

Droß, Patrick J.; Paul, Franziska

Research Report

Gemeinwohl mit beschränkter Haftung: Zum Boom der gemeinnützigen GmbH im Dritten Sektor

WZBrief Zivilengagement, No. 08

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Droß, Patrick J.; Paul, Franziska (2013) : Gemeinwohl mit beschränkter Haftung: Zum Boom der gemeinnützigen GmbH im Dritten Sektor, WZBrief Zivilengagement, No. 08, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201312134544>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/88923>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

WZBrief Zivil- Engagement

08 | November 2013

Gemeinwohl mit beschränkter Haftung

Zum Boom der gemeinnützigen
GmbH im Dritten Sektor

Patrick Droß, unter Mitarbeit von Franziska Paul

Die Organisationsform der
gemeinnützigen GmbH boomt.

Etwa jeder dritte Beschäftigte des
Dritten Sektors ist in einer
gemeinnützigen GmbH tätig.

Viele gemeinnützige GmbHs arbeiten mit
ehrenamtlich Engagierten.

Gemeinwohl mit beschränkter Haftung

Zum Boom der gemeinnützigen GmbH im Dritten Sektor

Patrick Droß, unter Mitarbeit von Franziska Paul

Die Organisationen des Dritten Sektors waren in Deutschland lange Zeit fast ausschließlich in drei Rechtsformen tätig: als Verein, als Stiftung oder als Genossenschaft. Als traditionelle Alternativen zu unternehmerischen Organisationsmodellen sind ihre Zielstellungen primär an solidarischen beziehungsweise zivilgesellschaftlichen Prinzipien ausgerichtet. Bereits seit den 1990er Jahren lässt sich innerhalb des gemeinnützigen Sektors in Deutschland jedoch ein neuer Rechtsformpragmatismus und mithin ein deutlicher Trend zur unternehmerischen Organisationsform beobachten. Gerade Vereine als Träger sozialer Dienstleistungen wurden häufig durch wirtschaftlichere, schlankere Organisationsformen ersetzt (Erster Engagementbericht 2012: 328). Auch werden marktfähige Organisationssegmente aus bisher integrierten Strukturen ausgegründet. Insbesondere die gemeinnützige GmbH (gGmbH) etablierte sich dabei als innovative Mischform aus privatwirtschaftlichem Unternehmen und Dritter-Sektor-Organisation.

Den Hintergrund für diese Entwicklung bildet der Übergang vom klassischen Wohlfahrtskorporatismus zum modernen Wohlfahrtsmarkt. Zur Bewältigung sozialer Risiken ist der Staat zunehmend auf die Ressourcen des Dritten Sektors angewiesen und versucht diese auf hochregulierten Quasimärkten nutzbar zu machen. Zugleich drängen infolge der Liberalisierungen von Sozial- und Gesundheitsmärkten privatwirtschaftliche Konkurrenten in einen Bereich vor, der früher durch die Vorrangstellung gemeinnütziger Organisationen privilegiert war. Dritte-Sektor-Organisationen stehen infolgedessen erheblich unter Veränderungsdruck. Die Einführung marktförmiger Anreize führt zu strukturellen Veränderungen, zum Beispiel in Form wirtschaftlicher Ausgründungen. Die Organisationen richten ihr Tätigkeitspektrum zudem stärker an ökonomischen Kriterien aus und setzen vermehrt auf betriebswirtschaftliche Arbeitsweisen. Schließlich tragen auch die aktuellen Formen leistungsbezogener Bewertungs- und Abrechnungsverfahren durch ihre starke Orientierung an Effizienzkriterien zu dieser Entwicklung bei.

Für die Organisationsform der gGmbH liegen trotz ihrer erheblichen sozial- und wirtschaftspolitischen Bedeutung bisher jedoch kaum empirische Informationen vor. In der WZB-Befragung „Organisationen heute – 2011/2012“ wurde daher neben Vereinen, Stiftungen und Genossenschaften ein besonderes Gewicht auf die Betrachtung der gGmbHs gelegt. Mehr als 600 gGmbHs beteiligten sich an der Befragung (vgl. Priller et al. 2012). Zusätzlich können erstmals Zahlen zum gegenwärtigen Entwicklungstrend präsentiert werden, die aus wiederholten Auswertungen der Handelsregister in den Jahren 2011, 2012 und 2013 resultieren.

Die Untersuchungsergebnisse belegen: Die Organisationsform der gGmbH boomt. Im Jahr 2011 gab es etwa 9.500 solcher Organisationen, 2012 rund 10.100 und 2013 bereits rund 10.650 (Stichtag ist jeweils der 1. Juli). Im Zweijahreszeitraum 2011-

2013 betrug der Zuwachs im Bundesschnitt somit rund 12 Prozent. Aufgrund dieses aktuellen Entwicklungstrends sind in den kommenden Jahren durchaus weitere Zuwächse zu erwarten.

Rechtlich gesehen bildet die gGmbH keine eigene Gesellschaftsform. Es handelt sich um eine GmbH, der aufgrund der ausschließlichen Verfolgung gemeinwohlorientierter Gesellschaftszwecke Steuervergünstigungen gewährt werden. Gewinnausschüttungen an Gesellschafter sind daher nicht gestattet, es sei denn diese sind ihrerseits gemeinnützig tätig.

Die gGmbHs bilden den beschäftigungsintensiven Kern des Dritten Sektors: Gut ein Drittel der 2,6 Millionen hauptamtlichen Beschäftigten des gemeinnützigen Sektors sind mittlerweile in einer gGmbH tätig. Trotz ihrer starken wirtschaftlichen Ausrichtung verzichten die gGmbHs allerdings vielfach nicht auf die zusätzliche Unterstützung durch freiwillig Engagierte, in gut jeder zweiten gGmbH kommen sie zum Einsatz.

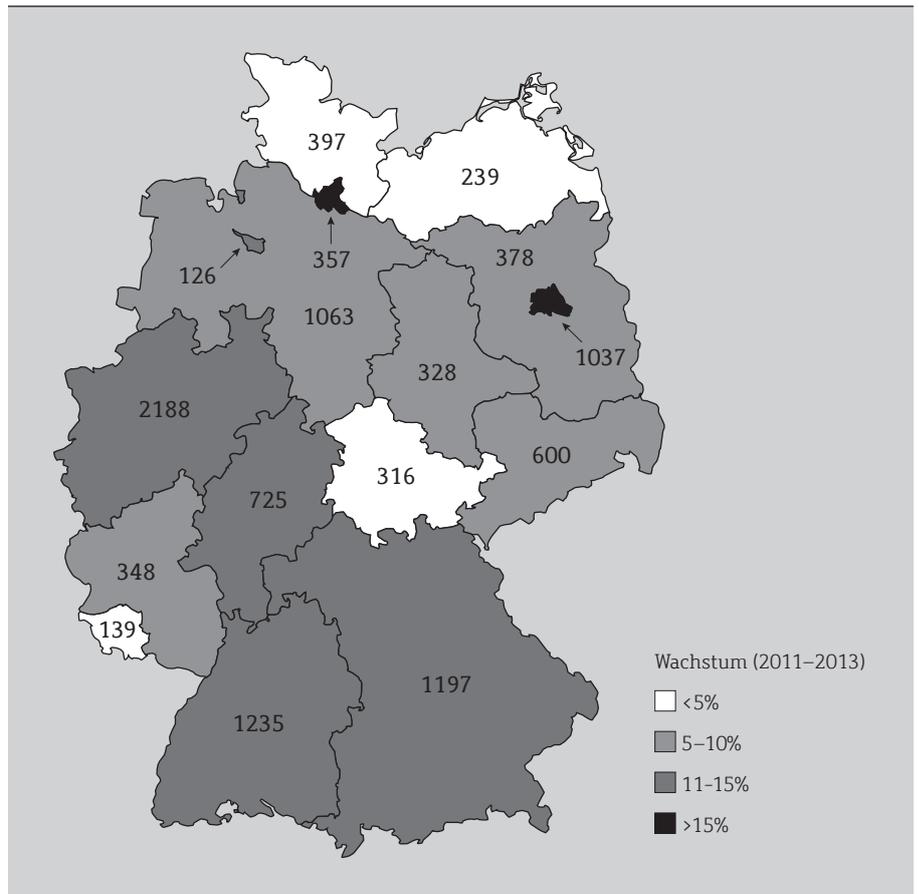
Die gGmbH boomt – mit regionalen Unterschieden

Gemeinnützige GmbHs sind die jüngsten Organisationen innerhalb des deutschen Dritten Sektors: Mehr als die Hälfte (57 Prozent) wurde erst seit der Jahrtausendwende gegründet, ein gutes Drittel (36 Prozent) sogar erst seit dem Jahr 2005¹. Etwa jede fünfte gGmbH (21 Prozent) entstand dabei durch einen Rechtsformwechsel. Zumeist waren diese Organisationen vorher als Vereine tätig, aber auch kommunale Eigenbetriebe wurden in gGmbHs umgewandelt. Der größte Teil ist jedoch Ergebnis von Ausgründungen aus bestehenden gemeinnützigen Organisationsstrukturen. Einen vergleichsweise geringeren Teil machen hingegen eigenständige sozialunternehmerische Neugründungen aus.

Die unternehmerischen Dritte-Sektor-Organisationen finden sich vor allem in Tätigkeitsfeldern, in denen Dienstleistungen der Freien Wohlfahrtspflege erbracht werden: in den Bereichen Soziales, Bildung sowie im Gesundheitswesen. Rund 75 Prozent aller gGmbHs waren im Jahr 2011 in einem dieser drei Bereiche aktiv. In den 1990er Jahren lag dieser Anteil sogar noch deutlich höher, seit dem Jahr 2000 spielen gGmbHs jedoch auch im Kulturbereich, in der Forschung sowie im Umwelt- und Naturschutz eine stärkere Rolle. In traditionell vom Vereinswesen geprägten Tätigkeitsbereichen wie etwa dem Sport oder der Vertretung von Bürger- und Verbraucherinteressen sind sie hingegen bisher nur äußerst selten anzutreffen.

Überraschende Unterschiede zeigen sich beim regionalen Vergleich der Wachstumsraten (vgl. Abb. 1). Die höchsten Zuwächse verzeichneten die Großstädte Berlin und Hamburg. In Berlin gab es im Zeitraum 2011-2013 einen Anstieg um 29 Prozent – womit Berlin zweifellos als „Hauptstadt der gGmbHs“ gelten kann. Aber auch in Hamburg stieg die Anzahl der gGmbHs um immerhin 17 Prozent. Ist der Boom also vor allem ein urbanes Phänomen? Die höhere Dichte der Organisationen in den Städten könnte ein möglicher Erklärungsfaktor für die besonders hohen Diffusionsraten in den Metropolen sein. So sind die städtischen Organisationen zum einen besser übereinander im Bilde, wodurch sich Neuerungen in der Organisationslandschaft schneller durchsetzen. Andererseits führt die höhere Organisationsdichte im urbanen Raum auch zu verstärktem Konkurrenzdruck, was wiederum die Verbreitung unternehmerischer Organisationsformen begünstigt.

Abb. 1: Anzahl der gGmbHs im Jahr 2013 und Wachstumsraten für den Zeitraum 2011 bis 2013, differenziert nach Bundesländern



Datenbasis: Handelsregister 2011/2012/2013, eigene Recherchen, Stichtag 1. Juli

Die regionale Verteilung auf die Bundesländer korrespondiert in etwa mit der jeweiligen Einwohnerzahl. Die drei bevölkerungsstärksten Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg sind zugleich diejenigen mit den meisten gGmbHs. Dies ist plausibel, denn der überwiegende Teil der gGmbHs erbringt Wohlfahrtsleistungen und ist daher direkt von den regionalen Bedarfen in der Bevölkerung abhängig.

Ein noch völlig neues und bisher kaum beachtetes Teilphänomen im Kontext des Booms unternehmerischer Dritte-Sektor-Organisationen stellt die rasante Verbreitung gemeinnütziger Unternehmungsgesellschaften (gUGs) dar. Die seit 2008 gesetzlich eingeführte und umgangssprachlich als Mini-GmbH bekannte Sonderform der GmbH kann mit einem geringeren Mindeststammkapital als den für eine herkömmliche GmbH notwendigen 25.000 Euro gegründet werden. Konnten bundesweit im Jahr 2011 noch lediglich 175 dieser Mini-GmbHs über die Handelsregister als gemeinnützig identifiziert werden, waren es 2013 bereits rund 500 solcher Organisationen. Ihre Zahl hat sich im Abstand von zwei Jahren also nahezu verdreifacht. Damit stellen sie inzwischen rund fünf Prozent aller gemeinnützigen Kapitalgesellschaften, Tendenz steigend. Diese GmbH-Form findet im Dritten Sektor offensichtlich einen großen Anklang, was wohl im Wesentlichen auf die geringe Höhe des rechtlich festgelegten Mindeststammkapitals von einem Euro zurückzuführen ist.

Dritter Sektor: gGmbHs beschäftigen jeden Dritten

Die gemeinnützige GmbH ist zweifellos die beschäftigungsintensivste Organisationsform des Dritten Sektors. Dies wird zum einen dadurch deutlich, dass in der Organisationsbefragung 94 Prozent der gGmbHs angaben, über bezahlte hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu verfügen. Unter den befragten Vereinen waren es hingegen deutlich weniger (53 Prozent). Gleichzeitig ist die gGmbH die Rechtsform mit den meisten Mitarbeiter/-innen pro Organisation: 27 Prozent sind Kleinstorganisationen (mit weniger als 10 Mitarbeitern), 36 Prozent Kleinorganisationen (mit 10 bis 49 Mitarbeitern), 29 Prozent Organisationen mittlerer Größe (zw. 50 und 249 Mitarbeitern) und 8 Prozent sogar Großorganisationen mit 250 und mehr Beschäftigten. In der Gruppe der Vereine mit hauptamtlich Beschäftigten entfallen bereits 60 Prozent auf die kleinste Größenklasse, und nur vier Prozent haben 250 oder mehr Mitarbeiter/-innen (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Organisationen mit Beschäftigten nach Größenklasse im Rechtsformvergleich

| Größenklasse | gGmbH | Verein |
|----------------------------------------------------|-------|--------|
| Kleinstorganisation (1 – 9 Mitarbeiter/innen) | 27 % | 60 % |
| Kleinorganisation (10 – 49 Mitarbeiter/innen) | 36 % | 22 % |
| Mittlere Organisation (50 – 249 Mitarbeiter/innen) | 29 % | 14 % |
| Großorganisation (250 und mehr Mitarbeiter/innen) | 8 % | 4 % |

Datenbasis: Organisationen heute - 2011/2012.

Nach befragungsbasierten Hochrechnungen ist davon auszugehen, dass im Jahr 2011 im gesamten Bundesgebiet ca. 800.000 bezahlte Mitarbeiter/-innen in gGmbHs beschäftigt waren. Extrapoliert man allein auf Grundlage der gestiegenen Anzahl der Organisationen die Gesamtbeschäftigtenzahl für das aktuelle Jahr 2013, so sind inzwischen bereits ca. 900.000 bezahlte Mitarbeiter/-innen in gGmbHs angestellt. Der Abgleich mit Berechnungen des Statistischen Bundesamts, wonach im Jahr 2007 rund 2,6 Millionen hauptamtliche Arbeitskräfte den Organisationen des Dritten Sektors zugeordnet werden konnten (Rosenski 2012), ergibt, dass schätzungsweise ein Drittel dieser Beschäftigten in einer gGmbH tätig ist. Das ist zweifellos ein eindrücklicher Nachweis der hohen beschäftigungspolitischen Relevanz der gGmbHs innerhalb des deutschen Dritten Sektors.

Für die Gesamtzahl der Beschäftigten in allen gGmbHs kann in den letzten Jahren also von einem deutlichen Wachstum ausgegangen werden. Der von vielen gGmbHs laut Ergebnissen der Befragung erwartete Beschäftigungszuwachs in bestehenden Organisationen ist dabei noch nicht berücksichtigt. Zu beachten ist bei der Interpretation dieser Beschäftigungszunahme jedoch, dass nach wie vor die meisten gGmbHs durch Umwandlung oder durch Ausgründung entstehen. Somit waren die Arbeitsplätze zumeist bereits vorher vorhanden (zum Beispiel in einem Verein) und stellen keinen absoluten Zuwachs an neu geschaffenen Arbeitsplätzen dar.

Aufgrund der Spezifik der primären Tätigkeitsfelder zeichnen sich Beschäftigte in den gGmbHs ferner durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil aus (67 Prozent). Insbesondere die Bereiche Soziales, Bildung und Gesundheit sind traditionell stark geschlechtsspezifisch segregiert. Pflegerische, fürsorgende beziehungsweise erzieherische Tätigkeiten werden nach wie vor vornehmlich von Frauen erledigt. Zu diesem Brancheneffekt kommt hinzu, dass Teilzeitbeschäftigung in gGmbHs – wie in anderen Dritte-Sektor-Organisationsformen auch – weitverbrei-

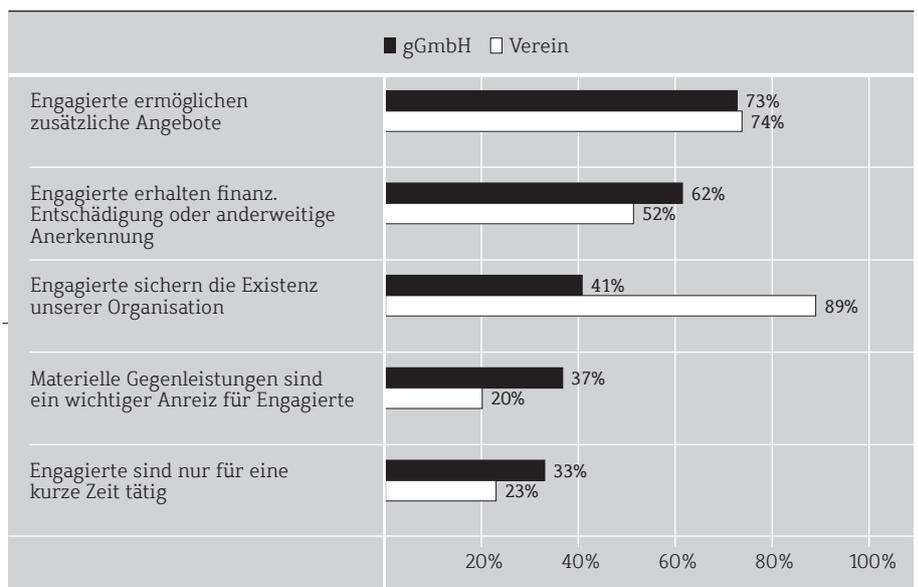
tet ist. Damit werden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geboten, wie sie in der Privatwirtschaft noch deutlich seltener anzutreffen sind. Dass macht die Organisationen des Dritten Sektors als Arbeitgeber für Frauen besonders interessant (Schmeißer 2013).

Überraschend häufig: freiwillig Engagierte in gGmbHs

Ein durchaus überraschendes Ergebnis der Erhebung ist, dass auch in den unternehmerischen Dritte-Sektor-Organisationen zu einem nicht unerheblichen Anteil freiwillig Engagierte anzutreffen sind. So gibt mehr als die Hälfte (56 Prozent) der befragten gGmbHs an, dass bei ihnen Personen unentgeltlich Aufgaben übernehmen. Wirtschaftliche Ausrichtung und freiwilliges Engagement stellen in gGmbHs also offenbar keinen unvereinbaren Gegensatz dar. Dabei handelt es sich freilich deutlich seltener als in den anderen Organisationsformen des Dritten Sektors um ehrenamtliche Leitungsfunktionen. Das wichtigste Leitungs- und Entscheidungsorgan der gGmbH, die Geschäftsführung, ist so gut wie immer hauptamtlich besetzt. Lediglich Aufsichts- oder Beiräte sind – sofern vorhanden – auch in gGmbHs zu meist ehrenamtlich tätig.

Engagierte sind in gGmbHs entsprechend vornehmlich an der Basis aktiv und ermöglichen bei knapp drei Viertel der Organisationen (73 Prozent), in denen sie anzutreffen sind, zusätzliche Angebote (vgl. Abb. 2). Angebote also, die ohne freiwillige und unbezahlte Mitarbeit nicht möglich wären. So übernehmen sie im Pflegebereich beispielsweise Aufgaben in der Alltagsbegleitung oder Freizeitgestaltung, die aufgrund der engen Leistungsbeschreibungen nicht (mehr) vom hauptamtlichen Personal zu schaffen sind. Eine Besonderheit des Engagements in gGmbHs ist dabei, dass ältere Engagierte überdurchschnittlich häufig anzutreffen sind. So liegt der Anteil der gGmbHs, in denen sämtliche freiwillig Engagierten 50 Jahre oder älter sind bei 40 Prozent, bei den Vereinen sind es im Vergleich dazu lediglich 20 Prozent. Dieser Unterschied ist unter anderem auf die Konzentration der gGmbHs im Sozialbereich zurückzuführen, einem typischen Engagementschwerpunkt älterer Menschen (Gensicke/Geiss 2010: 156).

Abb. 2: gGmbHs und Vereine mit Engagierten im Vergleich (Antwort "ja")



Datenbasis: Organisationen heute – 2011/2012

Der WZBrief **Zivil-Engagement** erscheint mehrmals im Jahr in unregelmäßigen Abständen. Er bietet knappe Analysen von WZB-Forscherinnen und -Forschern.

Der WZBrief **Zivil-Engagement** wird elektronisch versandt. Abonnieren unter:
www.wzb.eu/de/presse/presseverteiler

 **WZB auf Twitter**
https://twitter.com/WZB_news

Zu den Autoren

Patrick Droß ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Franziska Paul ist studentische Hilfskraft der Projektgruppe Zivilengagement.

Häufiger als in den anderen Dritte-Sektor-Organisationen wird in gGmbHs zudem versucht, durch ideelle (Ehrungen, Auszeichnungen, Zertifikate) und materielle (Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale, Auslagenerstattungen, Ehrenamtskarte) Gegenleistungen gezielte Anreize für ehrenamtlich Engagierte zu schaffen. In knapp zwei von drei gGmbHs mit ehrenamtlich Engagierten (62 Prozent) erhalten diese für ihre Arbeit eine finanzielle Entschädigung oder eine anderweitige Anerkennung, in der Gruppe der Vereine sind es 52 und in der der Stiftungen lediglich 39 Prozent. Dabei werden materielle Gegenleistungen in der wirtschaftlich geprägten Organisationsform der gGmbH offensichtlich deutlich häufiger als ein wichtiger Anreiz für ehrenamtlich Engagierte erachtet.

Insgesamt geben 41 Prozent der befragten gGmbHs mit Engagierten an, dass ihre Organisation existenziell auf das ehrenamtliche Engagement angewiesen ist. Dies ist ein vergleichsweise geringerer Anteil als in den Vereinen (89 Prozent), aber für eine unternehmerische Organisationsform dennoch ein überraschend hohes Ergebnis. Inwiefern es sich hierbei um einen Ausdruck der zivilgesellschaftlichen Verwurzelung der Organisationen oder aber um Verwerfungen zwischen unbezahltem Engagement und bezahlter und sozialversicherungspflichtiger Erwerbsarbeit handelt, müsste künftig verstärkt untersucht werden. Denn gerade unter ökonomisierten Bedingungen ist es oft nur ein schmaler Grat zwischen freiwilligen Beiträgen und einer instrumentellen Nutzung des Engagements als günstige Arbeitskraftressource.

Unternehmerische Ausrichtung als Rationalisierungsfalle?

Die zunehmende Zahl der gGmbHs kann zu großen Teilen als organisationale Antwort des Dritten Sektors auf den anhaltenden Ökonomisierungstrend verstanden werden. Die Erbringung professioneller Dienstleistungen auf Wohlfahrtsmärkten ist von einer bestimmten Mitarbeiterzahl und Höhe der jährlichen finanziellen Umsätze an wohl zumeist besser mit einer unternehmerischen Rechtsform zu bewerkstelligen. Die Organisationsstrukturen des klassischen Vereinswesens: Ehrenamtliche Geschäftsführungen, regelmäßige Mitbestimmung durch die Mitgliederversammlung und ein gehöriges Maß an funktionalem Dilettantismus erscheinen dagegen wohl eher als ein vermeintlicher Ballast. Doch sie waren auch Gelegenheiten zur Legitimationsgewinnung und bewährte Formen gesellschaftlicher Teilhabe.

Als Ergebnis stehen gGmbHs heute häufiger als alle anderen Dritte-Sektor-Organisationen unter einem erhöhten Wettbewerbsdruck, vor allem um öffentliche Gelder (68 Prozent), Kunden beziehungsweise Nutzer von Angeboten (60 Prozent), aber auch um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (37 Prozent) wird zunehmend stark konkurriert. Verbunden ist damit auch ein gehöriges Maß an finanzieller Planungsunsicherheit. Ähnlich wie ihre privatwirtschaftlichen Mitbewerber setzen die gGmbHs daher auf betriebswirtschaftliches Know-how: Qualitätsmanagement, Kosten- und Leistungsrechnung sowie weitere Controlling-Maßnahmen sind an der Tagesordnung. Haben staatliche Effizienzanforderungen vielfach den ersten Anstoß zu dieser unternehmerischen Ausrichtung gegeben, so spielen inzwischen auch eigene pragmatische Überlegungen der Verbände eine Rolle, die Effizienz der Gesamtorganisation zu steigern, Risiken einzugrenzen und steuerliche Aspekte optimal abzudecken.

Unter Umständen geraten viele gGmbHs auf diesem Entwicklungspfad aber in eine Art Rationalisierungsfalle. Als unternehmerische Dritte-Sektor-Organisationen wollen sie den äußeren wie eigenen Ansprüchen an Effizienz und Professionalität gerecht werden, was letztlich auch zu mehr Transparenz und

Bedarfsgerechtigkeit im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege beitragen kann. Gleichzeitig kann die unternehmerische Rationalisierung jedoch in Widerspruch zu ihren ursprünglichen sozialanwaltschaftlichen und sozialintegrativen Missionszielen geraten (Heinze/Schneiders 2013). Dafür Sorge zu tragen, dass die wirtschaftlichen Arbeitsweisen auch tatsächlich Mittel zum Zweck bleiben, um auch weiterhin ihr spezifisches Mandat als zivilgesellschaftliche Organisationen glaubwürdig wahrnehmen zu können, könnte für viele gGmbHs noch zu einem schwierigen Balanceakt werden.

Verwendete Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Erster Engagementbericht 2012 – Für eine Kultur der Mitverantwortung. Bericht der Sachverständigenkommission und Stellungnahme der Bundesregierung. Drucksache 17/10580. Berlin: BMFSFJ 2012.

Droß, Patrick J.: Ökonomisierungstrends im Dritten Sektor. Discussion Paper SP V 2013-301. Berlin: WZB 2013.

Gensicke, Thomas/Geiss, Sabine: Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009. Berlin: BMFSFJ 2010.

Heinze, Rolf G./Schneiders, Katrin: „Vom Wohlfahrtskorporatismus zur Sozialwirtschaft? Zur aktuellen Situation der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland“. In: ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 2013, Heft 2, S. 4-17.

Priller, Eckhard/Alscher, Mareike/Droß, Patrick J./Paul, Franziska/Poldrack, Clemens J./Schmeißer, Claudia/Waitkus, Nora: Dritte-Sektor-Organisationen heute: Eigene Ansprüche und ökonomische Herausforderungen. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Discussion Paper SP IV 2012-402. Berlin: WZB 2012.

Impressum

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
WZB Berlin Social Science Center

Herausgeberin:
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

Redaktion:
Dr. Paul Stoop

Produktion:
Ingeborg Weik-Kornecki
Reichpietschufer 50
10785 Berlin

Telefon +49 (30) 25491-0
Telefax +49 (30) 25491-684

wzb@wzb.eu
www.wzb.eu

Rosenski, Natali: „Die wirtschaftliche Bedeutung des Dritten Sektors“. In: Wirtschaft und Statistik, 2012, März, S. 209-217.

Schmeißer, Claudia: Die Arbeitswelt des Dritten Sektors. Atypische Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in gemeinnützigen Organisationen. Discussion Paper SP V 2013-302. Berlin: WZB 2013.

Fußnote

¹ Insofern nicht gesondert ausgewiesen, wurden gemeinnützige Unternahmergesellschaften (gUGs) den gGmbHs zugerechnet.