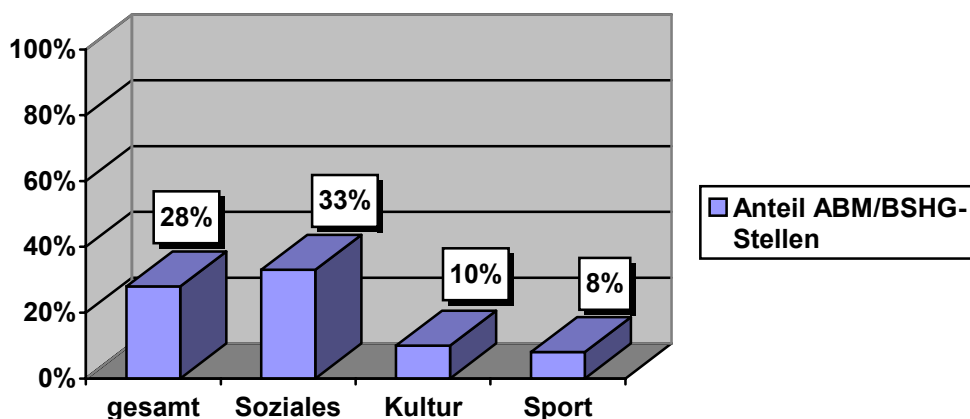
Insgesamt wurden 2002 bei den befragten Einrichtungen 28,5 % aller sozialversicherungspflichtigen Stellen aus ABM/SAM und BSHG finanziert. ABM und §19 BSHG-Stellen waren und sind für viele kleinere Einrichtungen an der Budgetschwelle von 30 Tsd € der zentrale Grundbaustein für die Etab-

¹⁰ Bellmann / Dathe / Kistler 2002

lierung und Aufrechterhaltung einer Personalstruktur sowie für größere Einrichtungen zur Kofinanzierung von EU- und Landesmitteln. Bei mindestens 14 % der befragten Einrichtungen waren Mittel der Bundesanstalt für Arbeit nicht nur ein wichtiger Teil von und Grundlage für Personalkostenfinanzierung, sondern die Haupteinnahmequelle überhaupt. Mittel der Beschäftigungsförderung, d.h. §19 BSHG und ABM/SAM zusammengenommen, stellten 2002 für insgesamt 22% der von uns Befragten die einzige Finanzierungsgrundlage für bezahltes Personal dar.

Im Bereich Soziales liegt für 2002 der Anteil der über ABM und § 19 BSHG finanzierten Stellen am höchsten (33 %), in allen übrigen Bereichen zusammengenommen bei 12 %.

Abbildung 7: Anteil der ABM- / BSHG-Stellen an den sozialversicherungspflichtigen Stellen im Jahr 2002:



Für 2003 (Durchführung der Interviews) zeigt sich bereits ein Sinken der Stellenzahlen durch den Verlust von ABM und BSHG-Stellen. In wenigen Fällen konnte das Aufgabenspektrum ausgebaut und Stellen über neue Projekte finanziert werden. Bei der Mehrheit der Einrichtungen kam es aber bereits zu erheblichen Einbußen bei der personellen Ausstattung.

Damit einher geht auch der Verlust der Beschäftigungseffekte, die sich häufig aus öffentlich geförderten Stellen ergeben haben. In vielen Organisationen stellte bislang durch Personalkostenzuschüsse finanziertes Personal einen Kontinuitätsfaktor dar: sowohl bezogen auf anfallende organisatorische Aufgaben als auch auf die inhaltliche Arbeit. Dies gilt insbesondere für kleine Träger mit einem Gesamtbudget von weniger als 50.000 € im Jahr.

Bei den meisten der befragten Träger dienten öffentlich bezuschusste Stellen auch als Basisfinanzierung für die Beantragung von anderen Finanzmitteln. Zum einen übernehmen die geförderten Personen bei der Mittelakquise wichtige koordinierende Aufgaben, v.a. in den Fällen, in denen die über ABM bzw. § 19 BSHG geförderten Personen die einzigen bezahlten Beschäftigten sind. Zum anderen können und werden Personalkostenzuschüsse auch als Kofinanzierung für Projektgelder eingesetzt. Dies ist für die Akquise von EU-Fördermitteln, aber auch von Landes- und Stiftungsgeldern Voraussetzung.

Bereits in der Entstehungsgeschichte vieler Einrichtungen seit den 80iger Jahren bis heute haben sich nachweislich weiterführende Beschäftigungseffekte aus öffentlich geförderten Stellen ergeben: So dienten Personalkostenzuschüsse in der Vergangenheit bei einigen der befragten Träger der Etablierung und Verstärkung von Angeboten und damit auch der Einrichtung von dauerhaft selbstfinanzierten Stellen (direkte arbeitsplatzgenerierende Effekte). In diesen Fällen dienten häufig ABM-Stellen als

Anschubfinanzierung für die Angebotsentwicklung eines Vereins. Damit einher ging zumeist eine Professionalisierung, teilweise auch Qualifizierung der Beschäftigten. Erfolgreich waren solche Formen der Anschubfinanzierung jedoch nur bei einer mindestens zweijährigen Förderdauer.

Da Instrumente der Arbeitsförderung bislang eine wichtige Grundlage für die Akquisition weiterer Drittmittel darstellten, ist die Entstehung neuer projektfinanzierter Stellen als „indirekter beschäftigungsgenerierender Effekt“ öffentlich geförderter Beschäftigung zu werten.

Einzel-ABM boten bislang darüber hinaus gerade in kleinen Einrichtungen des 3. Sektors für viele der Geförderten die Möglichkeit, Berufserfahrung in koordinierender und verantwortlicher Funktion zu sammeln, was die Vermittlungschancen der geförderten Personen auf dem sog. 1. Arbeitsmarkt erhöht hat.

In einigen wenigen Fällen wird es möglich sein, bisher durch Beschäftigungsförderung finanzierte Stellen durch Eigenmittelfinanzierungen fortzusetzen. Dabei lässt sich erkennen, dass dies zum Teil durch eine Umstellung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zu Honorarstellen oder zu geringfügiger Beschäftigung erfolgt. In den meisten Fällen sind keine Chancen erkennbar, den Wegfall der Stellen zu substituieren.

Die finanziellen Folgen gehen einher mit negativen Auswirkungen auf die Arbeit der Einrichtungen. So gibt es weniger Möglichkeiten, Einzelprojekte, MitarbeiterInnen und Ehrenamtliche zu koordinieren, geringere Kapazitäten für Außenwerbung, Vernetzung und Akquise weiterer Projektgelder. Der Einbruch beim Personal hat daher zur Folge, dass die Angebote nicht in gleichem Maße aufrecht erhalten werden können. Konkrete Effekte sind z.T. bereits erkennbar: Ohne Personal müssen zum Beispiel Öffnungszeiten und Angebotsbreite reduziert werden.

Auch für Organisationsentwicklung, Fortbildung und neue Ideen bleibt in vielen Organisationen mit verringerter Personalausstattung kein Raum. Einige Projekte fielen in ein höheres Maß an Ehrenamtlichkeit zurück, womit zumeist eine stärkere Diskontinuität und teilweise ein gänzliche Auflösung der Organisationsstrukturen (z.B. Verlust von Büros, keine öffentliche Ansprechbarkeit) bis hin zur Einstellung der Aktivitäten verbunden ist.

Die Reduktion von öffentlich bezuschussten Stellen gewinnt also eine negative Eigendynamik, weil die weggefallenen Arbeitskapazitäten nicht nur nicht ausgeglichen werden können, sondern dieser Wegfall negative „Dominoeffekte“ auslöst, insbesondere für die Einwerbung weiterer Finanzmittel. Als besonders nachteilig sowohl für die Einwerbung von Projektgeldern als auch für die Arbeitsorganisation wirkt sich die zeitliche Befristung der ABM auf nur noch 6 Monate aus.

2.2.6 Bewertung der Beschäftigungspotenziale im 3. Sektor

Der 3. Sektor wurde bereits im Eingangskapitel als beschäftigungspolitisch relevanter Bereich beschrieben. Zum einen konnten in diesem Bereich für die BRD in der jüngeren Zeit im Vergleich zur Profit-Wirtschaft und zum staatlichen Bereich die größten Zuwächse an bezahlter Beschäftigung nachgewiesen werden. Zum anderen bietet dieser Bereich Übergangsmöglichkeiten zwischen ehrenamtlichen Tätigkeiten und bezahlter Beschäftigung und damit einen Anknüpfungspunkt für neue Arbeits- und Zeitarrangements nach dem von vielen beschriebenen „Ende der Vollzeit-Erwerbsgesellschaft“.¹¹ Schließlich bietet er aufgrund der gemeinnützigen Ausrichtung insbesondere für diejenigen, die am 1. Arbeitsmarkt benachteiligt sind, Beschäftigungsmöglichkeiten.¹²

¹¹ Mutz 1999

¹² Bellmann / Dathe/ Kistler 2002

Nicht zuletzt wird es als Zeichen zivilgesellschaftlicher Verankerung gemeinnütziger Arbeit gewertet, dass der 3. Sektor stark von ehrenamtlicher Beteiligung geprägt ist. Der Sektor bietet damit neben bezahlter Beschäftigung gesellschaftliche und politische Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten und unterscheidet sich dadurch wesentlich von rein erwerbswirtschaftlich erbrachten Dienstleistungsangeboten.¹³

Die fließenden Übergänge zwischen ehrenamtlicher und bezahlter Arbeit lassen sich auch für Göttingen nachweisen. Viele der von uns befragten Einrichtungen haben v.a. in den achtziger Jahren aus dem Motiv heraus Stellen geschaffen, das zuvor ehrenamtliche Engagement mit der eigenen Existenzsicherung verbinden zu können. Ohne Zweifel birgt der 3. Sektor auch in Göttingen weitere Beschäftigungsmöglichkeiten im Sinne von Potenzialen für bezahlte Tätigkeiten aufgrund vieler, nach wie vor nicht erfüllter gemeinwesenbezogener Aufgaben, die sich für Profit-Unternehmen nicht als Marktbereich eignen. Ein Großteil der befragten Einrichtungen verwies auf viele ungenutzte Möglichkeiten, Arbeitsplätze zu schaffen; es mangelt nicht an „Arbeit“, sondern an Möglichkeiten, diese zu finanzieren. Die Kreativität der Akteure und ihre Nähe zum Gemeinwesen und v.a. zu ihren Zielgruppen hat bereits in der Vergangenheit erfolgreich dazu beigetragen, Bedarfe sichtbar zu machen und Angebote zu entwickeln. In der Bestandsaufnahme wurde deutlich, dass die Schaffung von Erwerbsarbeit in diesem Bereich zum größten Teil jedoch auf öffentlicher Förderung basierte, sei es als dauerhafte öffentliche Sockelfinanzierung, die eine Verstetigung von Angeboten und Beschäftigung ermöglicht hat, oder als „Anschubfinanzierung“, z.B. durch Instrumente der Arbeitsförderung. Die Entwicklung bezahlter Beschäftigung war bislang also überwiegend von sozialpolitischen Rahmenbedingungen abhängig und wird sich aller Voraussicht nach auch zukünftig nicht von alleine einstellen.

2.3 Veränderungsbedarfe aus Trägersicht

Nur ein Zehntel der Einrichtungen bekommen öffentliche Leistungen im Rahmen von sehr unterschiedlich gestalteten Verträgen. Die Spannweite reicht hier von Leistungsverträgen über mehrjährige Zuschussverträge bis hin zu allgemeinen Vereinbarungen, bei denen die Einrichtungen die finanzielle Förderung trotz des Vertrages jedes Jahr erneut beantragen müssen. Von der Mehrheit der Befragten wurde daher auf die finanzielle Planungsunsicherheit aufgrund später Haushaltsentscheidungen (v.a. bei der Kommune) und langwieriger Entscheidungsprozesse bei Projektförderungen hingewiesen. Die Nichtkalkulierbarkeit öffentlicher Zuwendungen erschwert die Planung von kontinuierlichen Strukturen und Projekten sowie die Beantragung anderer Fördermittel.

Der Wunsch nach Planungssicherheit war daher durchgängig der wichtigste Aspekt in Bezug auf die Vergabepaxis der öffentlichen Hand. Diese umfasst die frühzeitige Bewilligung oder Ablehnung von Anträgen, die Mehrjährigkeit von Förderung z.B. durch Zuschussverträge, die institutionelle Förderung an Stelle von Projektförderung mit ihren „Innovationszwängen“. Ein sinnvoller Einsatz der Gelder sollte zudem die Möglichkeit beinhalten, Mittel zeitlich flexibel einsetzen zu können, z.B. durch Übertragbarkeit ins nächste Jahr. Gedrungen wurde auch auf unkomplizierte und zwischen den föderalen Ebenen einheitliche Verwendungsnachweise.

Betont wurde auch die Wichtigkeit des Erhalts von indirekten Zuschüssen durch Raumüberlassung und Sportstättenutzung.

¹³ Klute 2002

Sowohl für öffentliche als auch bezogen auf private Geldgeber wurde im Kulturbereich für eine Abkehr von der reinen Eventförderung hin zu einer dauerhaften Finanzierung auch kleinerer Projekte in der Fläche plädiert.

Als grundlegender Änderungsbedarf zur Sicherung der Einrichtungen wurde eine stärkere öffentliche Anerkennung der geleisteten Arbeit und eines entsprechenden Förderbedarfes genannt. Dabei wurde die gesellschaftliche Bedeutung dieser Arbeit hervorgehoben. Aus dieser gesellschaftlichen Anerkennung wird die Notwendigkeit und Wichtigkeit einer institutionalisierten und langfristigen Bereitstellung von Geldern abgeleitet, um den „Almosencharakter“ bisheriger Förderung zu überwinden. Damit einher geht die Forderung nach einer „unversteckten“ und dauerhaften öffentlichen Basisförderung statt einer indirekten und prekären Förderung über Projektgelder und Instrumente der Arbeitsförderung.

Trotz der von Befragten formulierten Unzulänglichkeiten der bisherigen Mittel der Beschäftigungsförderung sind einige der Befragten für eine Aufrechterhaltung der Beschäftigungsförderung eingetreten - unter dem Stichwort „ehrlicher 2. Arbeitsmarkt“ und mit dem Verweis auf Beschäftigungs- und Qualifizierungseffekte sowie soziale Integrationsleistungen öffentlich geförderter Arbeit.

Im Wissen um die Wichtigkeit freiwilligen Engagements für die Infrastruktur und ihre besonderen Potenziale wurde die Förderung und Anerkennung freiwilligen Engagements sowie die Realisierung von Lebensbedingungen, die Raum für Engagement lassen, angemahnt.

Angesprochen wurde auch eine bessere Kooperation und Vernetzung zwischen Projekten sowie zwischen Projekten und Kommune. Beispielsweise wurde ein gemeinsamer Veranstaltungskalender vorgeschlagen, aber auch das gemeinsame politische Agieren gegen Kürzungspläne sowie eine Koordination von Angeboten. Der Wunsch nach mehr Möglichkeiten für professionelle Organisations- und Qualitätsentwicklung wurde ebenfalls geäußert.

2.4 Ausblick

In der Vergangenheit haben Träger versucht, mit Verschiebungen bei den Angeboten und einer damit zusammenhängenden Akquirierung weiterer - zumeist projektbezogener - Mittel ihre Einrichtung aufrechtzuerhalten; dies ist v.a. im sozialen Bereich beobachtbar. Angebote wurden in Bereichen gemacht, die gerade „Konjunktur“ hatten und entsprechende Förderprogramme mit sich brachten. Da auch der Bereich der Projektförderung Einbrüche erfahren hat (z.B. im Frauen- und Mädchenbereich) und die Konkurrenz um entsprechend weniger Mittel größer geworden ist, sind die Möglichkeiten, durch Angebotsverschiebungen andere Mittel akquirieren zu können, zunehmend begrenzt. Im Bereich Soziales ging die Beteiligung an wechselnden Förderprogrammen für verschiedene benachteiligte Gruppen teilweise mit einer Stärkung der öffentlichen Anerkennung der Einrichtung einher, bedeutete häufig aber auch, dass Einrichtungen ihre „originären“ Zielsetzungen und Aufgaben weniger verfolgen konnten. ExpertInnen sehen in dieser Abhängigkeit von wechselnden öffentlichen Programmen einen Prozess, in dem Träger zunehmend Dienstleistungserbringer für öffentlich vordefinierte Aufgaben werden. Darin wird aber auch die Gefahr gesehen, dass die „zivilgesellschaftlichen Funktionen“, die häufig mit einem themenanzwaltschaftlichen Engagement einhergehen und die damit verbundene eigenständige und kreative Entwicklung neuer Angebote aus dem Blick geraten bzw. für diese keine Ressourcen zur Verfügung stehen. Diese Tendenz wurde auch von Einrichtungen be-

schrieben, in denen eine stärkere Finanzierung durch marktwirtschaftliche Aktivitäten möglich wurde, v.a. in den Bereichen Kultur und Bildung. Auf der einen Seite gab und gibt es für die Einrichtungen oft keine Alternative, wollten sie ihre Aktivitäten nicht ganz einstellen. Auf der anderen Seite hatte in den vorliegenden Fällen die zunehmende Orientierung am Markt auch problematische Seiten hinsichtlich des eigentlichen Aufgabenprofils.

Die Folgen der aktuellen Einschränkungen rücken die Praxis der prekären Personalkostenförderung als faktische Strukturförderung der gesamtgesellschaftlich und beschäftigungspolitisch wichtigen Arbeit vieler Organisationen in den Bereichen Soziales, Kultur, Sport und Umwelt in den Blickpunkt. Statt die bisherigen Instrumente einzuschränken bzw. ersatzlos zu streichen, müssen andere Möglichkeiten der finanziellen Absicherung und somit auch der Anerkennung der in diesen Bereichen geleisteten Arbeit gefunden werden.

Langfristig müssen Instrumente entwickelt werden, um zu einer positiven Umkehrung der bislang negativen Domino-Effekte bei der Finanzierung, Beschäftigungs- und Angebotsentwicklung zu gelangen. Dazu bedarf es einer öffentlichen Wahrnehmung dieses Bereiches als gesamtgesellschaftlich und insbesondere beschäftigungspolitisch relevant und einer entsprechenden Bereitschaft v.a. der öffentlichen Hand zu einer planungssicheren Unterstützung, um die Entfaltung der darin liegenden Potenziale zu ermöglichen. Einige Vorschläge ließen sich - bei entsprechendem politischen Willen - durch eine Veränderung der Rahmenbedingungen bei der Mittelvergabe der öffentlichen Hand und des Gemeinnützigkeitsrechts sogar „kostenneutral“ verwirklichen (längerfristige Verträge, Verwaltungsvereinfachung- und Vereinheitlichung bei der Antragstellung und Abrechnung, Loslösung der haushaltsjahrbezogenen Vergabe öffentlicher Gelder, was eine Übertragbarkeit der Mittel ins nächste Jahr erlauben würde).

Ziel muss es ebenso sein, die Erschließung anderer Finanzquellen auf der Basis einer gesicherten Sockelfinanzierung zu ermöglichen. Eine Kultur des Stiftens und Spendens sowie Ansätze des Private-Citizenship sind bislang in der Bundesrepublik noch nicht sehr weit entwickelt und scheitern bei den meisten Trägern zudem an mangelnden kontinuierlichen personellen Ressourcen. Es gilt daher auch, einfache und zugängliche Kommunikationswege zwischen Trägern und Öffentlichkeit, BürgerInnen und Unternehmen zu schaffen. Da ein grundsätzliches Problem bei der Akquise weiterer Mittel gerade bei kleineren Einrichtungen darin besteht, kein kontinuierliches Personal für diese komplexe Aufgabe finanzieren zu können, sollten Träger die Möglichkeit haben, Beratung für die Akquise von Fördergeldern und zur Eigenmittelerwirtschaftung in Anspruch nehmen zu können.

In Diskussionen über die Zukunft des 3. Sektors sollten die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Finanzierungsarten, v.a. die Funktion öffentlicher Gelder als Sockelfinanzierung, sowie die gänzlich unterschiedlichen Finanzierungsstrukturen in Abhängigkeit von den Tätigkeitsbereichen und von der Einrichtungsgröße stärkere Beachtung finden. Eine bloße Gegenüberstellung von „Staatsabhängigkeit“ gegen die Stärkung von zivilgesellschaftlicher Verankerung und Eigenmittelerwirtschaftung verkennt die faktische Bedeutung öffentlich geschaffener „Ermöglichungsstrukturen“ für die Nutzung anderer Ressourcen.

Den Kosten der Förderung dieses Bereiches sind der dadurch erbrachte gesellschaftliche Nutzen sowie die gesellschaftlichen und langfristig auch fiskalischen Folgen der Nichtfinanzierung dieser Aufgaben gegenüberzustellen. Schließlich ist es eine Frage gesamtgesellschaftlicher und politischer

Aushandlungsprozesse, ob und wie zukünftig die Rahmenbedingungen für die hier geleistete Arbeit gestaltet werden. Davon wird auch die Frage abhängen, ob die vorhandenen beschäftigungspolitischen Potenziale dieses Sektors genutzt werden können. Angesichts der stagnierend hohen Arbeitslosenzahlen und der anhaltenden Benachteiligung bestimmter Gruppen am Arbeitsmarkt kommt dem 3. Sektor eine nicht zu unterschätzende beschäftigungspolitische Bedeutung zu. Der 3. Sektor sollte demnach bei der Konzipierung und Entwicklung insbesondere lokaler Beschäftigungsstrategien verstärkt Berücksichtigung finden.

3 Genannte Literatur

- Bauer, Rudolph / Betzelt, Sigrid: Non-Profit-Organisationen als Arbeitgeber. Opladen 2000, S. 22f.
- Bellmann, Lutz / Dathe, D. / Kistler, Ernst: Der „Dritte Sektor“. Beschäftigungspotentiale zwischen Markt und Staat. IAB-Kurzbericht Nr. 18, Nürnberg 2002.
- Birkhölzer, Karl: Das Dritte System als innovative Kraft: Versuch einer Funktionsbestimmung, in: Widersprüche, Heft 75/ 2000, S. 71-88.
- Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission über die Förderung der Rolle gemeinnütziger Vereine und Stiftungen in Europa. Brüssel 1997, S. 4f.
- Klute, Jürgen Das Dritte System. In: Belitz, Wolfgang / Klute, Jürgen / Schneider, Hans-Udo: Zukunft der Arbeit in einem neuen Gesellschaftsvertrag. Münster 2002, S 83-120.
- Mutz, Gerd: Strukturen einer neuen Arbeitsgesellschaft. Der Zwang zur Gestaltung der Zeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung das Parlament. B 9/99 1999, S. 1-11.
- Priller, Eckart / Zimmer, Annette und Anheier: Der Dritte Sektor in Deutschland. Entwicklungen, Potentiale, Erwartungen. In: Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung das Parlament, B9/99 Februar 1999, S. 22-30.
- Salomon, Lester: Der Dritte Sektor im internationalen Vergleich. In: Priller, Eckart / Zimmer, Annette: Der Dritte Sektor international. Berlin 2001, S. 29-56.

4 Anhang

4.1 Interviewleitfaden

I Beschreibung der Aufgaben der Organisation:

1. Können Sie zu Beginn etwas über die Arbeit Ihres Vereins erzählen? In welchen Aufgabengebieten sind Sie aktiv? Welches sind die Ziele und die Zielgruppen Ihrer Arbeit?
2. Welche Tätigkeiten umfasst die Arbeit Ihrer Organisation im einzelnen?
3. Inwieweit arbeiten Sie auch mit anderen Organisationen zusammen? In welchen Bereichen findet eine Kooperation statt?

II Beschäftigung

4. Wie viele Personen arbeiten in Ihrer Einrichtung/Ihrem Verein
 - o Beahlt (davon Frauen/Männer)
 - >> in welchem Umfang? (Vollzeit/Teilzeit)
 - >> Art der Beschäftigung (unbefristete/befristete Stellen/ geringfügige Beschäftigung/ Honorare/ Werkverträge)
 - >> Art und Höhe der Bezahlung
 - o unbezahlt (davon Frauen/Männer)
5. Gibt es bei Ihnen einzelne MitarbeiterInnen, die mithilfe von Instrumenten der Beschäftigungsförderung und Qualifizierung finanziert werden? (z.B. über ABM, BSHG, LKZ, FSJ...)
6. Auf welcher Grundlage werden die anderen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vergütet? (nach BAT oder Haustarif)?
7. Inwiefern hat sich in den letzten Jahren die Zusammensetzung und der Umfang bezahlter Beschäftigung verändert? Was sind die Gründe für diese Veränderungen?
8. Inwieweit haben sich in den letzten Jahren die Arbeitsanforderungen für die MitarbeiterInnen verändert?
9. Gibt es bei Ihnen Mitarbeiterfortbildungen?
10. Wissen sie in welchen Aufgabenbereichen ehemalige MitarbeiterInnen inzwischen tätig sind?
11. Werden einzelne Aufgaben von externen Dienstleistern erledigt ? (Beispiel Druckerei, Fundraising, Supervision/ Organisationsentwicklung, Wäscherei, Netzwerkbetreuung...)? Können sie ungefähr sagen, in welchem finanziellen Umfang sich dies bewegt?

III Finanzierung der Organisation

12. Wer ist in ihrer Organisation für die Mittelakquise zuständig? Auf welcher Basis arbeitet diese Person?
13. Wie hoch ist der Gesamtetat ihrer Organisation ungefähr?
14. Wie hoch ist der jeweilige Anteil von Personalkosten und von Sachkosten an den Ausgaben?
15. Aus welchen Quellen (öffentliche, private und Eigenmittel) speist sich der Gesamtetat und zu welchen Anteilen? Können Sie ungefähre Prozentangaben machen?
16. Wie hat sich die Höhe und Zusammensetzung der Finanzierung in den letzten (fünf?) Jahren verändert? Welche Gründe gibt es dafür?

- Inwieweit beeinflussen sich die verschiedenen Finanzierungsmittel gegenseitig? Sind z.B. bestimmte Mittel notwendige Basis, um wiederum andere Zuschüsse zu erhalten oder schließen sich umgekehrt bestimmte Mittelzuwendungen gegenseitig aus? (z.B. *Personalkostenzuschüsse in Verbindung mit Sachkostenzuschüsse oder Öffentliche Zuschüsse als Ko-Finanzierung für EU-Projekte*)?
 - Welche Bedeutung haben dabei insbesondere die kommunalen Zuschüsse für die weitere Finanzakquise?
 - Welches sind Ihre Erfahrungen mit der Akquirierung der verschiedenen Finanzquellen? Gab es diesbezüglich Veränderungen in den letzten Jahren?
 - Wie schätzen Sie die zukünftigen Möglichkeiten ein, Finanzmittel zu akquirieren?
17. Welche Auswirkungen haben diese Veränderungen auf Ihre Arbeit?
18. Gibt es auf dem Gebiet der Finanzakquise Kooperationen mit anderen Organisationen bzw. Unterstützung von anderen Organisationen/Verbänden?
19. Wie würde sich eine Erhöhung der Finanzmittel auf die Entwicklung der Organisation auswirken? (z.B. *Ausweitung von Angebotsspektren, Möglichkeiten der erweiterten Drittmittelakquise, Abwendung von drohendem Zusammenbruch, qualitative Verbesserung des Angebotes o.ä.*)

IV Wünsche und Forderungen

20. Durch welche Veränderungen könnten die Organisationen des Dritten Sektors (gemeinnützige Organisationen) und die von ihnen geleistete Arbeit gestärkt werden? Welche konkreten Maßnahmen wären dafür erforderlich?
- auf der Ebene sozialpolitischer Rahmenbedingungen (*Veränderung des Vereinsrechts, der Antragsmodalitäten, Erhöhung städtischer Zuschüsse, Verbesserung der Rücklagenbildungsmöglichkeiten, Umstellung auf Leistungsentgelte statt Zuschüsse...da ließe sich ja viel anbringen*)
 - auf der Ebene der Organisationen (*Networking, bessere Lobbyarbeit, Bürogemeinschaften...*)
21. Wünsche an unser Projekt
- direkte Wünsche nach diesem Gespräch
 - hinsichtlich auf Workshops / Informationen? zu welchen Themen?

4.2 Fragebogen

1. Organisation

- Name der Organisation (Sie können den Fragebogen auch anonym zurücksenden)

- Rechtsform

2. Arbeitsbereiche

2.1 Themenbereiche - bitte ankreuzen (Mehrfachnennungen möglich)

- Alter
- Bauen und Wohnen
- Friedens- und Entwicklungspolitik / Internationales
- Integrationsförderung
- Krankheit/ Gesundheit
- Kulturpflege und Geschichte
- Soziale- und Bürgerrechte/ Verbraucherschutz
- Prävention (sozial)
- Rehabilitation von Straffälligen
- Sport und Freizeit
- Umweltschutz / Tierschutz
- Sonstiges:

2.2 Tätigkeiten

- Assistenz
- Beratung
- Betreuung
- Bildung / Weiterbildung
- Politische Öffentlichkeitsarbeit
- Durchführung von Veranstaltungen
- Kursangebote
- Bereitstellen von Räumen und Equipment

2.3 Zeitaufwand der Tätigkeiten

Tätigkeiten	ca. in % der Arbeitszeit
In 2.2 genannte Kernbereiche	
Andere Aufgaben, z.B. Verwaltungstätigkeiten, Personalangelegenheiten, Öffentlichkeitsarbeit, Korrespondenz, Gremienarbeit	

2.4 Zielgruppen

bitte ankreuzen (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Arbeitslose | <input type="checkbox"/> Arme oder obdachlose Menschen |
| <input type="checkbox"/> Menschen mit Behinderungen | <input type="checkbox"/> Menschen mit Erkrankungen |
| <input type="checkbox"/> Frauen / Mädchen | <input type="checkbox"/> Kinder und Jugendliche |
| <input type="checkbox"/> Kulturell / Kunst-Interessierte | <input type="checkbox"/> Künstlerinnen und Künstler |
| <input type="checkbox"/> Lesben / Schwule | <input type="checkbox"/> Männer / Jungen |
| <input type="checkbox"/> Migrantinnen und Migranten | <input type="checkbox"/> Seniorinnen und Senioren |
| <input type="checkbox"/> Sportlerinnen und Sportler | <input type="checkbox"/> Straffällige |
| <input type="checkbox"/> Menschen mit Suchterkrankungen | <input type="checkbox"/> allgemeine Öffentlichkeit |
| <input type="checkbox"/> Sonstige: | |

2.5 Nutzerinnen und Nutzer

Von allen sind:	ca. in %
Frauen	
Männer	

3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2002

3.1. Beschäftigungsverhältnisse (2002)

		Anzahl gesamt	davon Frauen	davon Männer
Mitarbeiter/innen				
Umfang	<i>davon</i> Teilzeit			
	<i>davon</i> Vollzeit			
Dauer	<i>davon</i> befristet			
	<i>davon</i> unbefristet			
Bezahlung	<i>davon</i> Honorar			
	<i>davon</i> angelehnt an BAT			
	<i>davon</i> Haustarif o.ä.			
	<i>davon</i> geringf. Beschäftig.			

3.2 Ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2002)

Anzahl gesamt	
Davon Frauen	
Davon Männer	

3.3 Finanzierung der Stellen (2002)

Finanzierungsart	Anzahl der Stellen (ggf. aufteilen)
Arbeitsamt ABM	
Arbeitsamt: SAM	
Arbeitsamt: andere Maßnahmen	
Sozialamt (z.B. BSHG 19)	
Andere Zuschüsse für Personal	
Zivildienst, freiwilliges soz./ ökol. Jahr	
Eigenmittel	
Private Fremdmittel / Spenden	
Projektmittel	
Sonstiges:	

4. Finanzierung der Organisation im Jahr 2002

4.1 Gesamtetat (bitte ankreuzen)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> bis 30.000 Euro | <input type="checkbox"/> 200.001-500.000 Euro |
| <input type="checkbox"/> 30.001 - 50.000 Euro | <input type="checkbox"/> 500.001 - 1 Million Euro |
| <input type="checkbox"/> 50.001-100.000 Euro | <input type="checkbox"/> 1-2 Millionen |
| <input type="checkbox"/> 100.001 - 200.000 Euro | <input type="checkbox"/> mehr |

4.2 Ausgaben

Von den Gesamtausgaben sind:	ca. in %
Personalkosten	
Sachkosten	

4.3 Einnahmen

Von den Gesamteinnahmen sind:		in % des Gesamtetats
Eigenmittel	Mitgliedsbeiträge	
	Erlöse / Einnahmen	
Private Fremdmittel	Sponsoren (Geld + Sachmittel)	
	Spenden (Geld + Sachmittel)	
	Zuschüsse Dachverband	
	Stiftungen	
	Sonstige	
Öffentliche Mittel	Europäische Union	
	Bund (ohne ABM/SAM)	
	Bundesanstalt für Arbeit	
	Land	
	Landkreis (inkl. BSHG 19)	
	Stadt (inkl. BSHG 19)	
	Bußgelder	
	Renten-, Kranken-, Pflegevers.	
	Lotterie	
	Bundesamt für Zivildienst	
	Sonstige	

4.4 Gibt es indirekte Zuschüsse (z.B. Raumüberlassung)? Welcher Art ?

4.5 Merkmale der Finanzierung durch öffentliche Mittel

Von den gesamten öffentlichen Mitteln sind:		ca. in %
Zeitliche Kalkulierbarkeit	Mehrjährig, z.B. über Vertrag	
	Jährlich	
Art der Förderung	Institutionelle Förderung	
	Projektmittel	
	Fall-/personenbezogen	

5. Veränderungen in der Finanzierungsstruktur

Inwiefern hat sich die finanzielle Ausstattung insgesamt bzw. die Zusammensetzung der Finanzquellen in den letzten fünf Jahren geändert? Wie hängen diese Veränderungen mit Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssituation und Angeboten Ihrer Organisation zusammen?

6. Ausblick

Durch welche Veränderungen könnten gemeinnützige Organisationen und die von ihnen geleistete Arbeit Ihres Erachtens gestärkt werden? Welche konkreten Maßnahmen wären dafür erforderlich?

a) auf der Ebene der Organisationen

b) auf der Ebene sozialpolitischer Rahmenbedingungen?