

# Edition Global-lokale Sportkultur

herausgegeben von  
Dieter H. Jüttig

Band 16

Neil van Bentem

## Vereine, eingetragene Vereine Dritter-Sektor-Organisationen

Eine empirische Analyse  
des lokalen Dritten Sektors

Der moderne Sport, eine europäische Erfindung zu Beginn des 19. Jahrhunderts, ist ein globales Phänomen. Seine großen Ereignisse, die Olympischen Spiele und Weltmeisterschaften, führen Menschen aus allen Erdteilen zusammen und bannen Millionen vor den Fernsehschirmen. Ein dichtes Netz von internationalen Sportorganisationen umspannt den Erdball und sorgt dafür, dass überall nach gleichen Regeln Wettkämpfe durchgeführt werden. Der Sport ist insofern ein globales, internationales Phänomen. Der Ball ist überall rund, so scheint es.

Der moderne Sport ist ein lokales Phänomen. Weltweit schließen sich Menschen zu kleinen Vereinigungen zusammen, um ihren sportlichen Interessen vor der Haustür nachzugehen. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die Gestalt dieser Vereinigungen sind äußerst heterogen, sowohl innerhalb eines Landes als auch weltweit. Es gilt deshalb genauso: Der Ball ist nicht überall rund.

Die Edition Global-lokale Sportkultur verfolgt das Ziel, dieses global-lokale Phänomen moderner Gesellschaften kritisch-analysierend darzustellen und zu begleiten. Monographien und Essaysammlungen wechseln sich ab. Sie behandeln Fragen der nationalen wie internationalen Sportkultur und ihrer Entwicklung in systematischer und vergleichender Perspektive. Die Edition will ein Forum für einen internationalen Dialog bieten.



Waxmann Münster / New York  
München / Berlin

**Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek**  
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische  
Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.



D 6

**Edition Global-lokale Sportkultur, Band 16**  
herausgegeben von Dieter H. Jüttling

ISSN 1437-448X  
ISBN 3-8309-1162-9

© Waxmann Verlag GmbH, 2006  
Postfach 8603, D-48046 Münster

Internet-Katalog: [www.waxmann.com](http://www.waxmann.com)  
E-Mail: [info@waxmann.com](mailto:info@waxmann.com)

Umschlaggestaltung: Pleßmann Kommunikationsdesign, Ascheberg  
Druck: Zeitdruck GmbH, Münster  
Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier, DIN 6738

Alle Rechte vorbehalten  
Printed in Germany

## INHALT

EINLEITUNG.....	7
1. DER VEREIN ALS FORSCHUNGSOBJEKT.....	15
1.1 Stand der Vereinsforschung.....	15
1.2 Stand der empirischen Vereinsforschung .....	19
1.3 Statistische Beschreibung des Vereinswesens in der Bundesrepublik Deutschland.....	26
2. DEFINITIONSANSÄTZE ZUR ORGANISATIONSFORM VEREIN.....	31
2.1 Der juristische Definitionsansatz .....	32
2.1.1 Rechtsformen von Organisationen.....	33
2.1.2 Die Unterscheidung zwischen Personengesellschaften und Vereinen .....	36
2.1.3 Vereine: Korporative wirtschaftliche Organisationen und Idealvereine .....	39
2.1.4 Der nicht-rechtsfähige Verein.....	57
2.1.5 Gemeinsamkeiten und Unterschiede von korporativen wirtschaftlichen Organisationen und Idealvereinen im Gesellschaftsrecht.....	58
2.2 Soziologische Definitionsansätze .....	59
2.3 Die Organisationsform der <i>freiwilligen Vereinigung</i> .....	61
2.4 Der organisationstheoretische Definitionsansatz.....	64
2.4.1 Angebbarer Mitgliederkreis.....	68
2.4.2 Dauerhafter Zusammenschluss .....	76
2.4.3 Spezifische Ziele .....	77
2.4.4 Formale Organisationsstruktur.....	82
3. DER DRITTER-SEKTOR-ANSATZ: ORGANISATIONEN IM MARKT, STAAT UND DRITTEN SEKTOR.....	88
3.1 Das Modell des Dritten Sektors .....	88
3.2 Theorien zum Dritten Sektor .....	96
3.2.1 Verdrängungstheorien .....	96
3.2.2 Politologische Theorien zum Dritten Sektor .....	101
3.3 Der Dritte Sektor in der Bundesrepublik Deutschland .....	110
3.4 Zentrale Ergebnisse des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Projects für den deutschen Dritten Sektor .....	117
4. KRITIK AM DRITTER-SEKTOR-ANSATZ.....	123
4.1 Definition von Dritter-Sektor-Organisationen.....	128
4.1.1 Die juristische Definition.....	129
4.1.2 Die finanzstrukturelle Definition .....	129
4.1.3 Die funktionale Definition .....	130
4.1.4 Die strukturell-operationale Definition .....	134
4.2 Besonderheiten von Dritter-Sektor-Organisationen .....	136
4.2.1 Freiwilliger nicht-ökonomisch motivierter Mitgliederkreis .....	137
4.2.2 Gemeinsamer nicht-wirtschaftlicher Zweck .....	141
4.2.3 Formale demokratisch verfasste Struktur .....	142
4.2.4 Privat und selbstverwaltet (autonom) .....	143

5.	DER DRITTE SEKTOR AUF LOKALER EBENE .....	145
5.1	Anlage und Durchführung der empirischen Erhebung .....	145
5.1.1	Bestandserhebung .....	146
5.1.2	Die quantitative Erhebung .....	156
5.1.3	Die Satzungsanalyse .....	160
5.1.4	Standardisierte Interviews.....	161
6.	ERGEBNISSE DER BESTANDSERHEBUNG.....	162
6.1	Kennziffern des lokalen Dritten Sektors.....	163
6.2	Klassifizierung der Dritter-Sektor-Organisationen nach Tätigkeitsfeldern.....	164
7.	ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN ORGANISATIONSBEFRAKUNG .....	168
7.1	Allgemeine Daten zum lokalen Dritten Sektor.....	168
7.1.1	Gründungen von Dritter-Sektor-Organisationen .....	168
7.1.2	Größe der Organisationen und Organisationsgrad der Bevölkerung.....	173
7.1.3	Rechtsform und Gemeinnützigkeitsstatus .....	178
7.1.4	Trägerschaft und Dachorganisationen .....	180
7.2	Leistungen der Dritter-Sektor-Organisationen .....	185
7.3	Die Mitglieder in Dritter-Sektor-Organisationen .....	188
7.3.1	Altersstruktur der Mitglieder .....	192
7.3.2	Mitgliedschaftsanforderungen .....	195
7.3.3	Mitgliedschaftspflichten .....	198
7.3.4	Sanktionen bei Nichterfüllung der Mitgliedschaftspflichten.....	204
7.3.5	Rechte der Mitglieder .....	205
7.3.6	Aktivität der Mitglieder bei der Verfolgung des Organisationsziels.....	209
7.4	Organisationsstrukturen .....	212
7.4.1	Entscheidungsfindung .....	212
7.4.2	Arbeitsteilige Gliederung in Dritter-Sektor-Organisationen .....	215
7.4.3	Freiwillige unentgeltliche Mitarbeiter und Personal .....	230
7.4.4	Interne Differenzierung .....	242
7.4.5	Koordinationsinstrumente.....	251
7.5	Der finanzielle Ressourcenpool: Die Einnahmen und Ausgaben der Dritter-Sektor-Organisationen .....	256
7.5.1	Umsatz aus Eigenmitteln .....	261
7.5.2	Umsatz aus wirtschaftlicher Betätigung .....	262
7.5.3	Einnahmen durch öffentliche Zuschüsse .....	263
7.5.4	Einnahmen aus Spenden und sonstigen Zuschüssen .....	266
7.5.5	Ausgaben der Dritter-Sektor-Organisationen .....	269
7.5.6	Gewinne und Verluste.....	271
8.	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE.....	274
	LITERATUR .....	287
	VERZEICHNIS DER VERWENDETEN ABKÜRZUNGEN.....	316
	VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN.....	319
	VERZEICHNIS DER TABellen .....	321
	ANHANG .....	325

## EINLEITUNG

„*Unsere Gesellschaft ist eine organisierte Gesellschaft. Wir werden in Organisationen geboren, wir werden von ihnen erzogen, und die meisten von uns arbeiten einen beträchtlichen Teil unseres Lebens für Organisationen. Auch einen großen Teil unserer Freizeit verbringen wir in ihnen: dort geben wir unser Geld aus, dort spielen und beten wir. Die meisten von uns werden in einer Organisation sterben, und selbst das Begräbnis muß von der umfassendsten aller Organisationen, dem Staat, genehmigt werden*“ (ETZIONI 1967, 9).

Die meisten dieser in modernen demokratischen Gesellschaften anzutreffenden Organisationen sind Gegenstand vielfältiger wissenschaftlicher Untersuchungen gewesen. So wurden Organisationen unter soziologischen, volkskundlichen, politischen, rechtlichen und vor allem wirtschaftlichen Aspekten betrachtet, sodass hinreichend bekannt ist, wie diese Organisationen entstanden sind, wie sie sich entwickelt haben und nach welchen Mechanismen sie „funktionieren“. Dies trifft im engeren Sinne allerdings nur auf staatliche Verwaltungen und erwerbswirtschaftliche Betriebe zu. Neben Staat und Markt lassen sich allerdings in modernen demokratischen Gesellschaften vielfältige soziale Gebilde finden, die aufgrund ihrer spezifischen Ziele keiner dieser bekannten Organisationsformen zugerechnet werden können. So gibt es in der Bundesrepublik Deutschland nach den Angaben der Enquete-Kommission „Zukunft Dritter Sektor Bürgerschaftlichen Engagements“ des deutschen Bundestages etwa 550.000 eingetragene Vereine sowie 500.000 nicht-eingetragene Vereine, die in fast allen Bereichen des gesellschaftlichen Zusammenlebens aktiv sind. Die Sozialwelt ist von Vereinen durchzogen und man kann sie als eine bekannte Größe innerhalb der Organisationslandschaft der Bundesrepublik bezeichnen.

Bereits 1910 bemerkte WEBER auf dem ersten deutschen Soziologentag in Frankfurt, „*dass es eine fundamentale Aufgabe einer jeden Gesellschaft für Soziologie ist, diejenigen Gebilde zum Gegenstand ihrer Arbeiten zu machen, welche man konventionell als ‚gesellschaftliche‘ bezeichnet, d.h. alles das, was zwischen den politisch organisierten oder anerkannten Gewalten – Staat, Gemeinde und offizielle Kirche – auf der einen Seite und der naturgewachsenen Gemeinschaft der Familie auf der anderen Seite in der Mitte liegt. Also vor allem eine Soziologie des Vereinswesens im weitesten Sinne des Wortes, vom Kegelclub – sagen wir es ganz drastisch! – angefangen bis zur politischen Partei und zur religiösen oder künstlerischen oder literarischen Sekte*“ (WEBER 1910, 441f.).

Die Forderungen WEBERS sind bisher allerdings nicht ansatzweise erfüllt worden. Das größte Manko der Vereinforschung wird darin gesehen, dass sich die Wissenschaft nicht auf eine allgemein anerkannte Definition der Organisationen zwischen Markt und Staat hat einigen können, sodass noch nicht einmal die genaue Anzahl der in Deutschland aktiven Vereine angegeben werden kann. Da es sich bei den Vereinen um ein weites und vielfältiges, auch widersprüchliches Feld mit häufig nicht eindeutigen, sondern eher hybriden Strukturen handelt, werden in der Literatur die Begriffe *Verein*, *eingetragener Verein* und *gemeinnützige Organisation* vielfach synonym verwendet. Darüber hinaus werden bisweilen die 3.000 bis 11.000 Verbände, die 40.000 bis 70.000 Selbsthilfegruppen und die unzähligen Bürgerinitiativen aufgrund theoretisch nicht fundierter Kriterien von der Gruppe der „Vereine“ abgegrenzt. Auf der einen Seite entsteht dabei der Eindruck, dass alle Vereine eine Rechtsform haben und den Gemeinnützigenstatus besitzen, auf der anderen Seite wird angenommen, dass sich die einzelnen hier aufgezählten Organisationsformen deutlich voneinander unterscheiden. Das Vereinswesen bleibt daher ein „weißer Fleck auf der Landkarte moderner Gesellschaften“. Man kann sie somit zu Recht auch als eine bekannte unerforschte „Größe“ in der Organisationslandschaft der Bundesrepublik bezeichnen.

Eine Einbettung des Vereins in gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge wurde erstmals zu Beginn der 70er Jahre innerhalb der Diskussion um die Zukunft des Wohlfahrtsstaates vorgenommen. Der amerikanische Soziologe ETZIONI schärfte in dieser dichotom geführten Debatte erstmals den Blick für institutionelle Alternativen zum Staat und zum Markt, indem er in die Diskussion um die Zukunft des Wohlfahrtsstaates die Bedeutung von Organisationen einfließen ließ, die weder eine Profitmaximierung verfolgten noch unter hoheitlicher Verwaltung standen. Dabei ging es überwiegend darum, eine Alternative zu den Nachteilen der Profitmaximierung des Marktes und der Bürokratisierung des Staates zu finden. So wurden die bereits erwähnten scheinbar unterschiedlichen Organisationsformen wie Vereine, Verbände, Selbsthilfegruppen, Bürgerinitiativen, Genossenschaften oder Gewerkschaften aufgrund ihrer Non-profit-Orientierung und ihrer Unabhängigkeit vom Staat zu einem gemeinsamen Sektor zusammengefasst. Das Verdienst der Dritter-Sektor-Forschung ist ohne Zweifel darin zu sehen, die recht unterentwickelten theoretischen Überlegungen zu den einzelnen Organisationsformen, wie z.B. Vereine, Verbände, Stiftungen, Bürgerinitiativen etc., zusammengeführt und zu einem gemeinsamen, interinstitutionellen Forschungsansatz gebündelt zu haben, wodurch dieser Gesellschaftsbereich als Ganzes stärkere Berücksichtigung in der Öffentlichkeit fand.

Von Anfang an war die Dritter-Sektor-Forschung ein interdisziplinäres Forschungsfeld, das von drei Säulen getragen wird: der *Soziologie*, der *Ökonomie* und der *Politikwissenschaft*. Die soziologisch orientierte NPO-Forschung beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Mitgliedschaft in Dritter-Sektor-Organisationen, ehrenamtlichem Engagement und zivilgesellschaftlicher Parti-

zipation sowie sozialem Kapital. Die meisten Arbeiten gehen auf DE TOCQUEVILLE oder ETZIONI zurück. Wie bereits erwähnt, bemerkte ETZIONI schon in den 70er Jahren, dass moderne Gesellschaften aufgrund ihrer Komplexität nicht auf die Bereiche Markt und Staat reduziert werden können und Konzepte, die von dieser Dichotomie ausgehen, in der Diskussion um die Zukunft der Wohlfahrtsstaaten nicht produktiv seien. Vielmehr komme es bei der Erstellung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen auf ein ausgewogenes „Mischungsverhältnis“ der einzelnen Sektoren an. Der Dritte Sektor erfüllt dabei weder die Funktion eines subsidiären Auffangbeckens für in Krisenzeiten nicht mehr finanziierbare staatliche Aufgaben,<sup>1</sup> noch sei er als Erprobungsfeld für nicht-marktfähige Güter oder institutionelle Alternative zu den Defiziten anderer Sektoren anzusehen. Dabei geht es jedoch nicht um die Verortung der Dritter-Sektor-Organisationen im gesamtgesellschaftlichen Gefüge und einer theoretischen Einbettung auf der Makroebene, sondern zumeist um mikrosoziologische Ansätze. So ist in der Soziologie insbesondere die Frage nach der Funktion von Dritter-Sektor-Organisationen für Individuum und Gesellschaft ein zentrales Forschungsthema.<sup>2</sup> ZIMMER (1996b, 54) sieht in der soziologisch orientierten Dritter-Sektor-Forschung oftmals auch eine Nähe zur politischen Partizipationsforschung in der Tradition von Verba und Nie.

Die politikwissenschaftliche Richtung ist der im Wesentlichen verwaltungswissenschaftlich orientierten Policy-Forschung zuzuordnen, die Dritter-Sektor-Organisationen vorrangig als Akteure im Policy-Prozess betrachtet, wobei die Implementationsphase eindeutig im Zentrum des Interesses steht. ZIMMER (2002, 5) unterscheidet dabei eine steuerungs- bzw. verwaltungswissenschaftliche und eine demokratietheoretische Richtung. Aus ersterer Sicht werden Nonprofit-Organisationen vorrangig als Akteure im Policy-Prozess und als Partner des Staates bei der Erstellung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen untersucht. Die politikwissenschaftlich ausgerichtete Dritter-Sektor-Forschung hat somit einen engen Bezug zur Wohlfahrtsstaatforschung. Im Zentrum steht auch hier die Frage alternativer, über primär staatliche Verantwortung hinausgehende Gestaltungsmuster des Wohlfahrtsstaates und somit die effiziente Neuverteilung von wohlfahrtsstaatlichen Leistungen auf die einzelnen Sektoren im „Konzept des Wohlfahrtsmix“ (EVERS 1992).

In globaler Perspektive wird der Dritte Sektor auch in nationalstaatlichen Kontexten untersucht. So unterscheidet sich die Einbindung des Sektors in das gesamtgesellschaftliche System der Wohlfahrtsproduktion nach unterschiedlichen Wohlfahrtsstaatstypen sowie historisch-sozialen Traditionen erheblich (HEITZ-

<sup>1</sup> Zur Diskussion um den „schlanken Staat“ siehe SCHMITTHENNER (1995) und URBAN (1995). In enger Verbindung dazu steht die Debatte um das *New-Public-Management*, worunter die Deregulierung öffentlicher Aufgaben und die Einbindung nicht-staatlicher Organisationen in die Leistungserstellung auf der Basis von Verträgen verstanden werden (vgl. hierzu ZIMMER 1996a; ZIMMER/NÄHRICH 1997 und 1997a).

<sup>2</sup> Einen Überblick gibt SIMSA (2001).

MANN 2001, 53). In den 90er Jahren wurde der Dritter-Sektor daher auch vermehrt von der vergleichenden Politikforschung entdeckt. Dort wurden unter dem Banner des Begriffs *Wohlfahrtspluralismus* statistische, pluralistische und korporatistische Strukturen der Wohlfahrtsproduktion verschiedener Länder in seiner Gesamtheit untersucht.<sup>3</sup>

Aus demokratietheoretischer Perspektive werden Dritter-Sektor-Organisationen als Teil der zivilgesellschaftlichen Infrastruktur moderner Gesellschaften betrachtet und ihre gesellschaftlichen Integrationsleistungen, Möglichkeiten zur politischen Partizipation sowie ihre Kontroll- und Überwachungspotenziale politischer und verwaltungstechnischer Vorgänge auf kommunaler und bundesstaatlicher Ebene erforscht.

Die ökonomische Richtung behandelt Dritter-Sektor-Organisationen in ihrer Rolle als Produzent von Gütern und Dienstleistungen und betrachtet die Besonderheiten von gemeinnützigen Unternehmen und sozialen Dienstleistern ohne Gewinnorientierung im Gegensatz zum Markt. Die makroökonomische Perspektive untersucht dabei die Rolle des Sektors in einer Volkswirtschaft, indem sie versucht, quantitativ die Größe und das ökonomische Gewicht des Sektors anhand bestimmter Parameter<sup>4</sup> zu erforschen. Die betriebswirtschaftliche Richtung der NPO-Forschung geht auf einer mikroökonomischen Ebene spezifischen Fragen des Managements und Marketings der einzelnen Organisation nach und setzt sich mit den Strukturbesonderheiten der NPO's und den daraus resultierenden Bedingungen bei der Leistungserzeugung auseinander. Ausgehend vom *Institutional Choice Ansatz*<sup>5</sup> wurde in der ökonomisch orientierten Dritter-Sektor-Forschung eine Reihe von theoretischen Ansätzen entwickelt, welche die Existenz von Non-profit-Organisationen aus funktionalen Defiziten von Markt und Staat zu erklären versuchen.

An dem empirischen Defizit zu Dritter-Sektor-Organisationen konnten allerdings auch die mittlerweile recht zahlreichen Studien zum Dritten Sektor nichts ändern. Eine genaue Bestandserhebung aller im Dritten Sektor tätigen Organisationen ist bisher aufgrund der fehlenden amtlichen Registrierung dieser Organisationen nicht erfolgt, was darauf zurückzuführen ist, dass die Gegenstandsbeschreibung überwiegend in Relation zu den anderen Sektoren vorgenommen wird und nur selten eindeutig ist. Dies zeigt sich beispielsweise in der Vielzahl der unterschiedlichen Definitionsarten (juristische, finanzstrukturelle, funktions-

<sup>3</sup> Vgl. u.a. EVERS (1997); SCHMID (1996); SCHMID (1996a); SCHMID (1996b); HEINZE/SCHMID/STRÜNCK (1999).

<sup>4</sup> Hierzu zählen Indikatoren wie z.B. die Anzahl der Erwerbsarbeitsplätze, Größe der Ausgaben, Anteil am BIP etc.

<sup>5</sup> Dabei wird der Frage nachgegangen, warum die Produktion bestimmter Güter und Dienstleistungen in einer ganz bestimmten institutionellen Form erfolgt. Es geht hier nicht nur um Unterschiede verschiedener Anbieter, sondern auch um die Frage, nach welchen Kriterien und durch wen die institutionellen Wahlentscheidungen getroffen werden (vgl. BADELT 1997b, 83).

oder zweckorientierte, strukturell-operationale Definition), sodass für Außenstehende der Eindruck entstehen kann, dass es sich im Dritten Sektor lediglich um eine Residualgröße handelt. Zwar wurde auch der Versuch unternommen, Dritter-Sektor-Organisationen positiv zu definieren, indem ein Merkmalsbündel aufgestellt wurde, welches Dritter-Sektor-Organisationen treffend charakterisiert. Nach dieser gängigen Definition gehören zu den charakteristischen Merkmalen von Dritter-Sektor-Organisationen, dass sie eine formale (rechtliche) Organisationsform haben und auf Dauer angelegt sind; weder eine öffentliche Einrichtung bilden noch Bestandteil der öffentlichen Verwaltung sind; sich selbst verwalten und eine unabhängige Führungsstruktur besitzen; keine eigenwirtschaftlichen Ziele oder spezielle kommerzielle Interessen verfolgen und ihre Leistungserzeugung zu einem gewissen Anteil durch das freiwillige Engagement der Mitglieder erfolgt. Damit lässt sich dem Dritten Sektor ein breites Spektrum an Organisationen zuordnen, das von Körperschaften des öffentlichen Rechts über Wohlfahrtsverbände und Stiftungen bis zu kleinen lokalen Vereinen wie z.B. Sportvereinen, Gesangsvereinen und Kleingartenvereinen reicht. Dennoch wurde der Dritte Sektor in empirischen Forschungsprojekten nicht in dieser Breite untersucht. So wurden zumeist lediglich die großen, bundesweit tätigen Dach- und Spaltenverbände des NPO-Sektors als eine Organisationsform innerhalb des Dritten Sektors berücksichtigt und die Ergebnisse dieser Erhebungen auf alle anderen im Dritten Sektor zusammengefassten Organisationen übertragen. Die vielfältigen Leistungen, die die auf lokaler Ebene tätigen Vereine innerhalb des Dritten Sektors für die Gesellschaft erzeugen, fallen somit aus dem wissenschaftlichen Bewusstsein heraus. Ob die empirischen Ergebnisse der bundesweit durchgeföhrten Teilstudie des *Johns Hopkins Projektes* auf den lokalen Dritten Sektor übertragen werden können, kann nicht gesagt werden. Wie der Dritte Sektor auf lokaler Ebene daher tatsächlich aussieht und wie sich die Menschen außerhalb von Markt, Staat und Familie zusammenschließen, bleibt aufgrund dieses empirischen Defizits weiterhin völlig unklar. Dennoch sind gerade diese lokal tätigen Organisationen wesentlich an der Leistungserzeugung in modernen Gesellschaften – hier jedoch nicht im Sinne von wirtschaftlich messbarer Leistung wie z.B. nach der Zahl der Vollzeitbeschäftigen oder ihrem Anteil am Bruttonsozialprodukt – beteiligt.

### Zielsetzung der Arbeit

Ziel dieser Arbeit ist es, zunächst die Mängel der bisherigen Definitionsansätze herauszuarbeiten. Dabei sollen die Probleme bei der Verwendung der Termini *Verein*, *eingetragener Verein* und *freiwillige Vereinigung* herausgearbeitet und mit Hilfe eines organisationstheoretischen Ansatzes eine soziologisch fundierte Definition von Dritter-Sektor-Organisationen entwickelt werden. Auf der Grundlage dieser Definition soll der Dritte Sektor auf lokaler Ebene in seiner Gesamtheit beschrieben und seine Organisationen im Hinblick auf die Organisationsstrukturen und Merkmalsausprägungen analysiert werden. Dabei soll geprüft werden, ob sich die bundesweit erhobenen Daten aufgrund der konstatier-

ten Zweiteilung des Dritten Sektor auch auf den lokalen Dritten Sektor übertragen lassen.

Die Leitfragen der vorliegenden Arbeit lauten somit:

- Wodurch ist im Gesellschaftsrecht der *Verein* definiert?
- Durch welche besonderen Merkmale ist der eingetragene Verein aus rechtlicher Sicht gekennzeichnet und wodurch unterscheidet er sich von den übrigen Gesellschaftsformen?
- Sind alle Organisationen in der Rechtsform des eingetragenen Vereins auch Dritter-Sektor-Organisationen und ist eine gesellschaftsrechtliche Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes auf die eingetragenen Vereine somit gerechtfertigt?
- Lassen sich mit dem Begriff der freiwilligen Vereinigung Dritter-Sektor-Organisationen von Organisationen des Marktes und des Staates abgrenzen?
- Wie lassen sich Dritter-Sektor-Organisationen vom informellen Sektor abgrenzen?
- Welche Rahmenbedingungen sind für den deutschen Dritten Sektor kennzeichnend und wie lässt sich der Dritte Sektor auf Bundesebene beschreiben?
- Können die bundesweit erhobenen Daten auf den lokalen Dritten Sektor angewendet werden?
- Durch welche Organisationsstrukturen sind lokale Dritter-Sektor-Organisationen gekennzeichnet?

Da es bisher keine Totalerhebung aller Organisationen eines lokalen Dritten Sektors gibt und auch noch keine Untersuchung zu den Strukturmerkmalen von Dritter-Sektor-Organisationen durchgeführt wurde, ist die Arbeit als Explorationsstudie angelegt, deren Hauptziel die Gewinnung von aussagekräftigen deskriptiven Basisdaten ist.

#### Aufbau der Arbeit

Die Arbeit gliedert sich in zwei große Abschnitte. Im ersten Teil der Arbeit wird die Konzeption zur empirischen Erfassung des lokalen Dritten Sektors entwickelt. Im zweiten Teil der Arbeit werden die Ergebnisse der empirischen Be standserhebung, der Organisationsbefragung und der Satzungsanalyse vorgestellt.

Das erste Kapitel befasst sich mit dem Stand der Vereinsforschung und erläutert die Defizite der empirischen Vereinsforschung.

Im zweiten Kapitel werden zunächst die Probleme bei der Definition des Untersuchungsgegenstandes beschrieben. Dabei wird deutlich, dass sich in der Litera

tur insbesondere zwei Definitionsansätze unterscheiden lassen. Der juristische Definitionsansatz definiert Vereine auf der Grundlage des Gesellschaftsrechts, indem alle Organisationen als *Vereine* bezeichnet werden, die die Rechtsform des eingetragenen Vereins besitzen. Inwieweit sich die einzelnen Rechtsformen im Gesellschaftsrecht voneinander unterscheiden und ob das Kriterium der Rechtsform eine stringente und in sich konsistente Abgrenzung zu den Organisationen des Marktes und des Staates leisten kann, wird im weiteren Verlauf untersucht. Soziologische Vereinsdefinitionen sind hingegen dadurch gekennzeichnet, dass sie zumindest formal nicht die Rechtsform als Definitions kriterium zu Grunde legen, sondern von dem ideellen Zweck ausgehen, den die Organisation für das Mitglied erfüllen soll. Dennoch kommen empirische Arbeiten auf der Grundlage der soziologischen Ansätze zu recht widersprüchlichen Ergebnissen, da kein einheitliches Verständnis darüber herrscht, wie weit das Untersuchungsfeld letztendlich gefasst werden soll.

Mit dem von HORCH (1983) verwendeten Begriff der *freiwilligen Vereinigung* wurde erstmals eine theoretische Fundierung und eine Einbettung der einzelnen Organisationsformen in gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge vorgenommen. Durch das Aufstellen von Strukturmerkmalen werden freiwillige Vereinigungen auf der Grundlage eines organisationstheoretischen Konzeptes von kommerziellen Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen abgegrenzt. Da die Äquivalenz bestimmter Begrifflichkeiten innerhalb des verwendeten Konzepts dabei nicht beachtet wird, kommt es allerdings auch hier zu Unstimmigkeiten bei der Herausarbeitung der Strukturmerkmale freiwilliger Vereinigungen. Ein Vergleich der organisationstheoretischen Ansätze zeigt, dass bestimmte Begrifflichkeiten bei freiwilligen Vereinigungen und erwerbswirtschaftlichen Unternehmen unterschiedlich weit gefasst werden. Eine besondere Bedeutung kommt dabei dem Mitgliederbegriff zu, der in erwerbswirtschaftlichen Unternehmen das Personal einer Organisation einschließt, in freiwilligen Vereinigungen jedoch nicht. Daher wird zunächst versucht, durch das Aufstellen allgemeingültiger Kriterien einen einheitlichen Organisationsbegriff zu konzipieren.

Ausgehend von diesem einheitlichen Organisationsbegriff wird in Kapitel drei das Modell des Dritten Sektors erläutert. Dabei werden die einzelnen Theorien zur Entstehung von Dritter-Sektor-Organisationen kurz skizziert, um auf dieser Grundlage die typischen Merkmale des deutschen Dritten Sektors zu beschreiben. Ein besonderes Augenmerk wird auf die gesellschaftspolitischen Rahmen bedingungen sowie die wohlfahrtsstaatlichen Entwicklungsmuster gelegt. Abschließend werden die Ergebnisse einer bundesweit durchgeföhrten Studie zum Dritten Sektor vorgestellt und kritisch diskutiert.

Im vierten Kapitel wird der Dritter-Sektor-Ansatz analysiert und die Defizite bisheriger Definitionen von Dritter-Sektor-Organisationen dargestellt. Vor dem Hintergrund des entwickelten Organisationsbegriffs wird abschließend ein Definitionsansatz von Dritter-Sektor-Organisationen vorgestellt, auf dessen Grundlage die empirische Erhebung in einer deutschen Kleinstadt durchgeföhrte wurde.

Im empirischen Teil der Arbeit wird zunächst das Forschungsdesign der empirischen Erhebung vorgestellt. Besonderes Augenmerk wird dabei auf das Vorgehen bei der Bestandserhebung gelegt.

Nach der Beschreibung der Anlage und der Durchführung der empirischen Erhebung werden die Ergebnisse der Bestandserhebung präsentiert. Dabei wird der Dritte Sektor auf einer Makroebene nach Tätigkeitsfeldern vorgestellt.

Im letzten Kapitel der Arbeit werden die Ergebnisse der Organisationsbefragung und der Satzungsanalyse dargelegt. Zunächst wird der Dritte Sektor wieder auf einer makrosoziologischen Ebene beschrieben. Dabei werden die Untersuchungsergebnisse der nach außen sichtbaren Parameter Gründungsdaten, Organisationsgröße, Betätigungsfelder und -ebenen, organisatorische Verflechtung sowie Rechtsform und Gemeinnützigkeitsstatus präsentiert. Darüber hinaus wird auf das Leistungsangebot der Organisationen eingegangen.

Auf einer Mikroebene wird im weiteren Verlauf der Arbeit die Mitgliedschaft näher untersucht, indem die mit dem Mitgliedschaftsstatus verbundenen Rechte und Pflichten dargelegt werden. Darüber hinaus werden die Organisationsstrukturen im Hinblick auf Entscheidungsfindung, Arbeitsteilung und Koordination analysiert.

Abschließend wird der Frage nachgegangen, wie Dritter-Sektor-Organisationen als nicht-gewinnorientierte Organisationen die Leistungserstellung finanzieren und welche Bedeutung dabei Mitgliedsbeiträge, staatliche Zuschüsse und wirtschaftliche Tätigkeiten haben.

## 1. DER VEREIN ALS FORSCHUNGSOBJEKT

Trotz der mittlerweile recht zahlreichen Untersuchungen zu Vereinen kann man von einer Vereinsforschung im engeren Sinne nicht sprechen. Das Forschungsobjekt „Verein“ hat die bereits etablierten Forschungsdisziplinen lediglich von Zeit zu Zeit zu Exkursionen gereizt. So wurden Vereine unter geschichtlichen, soziologischen, volkskundlichen, politischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekten betrachtet. Da sich diese Wissenschaftsdisziplinen jedoch zunächst unter Aussparung der Organisationsform *Verein* etabliert haben, erscheint es fraglich, ob sich die dort entwickelten Theorien und Konzepte überhaupt auf Vereine übertragen lassen (vgl. hierzu u.a. KNOKE/PRENSKY 1984). In US-amerikanischen Untersuchungen zu Beginn der 80er Jahre zeigte sich vielmehr, dass sich Vereine aufgrund ihrer konstitutiven Merkmale und einer ihr eigenen Handlungslogik erheblich von Organisationen anderer Teilsysteme der Gesellschaft unterscheiden und dadurch eine Übertragung der in der Organisationssoziologie und -psychologie entwickelten Konzepte schwierig wird (KNOKE/PRENSKY 1984, 3f.; ZIMMER 1989, 562; SCHÜLLER/STRASMANN 1989, 202).

### 1.1 Stand der Vereinsforschung

In Deutschland haben sich zunächst insbesondere die Juristen mit dem Vereinswesen wissenschaftlich auseinandergesetzt. So widmete sich beispielsweise Otto von Gierke bereits 1902 den „menschlichen Verbänden“, indem er sie aus juristischer und geschichtlicher Perspektive untersuchte und eine organologische Verbandstheorie konzipierte (GIERKE 1954). GIERKE beschäftigte sich dabei auch mit den Steuerungsmöglichkeiten des Staates auf die Vereine und entwickelte erstmalig eine auf den Vereinzwecken basierende Vereinstypologie (GIERKE o.J.). In der Auseinandersetzung mit dem griechischen und römischen Staatsrecht wurde der Verein darüber hinaus vereinzelt in juristischer und allgemein historischer Perspektive thematisiert.<sup>6</sup> Ein besonderes Augenmerk lag in den Rechtswissenschaften immer wieder auf der Vereinsklassenabgrenzung zwischen wirtschaftlichen Vereinen und Idealvereinen (vgl. Kapitel 2.1.3). Das juristische Interesse an der Rechtsform des eingetragenen Vereins nahm insbesondere zu Anfang der 70er Jahre zu und stand in direktem Zusammenhang mit der Ausweitung kommerzieller Tätigkeiten von eingetragenen Vereinen und der damit verstärkt aufkommenden Diskussion um die Vereinbarkeit von wirtschaftlicher Tätigkeit und ideeller Zielsetzung eingetragener Vereine.<sup>7</sup> In letzter Zeit wurden vermehrt Arbeiten veröffentlicht, die sich mit der Rechtsformumwandlung von Vereinen in Kapitalgesellschaften oder den juristischen Möglichkeiten

<sup>6</sup> So z.B. LIEBENAM (1890) sowie POLAND (1909).

<sup>7</sup> Vgl. hierzu insb. SCHMIDT (1972); SCHMIDT (1972a); SCHMIDT (1984); MENKE (1998); NITSCHKE (1970); EISELE (1998); EDENFELD (1996); HERBERT (1988); BÄR (1996); ALDERMANN (1997).

und Folgen der Ausgliederung und Verselbstständigung von Vereinsabteilungen beschäftigen.<sup>8</sup>

Eine spezifisch soziologische Betrachtung des Vereinswesens setzte sich in Deutschland erstmalig mit Max Weber durch, der auf dem Ersten Deutschen Soziologentag in Frankfurt 1910 eine auf empirische Forschung basierende Soziologie des Vereinswesens forderte (WEBER 1924, 441f.). Die Forschungsabsichten Webers sind jedoch nur zu einem geringen Teil realisiert worden. Einzelne Vereine bzw. Vereinstypen wurden zwar im Sinne geschichtlicher Darstellungen des Öfteren untersucht,<sup>9</sup> spezifisch soziologische Fragestellungen wurden vorerst jedoch nur von STAUDINGER (1913) behandelt, der sich vor allem dem „soziologischen Verhältnis“ zwischen Individuum und Verein am Beispiel der musikalisch-geselligen Vereine widmete und nach GROSSHENNICH (1980, 31) den Forderungen WEBERS damit schon recht nahe kam. Leider blieb diese soziologische Studie vorerst auch die Einzige ihrer Art. Erstmalig in den dreißiger Jahren waren insbesondere in der Soziologie benachbarten Volkskunde wieder Ansätze für eine wissenschaftliche Beachtung des Vereinswesens erkennbar, indem Vereine als Kulturträger und Kulturproduzenten das wissenschaftliche Interesse auf sich zogen (SIEBER 1932; GEIGER 1936).<sup>10</sup> Die zaghafte Ansätze zur Einbeziehung des Vereinswesens in die volkskundliche Forschung wurden während des Nazi-Regimes jedoch nicht fortgeführt.<sup>11</sup> Auch nach dem zweiten Weltkrieg blieben Studien zum Vereinswesen zunächst aus. Zwar wurde mit der Blüte der Gemeindesoziologie in den fünfziger Jahren das Vereinswesen thematisiert, z.T. wurden auch die lokalen Vereine eingehend beschrieben, jedoch gehen die vorhandenen Gemeindestudien allenfalls auf die Funktion der Vereine innerhalb der Gemeinde ein. Dabei konzentrierte sich die Fragestellung auf den kulturellen Beitrag der Vereine und deren integrative Funktion sowohl für die Gemeinde als auch für das Individuum.<sup>12</sup> Mit einigen

<sup>8</sup> Vgl. SIGLOCH/KLIMMER (2001); HEINZ (2001); BÄUNE (2001); MÜLLER (2000).

<sup>9</sup> Auf die Ursachen der Vereinsbildung gehen dabei nur vereinzelte Beiträge ein, wie z.B. NIPPERDEY (1972) und CONZE (1960). Einen Überblick über die Entwicklung des Vereinswesens geben darüber hinaus DANN (1976); KANITZ (1978); KRATZSCH (1989); DANN (1993); GEIER/SCHLESINGER (1996).

<sup>10</sup> Unter Berufung auf TÖNNIES wurde in der Volkskunde der Verein lange Zeit als eine Form der Gesellschaft und nicht der Gemeinschaft angesehen. Deshalb wurde zunächst diskutiert, ob sich die Volkskunde mit den Vereinen beschäftigen solle (vgl. MOGK 1907). Zur Diskussion in der Volkskunde siehe auch BAUSINGER (1959); SCHMITT (1963); GROSSHENNICH (1980, 34ff.); FOLTIN (1984, 9f.); PAHS/KIRCHNER (1989, 282ff.).

<sup>11</sup> Einen Überblick zur volkskundlichen Vereinforschung geben LEHMANN (1984) und PAHS/KIRCHNER (1989). Zu einem generellen Überblick zu volkskundlichen Forschungsfeldern siehe BREDNICH (2001).

<sup>12</sup> Zur volkskundlichen Gemeindeforschung siehe HUGGER (2001). Zur Vereinforschung innerhalb der Gemeindesoziologie vgl. PFLAUM (1954); BAUSINGER/BRAUN/SCHWEDT (1958); MAYNTZ (1958); LUCKMANN (1970); ZOLL (1974); DUNCKELMANN (1975); LEHMANN (1976); KÖHLE-HEZINGER (1978); SIEWERT (1984); LEHMANN (1979).

wenigen Ausnahmen blieben die Studien allerdings zumeist theoretisch, zu einer empirischen Analyse der dem Verein pauschal zugeschriebenen Integrationsfunktion kam es dabei nicht (SIEWERT 1984, 166ff.). Erstmals werden empirische Daten von PFLAUM (1954) im Rahmen der Gemeindestudie von WURZBACHER/MAYNTZ (1954) erhoben. Die Studie enthält Daten zur Berufsstruktur, Herkunft der Mitglieder (Einheimische oder Zugezogene) sowie Mitgliedschaftsmotive in Gesangs-, Sport- und Geselligkeitsvereinen. REIGROTZKI (1956) untersuchte hingegen die soziale Teilnahme der Bevölkerung in Kirche, Politik, Freizeit und Vereinen. Obwohl die von REIGROTZKI (1956) ermittelten Werte<sup>13</sup> sich lediglich auf einen Vergleich der demografischen Daten von Mitgliedern und Nichtmitgliedern beziehen, werden sie in der Literatur nach wie vor vorwiegend zitiert.<sup>14</sup>

Die meisten empirischen Arbeiten innerhalb der Gemeindesoziologie haben lediglich einen indirekten Bezug zu Vereinen. In der Studie von MAYNTZ (1958) wird die Sozialstruktur einer Gemeinde und die Teilnahme verschiedener Berufsgruppen am sozialen Gemeindeleben und somit auch am Vereinsleben untersucht.<sup>15</sup> Die beiden in den 60er Jahren erschienenen volkskundlichen Studien von SCHMITT (1963) zu den Vereinen in Weinheim und FREUDENTHAL (1968) zu den Vereinen in Hamburg waren die ersten Arbeiten, die die Vereine in das Zentrum des Interesses stellten. Beide Autoren versuchten, die gesamte Vereinslandschaft der jeweiligen Stadt aufzuzeigen und die einzelnen Vereine detailliert unter volkskundlichen Aspekten zu beschreiben. Es handelt sich dabei allerdings nicht um empirische Arbeiten im engeren Sinne, sondern eher um eine deskriptive Darlegung einzelner beobachteter Aspekte des Vereinslebens und der Mitgliedschaft.

Standen bis zum Anfang der 1970er Jahre noch die Integrationsfunktion der Vereine im Zentrum des Interesses, so wandelte sich dies im Lauf der 70er Jahre in ein wissenschaftliches Interesse an der politischen Funktion der Vereine und der Vereinsmitgliedschaften. LUCKMANN (1970, 171ff.) untersuchte innerhalb ihrer brettener Studie auch Vereine als politische Institutionen und kommt dabei auf die Funktion der Vereine als Sprungbrett für eine politische Karriere zu sprechen. ZOLL (1974) beschäftigte sich innerhalb seiner Gemeindestudie in Wertheim insbesondere mit der kommunalen Machtstruktur und hier u.a. mit dem politischen Einfluss der Vereine innerhalb der Gemeinde.<sup>16</sup> DUNCKELMANN (1975) interessierte sich hingegen für die lokalen Kontakte von Bürgern zu Vereinen, Nachbarschaften und sonstigen informellen Gruppen und versuchte, die

<sup>13</sup> Insgesamt wurden 3.246 Personen in 152 Orten befragt. Es handelte sich dabei um eine standardisierte Befragung einer geschichteten Stichprobe nach Gemeindegröße, Bundesland, sowie Konfession des Bundeslandes.

<sup>14</sup> So z.B. CHRISTIANSEN (1990, 13).

<sup>15</sup> Die Daten werden u.a. durch eine Befragung eines repräsentativen Querschnitts der über 21-jährigen Euskirchener Bevölkerung (7% der Bevölkerung) gewonnen.

<sup>16</sup> Insgesamt wurden 320 BürgerInnen befragt.

Bedeutung des Vereinswesens für die Identitätsbildung der einzelnen Mitglieder darzustellen.<sup>17</sup> Ende der 70er Jahre publizierte SIEWERT mehrere Beiträge zur Funktion der Vereine innerhalb der Kommunalpolitik (SIEWERT 1977 und SIEWERT 1978). Darüber hinaus erschienen zwei weitere empirische Arbeiten zur lokalen Vereinslandschaft. Während RASCHKE (1978) mit seiner politologisch-soziologischen Studie unter dem Fokus organisierter Interessen die Vereine der Stadt Frankfurt a.M. vorstellt, wählte KÖRMER (1979) wiederum einen volkskundlichen Ansatz für die Darstellung der Vereine der Gemeinde Taunusstein.

In den 70er Jahren nahmen zudem allgemeine Untersuchungen zum Freizeitverhalten der Bevölkerung zu, die Vereine als typisches Feld der Organisation von Freizeitinteressen mit berücksichtigten. Die Studie von ARMBRUSTER/LEISNER (1975) zur Bürgerbeteiligung in der Bundesrepublik, in der die Freizeitaktivität verschiedener Bevölkerungsgruppen in ausgewählten Beteiligungsfeldern wie Kirchen, Parteien, Bürgerinitiativen und Vereinen untersucht wurden, liefert jedoch keine empirischen Daten, sondern stützt sich auf eine Sekundäranalyse allgemeiner Freizeituntersuchungen, die sich allerdings auf die demoskopische Erfassung beschränken. Mit Hilfe von statistischem Material wurde darüber hinaus versucht, die Beteiligung der jeweiligen Organisationen zu erfassen.

Die Arbeiten von BÜHLER (1978a), KANITZ (1978) und SIEWERT (1978a) gehen in eine ähnliche Richtung, indem sie ebenfalls die verschiedensten Funktionen der Vereine und die Bedeutung für die Freizeit des Individuums herausstellen. Zwar standen bei den Autoren die Vereine erstmals im Mittelpunkt des Interesses, allerdings handelt es sich hierbei nicht um empirische Arbeiten, sondern um theoretische Beiträge zu einer allgemeinen funktionalen Vereinsanalyse.

In den 70er Jahren rückten die großen bundesweit tätigen Verbände stärker in das Interesse der Vereinforscher. Insbesondere unter dem Fokus der Corporatismustheorien wurde in der Politikwissenschaft das Verhältnis zwischen Staat und Verbänden und die Stellung der Verbände in der politischen Ordnung untersucht (vgl. hierzu Kapitel 3.3). Darüber hinaus rückten im Zuge der sozialen Bewegungen Bürgerinitiativen und Selbsthilfegruppen vermehrt in das wissenschaftliche Interesse.<sup>18</sup>

Die sich nach dem zweiten Weltkrieg in Deutschland stärker entwickelnde Organisationssoziologie blieb nach US-amerikanischem Vorbild zunächst weitgehend auf den Bereich wirtschaftlicher Organisationen beschränkt und hat die Organisationsform Verein bisher fast vollständig ausgeblendet.<sup>19</sup> Zwar werden Vereine als Organisationsform erwähnt (MAYNTZ 1963; PFEIFFER 1976;

<sup>17</sup> Emnid-Befragung von 2.554 Personen im Alter von 21-70 Jahren in 51 Gemeinden und Städten.

<sup>18</sup> Einen Überblick zur Bürgerinitiativbewegung gibt KROLL (1991).

<sup>19</sup> Zur Entwicklung der Organisationssoziologie in Deutschland siehe MAYNTZ/ZIEGLER (1969) sowie ALLMENDINGER/HINZ (2002).

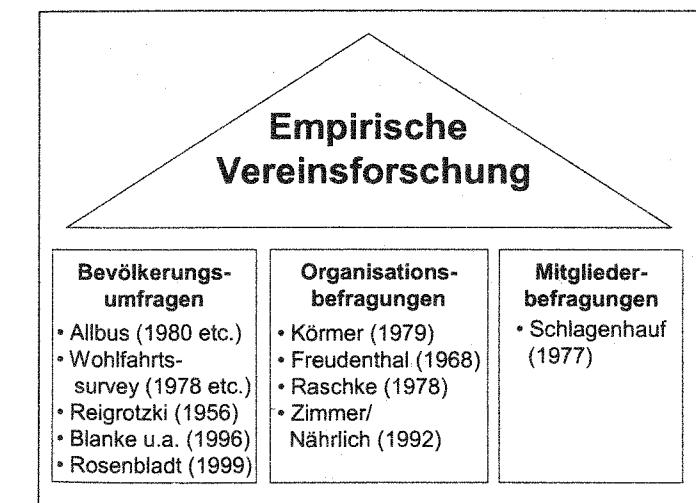
BÜSCHGES/LÜTKE-BORNEFELD 1977; ENDRUWEIT 1981; KIESER/KUBICEK 1992; BÜSCHGES/ABRAHAM 1997<sup>2</sup>) allerdings in allen Beiträgen als randständige Organisationen nicht weiter erfasst. Daher sind die dort entwickelten Theorien und Konzepte kaum übertragbar.

In den letzten Jahren sind auch vereinzelte Beiträge speziell zum Management in Vereinen und Verbänden erschienen (SCHWARZ 1992; HORAK 1993; SCHWARZ 1996; HEIMERL-WAGNER/BUBER/MEYER 1997; LUNG 1998; NÄHRЛИCH/ZIMMER 2000; HAIBACH 2000; GMÜR 2000), die sich in der Regel jedoch auf Konzepte und Theorien der allgemeinen Managementlehre und Betriebswirtschaftslehre stützen. Vereinzelt wurden darüber hinaus Konzepte zum „Freiwilligenmanagement“ (MCCURLEY/LYNCH 1998; BIEDERMANN 2000) entwickelt.

## 1.2 Stand der empirischen Vereinsforschung

Insgesamt lassen sich in Deutschland innerhalb der empirischen Vereinsforschung vornehmlich zwei Trends feststellen. Dies sind zum einen Bevölkerungsumfragen zur Vereinsmitgliedschaft und zum anderen zumeist postalische standardisierte Befragungen der Vereinsvorsitzenden zu den Organisationsstrukturen der Vereine. Eine genaue Befragung der Vereinsmitglieder, die dritte Säule der empirischen Vereinsforschung, wurde bislang äußerst selten durchgeführt. Hier ist lediglich die Untersuchung von SCHLAGENHAUF (1977) zu nennen, die sich mit Sportvereinsmitgliedern beschäftigt und somit nur vereinstypspezifische Daten liefert.

Abbildung 1: Die drei Säulen der empirischen Vereinsforschung



Quelle: eigene Darstellung

Empirische Daten zur Partizipation der Bevölkerung am Vereinswesen, die genaue Aufschlüsse über die tatsächliche Verbreitung des Vereinswesens in der

Bundesrepublik zuließen, sind ebenfalls nur sehr rudimentär vorhanden. Die meisten Untersuchungen greifen auf Ergebnisse der *Allgemeinen Bevölkerungs-umfrage der Sozialwissenschaften* (Allbus),<sup>20</sup> der *Wohlfahrtssurveys*,<sup>21</sup> der Erhebungen der Deutschen Gesellschaft für Freizeit (DGF) sowie der *Zeitbudgeterhebung* des Instituts für angewandte Sozialwissenschaft (INFAS) zurück. Darüber hinaus stehen Daten vereinzelter Untersuchungen des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) zur Verfügung. Die hier erwähnten Bevölkerungsumfragen liefern allerdings lediglich Daten zu allgemeinen Trends der Mitgliedschaft und Mitgliederstruktur. Obwohl in den Umfragen nur sehr wenige, eher allgemein gehaltene Fragen zur Mitgliedschaft in Vereinen, zum Spendenverhalten sowie zum ehrenamtlichen Engagement gestellt werden, werden die Daten fortwährend zu Sekundäranalysen herangezogen.<sup>22</sup> In der Zeitbudgeterhebung von BLANKE/EHLING/SCHWARZ (1996) wird dem Gebiet des ehrenamtlichen Engagements auch nur sehr wenig Platz eingeräumt. Eine Ausnahme bildet die 1999 veröffentlichte Untersuchung von ROSENBLADT/PICOT,<sup>23</sup> die eine umfassende Bevölkerungsumfrage explizit zum ehrenamtlichen Engagement durchführten. Leider lassen aber auch hier die Daten keinen direkten Bezug zu den einzelnen Organisationen innerhalb der lokalen Vereinslandschaft zu, da die Art der Mitgliedschaft in der Regel nicht näher erläutert werden mussste bzw. der organisatorische Rahmen nur ansatzweise und relativ unscharf erfasst werden konnte.<sup>24</sup>

Die wenigen bisher veröffentlichten empirischen Untersuchungen zur Organisationsform *Verein* beziehen sich zumeist lediglich auf einen bestimmten Vereinstyp, wie z.B. die Studie von GROSSHENNRICH (1980) zu den Mainzer Fastnachtsvereinen, die Untersuchung von BLOMMEN (1960) zu Gesangvereinen am Niederrhein, die Befragung einzelner Karnevalsvereine von DÜRKOP (1977), der Vergleich zwischen Nachbarschaften und Schützenvereinen in Ahaus von SCHWERING (1979), die Verbreitung der Schützenvereine von PAHS/KIRCHNER

<sup>20</sup> Der Allbus wird seit 1980 jährlich durchgeführt und liegt in der Obhut des Mannheimer Zentrums für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA).

<sup>21</sup> Seit 1978 wurden insgesamt vier Wohlfahrtssurveys von der Arbeitsgruppe Sozialberichterstattung des Wissenschaftszentrums Berlin durchgeführt.

<sup>22</sup> Vgl. RICHTER (1985); ARMBRUSTER/LEISNER (1975); AGRICOLA/WEHR (1993); DAUM (1998).

<sup>23</sup> Die Studie von ROSENBLADT/PICOT (1999) ist Teil des „Freiwilligensurveys 1999“, eines Projektverbundes aus vier Instituten (Infratest Burke, München; Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung, Speyer; Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, Hannover; Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung, Köln), die im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine repräsentative Erhebung zum Ehrenamt durchführten. Vgl. hierzu die Ergebnisberichte von ROSENBLADT (2000); PICOT (2000).

<sup>24</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Ausführungen von ROSENBLADT (2000, 71), der bei einer späteren Wiederholung des Freiwilligensurveys empfiehlt, die organisatorischen Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement stärker zu thematisieren, da die 1999 gewonnenen Daten kaum Rückschlüsse diesbezüglich zulassen.

(1989) oder die recht zahlreich durchgeführten Erhebungen zu Sportvereinen (HEINEMANN/SCHUBERT 1994; BAUR/BRAUN 2001; EMRICH/PAPATHINASSIOU/PITSCH 1998; EMRICH/PAPATHINASSIOU/PITSCH 1999; EMRICH/PITSCH/ PAPATHINASSIOU 2001; GABLER/TIMM 1993; TIMM 1979; WINKLER/KARHAUSEN 1985; NAGEL/CONZELMANN/GABLER 2004; JÜTTING 1994; BENTEM 1998; JÜTTING/BENTEM 1999).<sup>25</sup>

Weitere empirische Vereinsstudien befassen sich mit der sehr spezifischen Fragestellung der Ressourcenallokation freiwilliger Vereinigungen oder den dort beobachteten Oligarchisierungstendenzen, denen man sich durch eine Mikroanalyse zu nähern versucht (HORCH 1988; HORCH 1992; HORCH 1992a; HORCH 1992b; HORCH 1996; HEINEMANN/HORCH 1987; HEINEMANN/HORCH 1991). Eine Beschreibung der Vereinslandschaft wird dabei nur am Rande vorgenommen (HEINEMANN/HORCH 1991a; HORCH 1992).

Die vereinzelten Studien, die die gesamte lokale Vereinslandschaft in den Mittelpunkt des Interesses stellen, liegen bereits Jahre bzw. Jahrzehnte zurück (SCHMITT 1963; FREUDENTHAL 1968; RASCHKE 1978; KÖRMER 1979; KRÖLL 1987; KROLL 1991). Obwohl in allen Studien der Versuch unternommen wird, lokale Vereinslandschaften möglichst umfassend darzustellen, werden nur in wenigen Studien empirische Daten präsentiert. Entweder handelt es sich dabei um eine Skizzierung der Vereinslandschaft, die – wie bei SCHMITT (1963) und FREUDENTHAL (1968) – über eine bloße quantitative Beschreibung der ansässigen Vereine mit Hilfe von Satzungsanalysen nicht hinausgeht und zumeist auf persönlichen Erfahrungen der Autoren beruht, oder aber um eine sehr oberflächliche Charakterisierung der Vereinslandschaft anhand von allgemein gehaltenen Strukturdaten, die – wie bei KROLL (1991) und RASCHKE (1978) – keine Rückschlüsse auf die tatsächlichen Organisationsstrukturen der Vereine zulassen und eine organisationssoziologische Analyse somit ausgeschlossen ist.

Die erste Beschreibung einer gesamten Vereinslandschaft ist die der Stadt Weinheim von SCHMITT (1963). Aus einer volkskundlichen Perspektive wurde mit Hilfe von Satzungen, Protokollen, Zeitungsberichten und mündlichen Interviews mit ca. 100 Funktionären und Mitgliedern erstmals versucht, das Vereinsleben in seiner Gesamtheit darzustellen. Die Befragung erfolgte dabei allerdings sehr unsystematisch: „Es wurde dafür kein starres Fragesystem aufgestellt, sondern die Fragen wurden jeweils dem Verein und der befragten Person entsprechend neu formuliert“ (SCHMITT 1963, 5).<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Einen Überblick zur Sportvereinsforschung geben ANDERS (o.J.); BAUR/BRAUN (2001a) und JÜTTING (1996).

<sup>26</sup> Kritisch über das methodische Vorgehen äußert sich FOLTIN (1984, 11): „Ein schwerwiegender Mangel dieser Arbeit liegt sicherlich darin, dass nicht nur die Kategorienbildung und die Operationalisierung, sondern auch das Sampling weitgehend Geheimnis des Verfassers bleiben, dessen Herkunft aus seinem Untersuchungsort ihn zwar einerseits in die Lage versetzte, viele der gewonnenen Informationen zu überprüfen, ihn aber andererseits häufig der nötigen Distanz beraubte.“

Folgende Vereine wurden in der Stadt Weinheim untersucht:

- Vereine zur Pflege der Geselligkeit
- Gesang- und Musikvereine
- Sport- und Wandervereine
- Liebhabervereine
- Heimatvereine und Landsmannschaften
- Soldatenvereine
- konfessionelle Vereine
- Jugendvereine und Jugendgruppen
- Hilfszusammenschlüsse, karitative und ähnliche Vereine
- kulturelle und bildende Vereinigungen
- Parteien und Gewerkschaften

Dabei wird zunächst die interne Organisation der Vereine anhand der Merkmale Gründung, Satzung, Versammlungen, Verwaltung, Finanzierung, Abteilungen und Dachorganisationen mit Hilfe des Gesellschaftsrechts dargelegt. Es folgt die Darstellung der Mitgliederstruktur. Dabei geht der Autor auf die Gründe der Mitgliedschaft, die Mitgliedschaftsformen und die Sozialstruktur ein. Im weiteren Verlauf wird die soziale Einbettung des Vereins innerhalb der Stadt und im Leben des Individuums analysiert. Darüber hinaus untersucht SCHMITT (1963) die Vereinsgeselligkeit, die Funktion der Vereine als Träger von Bräuchen sowie die Eigenart der Vereinsgüter. Insgesamt handelt es sich dabei um eine deskriptive Darstellung einzelner Vereine, wobei Gemeinsamkeiten und Unterschiede der einzelnen Vereine oder Vereinsarten nicht herausgearbeitet werden. Nur an wenigen Stellen werden statistische Daten geliefert, die einen Vergleich ermöglichen würden.

Der Untersuchungsgegenstand wird bei SCHMITT (1963) gruppensoziologisch definiert, indem er ein „Wir-Bewusstsein“ in den Mittelpunkt stellt: „Verein im Sinne dieser Arbeit soll ein Zusammenschluß erst dann heißen, wenn ein persönlicher Kontakt unter den Mitgliedern vorhanden ist und dadurch eine mehr oder weniger starke soziale Integration innerhalb der Gruppe bewirkt wird. Ein ‚Wir-Bewußtsein‘ muß entstehen“ (SCHMITT 1963, 9). Durch diese sehr vage Definition werden zunächst größere überregionale verbandsförmige Zusammenschlüsse ausgeschlossen. Da ein „Wir-Bewusstsein“ empirisch nicht überprüfbar ist, kann die Zuordnung letztendlich als beliebig angesehen werden. So merkt KROLL (1991, 66) in diesem Zusammenhang zu Recht an, dass bspw. auch Sportgroßvereine, in denen vielfach ebenfalls kein „Wir-Bewusstsein“ vorhanden sein dürfte, dann ebenfalls ausgeschlossen werden müssten.

Wenig später erscheint die volkskundliche Studie von FREUDENTHAL (1968) zu den Vereinen in Hamburg, die in einem ersten sehr umfangreichen historischen Teil einen geschichtlichen Überblick über das Vereinswesen liefert. Dabei werden die Hamburger Vereine durch eine Analyse von Satzungen, Protokollen und Akten und der Rezeption von Vereinsmonografien und Zeitungsartikeln umfas-

send dargestellt. In einem zweiten, wesentlich kürzeren phänomenologischen Teil setzt sich der Autor mit der gegenwärtigen Vereinslandschaft auseinander, indem er kurz die Strukturen aus organisationssoziologischer und rechtlicher Perspektive beschreibt, um sich im Folgenden wieder ausführlich der volkskundlichen Analyse des Vereinslebens und der Vereinssprache zu widmen. Die als Totalerhebung geplante Studie geht von einem sehr weit gefassten Vereinsbegriff aus, der sowohl eingetragene Vereine als auch nicht-eingetragene Vereine berücksichtigt, schließt aber Interessenverbände und überregional-tätige Vereine und Verbände aus (FREUDENTHAL 1968, 11ff.):

*„Vereine sind ein freiwilliger Zusammenschluß um ein (1) gruppengeistig bestimmtes Anliegen, das (2) einen persönlichen Kontakt unter den Mitgliedern voraussetzt und (3) sich durch Gewohnheit oder Satzung eine mehr oder minder feste Konstitution und (4) durch regelmäßige Veranstaltungen eine eigene Lebensform gegeben hat.“*

*„So ist die Betrachtung, vor allem in historischer Sicht, schon namentlich zu erweitern auf solche Gruppen, die als Gesellschaft, Gemeinschaft, Bund, Verband, Verbindung, Union, Klub, Kameradschaft, Freundeskreis, Ring, Zirkel, Runde usw. die gleichen Kennzeichen aufweisen.“*

*„Anderseits kann die Bezeichnung ‚Verein‘ samt dieser Umschreibungen den hier gezogenen Rahmen überschreiten. Das gilt z.B. – um nur einiges kurz zu nennen – weithin für Interessenverbände, der Wirtschaft (Produktions- und Vertriebsgesellschaften), für öffentlich-rechtliche Körperschaften vor allem auf politischem und weltanschaulichem Gebiet (Parteien, Kirchen), für Unterstützungs- und Versorgungszwecke (Schul- und Museumsvereine, Kranken- und Lebensversicherungen, Wohlfahrtsverbände, Rotes Kreuz, Heilsarmee), für Unternehmen zur Wohnungsbeschaffung (Siedlungsgesellschaften, Bau- und Mietervereine), für Zusammenschlüsse zum Bezug von Verbrauchsgütern (Konsumvereine, Buchgesellschaften), für Verwaltungsinstitutionen (Verkehrs-, Hafenbetriebsvereine, Stiftungen), für verbotene Geheimorganisationen (Ring-Vereine, Gangster-Clubs) und schließlich für manche Großvereine überhaupt, insbesondere für Dachverbände.“*

*„In Bezug auf diesen Festigkeitsgrad ihrer Ordnung ist die Masse der Vereine von soziologischer Seite in eine formale‘ (,offizielle‘) und eine ‚informale‘ (,inoffizielle‘) Gruppe aufgeteilt worden. Die letztere kann sich, sofern sie formulierte Satzungen zu entbehren vermag und lediglich nach Gepflogenheiten tagt, in Kleingebilde, wie Stammtisch und Kränzchen, verlieren. Diese sind aber immer noch auf Dauer und Regelmäßigkeit gestellt und daher zum mindesten als Vorformen des ‚eigentlichen‘ Vereins anzusehen; sie zeigen bereits wesentliche Grundzüge seines Wesens, nur daß sie nicht ihrer verfassungsmäßigen Struktur nachdenken, sondern unmittelbar aus und für sich selbst leben.“*

Ende der 70er Jahre wurden zwei weitere empirische Vereinsstudien zu lokalen Vereinslandschaften veröffentlicht. Während RASCHKE (1978) mit seiner politologisch-soziologischen Studie unter dem Fokus organisierter Interessen die Vereine der Stadt Frankfurt a.M. vorstellt, wählte KÖRNER (1979) wiederum einen volkskundlichen Ansatz für die Darstellung der Vereine der Gemeinde Taunusstein.

Der Untersuchungsgegenstand wurde bei RASCHKE (1978) erstmals wesentlich weiter gefasst als bei seinen Vorgängern, indem er sowohl Vereine als auch Verbände in den Untersuchungsgegenstand einschloss. Die untersuchten *Interessenorganisationen* mussten dabei folgende Merkmale aufweisen (RASCHKE 1978, 34):

1. „die Regelung von Aufnahme und Ausschluß von Mitgliedern und ihre zumindest formale Gleichstellung (im Gegensatz zu Betrieben, in denen der einzelne in einer Hierarchie von Kompetenzen und Funktionen seine Position zugewiesen bekommt)
2. ein generalisiertes Vereinigungsinteresse, das gegenüber Dritten vertreten oder unmittelbar realisiert werden soll
3. ein auf Dauer angelegtes, geregeltes Zusammentreffen der Mitglieder oder deren Delegierten als Minimalanforderung an die Organisation“.

Als Interessenvereinigung wurden danach „alle eingetragenen und nicht eingetragenen Vereine sowie deren Untergliederungen, d.h. von den Industrieverbänden und den Gewerkschaften bis zu den Stammtischen, die Kammern, Innungen und Kirchen als Körperschaft des öffentlichen Rechts sowie kartellförmige Zusammenschlüsse von Unternehmen, Händlern und Freiberuflichen“ angesehen (RASCHKE 1978, 34). Dazu gehören Wirtschafts-, Berufs-, Verbraucher-, Sozialleistungs-, Sozialanspruchsvereine, religiöse und wertorientierte Vereine, wissenschaftliche Vereine und Arbeitsgemeinschaften sowie Freizeitvereine. Zur Bestimmung der Gesamtzahl der ortsansässigen Vereine und Verbände griff RASCHKE (1978) auf ein Adressbuchverzeichnis zurück, mit dessen Hilfe er eine Grundgesamtheit von 2.634 Interessenorganisationen ermitteln konnte. Diese wurden mit einem kurzen schriftlichen Fragebogen angeschrieben.<sup>27</sup> Darüber hinaus wurde eine ausführliche Satzungsanalyse der angeschriebenen Vereine durchgeführt.<sup>28</sup> In der Studie wird das Vereins- und Verbandssystem der Stadt Frankfurt zunächst anhand der Gründungsdaten der untersuchten Organisationen charakterisiert. Außerdem werden die Satzungsanforderungen an die Mitgliedschaft, der hierarchische Aufbau und die organisatorische Verflechtung, die Interessenprofile, die Angebote und Dienstleistungen, die internen und externen Kommunikationsformen sowie die Funktionäre behandelt.

<sup>27</sup> Der Fragebogen enthielt 10 Fragen. Der Rücklauf der schriftlichen Befragung lag bei ca. 600 Vereinen, also bei ca. 23% (vgl. RASCHKE 1978, 238f.).

<sup>28</sup> Die Satzungsanalyse wurde bei 2.111 eingetragenen Vereinen vorgenommen (ca. 80% der ermittelten Gesamtvereine).

Obwohl die Studie von RASCHKE (1978) vom Untersuchungsansatz sehr weit gefasst ist, kann sie insgesamt eher als Verbandsstudie angesehen werden, da die großen bundesweit tätigen Interessenorganisationen, die vielfach ihren Sitz in Frankfurt haben, die überwältigende Mehrheit der untersuchten Vereinigungen ausmachten. Die Freizeitvereine konnten nicht vollständig über das Adressbuch erfasst werden und waren mit nur ca. 30% an der ermittelten Grundgesamtheit vertreten. Mit seinem politologischen Ansatz verfolgte RASCHKE auch vielmehr das Ziel, die Organisation von Interessen als festen Bestandteil der politischen Willensbildung in der Bundesrepublik aufzuzeigen, als eine detaillierte und vollständige empirische Analyse der gesamten lokalen Vereinslandschaft vorzunehmen.

Die 1991 erschienene Studie von KROLL ist vorerst die letzte veröffentlichte Erhebung zur lokalen Vereinslandschaft. KROLL (1991) nahm dabei eine vergleichende Funktionsanalyse von Bürgerinitiativen und Vereinen vor, indem sie die gesellschaftliche Bedeutung, die sozialen Funktionen und die möglichen Entwicklungsperspektiven beider Organisationsformen herausarbeitete. Dabei stellte sie u.a. quantitative Daten zum Gründungsjahr und den Verbindungen zu Dachorganisationen, zur Mitgliederstruktur und den Vereinsfinanzen vor. Da der Schwerpunkt der Arbeit auf einem Vergleich der beiden Organisationsformen liegt, werden lediglich Oberflächendaten präsentiert, auf die nur an wenigen Stellen näher eingegangen wird.<sup>29</sup> KROLL (1991) geht von folgendem Vereinsbegriff aus:

„Vereine sind eine soziale Organisationsform, die auf freiwilliger Mitgliedschaft basiert. Die Mitglieder dieser Organisation haben ein gemeinsames Interesse, das sie regelmäßig in ihrer Freizeit kommunikativ verfolgen. Vereine sind nicht auf Profitmaximierung ausgerichtet, können jedoch auch wirtschaftlichen Interessen nachgehen (Gemeinnützigkeit). Vereine sind in der Öffentlichkeit tätig und haben keinen Ausschließlichkeitsanspruch an ihre Mitglieder. (Das Negativkriterium Ausschließlichkeitsanspruch schließt Parteien aus; wirtschaftliche Interessenverbände werden aufgrund ihrer rein finanziellen Interessen ausgeschlossen)“ (KROLL 1991, 71).

Obwohl KROLL einen recht weiten Vereinsbegriff zu Grunde legt, werden in der Erhebung ausschließlich eingetragene Vereine und Bürgerinitiativen berücksichtigt. Offen bleibt, ob mit dieser Definition lediglich Vereine berücksichtigt wurden, die einen anerkannten Gemeinnützigenstatus besaßen.

Anfang der 90er Jahre wurde eine Vereinsstudie durchgeführt, die erstmals die lokalen Vereine als eigenständige Organisationen untersuchte und die Vereinslandschaft somit aus einer organisationssoziologischen Perspektive empirisch beleuchtete. Dabei untersuchten ZIMMER/NÄHRLICH (1992) alle eingetragenen

<sup>29</sup> Es handelt sich dabei um eine Totalerhebung der 284 für Marburg ermittelten Vereine und Bürgerinitiativen mit einem Rücklauf von 72,5%. Darüber hinaus wurden 20 qualitative Interviews mit Vereinfunktionären geführt.

Vereine der Stadt Kassel im Hinblick auf ihre Mitglieder, ihre Organisationsstrukturen und Finanzen. Mit ihrer explorativen Studie grenzen sie sich somit deutlich von den kultursoziologischen und volkskundlichen Studien ab, indem sie nicht die kulturelle Dimension des Vereinswesens zu erfassen versuchten, sondern lokale Vereine in ihrer Funktion als Dienstleistungsorganisationen untersuchten. Leider sind die Ergebnisse der Studie nur in wenigen Auszügen in Form eines interkulturellen Vergleichs der lokalen Vereinslandschaften der Städte München und Zürich veröffentlicht worden (ZIMMER/BUGARI/KRÖTZ 1992).<sup>30</sup>

Neben der Darstellung der lokalen Vereinslandschaft wurde auch der Versuch unternommen, einen Überblick über die Größe und Bedeutung des Vereinswesens anhand quantitativer statistischer Daten für die gesamte Bundesrepublik aufzuzeigen. So sind zwei Expertisen von AGRICOLA/WEHR (1993) und AGRICOLA (1997) erschienen, die anhand von Sekundäranalysen – insbesondere von statistischem Material der DGF und des statistischen Bundesamtes – versuchen, die Grundzüge der bundesdeutschen Vereinslandschaft darzustellen.<sup>31</sup>

Obwohl alle hier vorgestellten Vereinsstudien als Totalerhebungen konzipiert waren, sind die gewonnenen Ergebnisse nur in wenigen Punkten miteinander vergleichbar. Dies steht in direktem Zusammenhang mit den Problemen, den Untersuchungsgegenstand *Verein* soziologisch zu definieren und ihn für empirische Erhebungen zu operationalisieren. Wie schon GROSSHENNRICH (1980, 5) feststellte, bleiben auch fast 25 Jahre später statistische Daten, die Aussagen über die genaue Verbreitung und Organisation des Vereinswesens in Deutschland zuließen, ein Desiderat.

### 1.3 Statistische Beschreibung des Vereinswesens in der Bundesrepublik Deutschland

Aufgrund der uneinheitlichen Definition kann nicht gesagt werden, wie viele „Vereine“ es in Deutschland tatsächlich gibt. Die uneinheitliche Erfassung sollen folgende Zitate verdeutlichen:

*„Die Bundesregierung schätzt die Zahl der Vereine – ohne Unterscheidung der Rechtsfähigkeit – im Zusammenhang mit der steuerrechtlichen Neuordnung 1989 auf etwa 250.000 im alten Bundesgebiet. Nach ihren eigenen Erhebungen rechnet die DGF mit einer gesicherten Zahl von 180.000 rechtsfähigen Vereinen im alten Bundesgebiet. Wie viele gesellige,*

<sup>30</sup> Teilergebnisse der Studie sind auch in ZIMMER (1996, 91ff.) veröffentlicht. Zu den Ergebnissen der Kasseler Studie ist ein kurzer unveröffentlichter Projektbericht erschienen (ZIMMER/NÄHRLICH 1992), der die wichtigsten Ergebnisse der Erhebung wiedergibt und freundlicherweise durch die Autoren zur Verfügung gestellt wurde. Auf die Ergebnisse wird im empirischen Teil dieser Arbeit immer wieder zurückgegriffen.

<sup>31</sup> Themen sind z.B. Engagement in Vereinen, Vereine und Wirtschaft, Vereine in den neuen Bundesländern, Bedeutung der Vereine für zwischenmenschliche Beziehungen, Zukunft des Vereinswesens etc.

nicht rechtsfähige Vereine es gibt, ist nicht genau feststellbar. Die Zahl der Selbsthilfegruppen wurde grob auf etwa 40.000 geschätzt (VILMAR/RUNGE 1986).“

*„Durch die Neugründung von Vereinen in den neuen Bundesländern dürfte die Zahl der eingetragenen Vereine in Deutschland auf mindestens 200.000 gestiegen sein. [...]“*

*„Die Zahl der rechtsfähigen und nichtrechtsfähigen Vereinigungen beträgt zusammenfassend im Altlandesgebiet mindestens 220.000, ohne die informellen, geselligen Gruppierungen.“*

*„Mit den in den neuen Bundesländern bereits entstandenen Vereinigungen muss ihre Gesamtzahl in Deutschland mit mindestens 240.000 angenommen werden.“*

*„Eingetragene Vereine sind in der Regel auch die rd. 2.000 Bundesverbände und Verbände auf Landes-, Regional-, Kreis- und Ortsebene, die oft Zusammenschlüsse von Vereinen sind. Es gibt allein etwa 6.800 Berufsverbände auf den unterschiedlichen Ebenen“ (AGRICOLA/WEHR 1993, 11f.).*

ELLWEIN (1985, 240) stellt die Faustregel auf, dass auf jeweils tausend Einwohner mindestens drei bis vier Vereinigungen kommen, was einer Gesamtzahl von 200.000 entsprechen würde. ANHEIER/SEIBEL/PRILLER/ZIMMER (2002<sup>3</sup>, 34) gehen für das Jahr 1995 für das gesamte Bundesgebiet von 400.000 eingetragenen Vereinen aus. Somit sei die Vereinsdichte von 160 Vereinen pro 100.000 Einwohner im Jahre 1960 auf 650 Vereine im Jahre 1995 gestiegen.<sup>32</sup> Die DGF spricht hingegen von einer Gesamtzahl in Höhe von 659.400 Vereinen im Jahr 1997 (AGRICOLA 1997, 30).

Die Vereinsstatistik 2001 ermittelte in ihrer Analyse der 600 Vereinsregister der lokalen Amtsgerichte eine Gesamtzahl von 544.701 eingetragenen Vereinen.<sup>33</sup> Die Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des deutschen Bundestages vermutet, dass darüber hinaus ca. 500.000 nicht-eingetragene Vereine in der Bundesrepublik existieren (vgl. ENQUETEKOMMISSION ZUKUNFT DES BÜRGERSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS 2002, 70).

Hält man an der vielfach praktizierten, aber theoretisch nicht begründeten Unterscheidung zwischen Vereinen und Verbänden fest, so zeigt sich, dass sich die

<sup>32</sup> Leider nennen die Autoren keine Quelle für ihre Angaben, so dass nicht überprüft werden kann, ob es sich dabei um eine Schätzung oder aber um eine empirisch begründete Hochrechnung handelt.

<sup>33</sup> Allerdings muss in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, dass nicht untersucht worden ist, ob die dort eingetragenen Vereine noch aktiv sind. Aufgrund der Reaktivität der Vereinsregister, kann es sein, dass dort Vereine geführt werden, die nicht mehr existent sind. Vereine werden nur auf Anzeige der Vereine aus dem Register gestrichen. Eine amtliche Überprüfung gibt es nicht. RASCHKE (1978, 67) fand bspw. heraus, dass von den ca. 3.000 im Jahre 1971 beim Amtsgericht Frankfurt registrierten Vereine nur noch ca. 2.000 aktiv waren.

genaue Anzahl der in Deutschland tätigen Verbände jedoch ebenfalls nur schwer bestimmen lässt, was auf die fehlende allgemein anerkannte Definition der Organisationsform „Verband“ und die daraus resultierenden Überschneidungen zu den „Vereinsdefinitionen“ zurückzuführen ist.<sup>34</sup>

REUTTER (2001, 83) schätzt die Zahl der in Deutschland aktiven „Verbände“ auf ca. 4.000. HESSE/ELLWEIN (1997, 164) sprechen ebenfalls von einer Gesamtzahl von 3.500 bis 4.000 Verbänden im engeren Sinne,<sup>35</sup> während SCHMID (1992, 2065) für das Jahr 1989 von einer weitaus höheren Anzahl von ca. 5.000 aktiven Verbänden ausging. Auf eine ähnlich hohe Anzahl kam auch WEBER (1977, 85), der eine Größe von 4.000 bis 5.000 Verbänden ausmachte. Unklar ist hierbei allerdings, ob sich die Angaben der einzelnen Autoren auf die Gesamtzahl der Organisationen beziehen, d.h. auch auf die regionalen und lokalen Untergliederungen oder aber auf die Zahl der Spitzenverbände. So kommen SCHMÖLDERS (1965, 14) und BUCHHOLZ (1969, 38) allein für die Wirtschaftsverbände auf eine Gesamtzahl von 5.000 Organisationen in der Bundesrepublik. AGRICOLA/WEHR (1993, 14) ermitteln unter der Zuhilfenahme verschiedener Quellen eine Gesamtzahl von über 11.000 Verbänden auf Bundes-, Landes-, Regional-, Kreis- und Ortsebene. In der *öffentlichen Liste über die Registrierung von Verbänden und deren Vertreter*<sup>36</sup> – im Volksmund auch „Lobbyliste des Deutschen Bundestages“ genannt – waren 2003<sup>37</sup> hingegen „nur“ 1.781 Verbände eingetragen. In dieser Liste sind jedoch ausschließlich die Dach- und Spitzenverbände der einzelnen Bereiche registriert, die in einen politischen Dialog mit den entsprechenden Gremien der Hoheitsverwaltung treten wollen. Aufgrund der uneinheitlichen Definition und einer fehlenden Registrierungspflicht<sup>38</sup> kann die genaue Anzahl der Verbände daher nur schwer bzw. gar nicht erfasst werden.

<sup>34</sup> Vgl. die unterschiedlichen Definitionen bei ALEMANN (1987, 29f.); BEYME (1980, 10ff.); WEBER (1977, 21f.); HARTMANN (1985, 19f.); SEBALDT (1997, 27). Eine Diskussion der einzelnen Ansätze kann an dieser Stelle nicht erfolgen, da sie für den weiteren Verlauf der Arbeit auch nicht relevant sind. Einen ausführlichen Überblick über die verschiedenen Definitionsansätze und eine Diskussion dieser Ansätze gibt RASCHKE (1978, 19ff.).

<sup>35</sup> HESSE/ELLWEIN (1997) beziehen sich dabei allerdings auf eine Angabe von BETHUSY-HUC aus dem Jahre 1962 und transferieren diese auf die heutige Zeit.

<sup>36</sup> Laut Beschluss des Deutschen Bundestages vom 21.09.1972 müssen sich alle Interessenverbände, die offiziell auf politische Entscheidungen einwirken wollen und somit Zugang zu den entsprechenden parlamentarischen Entscheidungsgremien haben möchten, in dieser öffentlichen Liste registrieren lassen. Von dieser Regelung ausgeschlossen sind Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts sowie deren Dachorganisationen, da diese Organisationen keine Verbände im Sinne der Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages darstellen. Vgl. hierzu SEBALDT (1997a, 28f.) und REUTTER (2001, 79f.).

<sup>37</sup> Stand September 2003.

<sup>38</sup> Verbände haben zumeist die Rechtsform des eingetragenen Vereins und sind somit wie alle anderen Vereine in den Vereinsregistern der lokalen Amtsgerichte registriert. Dort wird jedoch keine Unterscheidung zwischen Verein und Verband vorgenommen. Die Gewerkschaften sind hingegen nicht als e.V. organisiert, da sie aus historischen Gründen eine Eintragung in das Vereinsregister und somit eine staatliche Registrierung ablehnen.

Ein ähnliches Problem ergibt sich für die Definition und die Bestandserhebung von Selbsthilfegruppen, die in einigen Erhebungen ausdrücklich in den Untersuchungsgegenstand einbezogen werden (HORCH 1983), in anderen Studien aber aufgrund ihrer unterstellten Informalität ausgeschlossen werden (RASCHKE 1978). Unter der Organisationsform *Selbsthilfegruppe* wird allgemein ein sehr weites Feld von Zusammenschlüssen verstanden. Da es auch hier keine allgemein anerkannte Definition des Begriffs *Selbsthilfegruppe* gibt und die existierenden Gruppen aufgrund ihres zumeist lokal begrenzten Wirkungsfeldes und ihrer teilweise sehr informellen Organisiertheit nur schwer zu erfassen sind, schwanken die Angaben zur Anzahl der Gruppen erheblich.

Die Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e.V. definiert Selbsthilfegruppen dabei wie folgt:

*„Selbsthilfegruppen sind freiwillige, meist lose Zusammenschlüsse von Menschen, deren Aktivitäten sich auf gemeinsame Bewältigung von Krankheiten, psychischen oder sozialen Problemen richten, von denen sie – entweder selbst oder als Angehörige – betroffen sind. Sie wollen mit ihrer Arbeit keinen Gewinn erwirtschaften. Ihr Ziel ist eine Veränderung ihrer persönlichen Lebensumstände und häufig auch ein Hineinwirken in ihr soziales und politisches Umfeld. In der regelmäßigen, oft wöchentlichen Gruppenarbeit betonen sie Authentizität, Gleichberechtigung, gemeinsames Gespräch und gegenseitige Hilfe. Die Gruppe ist dabei ein Mittel, die äußere (soziale, gesellschaftliche) und die innere (persönliche, seelische) Isolation aufzuheben. Die Ziele von Selbsthilfegruppen richten sich v.a. auf ihre Mitglieder und nicht auf Außenstehende; darin unterscheiden sie sich von anderen Formen des Bürgerengagements. Selbsthilfegruppen werden nicht von professionellen Helfern geleitet; manche ziehen jedoch Experten zu bestimmten Fragestellungen hinzu.“* (TROJAN 1992, 1717)

VILMAR/RUNGE (1986) unterscheiden zum einen die *private* und zum anderen die *soziale Selbsthilfe*. Während private Selbsthilfegruppen ihrer Definition nach ausschließlich aus Mitgliedern bestehen, die sich selbst helfen wollen, sind die Aktivitäten von sozialen Selbsthilfegruppen auf sich selbst und andere Personen gerichtet (vgl. VILMAR/RUNGE 1986, 12).<sup>39</sup> Bei den sozialen Selbsthilfegruppen gehen sie von einer Gesamtzahl von ca. 40.000 bis 45.000 im Bundesgebiet aus (vgl. VILMAR/RUNGE 1986, 27 und 1986a, 6). Nach der ISAB-Studie aus dem Jahre 1996 soll es in der BRD sogar 70.000 Selbsthilfegruppen in den unterschiedlichsten Bereichen geben, in denen insgesamt ca. 2,65 Millionen Menschen organisiert sind (BRAUN/KETTLER/BECKER 1996, 71).

Obwohl viele in der Vereinsliteratur vorfindbaren Definitionen auf alle diese Organisationsformen zutreffen und sie durch gleiche Organisationsmerkmale gekennzeichnet sind, wird das Forschungsfeld dennoch unterschiedlich weit

<sup>39</sup> Für eine ausführliche Abgrenzung der beiden Gruppen siehe VILMAR/RUNGE (1986, 11ff.) und zusammenfassend VILMAR/RUNGE (1986a, 5ff.).

gefasst. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass bis zu den Arbeiten von HORCH (1983) und (1992) der Verein nicht als eigenständige Organisationsform, die sich durch Strukturbesonderheiten gegenüber wirtschaftlichen Unternehmen oder staatlichen Behörden auszeichnet, betrachtet wurde. Für „den“ Verein wurden vielmehr je nach Untersuchungsansatz und Forschungsvorhaben individuelle Definitionskriterien aufgestellt, die weder theoretisch noch empirisch fundiert waren.

Im Folgenden werden die verschiedenen Definitionsansätze kurz vorgestellt und diskutiert.

## 2. DEFINITIONSANSÄTZE ZUR ORGANISATIONSFORM VEREIN

Bereits Ende der 1960er Jahre weist SILLS in seinem Aufsatz zu *voluntary associations* auf den äußerst schlechten Stand der *empirischen* Vereinsforschung hin. Das größte Manko der Vereinsforschung sieht er darin, dass man sich nicht auf eine allgemein anerkannte Definition der Organisationsform „Verein“ habe einigen können. So wurde das Forschungsfeld in empirischen Studien individuell nach dem jeweiligen spezifischen Forschungsvorhaben eingegrenzt und eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse der bis dahin erfolgten Studien zum Vereinswesen von vornherein ausgeschlossen (BANTON/SILLS 1968). Dieser Sachverhalt gilt nicht nur für die Vereinsforschung im englischsprachigen, sondern insbesondere für die Forschung im deutschsprachigen Raum.

Ein Blick in die etymologischen Wörterbücher zeigt, dass der deutsche Begriff des Vereins auf das Verb *sich vereinen* im Sinne von eins-werden (Gegenstände oder Personen zu einer Einheit verbinden) zurückgeht. Das daraus abgeleitete Wort *Vereinigung* diente nach SCHMALZ (1955, 295) zunächst als abstrakte Bezeichnung für eine „Herzens- und Gesinnungsgemeinschaft von vielen oder auch nur zweien“. Mit zunehmender Organisiertheit der Bevölkerung erfolgte im 18. Jahrhundert jedoch ein semantischer Wandel, sodass mit *Vereinigung* – oder der in der Sturm- und Drangzeit aufkommenden Kurzform *Verein* – ein organisierter Zusammenschluss von Personen zur Erreichung bestimmter Zwecke bezeichnet wurde und somit der institutionelle Aspekt in den Vordergrund trat (ebd., 297). Zur Zeit der napoleonischen Herrschaft wurden politisch belastete Begriffe wie Bund, Klub, Verbindung und Gesellschaft, mit denen organisierte Zusammenschlüsse mit politischer Zielsetzung vielfach bezeichnet wurden, durch eben diesen neutralen Begriff abgelöst und erhielt zu Beginn des 19. Jahrhunderts die heutige Bedeutung (ebd., 299).<sup>40</sup> War der Begriff im institutionellen Sinne zum Ende des 18. Jahrhunderts noch weitgehend ungeläufig, so verbreitete er sich in der ersten Hälfte des nächsten Jahrhunderts so schnell, dass bereits 1840 in der Deutschen Vierteljahrsschrift ein Artikel von MONE über das „deutsche Vereinswesen“ erschien (KRATZSCH 1989).

Mit der Aufnahme der Organisationsform *Verein* in das BGB wurde dem Verein bereits zum Ende des 19. Jahrhunderts sogar die Möglichkeit gewährt, den Status einer juristischen Person zu erwerben. Dies führte allerdings dazu, dass die Rechtsform des e.V. als Definitionskriterium aus pragmatischen Gründen immer mehr in den Vordergrund trat und theoretisch begründete soziologische Ansätze

<sup>40</sup> 1808 wurde in Königsberg der „Tugendbund“ gegründet, der sich den Beinamen „sittlich-wissenschaftlicher Verein“ gab. Nach SCHMALZ (1955) ist dies die erste Organisation, die das Wort Verein in ihrem Namen trägt. Die Gründer des Vereins wollten damit vermeiden, dass sie von den deutschen und französischen Behörden mit politischen Gesellschafterscheinungen, die bis dahin Namen wie Bund, Klub, Verbindung etc. trugen und politischen Anstoß erregten, gleichgesetzt werden würden.

in den Hintergrund drängte. Die vorfindbaren Vereinsdefinitionen lassen sich daher zunächst in juristische und soziologische Definitionen unterscheiden.

## 2.1 Der juristische Definitionsansatz

Die juristische Vereinsdefinition des öffentlichen Rechts definiert Vereine auf der Grundlage des Vereinsgesetzes:

*„Verein im Sinne dieses Gesetzes ist ohne Rücksicht auf die Rechtsform jede Vereinigung, zu der sich eine Mehrheit natürlicher oder juristischer Personen für längere Zeit zu einem gemeinsamen Zweck freiwillig zusammengeschlossen und einer organisierten Willensbildung unterworfen hat“* (§ 2 I VereinsG.).

Unter dieser Definition lassen sich die unterschiedlichsten gesellschaftlichen Gruppierungen subsumieren, angefangen von der kleinen örtlichen Skatrunde über die großen bundesweit tätigen Wirtschafts- und Berufsverbände bis hin zu Großkonzernen der Wirtschaft sowie staatlichen Organisationen. Etwas genauer hingegen wird der Verein im BGB beschrieben, allerdings ist eine trennscharfe Definition in den maßgebenden Vorschriften (§§ 21-79 BGB) nicht zu finden. Dort wird im Gegensatz zum Vereinsgesetz zwischen wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Vereinen unterschieden, wobei die Erlangung der Rechtsfähigkeit im Vordergrund steht. Organisationen, die keine wirtschaftlichen Ziele verfolgen, können demnach die Rechtsform des eingetragenen Vereins erwerben und werden im Vereinsregister der jeweiligen Amtsgerichte registriert. Wie an späterer Stelle noch ausführlich dargelegt wird, gibt die Rechtsform zunächst jedoch nur Auskunft darüber, ob ein Verein den Status einer juristischen Person<sup>41</sup> hat oder nicht. Organisationen, die ebenfalls nichtwirtschaftliche Zwecke verfolgen, sich aber beim Amtsgericht nicht registrieren lassen und folglich nicht die Rechtsform des eingetragenen Vereins besitzen, unterscheiden sich vom rechtsfähigen Verein nur dadurch, dass sie keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzen und die gewählten Vertreter die notwendigen Rechtsgeschäfte nur als Privatpersonen abschließen können. Träger von Rechten und Pflichten ist in diesem Fall nicht die Organisation, sondern das einzelne Mitglied. Die vielen nicht-eingetragenen Vereine fallen bei dieser Definition aufgrund eines juristischen Kriteriums, bei dem es vor allem um Haftungs- und Gläubigerschutzbestimmungen geht, völlig unbegründet aus dem Untersuchungsgegenstand heraus. Diese Definition ist zwar unter juristischen Gesichtspunkten sehr trennscharf, steht einem generellen soziologischen Verständnis der Organisationsform „Verein“ jedoch im Wege, da lediglich ein sehr eingegrenzter Bereich an Organisationen, wie z.B. öffentlichkeitswirksame Vereine oder Spaltenverbände der Wohlfahrtspflege, thematisiert werden. Da diese Definition jedoch auf den ersten Blick sehr trennscharf ist und zudem der Vorteil besteht, dass die eingetragenen Vereine beim Amtsgericht registriert sind, wird in wissenschaftli-

<sup>41</sup> Zum Begriff der juristischen Person siehe COLEMAN (1979, 2f.).

chen Arbeiten aus pragmatischen Gründen immer wieder darauf zurückgegriffen. Ein Blick in die rechtswissenschaftliche Literatur zeigt jedoch, dass aufgrund des vom Staat gewährten Nebenzweckprivilegs für ideelle Vereine auch dort der Begriff keinesfalls einwandfrei definiert ist.

Ausgehend vom Gesellschaftsbegriff sollen im Folgenden die Besonderheiten der juristischen Vereinsdefinition herausgearbeitet werden, indem zunächst die Unterschiede zu *Personengesellschaften* und im Anschluss zu den *korporativen wirtschaftlichen Organisationen* deutlich gemacht werden.

### 2.1.1 Rechtsformen von Organisationen

Organisationen können verschiedene Rechtsformen haben. Alle privatrechtsgeschäftlich gegründeten Vereinigungen von Personen zur Verfolgung eines gemeinsamen Zweckes werden im juristischen Sinne gemeinhin als *Gesellschaften* bezeichnet (vgl. KRAFT/KREUTZ 2000, 1).<sup>42</sup> Der gemeinsame Zweck, die Art des Zusammenschlusses, die Beiträge der Mitglieder sowie die Nutzung der Ressourcen werden dabei durch einen Organisationsvertrag zwischen den beteiligten Personen geregelt.<sup>43</sup> Als Mitglieder einer Gesellschaft werden im rechtlichen Sinne lediglich die Vertragspartner, die Vermögens-, Verwaltungs-, Kontroll- und Vertretungsrechte haben, bezeichnet.

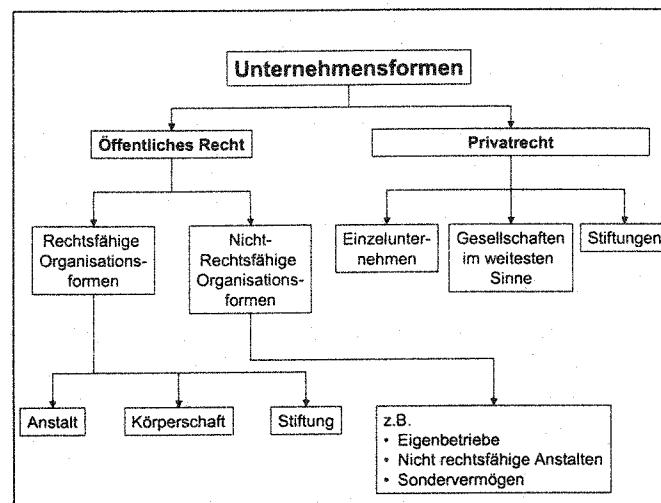
Von den *Gesellschaften des Privatrechts* sind die *Körperschaften des öffentlichen Rechts* zu unterscheiden. Sie dienen öffentlichen Zwecken, sind mit Hoheitsgewalt ausgestattet und werden nach den Vorschriften des öffentlichen Rechts gegründet (EISENHARDT 1999, 101ff.).<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Wie später noch deutlich werden wird, muss der Begriff der Organisation vom Begriff der Gesellschaft als Terminus der Rechtswissenschaft unterschieden werden. So muss nicht jede Gesellschaft zugleich eine Organisation sein.

<sup>43</sup> Ein loser Zusammenschluss von zwei Personen ist nach § 705 BGB keine Gesellschaft, da der Zweck des Zusammenschlusses und die Beiträge des Einzelnen zur Erreichung des Zweckes vertraglich nicht geregelt sind.

<sup>44</sup> Auf die Körperschaften des öffentlichen Rechts wird an dieser Stelle nicht näher eingegangen, da sie für die Definition von Dritter-Sektor-Organisationen kein Abgrenzungsproblem darstellen und für den weiteren Verlauf dieser Arbeit nicht relevant sind. Verwiesen sei hier auf GIEMULLA/JAWORSKY/MÜLLER-URI (1998); PEINE (2004).

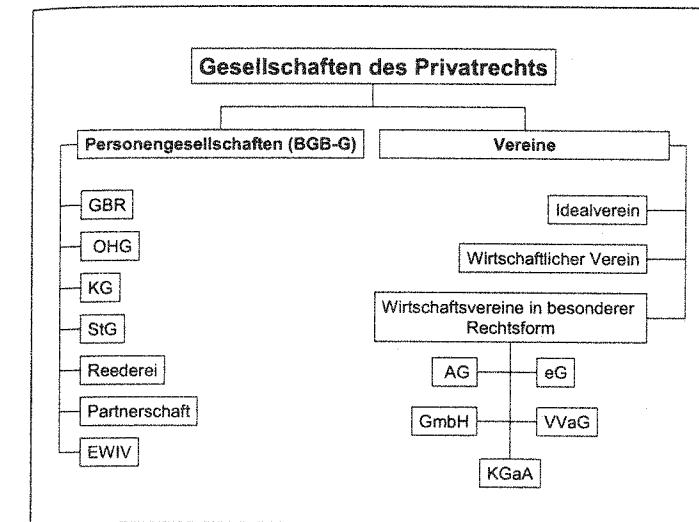
Abbildung 2: Unternehmensformen nach KLUNZINGER (1999, 1)



Quelle: nach KLUNZINGER (1999, 1)

*Gesellschaften des Privatrechts* werden grundsätzlich in *Personengesellschaften* (Gesellschaften im engeren Sinne) und *Vereine* (Gesellschaften im weiteren Sinne) unterschieden. Auf diese beiden Grundformen lassen sich alle Gesellschaftsformen zurückführen (EISENHARDT 1999, 9; HUECK 1991, 3; HÜFFER 1998, 6). Als Personengesellschaften werden die Rechtsformen OHG, KG, StG, Reederei, Partnerschaft und EWIV bezeichnet. Unter „Vereinen“ werden im rechtlichen Sinne zunächst der Idealverein und der wirtschaftliche Verein sowie die Wirtschaftsvereine in besonderer Rechtsform wie AG, GmbH, KGaA, eG und VVaG verstanden. Im BGB sind beide Grundformen nicht näher definiert, sodass sich die Unterschiede nur aus den einzelnen gesetzlichen Regelungen zur Personengesellschaft und zu den Vereinen folgern lassen.

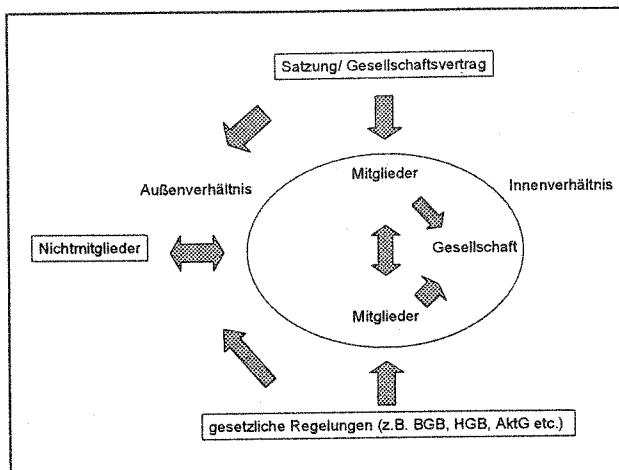
Abbildung 3: Gesellschaften des Privatrechts



Quelle: eigene Darstellung

Die jeweiligen Gesellschaftsformen können nach den im Gesellschaftsvertrag oder in der Satzung festgelegten Rechten und Pflichten der Mitglieder und nach ihrem unterschiedlich gestalteten Innen- und Außenverhältnis unterschieden werden. Unter dem Innenverhältnis wird das Rechtsverhältnis der Mitglieder untereinander sowie ihre Stellung zur Gesellschaft verstanden. Das Außenverhältnis bezeichnet das Rechtsverhältnis der Mitglieder zu Nichtmitgliedern (vgl. KRAFT/KREUTZ 2000, 50ff.). Das Verhältnis wird zunächst durch die rechtlichen Bestimmungen zu den einzelnen Gesellschaftsformen bestimmt und durch die Vereinbarungen im Organisationsvertrag, der zwischen den Mitgliedern geschlossen wurde, spezifiziert. Während bei den Personengesellschaften ein Gesellschaftervertrag erstellt wird, wird bei den Vereinen eine Satzung von den Mitgliedern erarbeitet und bei Eintritt in die Organisation anerkannt. Nach herrschender Meinung handelt es sich hierbei nicht um grundsätzlich verschiedene Rechtsgeschäfte (vgl. KRAFT/KREUTZ 2000, 8). So lassen sich beide Gründungsformen unter dem Oberbegriff *Organisationsvertrag* zusammenfassen, der aussagt, dass sich die Gründer einer Gesellschaftsform durch übereinstimmende Willenserklärung darauf einigen, sich zur kollektiven Verfolgung eines gemeinschaftlichen Zweckes in einer bestimmten rechtlichen Organisationsform zusammenzuschließen zu wollen und dabei die Organisation des Innen- und Außenverhältnisses zunächst verbindlich festlegen (ebd.).

Abbildung 4: Innen- und Außenverhältnis der Gesellschaften



Quelle: eigene Darstellung

Die Unterschiede der einzelnen Gesellschaftsformen sollen im Folgenden näher erläutert werden.

### 2.1.2 Die Unterscheidung zwischen Personengesellschaften und Vereinen

#### Rechtsgrundlagen

Gesetzliche Grundlage für alle Personengesellschaften sind die §§ 705ff. BGB. Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (BGB-G) kann somit als Grundform der Personengesellschaften angesehen werden, da auch für die im HGB aufgeführten Personengesellschaften (OHG, KG, StG, Reederei, Partnerschaft und EWIV) neben den spezifischen Ausformungen der jeweiligen Paragrafen aus dem HGB ergänzend die §§ 705ff. BGB gelten.<sup>45</sup> Die BGB-G ist die Rechtsform vielfältiger Zusammenschlüsse, wobei das Spektrum von Fahr- und Bauherengemeinschaften bis hin zu Konsortien und Kartellen reicht.<sup>46</sup>

Die Rechtsgrundlage für Vereine sind die §§ 21-88 BGB. Spezielle rechtliche Regelungen für ideelle Vereine lassen sich in den §§ 21-29 BGB finden, wobei ergänzend das Gesetz zur Regelung des öffentlichen Vereinsrechts (Vereinsgesetz) vom 05.08.1964<sup>47</sup> gilt. Der nicht-rechtsfähige Verein findet seine Grundla-

<sup>45</sup> Vgl. §§ 105 III, 161 II, 233 II, 234 HGB.

<sup>46</sup> Da es die Rechtsform der Partnerschaft erst seit 1995 gibt, konnte zuvor auch die gemeinschaftliche Berufsausübung von Freiberuflern wie bei Ärzten, Architekten oder Rechtsanwälten nur in der Form der GBR ausgeführt werden (vgl. KRAFT/KREUTZ 2000, 96 sowie HÜFFER 1998, 257).

<sup>47</sup> Zuletzt geändert am 17.12.1990. In diesem Gesetz werden die verfassungsmäßigen Grenzen der Vereinsfreiheit näher geregelt. So ist hier festgelegt, wann ein Verein verboten werden kann und wie der Vollzug des entsprechenden Vereins vorzunehmen ist. Darüber hinaus finden sich hier Regelungen zum Verbot von Ausländervereinen, ausländischen

gen im § 54 BGB. Ansonsten werden die §§ 21ff. bzw. §§ 705ff. BGB angewendet. Für den wirtschaftlichen Verein in besonderer Rechtsform der AG gilt das AktG von 1965 als leges speciales zum Vereinsrecht des BGB. Somit hat auch die AG ihre rechtliche Grundlage im Vereinsrecht des BGB. Da durch das AktG jedoch weitgehend alle Rechtsvorschriften für die Organisationsform der AG geregelt werden, muss nur selten auf das BGB zurückgegriffen werden (KRAFT/KREUTZ 2000, 316).

Die GmbH als Gesellschaft im weiteren Sinne wird aufgrund ihrer korporativen Verfassung ebenfalls als wirtschaftlicher Verein in besonderer Rechtsform eingestuft. Es gilt das GmbHG von 1892.

#### Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (BGB-G) als Zusammenschluss individueller Akteure und der Verein als korporativer Akteur und juristische Person

Die Personengesellschaft (BGB-G) entsteht durch einen Vertrag zwischen mindestens zwei Einzelpersonen (§ 705 BGB),<sup>48</sup> in welchem der gemeinsame Zweck des Zusammenschlusses und die Ausgestaltung der Förderungspflicht festgelegt werden. Der Vertrag über den Zusammenschluss wird bei den Personengesellschaften als *gegenseitig verpflichtender Schuldvertrag* angesehen, wodurch schuldrechtliche Beziehungen geschaffen werden (vgl. KRAFT/KREUTZ 2000, 101). Da sich die Vertragspartner durch den Gesellschaftsvertrag verpflichten, den gemeinsamen Zweck zu fördern, kann bei Nichteinhaltung der vertraglichen Vereinbarungen gegen den Vertragspartner geklagt werden.

Der Organisationsvertrag kann dabei sehr informeller Natur sein sowie formlos und durch konkludente Handlungen erstellt werden, solange die Bindung bewusst gewollt ist.<sup>49</sup> Die BGB-G kann jeden erdenklichen wirtschaftlichen und ideellen Zweck verfolgen, solange dieser nicht gegen gesetzliche Bestimmungen oder geltendes Recht verstößt und somit verboten oder sittenwidrig ist (§§ 134, 138 BGB).<sup>50</sup> Wichtig ist jedoch, dass ein gemeinsamer Zweck erreicht werden soll, wodurch KRAFT/KREUTZ (2000, 107) in diesem Zusammenhang auch von

Vereinen, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen und Kapitalgesellschaften, Genossenschaften und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit. Das Vereinsgesetz findet auf alle Vereinigungen, unabhängig der Rechtsform, Anwendung. Es gilt somit nicht nur für die Idealvereine (vgl. SCHMIDT 2002, 662). Nach § 2II VereinsG. sind Parteien, Fraktionen des Deutschen Bundestages und der Parlamente der Länder, sowie Religionsgemeinschaften und weltanschaulich orientierte Vereinigungen im Sinne des Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 der deutschen Verfassung vom 11.08.1919 ausdrücklich vom Vereinsgesetz ausgeschlossen. Für Auszüge aus dem Vereinsgesetz siehe SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 401-408).

<sup>48</sup> Die Vertragspartner müssen dabei keine natürlichen Personen sein, sondern können sich auch aus juristischen Personen (eingetragener Verein, GmbH, AG etc.) zusammensetzen.

<sup>49</sup> Der Gesellschaftsvertrag wird erst dann formbedürftig, wenn er ein Leistungsversprechen (Beitragsverpflichtung) enthält.

<sup>50</sup> Zu beachten ist außerdem das Kartellverbot der §§ 1, 37a I GWB.

einer Zweckidentität sprechen. Welche individuellen Nebenzwecke bzw. subjektive Interessen oder Motive die einzelnen Gesellschafter mit dem Zusammenschluss verfolgen, ist dabei nicht relevant.

Auch nach dem vertraglichen Zusammenschluss kann die BGB-G, im Gegensatz zu den Vereinen, nicht den Status der juristischen Person erlangen, sodass die einzelnen Gesellschafter weiterhin Träger von Rechten und Pflichten sind. Die BGB-G ist im Gegensatz zu den Vereinen somit weder rechts- noch parteifähig.<sup>51</sup> Im Falle von Regressansprüchen haften die Vertragspartner ggf. auch mit ihrem Privatvermögen.

Als Mitglieder im engeren Sinne werden die Gesellschafter bezeichnet, die den Organisationsvertrag miteinander geschlossen haben. Das Innenverhältnis der BGB-G ist wie folgt geregelt: Die Willensbildung, die Geschäftsführung und die externe Vertretung der Gesellschaft sind Kraft Mitgliedschaft durch die Gesellschafter gleichberechtigt vorzunehmen (§§ 709, 714 BGB), es sei denn, der Gesellschaftervertrag bestimmt etwas Gegenteiliges (§ 710 BGB). Für jedes Rechtsgeschäft ist daher die Zustimmung aller Gesellschafter erforderlich, wodurch Beschlüsse nur einstimmig gefasst werden können.<sup>52</sup> Da die Gesellschaftsrechte (Vertretungs-, Stimm-, Auskunfts- und Kontrollrecht) nicht übertragbar sind (§ 717 BGB), ist der Bestand der Gesellschaft von der Individualität der Mitglieder abhängig.<sup>53</sup> EISENHARDT (1999, 9) spricht in diesem Zusammenhang davon, dass der Zusammenschluss zu einer BGB-G auf dem persönlichen Vertrauen beruht, das sich die einzelnen Gesellschafter bei der Gründung entgegenbringen. Scheidet ein Mitglied aus der Gesellschaft aus, so wird auch der Zusammenschluss in Ermangelung anders lautender Vereinbarungen aufgelöst (§§ 717, 723, 727 BGB; §§ 736-738 BGB). Das Vermögen, das durch den vertraglichen Zusammenschluss erwirtschaftet wird, ist gemeinschaftliches Vermögen der Gesellschafter und kann erst nach Auflösung der Gesellschaft an die einzelnen Gesellschafter verteilt werden (§§ 718, 719, 734 BGB). Ihnen stehen das Gesellschaftsvermögen und das Produktionsmitteleigentum der Gesellschaft somit gesamthaft zur Verfügung. Eine Übertragbarkeit der Vermögensrechte ist jedoch nach dem BGB grundsätzlich möglich (§ 717 BGB).

Ein gemeinschaftlicher Name oder besondere Organisationsstrukturen für die BGB-G sind nicht erforderlich. Da sie keine Rechtsfähigkeit als juristische Person besitzt und der Gründungsvertrag daher einer staatlichen Prüfung nicht un-

<sup>51</sup> In den letzten Jahren ist eine Diskussion darüber entbrannt, ob die BGB-G doch rechtsfähig sein kann. KRAFT/KREUTZ (2000, 102ff.) meinen jedoch, dass die Argumentation hierfür vordergründig und als nicht zwingend abzulehnen sei (vgl. KRAFT/KREUTZ 2000, 102f.). Zum Stand der Diskussion und den jeweiligen Argumenten siehe KRAFT/KREUTZ (2000, 102ff.) sowie zur Teilrechtsfähigkeit HÜFFER (1998, 43ff.).

<sup>52</sup> Die Zustimmung kann allerdings auch stillschweigend erfolgen (vgl. §§ 182ff. BGB).

<sup>53</sup> Im Gesellschaftsvertrag kann jedoch festgelegt werden, dass diese Rechte durch Bevollmächtigte, bspw. durch einen Geschäftsführer im Sinne des Gesellschafters, erfolgen kann.

terliegt, hat der Staat keinerlei Einfluss auf die Gründung der Gesellschaften. Die Sonderformen der OHG und der KG sollen hier nicht näher erläutert werden, da sie sich in ihren Grundzügen nur unwesentlich von der BGB-G unterscheiden und für diese Arbeit nicht relevant sind.<sup>54</sup>

### 2.1.3 Vereine: Korporative wirtschaftliche Organisationen und Idealvereine

Vereine stellen im Sinne des Gesetzes juristische Personen des Privatrechts dar.<sup>55</sup> Nach RGZ (143, 212, 213) wird unter einem Verein ein auf Dauer angelegter Zusammenschluss mehrerer Personen zur Erreichung eines gemeinsamen Zweckes mit Hilfe einer satzungsmäßig festgelegten körperschaftlichen Organisation verstanden. Der Zusammenschluss tritt unter einem gemeinsamen Namen auf und ist auf einen wechselnden Mitgliederbestand angelegt, was bedeutet, dass der gemeinsame Zweck die Einzelpersönlichkeit der Mitglieder überdauern soll (EISENHARDT 1999, 10). Die Gründung beruht, wie bei den Personengesellschaften, auf einem privatrechtlichen Rechtsgeschäft, welches sich in einer korporativen Verfassung, die die Rechte und Pflichten aller Mitglieder grundsätzlich in gleicher Weise regelt, konkretisiert.<sup>56</sup> Die Satzung kann daher als allgemein anerkannte Vereinbarung über die grundlegenden Bestimmungen, die das Innen- und Außenverhältnis der Mitglieder untereinander und zur Organisation autonom<sup>57</sup> regelt, angesehen werden. Nach HÜFFER (1998, 31) wird das Verhältnis zwischen Verein und Mitgliedern durch die Satzungsbestimmungen zu einem Verhältnis der Über- und Unterordnung. Die Satzung selbst ist demnach als

<sup>54</sup> Die OHG unterscheidet sich von der BGB-G nur dadurch, dass der zu erfüllende Zweck auf den Betrieb eines Handelsgewerbes unter gemeinschaftlicher Firma gerichtet ist (§ 105 I HGB). Sie entsteht durch Eintragung in das Handelsregister, ist jedoch nicht juristische Person. Der Vorteil gegenüber der BGB-G ist darin zu sehen, dass sie dennoch Rechte unter dem Namen der Firma erwerben, Verbindlichkeiten eingehen, Eigentum an Grundstücken erwerben sowie klagen und verklagt werden kann. Darüber hinaus gelten eingeschränkte Zwangsvollstreckungsmöglichkeiten in das Privatvermögen der Gesellschafter. Die KG unterscheidet sich von der OHG nur dadurch, dass ein Kommanditist, der mit einer bestimmten Vermögenseinlage beschränkt haftet, Gesellschafter werden kann. Der Kommanditist ist von der Geschäftsführung ausgeschlossen. Für nähere Ausführungen zu den Besonderheiten der OHG und KG siehe KRAFT/KREUTZ (2000, 171ff.); HÜFFER (1998, 118ff.); HUECK (1991, 85ff.), sowie EISENHARDT (1999, 108ff., 206ff.).

<sup>55</sup> Ausnahme ist der nicht eingetragene Verein, der aufgrund der fehlenden Eintragung in das Vereinsregister keine juristische Person ist und zunächst als BGB-G angesehen werden muss. Zur rechtlichen Stellung der nicht eingetragenen Vereine siehe nachfolgende Erläuterungen.

<sup>56</sup> Dies bedeutet, dass die Mitgliedschaftsbedingungen nicht bei jedem Mitglied neu ausgehandelt werden können, wie bspw. bei den Personengesellschaften (vgl. HÜFFER 1998, 10).

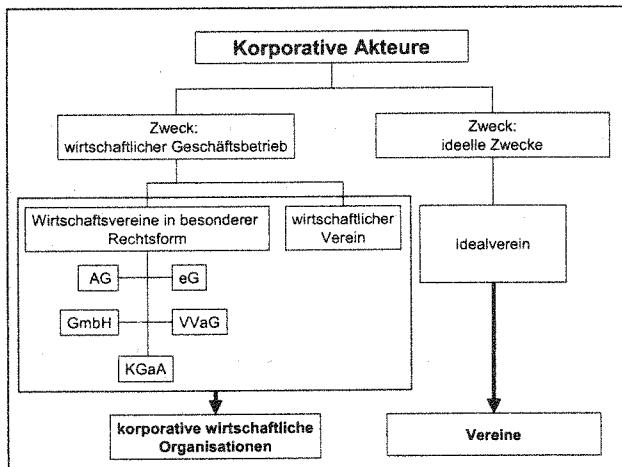
<sup>57</sup> Vereinsautonomie bezeichnet nach BÄR (1996, 159f.) das Recht privater Verbände zur inneren Ordnung ihrer eigenen Angelegenheiten durch privatrechtliche Gestaltungsmittel im Rahmen der Rechtsordnung.

Rechtsnorm für das Mitglied, der es sich mit Eintritt in die Organisation unterwirft, zu verstehen.

Ein Verein kann zunächst jeden erdenklichen ideellen *und* wirtschaftlichen Zweck verfolgen, der weder sittenwidrig noch verboten ist. Allerdings wird im BGB grundsätzlich zwischen *nicht-wirtschaftlichen* oder auch *Idealvereinen* (§ 21 BGB) und *wirtschaftlichen Vereinen* (§ 22 BGB) unterschieden.<sup>58</sup>

Ist der Zweck des Vereins auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet, dann geht der Gesetzgeber von einem wirtschaftlichen Verein aus (§ 22 BGB). Die in der Rechtsprechung zunächst verwendete einheitliche Bezeichnung korporativer Akteure (COLEMAN 1979) als *Vereine* ist im Hinblick auf den noch näher zu erläuternden soziologischen Vereinsbegriff irreführend. Während im Gesellschaftsrecht die Unterscheidung der Organisationsformen auf der Differenzierung zwischen korporativen Akteuren und Personengesellschaften beruht, liegt in der Soziologie das Hauptaugenmerk bei der Bezeichnung von Organisationen als *Vereine* auf dem nichtwirtschaftlichen Vereinigungszweck. Aufgrund ihrer wirtschaftlichen Ausrichtung werden Organisationen in besonderer Rechtsform (GmbH, AG, Partnerschaft etc.) in der Soziologie daher nicht als *Vereine* bezeichnet. Zur Vermeidung von semantischen Missverständnissen werden Rechtsformen, die eine Verfolgung wirtschaftlicher Zwecke in Form eines korporativen Akteurs zulassen, im Folgenden als *korporative wirtschaftliche Organisationen* bezeichnet werden.

Abbildung 5: Organisationszweck korporativer Akteure



Quelle: eigene Darstellung

<sup>58</sup> Österreich kennt eine Unterscheidung in wirtschaftliche und ideelle Vereine ebenfalls, während in der Schweiz nur Vereine gegründet werden können, die ausschließlich nicht-wirtschaftliche Ziele verfolgen.

Als Mitglieder aller korporativer Akteure (Idealvereine und wirtschaftliche korporative Organisationen) werden diejenigen Personen angesehen, die die Organisation entweder gegründet haben oder zu einem späteren Zeitpunkt durch einen Mitgliedschaftsvertrag aufgenommen worden sind. Durch Anerkennung der geltenden Satzung erwerben die aufgenommenen Mitglieder Vermögens-, Mitverwaltungs-, Kontroll- und Vertretungsrechte und verpflichten sich gleichzeitig, die im Gesellschaftsvertrag vereinbarten monetären Beiträge oder Arbeitsleistungen zu erbringen.

Der entscheidende Unterschied zu den Personengesellschaften ist darin zu sehen, dass all diese Organisationsformen korporative Akteure im Sinne von COLEMAN (1979) sind, d.h., dass die Mitglieder der Organisation nicht als Individuen, sondern als Einheit agieren. Mit Ausnahme des nicht-eingetragenen Vereins ist ihnen daher der Status einer juristischen Person durch den Gesetzgeber verliehen. Der Status der juristischen Person führt zu einer rechtlichen Trennung zwischen Organisation und Mitgliedern, wodurch bspw. auch das Vermögen der Organisation nicht den Mitgliedern, sondern der Organisation gehört und die Verbindlichkeiten der Organisation auch nicht die der einzelnen Mitglieder sind.

Bei Personengesellschaften gibt es eine derartige Trennung nicht. Durch das Erlangen der Rechtsfähigkeit wird die Organisation als Ganzes wie eine natürliche Person in der Rechtsprechung behandelt.<sup>59</sup> Die rechtsfähige Organisation besitzt die Grundbuchfähigkeit und kann somit z.B. als Eigentümer von Grundstücken in das Grundbuch der Amtsgerichte eingetragen werden. Darüber hinaus ist sie parteifähig und kann als solche vor den Gerichten klagen und verklagt werden. Da sie künstlich geschaffene „Personen“ im Sinne des Rechts sind, können juristische Personen nicht selbst handeln. Sie benötigen besondere Organe, die in Form von legitimierten Individuen für sie tätig werden. Die Willensbildung, die Geschäftsführung und die Vertretung der korporativen Akteure nach außen sind somit von den einzelnen Mitgliedern losgelöst und besonderen Organen übertragen, wodurch die Organisation zu einem handlungsfähigen korporativen Akteur wird. Aufgrund der körperschaftlichen Organisation ist der rechtliche Bestand der Organisation nicht von der Individualität der Mitglieder abhängig. Scheidet eine Person aus dem Mitgliederbestand aus, so muss – anders als bei der Personengesellschaft – die Organisation nicht aufgelöst werden. Korporative Akteure sind somit auf einen wechselnden Mitgliederbestand ausgerichtet.<sup>60</sup>

<sup>59</sup> Eine völlige Gleichstellung ist hierbei jedoch nicht möglich. So bleibt nach SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 2f.) dem Verein eine Gleichstellung in den Bereichen versagt, „in denen Rechte und Verantwortung nach der Natur der Sache nur ein Mensch und nicht eine künstlich geschaffene Rechtsperson haben kann“.

<sup>60</sup> Bei den Vereinen kann es sich dennoch um geschlossene Systeme handeln. Die Mitgliedschaft steht nicht jedem Beitrittswilligen offen. So kann ein Verein bspw. beschließen, keine weiteren Mitglieder aufzunehmen.

Welche Organe innerhalb der Organisation vorhanden sein müssen, regelt das Recht der jeweiligen Gesellschaftsform und die Satzung des jeweiligen korporativen Akteurs. Im Gesellschaftsrecht wird zwischen Willensbildungsorganen, Geschäftsführungs- und Vertretungsorganen sowie Kontrollorganen unterschieden (KRAFT/KREUTZ 2000, 55). Bestehen die Organe aus mehreren Personen, müssen Beschlüsse als rechtliches Instrument gefasst werden, um Entscheidungen herbeizuführen. Es handelt sich dabei im rechtlichen Sinne um ein auf Willenserklärungen (Stimmabgabe der Mitglieder des Organs) beruhendes, mehrseitiges Rechtsgeschäft. Der Beschluss ist somit das Ergebnis der Abstimmung zu einem bestimmten Antrag nach Ermittlung der positiven und negativen Stimmabgaben und hat für alle Mitglieder der Organisation verbindlichen Charakter (vgl. KRAFT/KREUTZ 2000, 55).

Jeder korporative Akteur muss zunächst ein Willensbildungs- und ein Vertretungsorgan haben. Im Willensbildungsorgan wird der gemeinschaftliche Wille der Mitglieder gefunden und kann somit als oberstes Organ der Organisation angesehen werden. Soweit die Satzung der Organisation nichts Gegenteiliges nennt, haben dort sämtliche Mitglieder ein Stimmrecht. Beschlüsse der Mitgliederversammlung haben für alle anderen Organe und Mitglieder des korporativen Akteurs verbindlichen Charakter.

Die Vertretungsmacht begründet sich bei korporativen Akteuren nicht durch Mitgliedschaft, sondern durch *Bestellung*, d.h., dass einzelne gewählte oder ernannte Vertreter im Namen der Mitglieder bestimmte Handlungsvollmachten übertragen bekommen. In der Rechtsprechung wird zwischen *Geschäftsführungs-* und *Vertretungsvollmachten* unterschieden. Unter Geschäftsführung wird das Handeln der bestellten Personen im Innenverhältnis, also gegenüber der Gesellschaft oder den Mitgliedern, verstanden. Unter Vertretung wird das Agieren gegenüber Dritten im Außenverhältnis verstanden (vgl. KRAFT/KREUTZ 2000, 54). Für Verbindlichkeiten, die der Vorstand des korporativen Akteurs im Namen der Organisation eingeht, wird lediglich mit dem Organisationsvermögen gehaftet. Die im Namen der Organisation handelnden und offiziell bestellten Personen haften im Gegensatz zur BGB-G nicht mit ihrem Privatvermögen. Die Mitglieder der Organisation haben grundsätzlich die Möglichkeit, weitere Organe wie bspw. einen Aufsichtsrat einzurichten, die den Vorstand der Organisation beaufsichtigen und kontrollieren können.

Die Rechts- und Partefähigkeit und somit den Status der juristischen Person erlangen die korporativen Akteure durch Eintragung in das Vereinsregister (ideeller Verein), durch staatliche Konzessionierung (wirtschaftliche Vereine, VVaG) oder durch Eintrag in das Handels- (GmbH, AG, KGaA) bzw. das Genossenschaftsregister (eG).<sup>61</sup>

<sup>61</sup> Nach SCHMIDT (2002, 192) lässt sich die Rechtsformgewinnung in drei verschiedene Systeme gliedern: das *System der freien Körperschaftsbildung*, das *Konzessionssystem* und das *System der Normativbestimmungen*. Im System der freien Körperschaftsbildung liegt die Entscheidung der Rechtsformwahl bei den Organisationsmitgliedern. Sie selbst

Die Abgrenzung der korporativen wirtschaftlichen Organisationen zu den nicht-wirtschaftlichen Vereinen gehört nach SCHMIDT (2002, 668) zu den umstrittensten Fragen des gesamten Vereinsrechts.<sup>62</sup> Ist der Zweck der Organisation darauf gerichtet, für sich oder seine Mitglieder direkte wirtschaftliche Vorteile mittels eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes zu erlangen, dann schließt der Gesetzgeber nach § 22 BGB die Möglichkeit zur Gründung eines nichtwirtschaftlichen Vereins oder auch *Idealvereins* aus.

Ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb liegt vor, wenn Waren und Dienstleistungen an Mitglieder und Nichtmitglieder planmäßig und auf Dauer unter Marktbedingungen gegen ein Entgelt angeboten werden. Es handelt sich dabei um eine wirtschaftliche Tätigkeit, die dem Anbieter entweder Einnahmen oder andere wirtschaftliche Vorteile bringen, jedoch über eine Vermögensverwaltung hinausgehen. Die Absicht, bei der Tätigkeit einen Gewinn zu erzielen, ist nicht entscheidend für die Bezeichnung einer wirtschaftlichen Tätigkeit als Geschäftsbetrieb (vgl. § 14 AO). Bei den korporativen wirtschaftlichen Organisationen stellt dieser Geschäftsbetrieb die Haupttätigkeit des Vereins dar. Hierzu nimmt die Organisation durch den Abschluss von Rechtsgeschäften regelmäßig am Rechtsverkehr teil. Diese Haupttätigkeit der Organisation führt in der Regel dabei zu vermögensbildenden Vorteilen ihrer Mitglieder (vgl. SAUTER/SCHWEYER/WALDNER 2001, 27ff.).

bestimmen, ob und wenn ja, welche Rechtsform die gegründete Organisation haben soll. Im Konzessionssystem liegt die Entscheidung bei einer staatlichen Behörde, die die Rechtsform und den Status einer juristischen Person verleihen kann. Im System der Normativbestimmungen müssen bestimmte gesetzliche Mindestanforderungen von einer Organisation erfüllt werden, um die Rechtsfähigkeit zu erlangen. Diese Voraussetzungen werden von einer staatlichen Behörde geprüft. Sind die Voraussetzungen erfüllt, so muss der Organisation die Rechtsform verliehen werden. Nach SCHMIDT (2002, 193) ist das Deutsche Gesellschaftsrecht vom System der Normativbestimmungen beherrscht, auch wenn die Möglichkeit der staatlichen Konzessionierung für bestimmte Organisationsformen besteht. Da aber auch hier bestimmte gesetzliche Vorschriften erfüllt werden müssen, lässt sich das deutsche System der Konzessionierung eher auf die Grundzüge der Normativbestimmungen zurückführen. SCHMIDT (2002, 193) gibt in diesem Zusammenhang auch zu bedenken, dass nicht alle Normativbestimmungen gesetzlich verankert sein müssen, sondern sich auch in Verwaltungsvorschriften widerspiegeln können (vgl. hierzu ausführlich SCHMIDT 2002, 192ff.).

<sup>62</sup> So äußerte bereits bei der ersten Lesung zum BGB insbesondere der Vertreter Mecklenburg-Schwerins erhebliche Bedenken gegen die Formulierung: „*Die verschiedene rechtliche Behandlung der Vereine in Betreff der Erlangung der Rechtsfähigkeit müsse in der praktischen Anwendung Schwierigkeiten ergeben. Bei der Mannigfaltigkeit der Zwecke, denen das Vereinsleben diene, werde es nicht immer möglich sein, mit Sicherheit zu [S. 5] stimmen, ob ein Verein seiner Zweckbestimmung nach unter den Abs. 1 oder den Abs. 2 des § 23 falle, zumal der Wortlaut bei Abs. 1 zu Zweifeln Anlaß gebe. Lege man den Abs. 1 dahin aus, daß darunter nur Vereine mit sogenannten idealen Tendenzen zu verstehen seien, so ergebe sich für den einzelnen Fall die Notwendigkeit, zu bestimmen, ob ein Verein ideale Zwecke erstrebe, was bei der Dehnbarkeit des Begriffs häufig schwer sein werde*“ (zitiert nach JAKOBS/SCHUBERT 1985, 339f.).

Bei Idealvereinen wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass aufgrund der ideellen Zweckausrichtung keine wirtschaftlichen Tätigkeiten ausgeübt werden. Werden sie dennoch wirtschaftlich tätig, dann müssen diese Aktivitäten dem ideellen Satzungszweck untergeordnet sein. Die wirtschaftlichen Aktivitäten können dann gemäß des im juristischen Sprachgebrauch verwendeten *Nebenzweckprivilegs* als Mittel zur Erzielung des ideellen Hauptzwecks des Vereins angesehen werden. Beim Nebenzweckprivileg handelt es sich nach SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 30) nicht um ein gesetzlich determiniertes Recht, sondern lediglich um die Bezeichnung der *Tolerierung* einer unternehmerischen Tätigkeit von Idealvereinen mittels eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes.<sup>63</sup> Nach SCHMIDT (1984, 110) muss grundsätzlich jede unternehmerische Tätigkeit nach § 21 BGB als eintragungsschädlich verstanden werden. Nach einer Prüfung durch die Amtsgerichte kann jedoch eine potenziell eintragungsschädliche (wirtschaftliche) Tätigkeit im Nachhinein auf ihre Unschädlichkeit geprüft werden. Unschädlich ist die wirtschaftliche Tätigkeit dann, wenn die Vereine zur Unterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht regelmäßig am Rechtsverkehr teilnehmen, was nach h.M. vor allem dem Schutz des allgemeinen Rechtsverkehrs dienen soll (HÜFFER 1998, 14; SCHMIDT 1984, 92f.). Da eingetragene Vereine aufgrund ihres ideellen Zweckes ursprünglich nicht am Wirtschaftsverkehr teilnahmen, bzw. teilnehmen mussten, verfolgte der Gesetzgeber mit der Rechtsform des eingetragenen Vereins die Intention, eine korporative Organisationsform mit geringen Gründungsanforderungen zu schaffen.<sup>64</sup> Wie noch gezeigt werden soll,

<sup>63</sup> Die Rechtmäßigkeit der Anerkennung eines Nebenzweckprivilegs wird von einigen Autoren sogar grundsätzlich in Zweifel gezogen. So merkt NITSCHKE (1970, 124ff.) kritisch an, dass es nicht ersichtlich sei, warum die Gläubigerschutzinteressen weniger hoch zu bewerten seien, wenn es sich um einen Nebenbetrieb handle. Darüber hinaus kann der „Nebenbetrieb“ eines größeren Vereins sogar umfangreicher sein als der „Hauptbetrieb“ eines kleinen wirtschaftlichen Vereins (ebd.). Zur Diskussion über die Rechtmäßigkeit eines kleinen wirtschaftlichen Vereins siehe auch SCHMIDT (1972a, 350f.).

<sup>64</sup> Nach SCHMIDT (1984, 90) geht die Abgrenzung auf einen Gesetzentwurf von Schulze-Delitzsch im preußischen Abgeordnetenhaus zurück (Gesetzentwurf vom 28.01.1869). Danach sollte die Rechtsfähigkeit der Vereine geregelt werden, die keine Handelsgesellschaften waren, nicht unter das Genossenschaftsgesetz fielen und auch sonst nicht auf den Erwerb oder Gewinn abzielten. Zur Unterscheidung der beiden Vereinsformen führt Schulze-Delitzsch erstmals den Terminus des „eigentlichen Geschäftsbetriebes“ ein, ohne diesen jedoch näher zu definieren. Bei den Verhandlungen zum ersten Entwurf des BGB hält Gebhardt 1881 fest: „Das bayrische Gesetz vom 29. April 1869, betreffend die privatrechtliche Stellung von Vereinen, ist einem Entwurfe nachgebildet, welchen Schulze-Delitzsch für den norddeutschen Bund ausgearbeitet hatte und den er nach Erlassung des bayrischen Gesetzes unterm 4. Mai 1869 bei dem Reichstage einbrachte. Nach diesem Entwurfe sollten Vereinigungen von nicht geschlossener Mitgliederzahl zu einem in den Gesetzen nicht verbotenen Zwecke, sofern sie nicht zu den im H.G.B. aufgeführten Handels- oder den Versicherungsgesellschaften oder den Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften gehören, und nicht auf Erwerb, Gewinn oder einen eigentlichen Geschäftsbetrieb abzielen, die Rechtsfähigkeit aufgrund des Systems der Normativbestimmungen gewährt werden“ (zitiert nach SCHUBERT 1981, 593). In der Vorlage des allgemeinen

ist für die Gründung eines e.V. weder ein Stamm- oder Grundkapital erforderlich, auf das im Falle von Regressansprüchen zurückgegriffen werden kann,<sup>65</sup> noch gibt es besondere Publizitätsvorschriften der Vereinsbilanzen.<sup>66</sup> Da auch die Haftbarkeit der vertretungsberechtigten Personen relativ niedrig ist, soll durch die Rechtsform des e.V. und die damit ausgeschlossene regelmäßige Teilnahme am Rechtsverkehr vor allem der Gläubigerschutz gewährleistet bleiben.<sup>67</sup>

Da im § 21 BGB lediglich aufgeführt ist, dass der Zweck eines Idealvereins nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet sein darf und nicht etwa eine quantitative Grenze für die wirtschaftliche Tätigkeit festgelegt wurde, bereitet es in der Rechtsprechung daher besondere Schwierigkeiten zu entscheiden, wann ein Geschäftsbetrieb zum Hauptzweck des Vereins wird. Nach MÜLLER (2000, 82) enthält der Wortlaut des § 21 BGB lediglich ein negatives Tatbestandsmerkmal bezüglich der Abgrenzung zwischen nicht-wirtschaftlichem und wirtschaftlichem Verein. „Die in diesem Merkmal enthaltene Koppelung eines subjektiven Elementes (Zweck) und eines objektiven Elementes (Geschäftsbetrieb) lässt nicht klar erkennen, in welchem Verhältnis die beiden Kriterien zueinander stehen müssen, um vom Vorliegen eines nichtwirtschaftlichen Vereins auszugehen“, so MÜLLER (ebd.).

Die Schwierigkeit dieser Abgrenzung brachte nach SCHMIDT (1972, 288f.) zwei Theorien hervor, die als „subjektive“ und „objektive Theorie“ bezeichnet wer-

Teils des BGB wurde ebenfalls diese Formulierung von Gebhard übernommen (vgl. SCHUBERT 1981, 510).

<sup>65</sup> Das Grundkapital einer Aktiengesellschaft muss nach § 7 AktG mindestens 50.000 EUR betragen. In der Bilanz des Unternehmens wird das Grundkapital als *gezeichnetes Kapital* aufgeführt und ist in Aktien unterteilt, womit das Mitgliedschaftsrecht der Anteilseigner an der Gesellschaft verbrieft wird. Das Grundkapital kann in Aktien mit einem Mindestbetrag von 1,00 EUR pro Aktie (§ 8 Abs. 3 AktG) zerlegt werden. Wenn einige Aktionäre (Anteilseigner der Gesellschaft) ihre Anteile (Aktien) verkaufen, bleibt das Grundkapital unverändert, da durch den Verkauf bzw. Ankauf von Anteilen nur die Gesellschafter (Aktionäre) wechseln, das Grundkapital davon jedoch nicht verändert wird. Bei der GmbH muss nach § 5 I GmbHG ein Stammkapital von mindestens 25.000 Euro vorhanden sein.

<sup>66</sup> Vgl. im Gegensatz dazu die handelsrechtlichen Bilanzierungsvorschriften der §§ 238ff. HGB.

<sup>67</sup> Vgl. hierzu auch SCHMIDT (1984, 92ff.). Bedenken gegen die geringen Gründungsanforderungen und die damit verbundenen Haftungsprobleme wurden bei der ersten Lesung des Entwurfs zum BGB bereits von den Vertretern Württembergs geäußert: „Abgesehen von der Unsicherheit im vermögensrechtlichen Verkehre, die sich daraus ergeben werde, daß es an jeder behördlichen Prüfung fehle, ob ein die dauernde Existenz des Vereins verbürgendes Vermögen vorhanden sei, lasse vornehmlich der enge Zusammenhang der öffentlich-rechtlichen und politischen Gesichtspunkte mit der Regelung der privatrechtlichen Verhältnisse der Körperschaften das System des Entwurfs als unannehmbar erscheinen. Es gebe allen Vereinen, deren Zwecke nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet seien, die Möglichkeit, sich auf einfachste Weise die juristische Persönlichkeit und den hierin gelegenen starken Rückhalt für die Erreichung ihrer Zwecke zu verschaffen“ (zitiert nach JACOBS/SCHUBERT 1985, 338).

den. Nach der subjektiven Theorie kommt es bei der Bestimmung der Rechtsform auf die satzungsmäßigen ideellen oder wirtschaftlichen Zwecke der Organisation an. Sind in der Satzung nur ideelle Zwecke angegeben, so liegt nach Meinung der Vertreter dieser Theorie ein Idealverein vor. Unbedeutend ist dabei, ob auch objektiv dieses Ziel tatsächlich verfolgt wird. Nicht die tatsächlichen Aktivitäten und Tätigkeiten des Vereins, sondern die satzungsmäßigen ideellen Zwecke sind ausschlaggebend für die Einordnung als Idealverein. Für die Vertreter der „objektiven Theorie“ sind nicht die satzungsmäßigen Zwecke, sondern vielmehr die tatsächlichen wirtschaftlichen oder ideellen Tätigkeiten der Organisation ausschlaggebend für die Rechtsformbestimmung. Demnach können sämtliche wirtschaftliche Tätigkeiten von Idealvereinen zu einem Entzug der Rechtsfähigkeit nach § 43 BGB des e.V. durch das zuständige Amtsgericht führen.<sup>68</sup>

Da beide Theorien offenbar an der „Vielfalt des Rechtslebens“ scheiterten (SCHMIDT 2002, 668), hat sich eine „gemischte Theorie“ durchgesetzt, wonach ein wirtschaftlicher Verein nur dann vorliegt, wenn objektiv ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb unterhalten wird, der auch subjektiv in den Dienst eines wirtschaftlichen Hauptzweckes gestellt wird. Nach dem von SCHMIDT (1972) entwickelten Prinzip der „vereinsmäßig strukturierten Mitunternehmerschaft“ ist für eine Klassifizierung in eine der beiden Vereinsklassen dabei entscheidend, in welchem Verhältnis der wirtschaftliche Geschäftsbetrieb zur nichtwirtschaftlichen Tätigkeit des Vereins steht.<sup>69</sup>

Unbestritten ist, dass diese Regelungen durch den Gesetzgeber nicht sehr stringent verfolgt werden und es nur sehr selten zu einem Entzug der Rechtsfähigkeit bei eingetragenen Vereinen kommt. In der rechtswissenschaftlichen Literatur wird es bereits seit den 80er Jahren als wenig verständlich bezeichnet, warum bspw. Bundesligavereinen mit einem Jahresumsatz von mehreren Millionen Euro und einer offensichtlichen regelmäßigen Teilnahme am Rechtsverkehr noch nicht die Rechtsform des e.V. entzogen worden ist (HECKELMANN 1979, 40; HEMMERICH 1982, 109; KNAUTH 1978, 339; KEKEBUS 1991, 41ff.; MALATOS 1988, 65ff.; MENKE 1998, 49ff.; HABERSACK 1998, 48; MÜLLER 2000, 94ff.; SCHMIDT 2002, 668ff.).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die korporativen wirtschaftlichen Organisationen vom nichtwirtschaftlichen Verein somit lediglich in der Art des vereinbarten Vereinigungszweckes unterscheiden.

<sup>68</sup> Demnach müsste ein Sportverein, der im Vereinsheim während eines Sportfestes Getränke an Mitglieder und Zuschauer verkauft, ebenso als wirtschaftlicher Verein bezeichnet werden wie der FC Bayern München e.V. mit einem Jahresumsatz von ca. 100 Millionen Euro in der Saison 1997/1998 (vgl. WGZ-BANK 2002, 125).

<sup>69</sup> Siehe hierzu ausführlich SCHMIDT (1972, 290ff.).

### Korporative wirtschaftliche Organisationsformen

Die korporativen wirtschaftlichen Organisationsformen lassen sich wiederum in die im Gesellschaftsrecht aufgeführten Rechtsformen der *wirtschaftlichen Vereine* und der *Wirtschaftsvereine in besonderer Rechtsform* unterscheiden.

#### Wirtschaftliche Vereine

Hat ein Verein die Erzielung wirtschaftlicher Vorteile seiner Mitglieder zum Zweck, nimmt dieser Verein aber nicht dauernd und planmäßig zur Erfüllung dieses Zweckes am Rechtsverkehr teil, so besteht die Möglichkeit, die Rechtsform des *wirtschaftlichen Vereins* zu erlangen. Lässt sich eine regelmäßige Teilnahme der Organisation am Rechtsverkehr nicht vermeiden, so bleibt ihr die Rechtsform des wirtschaftlichen Vereins nach dem Vereinsrecht verwehrt. Folglich müssen diese Organisationsformen die besonderen Rechtsformen der GmbH, der AG o.a. wählen.

Die Rechtsfähigkeit erlangt der wirtschaftliche Verein durch staatliche Verleihung, in der Regel durch den Regierungspräsidenten des jeweils zuständigen Bundeslandes (§ 22 BGB). Nach SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 26) verfolgen aber auch eine nicht unerhebliche Anzahl in das Vereinsregister eingetragene Idealvereine keineswegs ausschließlich „ideelle“ Ziele, sondern handfeste wirtschaftliche Ziele (z.B. Verbände zur Förderung gewerblicher Interessen i.S. des § 13 UWG; Interessenvertretungen für besondere Berufsstände oder Wirtschaftszweige). Die Unterscheidung zwischen Idealverein und wirtschaftlichem Verein und das Fehlen einer ursprünglich im Vereinsrecht vorgesehenen positiven Auflistung von ideellen Zwecken (SAUTER/SCHWEYER/WALDNER 2001, 26) hat zur Folge, dass es keine klare gesetzlich definierte Grenze zwischen den beiden Vereinsarten gibt.<sup>70</sup> Der Gesetzgeber hält sich durch dieses Konzessionsystem vielmehr die Möglichkeit offen, von Fall zu Fall entscheiden zu können, wodurch nach SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 26) keine stringent Linie in der Konzessionierung zu erkennen ist. Anders beurteilt SCHMIDT (2002, 678ff.) diesen Sachverhalt, indem er darauf hinweist, dass die Rechtsform des wirtschaftlichen Vereins in der Regel nur dann verliehen wird, wenn es der Organisation nicht zugemutet werden kann, eine handelsgesellschaftliche bzw. genossenschaftliche Rechtsform mit wesentlich höheren Gründungsanforderungen zu wählen, oder auf die Erlangung der Rechtsfähigkeit ganz zu verzichten. Die Rechtsform des wirtschaftlichen Vereins kommt in der Praxis daher relativ

<sup>70</sup> Die Kommission für die zweite Lesung des Gesetzentwurfes für das BGB hatte ursprünglich folgende Formulierung vorgesehen: „Vereine zu gemeinnützigen, wohltätigen, geselligen, wissenschaftlichen, künstlerischen oder anderen nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichteten Zwecken erlangen Rechtsfähigkeit durch Eintragung in das Vereinsregister des zuständigen Amtsgerichts oder durch staatliche Verleihung“ (zitiert nach JAKOBS/SCHUBERT 1985, 332). Der Beispieldokument wurde jedoch von der Reichstagskommission gestrichen, sodass sich danach der gegenwärtige Wortlaut des § 23 ergab (zu Bedenken gegen den Wortlaut vgl. JAKOBS/SCHUBERT 1985, 338ff.).

selten vor, da in der Regel wirtschaftlich tätige Vereine die besonderen Rechtsformen der Genossenschaft oder der GmbH bzw. der AG wählen müssen und somit dem strengen Aktien-, GmbH- oder Genossenschaftsrecht unterworfen sind (vgl. ZIMMER 1996, 16; SAUTER/SCHWEYER/WALDNER 2001, 26). Eine Konzessionierung haben bisher einige Wohnungsbaubauvereine, Inkassovereine, Sterbekassen, Gewinnsparevereine oder ärztliche Laborvereine erhalten.

### **Wirtschaftsvereine in besonderer Rechtsform**

Alle Wirtschaftsvereine in besonderer Rechtsform sind als korporative wirtschaftliche Organisationsformen zum Zwecke der Gewinnmaximierung gegründet worden und streben die Erzielung eines individuell zu bezeichnenden Ertrages für ihre Mitglieder an, wodurch sie sich eindeutig von den ideellen Vereinen unterscheiden. Man differenziert zwischen den Kapitalgesellschaften AG, GmbH und KGaA sowie der eG und der VVaG. Die eG und der VVaG sind zwar nicht direkt auf die Erzielung eines Ertrages gerichtet, sollen aber mittels eines gemeinschaftlichen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes den Mitgliedern indirekt wirtschaftlichen Profit erbringen, indem sie den Erwerb oder die Wirtschaft ihrer Mitglieder fördern (§ 1 GENG. v. 20.05.1898).<sup>71</sup> Um den wirtschaftlichen Zweck erzielen zu können, nehmen alle Wirtschaftsvereine in besonderer Rechtsform dauerhaft und geplant am Rechtsverkehr teil und müssen daher bestimmte gesetzliche Bestimmungen zum Schutze der Gläubiger sowie der Mitglieder erfüllen. Die Mitgliedschaft und die damit verbundenen Mitgliedschaftsrechte können durch Gründung oder Beitritt mittels eines Mitgliedschaftsvertrages – bei den Kapitalgesellschaften in Verbindung mit einer Kapitaleinlage – erworben werden. Als Mitglieder können daher die Aktionäre oder Gesellschafter bezeichnet werden, die entsprechende Anteile an der Gesellschaft halten. Die Mitgliedschaft besteht aus juristischen und/oder natürlichen Personen. Den Mitgliedern steht das Gesellschaftsvermögen und das Produktionsmittel-eigentum der Gesellschaft in Höhe ihrer Geschäftsanteile am Grundkapital ihrer Gesellschaft zu (vgl. KRAFT/KREUTZ 2000, 31). Das Vermögensrecht beinhaltet einen Anspruch der Mitglieder an den erwirtschafteten Gewinnen bzw. dem Gesellschaftsvermögen sowie dem Liquidationserlös, der sich bei der Auflösung der Gesellschaft ergibt. Das Mitverwaltungsrecht äußert sich in Form des Mitspracherechts (Stimmrecht für alle) und des Kontrollrechts (Auskunftsrecht

<sup>71</sup> Die Betätigungsfelder von Genossenschaften sind vielfältig. Nach BUER (1992, 763) lassen sich vier Bereiche unterscheiden: 1. Haushaltsgenossenschaften wie Konsum- und Wohnungsgenossenschaften; 2. Vertriebsgenossenschaften wie Vereine zum Verkauf landwirtschaftlicher oder gewerblicher Erzeugnisse wie Molkerei- und Winzergenossenschaften; 3. Produktivgenossenschaften wie z.B. Bau- und Wirtschaftsgenossenschaften; 4. Vollgenossenschaften wie z.B. Siedlungs- und Agrargenossenschaften. Auch Verschuss- und Kreditvereine wie z.B. Volks- und Raiffeisenbanken, Rohstoffvereine oder auch Einkaufsgenossenschaften wie z.B. Bäckereieinkaufsgenossenschaften und Drogisten sowie große Zusammenschlüsse wie die EDEKA- oder REWE-Gruppen sind genossenschaftlich organisiert. Insgesamt gibt es ca. 10.000 Genossenschaften mit ca. 20. Mio. Mitgliedern (GRUNEWALD 2002, 395).

für alle). Das Vertretungsrecht wird durch das Prinzip der Fremdorganschaft gesichert, d.h. es besteht kein Vertretungsrecht durch Mitgliedschaft, sondern durch entsprechende Organe. Die Art der Organe ist im Gesellschaftsrecht der jeweiligen Rechtsform festgelegt, wobei jede Rechtsform einen Vorstand als Geschäftsführungsorgan und eine Mitglieder- oder Generalversammlung als Willensbildungsorgan haben muss. Daneben können weitere Organe wie z.B. ein Aufsichtsrat (verpflichtend bei der eG, der AG und der KGaA) vorhanden sein.

Auf die genauen Unterschiede der einzelnen Rechtsformen der Wirtschaftsvereine in besonderer Rechtsform soll an dieser Stelle nicht eingegangen werden, da sie für diese Arbeit nicht relevant sind.<sup>72</sup>

### **Rechtsfähiger ideeller Verein**

Im ideellen Verein, dessen rechtliche Grundlage die §§ 22ff. des BGB bilden, schließen sich Personen zur Verfolgung *nicht-wirtschaftlicher* Zwecke zusammen. Der e.V. ist juristische Person und somit korporativ verfasst. Ein bereits gegründeter Verein, der sich in das Vereinsregister als ideeller Verein eintragen lassen und somit die Rechtsform des e.V. erlangen möchte, *sollte*<sup>73</sup> mindestens sieben Gründungsmitglieder haben (§ 56 BGB).<sup>74</sup> Der Antrag zur Anmeldung beim zuständigen Amtsgericht, der alle Unterschriften der Antragsteller beinhaltet muss, erfolgt dabei nicht formlos, sondern muss notariell beglaubigt werden (§ 77 BGB). Der Verein muss dabei das Gründungsprotokoll sowie die durch die Mitgliederversammlung verabschiedete Satzung zur Prüfung vorlegen.

Die rechtliche Grundstruktur des Vereins ist durch die Satzung und die §§ 26-39 BGB determiniert (vgl. KRAFT/KREUTZ 2000, 300), wobei § 40 BGB festlegt, welche rechtlichen Bestimmungen hinter die Satzungsbestimmungen zurücktreten und somit dispositiv sind.<sup>75</sup>

Zur Gründung eines Idealvereins ist anders als bei den Wirtschaftsvereinen in besonderer Rechtsform kein Gesellschaftskapital als Stammkapital erforderlich,

<sup>72</sup> Für einen Überblick zu den einzelnen Rechtsformen siehe KRAFT/KREUTZ (2000); GRUNEWALD (2002); HÜFFER (1998); EISENHARDT (1999); HUECK (1991) sowie die gesetzlichen Bestimmungen im AktG, GmbHG, GenG und VAG.

<sup>73</sup> Es handelt sich hierbei um eine Sollvorschrift, deren Nichteinhaltung in der Regel toleriert werden kann (vgl. SAUTER/SCHWEYER/WALDNER 2001, 24). Durch § 60 BGB wird aus dieser Sollvorschrift allerdings eine Mussvorschrift, da die Amtsgerichte hier angehalten werden, Anmeldungen zur Eintragung zurückzuweisen, wenn die Sollvorschriften der §§ 56 bis 59 nicht erfüllt sind.

<sup>74</sup> Die Zahl der Vereinsmitglieder darf im Laufe der Zeit nicht unter drei absinken, da ansonsten nach § 73 BGB die erlangte Rechtsfähigkeit entzogen wird.

<sup>75</sup> So legt § 40 BGB fest, dass die § 27 Abs. 1, 3 (Bestellung des Vorstandes), § 32 (Mitgliederversammlung, Beschlussfassung), § 33 (Satzungsänderungen), § 38 (Mitschafft) dispositiv sind. Sie kommen nur zur Anwendung, wenn die Satzung keine anders lautenden Bestimmungen enthält.

auf das im Falle von Regressansprüchen zurückgegriffen werden kann. Darüber hinaus müssen eingetragene Vereine keiner Publizitätspflicht nachkommen.

### Mitglieder

Als Mitglieder werden entweder die Gründer des Vereins bezeichnet oder aber die Personen, die dem Verein durch einen Mitgliedschaftsvertrag beigetreten sind und dadurch die entsprechenden Mitgliedschaftsrechte erworben haben. Die Bekundung eines Beitrittswillens, der durch einen mündlichen oder schriftlichen Mitgliedschaftsantrag zum Ausdruck kommen kann, reicht nicht für den Erwerb der Rechte aus. Mitgliedschaftsrechte werden erst dadurch erworben, dass das beitrittswillige Mitglied formell in den Mitgliederkreis durch eine Aufnahmebestätigung seitens des Vorstandes oder der Mitgliederversammlung aufgenommen wurde. Der Verein hat somit grundsätzlich das Recht, frei über den Beitritt neuer Mitglieder zu entscheiden, wodurch auch die Autonomie des Vereins zum Ausdruck kommt und sich der Verein nach SCHMIDT (2002, 702) ein korporatives Profil geben kann. Da die Aufnahme grundsätzlich durch den Abschluss eines Vertrages geschieht (Beitrittserklärung und formelle Aufnahme), ist nach Auffassung von EISENHARDT (1999, 83f.) die Frage nach der Verpflichtung zur Aufnahme einer beitrittswilligen Person demnach nichts anderes als ein Spezialfall des Kontrahierungszwanges. So ist weder aus dem BGB noch aus dem Grundgesetz ein solcher Anspruch abzuleiten.<sup>76</sup> Es besteht somit aus rechtlicher Sicht kein genereller Aufnahmезwang für eingetragene Vereine. Die Mitgliedschaft können neben natürlichen Personen auch juristische Personen, Gesamthandsgesellschaften sowie nicht-rechtsfähige Vereine beantragen.

Die Mitgliedschaft<sup>77</sup> mit all ihren Rechten kann nicht übertragen oder vererbt werden (vgl. § 38 BGB), wenn die Satzung nicht einen entsprechenden Paragraphen enthält (vgl. § 40 BGB), der eine Übertragung oder Vererbung vorsieht und entsprechend regelt. Nach § 39 BGB kann die Mitgliedschaft jederzeit beendet werden. Neben dem aktiven formellen Austritt endet sie auch durch Ausschluss, Tod oder Auflösung des Vereins, wodurch auch die erworbenen Mitgliedschaftsrechte und Pflichten aufgehoben werden.

<sup>76</sup> In der Rechtssprechung besteht jedoch die Auffassung, dass unter besonderen Umständen (Monopolstellung der Vereinigung, deutliche persönliche Nachteile der beitrittswilligen Person im Falle einer Nichtaufnahme) ein Verein zur Aufnahme verpflichtet werden kann. Vgl. hierzu ausführlich EISENHARDT (1999, 84f.) sowie SCHAIBLE (2002, 17). Der BGH weist aber ausdrücklich darauf hin, dass ein genereller Aufnahmeanspruch nicht in jedem Fall besteht (vgl. BGHZ 93, 151, 154, zitiert nach EISENHARDT 1999, 84). Nach SCHMIDT (2002, 707) besteht auch dann kein Aufnahmезwang, wenn alle in der Satzung aufgeführten Aufnahmekriterien erfüllt werden. Zum Aufnahmезwang siehe ausführlich SCHMIDT (2002, 707ff.).

<sup>77</sup> Hier ist lediglich der juristische Mitgliedschaftsbegriff gemeint, der die Gesamtheit der Rechtsbeziehungen eines Mitglieds zum Verein bezeichnet. Er ist hier nicht auf die Unterscheidung zwischen Mitgliedern und externen Personen bezogen (vgl. Kapitel 2.4.1).

### Rechte und Pflichten der Mitglieder

Alle Mitglieder haben in der Regel die gleichen Vermögens- und Verwaltungsrechte. Das Vermögensrecht sichert den Mitgliedern einen Anteil an den potentiell erwirtschafteten Gewinnen und am Liquidationserlös bei der Auflösung des Vereins zu (vgl. § 45 BGB). Zu einer Gewinnverteilung ist allerdings ein formeller Beschluss der Mitgliederversammlung notwendig. An dieser Stelle wird deutlich, dass auch ideelle Vereine nach geltendem Recht zwar einen Gewinn erwirtschaften dürfen und diesen auch an ihre Mitglieder verteilen dürfen, dies aber nicht Zweck und Haupttätigkeit des Vereins sein darf. In diesem Zusammenhang darf nicht verwechselt werden, dass ein Verein, wenn er als gemeinnützig anerkannt werden will, keine Gewinne an die Mitglieder verteilen darf (vgl. § 55 AO).<sup>78</sup> Hier tritt allerdings das Gemeinnützige-Recht in Kraft, was jedoch nicht beim Antrag auf Eintragung in das Vereinsregister zur Anwendung kommt. Für die Frage, ob ein Verein die Rechtsform des ideellen eingetragenen Vereins beantragen kann, ist ausschließlich das Kriterium des Vorhandenseins eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs von Bedeutung. Hierdurch unterscheidet sich die gesetzliche Regelung und somit die juristische Vereinsdefinition deutlich von der soziologischen, die das Verbot einer Gewinnverteilung als wesentliches Kriterium einer Dritter-Sektor-Organisation und somit eines Vereins ansieht (vgl. Kapitel 2.2).

Da das Vereinsvermögen nicht das Vermögen seiner Mitglieder ist (SAUTER/SCHWEYER/WALDNER 2001, 240), hat ein ausscheidendes Mitglied keinen Rechtsanspruch auf einen Anteil des Vereinsvermögens. Das Vereinsvermögen steht den Mitgliedern somit nur gesamthaft zur Verfügung. Die Vereinsatzung kann nach SCHMIDT (2002, 705) die Mitgliedschaft in eine vermögensrechtliche Position umgestalten, woraus sich dann ein Anspruch auf Abfindung herleiten lässt. Wird der Verein aufgelöst, dann wird das Vereinsvermögen in Ermangelung anders lautender Satzungsbestimmungen auf die zum Zeitpunkt der Auflösung existierenden Mitglieder zu gleichen Teilen aufgeteilt (§ 45 BGB).<sup>79</sup>

Das Mitverwaltungsrecht äußert sich in Form des *Mitspracherechts*, des *Kontrollrechts* und des *Vertretungsrechts*.

<sup>78</sup> Laut AO darf die Gemeinnützige nur verliehen werden, wenn die Mittel der Körperschaft ausschließlich für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. „Die Mitglieder oder Gesellschafter (Mitglieder im Sinne dieser Vorschriften) dürfen keine Gewinnanteile und in ihrer Eigenschaft als Mitglieder auch keine sonstigen Zuwendungen aus Mitteln der Körperschaft erhalten“ (vgl. § 55 Abs. 1 AO sowie Kapitel 4.1.3).

<sup>79</sup> Auch in diesem Zusammenhang sind die Bestimmungen der AO bzgl. der Gemeinnützige von den Bestimmungen des Vereinsrechts zu unterscheiden. Möchte ein Verein den Status der Gemeinnützige erlangen, so muss in der Satzung als anfallberechtigte Person eine ebenfalls als gemeinnützig anerkannte Organisation aufgeführt werden. Auf keinen Fall darf bei einer Liquidation das Vereinsvermögen an die Mitglieder verteilt werden (AO § 61).

Das Mitspracherecht konkretisiert sich in dem *Stimmrecht* auf der Mitgliederversammlung, wodurch das einzelne Mitglied auf demokratischem Wege direkten Einfluss auf die Willensbildung des Vereins nehmen kann. Jedes Mitglied hat dort nur *eine Stimme*, allerdings kann die Satzung des Vereins auch mehrfaches Stimmrecht (bspw. bei Delegiertenversammlungen in Verbänden, bei denen sich die Stimmenanzahl nach Anzahl der Mitglieder richten kann) oder Stimmrechtsausschluss für bestimmte Mitglieder (Minderjährige) oder Mitgliedergruppen (bspw. passive Mitglieder) festlegen. In großen Vereinen kann sich das Mitspracherecht auf die Wahl eines Delegierten beschränken, der stellvertretend das Mitspracherecht auf einer Delegiertenversammlung wahrnimmt. Die Aufgestellte Formel „one man, one vote“ ist aus rechtlicher Sicht somit nicht konstitutiv für Vereine.

Das Kontrollrecht sichert dem Mitglied zu, auf der Mitgliederversammlung Auskunft über den Stand der Geschäfte zu bekommen, worunter nach SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 197) alle Vereinsangelegenheiten zu verstehen sind.<sup>80</sup>

Das Vertretungsrecht berechtigt nicht zur Vertretung Kraft Mitgliedschaft wie bei den Personengesellschaften, sondern billigt den Mitgliedern das Recht zur Bestellung eines Vorstandes als Geschäftsführungs- und Vertretungsorgan zu. Vertretungsberechtigt ist nach § 26 BGB nur der Vorstand des Vereins, wodurch eine Notbestellung durch das Amtsgericht bei ausbleibender Besetzung des Vorstandes erforderlich wird.

Neben den Mitgliedschaftsrechten kann das einzelne Mitglied eine Beitrags- und eine Treuepflicht haben. Wenn eine Beitragspflicht besteht, die sich in den meisten Fällen allerdings auf die Entrichtung des Mitgliedschaftsbeitrages beschränkt, so muss diese in der Satzung des Vereins geregelt sein. Eine generelle gesetzliche Pflicht zur Zahlung eines Mitgliedschaftsbeitrages oder zur Übernahme bestimmter Geschäftsführungstätigkeiten sowie sonstiger Arbeitsleistungen für den Verein bestehen nicht.

#### **Die Satzung des Vereins als Organisationsvertrag zwischen den Mitgliedern**

Der Verein muss eine Satzung haben (§ 57 BGB), die schriftlich (§ 59 BGB) und in deutscher Sprache verfasst sein muss (§ 8 FGG, § 184 GVG). Sie kann zunächst als Vertrag zwischen den Gründern des Vereins angesehen werden. Aus ihr müssen der ideelle Vereinszweck, der Name des Vereins<sup>81</sup> und der Vereinssitz sowie der Wille zur Erlangung der Rechtsfähigkeit hervorgehen (§ 57 BGB). Die Satzung soll darüber hinaus Regelungen über den Ein- und Austritt

<sup>80</sup> Ob das Mitglied auch außerhalb der Mitgliederversammlung sein Auskunftsrecht geltend machen kann, ist nicht genau geregelt. Nach herrschender Meinung in der Rechtssprechung ist dies nicht verpflichtend (vgl. SAUTER/SCHWEYER/WALDNER 2001, 197f.; SCHMIDT 2002, 705).

<sup>81</sup> Nach § 57 BGB soll sich der Name des Vereins von anderen Vereinen derselben Gemeinde deutlich unterscheiden. Darüber hinaus darf der Name nicht irreführend sein.

der Mitglieder, die zu leistenden Beiträge, die Bildung des Vorstandes sowie die Form und die Voraussetzung der Einberufung der Mitgliederversammlung enthalten (§ 58 BGB). In der Satzung soll ebenfalls die Beurkundung der Beschlüsse der Mitgliederversammlung geregelt werden (§ 58 BGB).<sup>82</sup> Beim rechtsfähigen Verein müssen alle Änderungen der Satzung oder der Zusammensetzung des Vorstandes beim Amtsgericht kostenpflichtig angemeldet werden, damit sie einer erneuten Prüfung unterzogen werden können. Darüber hinaus muss auch die Auflösung des Vereins angezeigt werden.

Die beurkundete Satzung mit ihren einzelnen Regelungen zum Innen- und Außenverhältnis des Vereins ist für alle Mitglieder bindend. Das einzelne Mitglied unterwirft sich ihr automatisch mit Eintritt in den Verein. Eine Änderung der Satzung ist grundsätzlich möglich, kann aber in Ermangelung anders lautender Satzungsbestimmungen nur mit einer Mehrheit von 3/4 der auf der Mitgliederversammlung erschienenen Mitglieder durchgesetzt werden. Eine Änderung des Satzungszweckes kann hingegen nur durch Zustimmung aller Mitglieder erwirkt werden.<sup>83</sup>

#### **Organe des Vereins**

Laut § 26 BGB muss jeder Verein eine Mitgliederversammlung als formell höchstes Beschlussorgan (§ 32 BGB) sowie einen Vorstand haben, der die Geschäftsführung des Vereins übernimmt und ihn gerichtlich und außergerichtlich vertritt.

In der Mitgliederversammlung wird der gemeinsame Wille der Mitglieder durch Abstimmung und Mehrheitsentscheid gefunden und durch Beschlüsse als *Akt der körperschaftlichen Willensbildung* (SAUTER/SCHWEYER/WALDNER 2001, 137) zum Ausdruck gebracht. Mit Hilfe des Stimmrechts können die Mitglieder die Ziele des Vereins daher entscheidend mitbestimmen. In Großvereinen kann die Willensbildung und Beschlussfassung auch durch Delegierte einzelner Mitgliedergruppen vorgenommen werden.<sup>84</sup>

Die Mitgliederversammlung kann nur Beschlüsse fassen, wenn die Beschlussfähigkeit der Versammlung sichergestellt ist. Demnach können nur Beschlüsse gefasst werden, wenn eine in der Satzung festgelegte Mindestanzahl der Mitglieder anwesend ist. Fehlt eine entsprechende Bestimmung in der Satzung, so kann nach geltendem Recht auch das einzige erschienene Mitglied rechtsgültige

<sup>82</sup> Auch bei diesen Sollvorschriften sei auf Fußnote 73 hingewiesen.

<sup>83</sup> Dabei ist die Zustimmung der in der Mitgliederversammlung nicht anwesenden Mitglieder schriftlich einzuholen (§ 33 BGB).

<sup>84</sup> Aufgrund des § 40 BGB kann anstelle der Mitgliederversammlung auch eine Delegiertenversammlung und somit eine Übertragung des Stimmrechts eingerichtet werden. Die Mitglieder wählen hierzu Delegierte, die für eine bestimmte Gruppe von Mitgliedern in der Delegiertenversammlung für diese das Stimmrecht wahrnehmen. Zur Bestellung, Amtszeit und Rechtsstellung der Delegierten siehe SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 148ff.).

und für alle übrigen Mitglieder verbindliche Beschlüsse fassen, vorausgesetzt die Mitgliederversammlung wurde ordnungsgemäß einberufen.<sup>85</sup>

Entgegen weit verbreiteter Annahmen sind die Zahl der Vorstandsmitglieder und die Art der zu besetzenden Ämter durch den Gesetzgeber nicht vorgeschrieben (§ 26 BGB). Der Vorstand wird durch die Mitgliederversammlung für eine bestimmte Zeit gewählt (§ 27 Abs. 1 BGB),<sup>86</sup> kann jedoch jederzeit von ihr wieder abberufen werden (§ 27 Abs. 2 BGB). Der Vorstand muss gemäß des Prinzips der Fremdorganschaft dabei nicht zwingend aus der Mitte der Mitglieder gewählt werden. Findet sich jedoch kein Vorstand, so kann durch das Amtsgericht ein Notvorstand bestellt werden, da der Verein ansonsten handlungsunfähig wäre (Vertretungsmacht durch Bestellung und nicht durch Mitgliedschaft).

Der Vorstand führt zunächst die Geschäfte des Vereins. Unter Geschäftsführung ist nach SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 192) jede im Dienst des Vereins stehende Tätigkeit zu verstehen, die sowohl rein tatsächlicher Art, wie z.B. Buch- und Kassenführung, Planung von Veranstaltungen, Führen einer Mitgliederliste, Rekrutierung ehrenamtlicher Helfer, wie auch rechtsgeschäftlicher Art sein kann, wie z.B. das Einstellen von Personal, das Abschließen von Kaufverträgen oder das Anmieten von Räumen. Aus § 276 BGB ergibt sich sowohl für einen ehrenamtlich als auch für einen hauptamtlich geführten Vorstand eine Sorgfaltspflicht bei der Geschäftsführung. Darüber hinaus ist der Vorstand verpflichtet, eine ordnungsgemäße Buchführung vorzunehmen, die ihn jederzeit in die Lage versetzt, Auskunft über den Vermögensstand des Vereins zu geben (§ 259 BGB). Aufgrund des Kontrollrechts der Mitglieder muss der Vorstand jederzeit Auskunft über den Stand der Geschäfte geben. In der Regel geschieht dies im Rahmen des Geschäftsberichts, der auf der Jahreshauptversammlung abgegeben werden muss. Aus ihm müssen alle den Verein betreffenden Angelegenheiten hervorgehen, die für die Entscheidung der Mitglieder bzgl. einer Entlastung und ggf. einer Wiederwahl oder einer Abberufung des Vorstandes wichtig sein könnten.<sup>87</sup> Die Entlastung durch das zuständige Vereinsorgan hat nach SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 202) die Wirkung eines Verzichts des Vereins auf Bereicherungs- und Schadensersatzansprüchen gegenüber dem Vorstand.<sup>88</sup>

<sup>85</sup> Es müssen alle Mitglieder unter Einhaltung einer bestimmten Frist eingeladen werden sein. Darüber hinaus muss in der Einladung der Gegenstand der Beschlussfassung genau bezeichnet werden (SAUTER/SCHWEYER/WALDNER 2001, 145).

<sup>86</sup> Da Abs. 1 des § 27 BGB dispositiv ist (vgl. § 40 BGB), kann die Satzung auch anders lautende Regelungen zur Berufung des Vorstandes vorsehen. So wird in einigen großen Vereinen, wie bspw. in den Vereinen der Fußball-Bundesliga, der Vorstand durch einen zuvor gebildeten Aufsichtsrat gewählt (BENTEM 2004, 24).

<sup>87</sup> Für den Inhalt des Geschäftsberichtes siehe ausführlich SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 198ff.).

<sup>88</sup> Da die Grundlage für die Entlastung die Geschäftsberichte sind, weisen SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 202) darauf hin, dass bei falscher Rechnungslegung oder unvollständiger Berichterstattung eine Entlastung unwirksam werden kann.

Aufgrund der organ-schaftlichen Geschäftsführung haftet zunächst allerdings nur der Verein für die Folgen der Handlungen seiner verfassungsmäßig berufenen Vertreter. Dies bezieht sich nicht nur auf Delikte der Organe, sondern auch für alle Vertragsverletzungen, die sich aus der Nichterfüllung oder einer verspäteten Erfüllung des Vertragsgegenstandes ergeben. Da sich die Haftung auf das Vereinsvermögen beschränkt, wird eine Haftung der Mitglieder mit ihrem Privatvermögen ausgeschlossen. Aufgrund der gesetzlich nicht erforderlichen Publizitätspflicht der Vereinsfinanzen gegenüber der Öffentlichkeit und der sich daraus ergebenden mangelnden Transparenz der Rentabilität, besteht bei Idealvereinen – nicht so bei den Wirtschaftsvereinen in besonderer Rechtsform – somit ein erhebliches Risiko für Gläubiger.<sup>89</sup> Sollte der Vorstand jedoch grob fahrlässig gehandelt haben, so kann der Verein in einem folgenden Prozess Schadensersatzansprüche gegenüber dem Vorstand geltend machen. SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 193) sind diesbezüglich sogar der Auffassung, dass ein Vorstand mit der Übernahme der Ämter und Funktionen die dafür geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten eingestellt und somit bereits für die Folgen leicht fahrlässigen Handelns haftbar gemacht werden kann. Auch ein ehrenamtlich geführter Vorstand kann sich demnach nicht auf den persönlichen Mangel an Befähigung und Erfahrung bei Ersatzansprüchen berufen. Vielmehr können die Mitglieder aus rechtlicher Sicht davon ausgehen, dass nur Personen entsprechende Ämter übernehmen, die über die erforderlichen Qualifikationen verfügen.<sup>90</sup>

Besteht der Vorstand aus mehreren Personen, so sind diese Personen in Erman-gelung anders lautender Bestimmungen nach dem Prinzip der Organvertretungsmacht nur gemeinsam oder durch Mehrheitsbeschluss vertretungsberech-tigt.<sup>91</sup> Eine Beschränkung der Vertretungsmacht ist durch einen Beschluss der Mitgliederversammlung oder durch eine entsprechende Satzungsbestimmung

<sup>89</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang auch MÜLLER (2000, 88ff.); SCHMIDT (1984, 204ff.); KEKEBUS (1991, 151ff.); ALDERMANN (1997, 31ff.). Die Autoren weisen auf das Problem der nicht vorhandenen Publizitätspflichten bei Vereinen der Fußball-Bundesliga hin, die bis 1998 alle als eingetragene Vereine organisiert waren, aber Rechtsgeschäfte in erheblichen Umfang abgeschlossen haben. In einigen europäischen Ländern fordert die dem e.V. vergleichbare Rechtsform daher auch eine Publizitätspflicht. So müssen bspw. in Frank-reich Vereine, die einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb unterhalten, ihre Finanzen of-fen legen (WEISBROD 1994, 104).

<sup>90</sup> SCHMIDT (2002, 691f.) ist allerdings der Auffassung, dass ein Vorstand erst bei grober Fahrlässigkeit haftbar gemacht werden kann. Da der Bundesgerichtshof bei einem ehrenamtlich geführten Vorstand die Haftung als unbillig betrachtet, werden hier eher die Grundsätze über den innerbetrieblichen Schadensausgleich angewendet. Ebenso GRUNEWALD (2002, 191).

<sup>91</sup> Nach der Auffassung von GRUNEWALD (2002, 189) geht aus dem BGB nicht hervor, ob bei einem Vorstand, der aus mehreren Vorstandsmitgliedern besteht, Einzel- oder Ge-samtvertretungsmacht vorliegt. Auch SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2000, 301) weisen darauf hin, dass die Frage der Vertretungsmacht bei mehrgliedrigen Vorständen strittig ist.

zulässig. Ebenso können für bestimmte Geschäfte besondere Vertreter neben dem Vorstand bestellt werden (§ 30 BGB). Wie die Vertretung gegenüber Dritten kann auch die Geschäftsführung nur nach Mehrheitsbeschluss innerhalb des Vorstandes vorgenommen werden. Dabei sind die Vorgaben der Mitgliederversammlung für die Geschäftsführung verbindlich.

Aufgrund der durch den Gesetzgeber zugebilligten Autonomie des Vereins (§ 25 BGB) können in der Satzung weitere Organisationsstrukturen, besondere Befugnisse und Sonderrechte geregelt werden, solange nicht gesetzliche Regelungen und Vorschriften missachtet werden. Hierzu gehört auch die Unterwerfung der Mitglieder unter die Vereinsstrafgewalt.<sup>92</sup>

#### **Der Zweck des Zusammenschlusses**

Der Hauptzweck des Idealvereins darf, wie bereits erwähnt, ausschließlich nichtwirtschaftlicher und somit ideeller Natur sein (§ 21 BGB). Eingetragene Vereine können demnach jeden erdenklichen ideellen Zweck verfolgen, solange die Ziele oder die Tätigkeiten des Vereins nicht den Strafgesetzen, der verfassungsmäßigen Ordnung oder der Völkerverständigung zuwiderlaufen (Artikel 9 GG).

Der Verein kann auch wirtschaftliche Tätigkeiten im Rahmen des *Nebenzweckprivilegs* ausüben, wobei diese dem ideellen Satzungszweck des Vereins untergeordnet sein müssen. Wird ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb zum Hauptzweck des Vereins, so kann ihm die Rechtsform des e.V. vom zuständigen Amtsgericht entzogen werden und er muss eine andere Rechtsform wählen oder als nicht-eingetragener Verein weiter agieren.

Eine solche wirtschaftliche Tätigkeit wird im Steuerrecht sogar als steuerbegünstigter Zweckbetrieb angesehen, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Nach § 65 AO liegt ein Zweckbetrieb demnach vor, wenn:

1. der wirtschaftliche Geschäftsbetrieb in seiner Gesamtrichtung dazu dient, die steuerbegünstigten satzungsmäßigen Zwecke der Körperschaft zu verwirklichen,
2. die Zwecke nur durch einen solchen Geschäftsbetrieb erreicht werden können und
3. der wirtschaftliche Geschäftsbetrieb zu nicht begünstigten Betrieben derselben oder ähnlicher Art nicht in größerem Umfang in Wettbewerb tritt, als es bei Erfüllung der steuerbegünstigten Zwecke unvermeidbar ist.

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt und liegt somit kein Zweckbetrieb vor, so wird die Betätigung als wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb eingestuft, wobei die Steuerfreigrenze bei € 30.678 liegt. Übersteigen die Bruttoeinnahmen diese

<sup>92</sup> Die Satzung kann für bestimmte Handlungen oder auch für das Auslassen vorgesehener Tätigkeiten ihrer Mitglieder bestimmte Sanktionen vorsehen. Vgl. in diesem Zusammenhang HÜFFER (1998, 31).

Steuerfreigrenze, so wird die Körperschaftssteuer und die Gewerbesteuer fällig. Der Verein verliert dabei in der Regel nicht die Rechtsform des eingetragenen Vereins, solange das Nebenzweckprivileg noch greift. Auch an dieser Stelle wird wieder deutlich, dass die Bestimmungen aus dem Gesellschaftsrecht nicht mit den Regelungen aus dem Steuerrecht verwechselt werden dürfen.

#### **2.1.4 Der nicht-rechtsfähige Verein**

Der nicht-rechtsfähige ideelle Verein unterscheidet sich vom rechtsfähigen eingetragenen Idealverein zunächst nur dadurch, dass er keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzt und somit als korporativer Akteur keine Rechtsgeschäfte abschließen kann. Träger von Rechten und Pflichten sind in diesem Fall vielmehr, wie bei den BGB-G, alle Mitglieder. Das BGB stellt den nicht-rechtsfähigen Verein somit einer Gesellschaft gleich (§ 54 BGB), wodurch die §§ 705ff. Anwendung finden müssten. Da der BGH den nicht-eingetragenen Verein allerdings in mehreren Urteilen ebenfalls als körperschaftlich organisierten Zusammenschluss angesehen hat, ist der entsprechende Verweis in § 54 BGB gegenstandslos geworden. Folglich finden auch hier die Regelungen zum ideellen Verein Anwendung, vorausgesetzt, dass ausschließlich ideelle Zwecke verfolgt werden. SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 316f.) plädieren daher dafür, nicht vom *nicht-rechtsfähigen*, sondern vom *nicht-eingetragenen* Idealverein zu sprechen. Beim nicht-eingetragenen Idealverein haften die Mitglieder für Rechtsgeschäfte, die die Vereinsvertreter mit Dritten abgeschlossen haben, nur mit ihrem Anteil am Vereinsvermögen. Ein Zugriff von evtl. vorhandenen Schuldern auf das Privatvermögen der Mitglieder ist somit auch hier nicht möglich. Die Mitglieder des nicht-rechtsfähigen Vereins, die Verträge für den Verein abgeschlossen haben, haften hingegen mit ihrem Privatvermögen gesamtschuldnerisch, da ihnen das Haftungsprivileg der organschaftlichen Vertreter eines eingetragenen Vereins in der Rechtsprechung nicht zuerkannt wird (vgl. SCHAIBLE 2002, 67). Die Übernahme eines vertretungsberechtigten Amtes innerhalb eines nicht-eingetragenen Vereins ist somit mit einem hohen persönlichen finanziellen Risiko behaftet.

Die Rechtsform des nicht-eingetragenen Vereins kommt auch bei der Beurteilung von Vereinsuntergliederungen und Abteilungen zur Anwendung, wenn diese losgelöst vom eingetragenen Mutterverein selbständig Rechtsgeschäfte abschließen. Für einen nicht vertretungsberechtigten Abteilungsleiter eines eingetragenen Vereins gilt somit ebenfalls nicht das Haftungsprivileg und er müsste für Regressansprüche mit seinem Privatvermögen haften (SCHAIBLE 2002, 69).

### 2.1.5 Gemeinsamkeiten und Unterschiede von korporativen wirtschaftlichen Organisationen und Idealvereinen im Gesellschaftsrecht

Wie gezeigt werden konnte, handelt es sich im Gesellschaftsrecht bei allen Vereinen um juristische Personen, die aufgrund ihrer korporativen Verfasstheit gemeinsame Merkmale haben.

Die Organisationsstrukturen all dieser Organisationen sind nicht Folge eines evtl. vorhandenen Gewinnausschüttungsverbotes, sondern lediglich Folge der korporativen Verfasstheit der Organisation. Nur aufgrund dieses spezifischen Merkmals weisen alle korporativen Gesellschaftsformen somit gemeinsame Organisationsstrukturen auf. Folgende Merkmale sind daher den Idealvereinen und den wirtschaftlichen korporativen Organisationen gemein:

- Status einer juristischen Person, wodurch eine Personenunabhängigkeit der Organisation erzielt wird. Träger von Rechten und Pflichten sind nicht die Mitglieder, sondern die Organisation. Somit ist das Gesellschaftsvermögen auch nicht das Vermögen der Mitglieder, sondern verbleibt im Besitz der Gesellschaft.
- Gemeinsamer Zweck der Mitglieder, in dem das alle Mitglieder verbindende gemeinsame Interesse des Zusammenschlusses zum Ausdruck kommt.
- Regelung des Innen- und Außenverhältnisses durch einen für alle Mitglieder verbindlichen Organisationsvertrag oder eine Satzung. In der Gestaltung der Satzung sind die Organisationen autonom, solange nicht gegen geltendes Recht verstossen wird.
- Fremdorganschaft, d.h. kein Vertretungsrecht durch Mitgliedschaft, sondern durch entsprechende gewählte Willensbildungs- und Vertretungsorgane.
- Vertretungsmacht und Geschäftsführung durch Bestellung.
- Vermögens- und Verwaltungsrechte liegen nur bei den Mitgliedern. Als „Vertragspartner“ werden im Gesellschaftsrecht nur diejenigen angesehen, die aufgrund ihrer Mitgliedschaft einklagbare Vermögens- und Verwaltungsrechte haben. Allerdings sind diese Rechte nicht bei allen Gesellschaftsformen in gleicher Weise ausgestaltet. Bei den Wirtschaftsvereinen in besonderer Rechtsform ist die Höhe des Eigentumanteils ausschlaggebend für die Höhe des Anteils am Jahresgewinn und gegebenenfalls am Liquidationserlös. Auch die Zahl der Stimmen, die ein Aktionär auf der Hauptversammlung hat, hängt in der Regel vom Nennwert seines Anteils ab. In den Idealvereinen hingegen sind zunächst alle Mitglieder gleich, d.h. dass auch alle den gleichen Anspruch an einer ggf. vorgenommenen Gewinnausschüttung haben. Daraus folgt, dass die Bezeichnung der Arbeitnehmer als Mitglieder irreführend ist, da sie sowohl bei den Vereinen als auch bei den Personengesellschaften und den korporativen wirtschaftlichen Organisationen weder Vermögens- noch Verwaltungsrechte bzw. Bestellungsrechte für Organver-

treter (außerhalb des gesetzlichen Mitbestimmungsbereichs der Arbeitnehmer) haben.<sup>93</sup>

In dieser Hinsicht lassen sich ein Idealverein und eine GmbH als Organisationen des gleichen Typs bezeichnen. Der entscheidende Unterschied liegt nicht in der Organisations-, Willensbildungs- und Entscheidungsstruktur, sondern ist lediglich in dem Zweck der Organisation begründet. Während Vereine in besonderer Rechtsform jeden erdenklichen gesetzeskonformen Zweck verfolgen dürfen, in der Regel jedoch auf einen Geschäftsbetrieb und somit auf das Erzielen eines individuell zu bezeichnenden Ertrages gerichtet sind, sind Idealvereine nur auf die Verfolgung ideeller Zwecke ausgerichtet. Da der primäre Zweck nicht das Erzielen eines Gewinnes ist und die finanziellen Ressourcen daher begrenzt sind, müssen geeignete Organisationsstrukturen geschaffen werden, die diesem besonderen Umstand im Hinblick auf die Leistungserzeugung Rechnung tragen.

### 2.2 Soziologische Definitionsansätze

Der juristische Vereinsbegriff dient auch als Grundlage für sozialwissenschaftliche oder volkskundliche Vereinsdefinitionen. So lehnt sich ROTH (1968) bei der Definition seines Untersuchungsgegenstandes an den juristischen Vereinsbegriff an:

*„Im juristischen Sinne ist ein Verein ein auf eine gewisse Dauer angelegter, körperschaftlich organisierter Zusammenschluß einer Anzahl von Personen, die ein gemeinschaftliches Ziel verfolgen. Ferner gehört zum Wesen des Vereins, daß ein Wechsel im Mitgliederstand stattfindet“* (ROTH 1968, 191).

Soziologische Vereinsdefinitionen sind jedoch dadurch gekennzeichnet, dass sie zumindest formal nicht die Rechtsform als Ausschlusskriterium zu Grunde legen, sondern von dem Zweck ausgehen, den die Organisation für das Mitglied erfüllen soll. Einig sind sich die Autoren darin, dass Vereine ideelle Zwecke erfüllen und nicht zum Zwecke der Gewinnmaximierung gegründet werden. Hierdurch werden Vereine zunächst gegen Organisationen des Wirtschaftslebens abgegrenzt. In einigen Definitionen werden darüber hinaus jedoch auch Organisationen mit politischen und religiösen Zielen aus der Definition ausgeschlossen (PFLAUM 1954, 151; BÜHLER 1978, 42f.; KROLL 1991, 71). Eine theoretische Begründung für diesen Ausschluss geben die Autoren allerdings nicht.

In vielen Definitionen wird die Organisationsform *Verein* zunächst gegen die der *Verbände* abgegrenzt (Schmitt 1963, 9; Bergstraesser/Tenbruck/Hahn 1965, 144; Lenk 1967, 255; Freudenthal 1968, 11ff.; Wallner 1973, 160; Dunckelmann 1975, 29; Katschnig-Fasch 1976, 6; Bühler 1978, 42; Foltin 1984, 8). Als Abgrenzungskriterien gegenüber Verbänden werden die *lokale Begrenztheit* der

<sup>93</sup> Es wird deutlich, dass sich somit bei allen Gesellschaftsformen die Organisation an den Interessen der Mitglieder orientiert und nicht an denen der Mitarbeiter (vgl. hierzu Kapitel 2.3).

Vereinsaktivitäten und der persönliche Kontakt unter den Vereinsmitgliedern hervorgehoben. Darüber hinaus wird die Ausrichtung der Aktivitäten auf den Freizeitbereich als Ausschlusskriterium formuliert. Da diese Definitionen insbesondere innerhalb der gemeindesozialen Untersuchungen entstanden sind und vorwiegend die Bedeutung der Vereine für Individuum und Gemeindeleben herausstellen wollten, wurde das Untersuchungsfeld entsprechend auf die lokale Ebene und dort zumeist auf den Freizeitbereich eingegrenzt. Begründet wird dieser Schritt zumeist durch die „Annahme der Unterschiedlichkeit“ der einzelnen Organisationsformen:

*„Wenn Organisationen wie Parteien, religiöse und kulturelle Vereinigungen, Bürgerinitiativen und Kirchen samt ihren Dachverbänden gemeinsam unter einem Vereinigungsbegriff subsummiert werden, so ist es zweifelhaft, ob ein derart weit gefasstes Spektrum von nach Ziel, Struktur und Funktion so unterschiedlichen Institutionen homogen genug ist, um soziologisch fruchtbare Aussagen zu ermöglichen“ (SIEWERT 1977, 487).*

Obwohl diese Autoren Vereine von Verbänden abgrenzen, wird die Gruppe der Vereine von einigen dieser Autoren dennoch gleichgesetzt mit den im Vereinsregister eingetragenen Organisationen:

*„Verein bedeutet uns sonach immer freie, nicht primär auf ökonomische oder politische Ziele gerichtete Zusammenschlüsse von Menschen, insofern sie wenigstens ein Minimum an formaler Organisation (Vorsitzende, Satzung, Beitrag usw.) aufweisen und ihre Mitglieder weder total noch dauernd – wie etwa die Ehe, die ja heute auch ein freier Zusammenschluss ist – sondern faktisch nur sporadisch und ephemeral beanspruchen. Vereine sind hier ‚nach oben‘ gegen die Verbände und ‚nach unten‘ gegen informelle Gruppen abgesetzt. Sie sind praktisch umfangsgleich mit denjenigen Gruppen, die rechtlich im Vereinsregister festgehalten sind“ (BERGSTRAESSER/TENBRUCK/HAHN 1965, 144).*

Da auch Verbände in der Regel die Rechtsform des eingetragenen Vereins besitzen, wird hier die oftmals unreflektierte Vermischung zwischen juristischer und soziologischer Vereinsdefinition besonders deutlich.

Andere Autoren schließen hingegen Verbände in die Gruppe der Vereine ausdrücklich mit ein (REIGROTZKI 1956, 162; LEHMANN 1976, 65; RASCHKE 1978, 31f.; KÖRNER 1979, 12). Da es in diesen Untersuchungen in der Regel um die politische Funktion der Vereine und Verbände geht, wird das Untersuchungsfeld nach „oben“ entsprechend ihrer politischen Bedeutung erweitert und nach „unten“ dementsprechend eingegrenzt. LEHMANN (1976, 65) sieht im Gegensatz zu WALLNER (1973, 160) nicht nur in Freizeitvereinen, sondern auch in Parteien, Verbänden und Gewerkschaften eine Geselligkeitsfunktion für ihre Mitglieder.

Nur in wenigen Arbeiten werden Vereine als formale Organisationen im Sinne von LUHMANN (1976) angesehen (DUNCKELMANN 1975, 81ff.; KÖRNER 1979, 11ff.). Über das Kriterium der formalen Organisationsstruktur werden jedoch in

einigen Vereinsdefinitionen informellere Gruppierungen wie Selbsthilfegruppen aufgrund ihrer scheinbar informelleren Organisationsstrukturen von der Vereinsdefinition ausgeschlossen. So setzen zahlreiche Autoren eine gesetzte Ordnung (z.B. WEBER 1956, 37; DUNCKELMANN 1975, 29; KRATZSCH 1989, 2), eine Formalisierung der Mitgliedschaftspflichten (KÖRNER 1979, 12) und Verhaltenserwartungen (LENK 1967, 255) voraus. Eine Entscheidung, ob diese Kriterien vorhanden sind oder nicht, würde eine aufwendige fallweise Prüfung erfordern, die in der Regel aus pragmatischen Gründen jedoch nicht vorgenommen wird.

Über das Kriterium der dauerhaften Zielverfolgung werden Vereine gelegentlich auch von Bürgerinitiativen abgegrenzt wie z.B. bei KROLL (1991, 71) und KRATZSCH (1989, 2).

Andere Definitionen arbeiten mit einer sehr allgemein gehaltenen Charakterisierung des Untersuchungsgegenstandes. So setzt RICHTER (1985, 306) ein „Alltagsverständnis von dem voraus, was man als freiwillige Vereinigung bezeichnet“.

Kennzeichnend für alle Definitionen ist, dass sie in der Regel mit Negativabgrenzungen arbeiten, jedoch ihre Ausschlusskriterien theoretisch und empirisch nicht begründet werden, sondern meistens auf Annahmen beruhen.<sup>94</sup>

Der größte Nachteil der einzelnen Definitionen ist darin zu sehen, dass sie Vereine aufgrund gemeinsamer Merkmale von anderen Organisationen abgrenzen wollen, dabei aber nicht von einem einheitlichen Organisationsbegriff und den in der Organisationssoziologie verwendeten Fachtermini ausgehen.

### 2.3 Die Organisationsform der *freiwilligen Vereinigung*

Eine theoretische Fundierung und eine Einbettung in gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge der einzelnen Organisationsformen hat erstmals HORCH (1983) vorgenommen, indem er durch einen interorganisatorischen Vergleich Strukturmerkmale freiwillige Vereinigungen theoretisch entwickelte und sie von kommerziellen Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen abgrenzte. Freiwillige Vereinigungen zeichnen sich demnach durch folgende Strukturmerkmale aus:

<sup>94</sup> Lediglich KROLL (1989) hat einen interinstitutionellen Vergleich von Vereinen und Bürgerinitiativen vorgenommen. Sie stellt fest, dass der definitorische Rahmen der Vereine auch auf Bürgerinitiativen übertragen werden kann (KROLL 1989, 75). „Auch Bürgerinitiativen sind eine soziale Organisationsform, die auf freiwilliger Mitgliedschaft basiert. Die Mitglieder dieser Organisation haben ein gemeinsames, allerdings primär sozialpolitisches Interesse, das sie mehr oder minder regelmäßig in ihrer Freizeit kommunikativ verfolgen. Bürgerinitiativen sind in der Öffentlichkeit tätig und haben keinen Ausschließlichkeitsanspruch an ihre Mitglieder“ (ebd.).

### (1) Orientierung an den Interessen der Mitglieder

Da in freiwilligen Vereinigungen alle Mitglieder die Ziele der Organisation bestimmen können, sind freiwillige Vereinigungen idealtypisch durch die Gleichheit der Ziele des sozialen Systems und den Interessen der Mitglieder gekennzeichnet.<sup>95</sup> In erwerbswirtschaftlichen Unternehmen hingegen werden idealtypisch nur die Interessen eines kleinen Mitgliederkreises verfolgt, nämlich die der Eigenkapitalgeber. Die Interessen des überwiegenden Teils der Mitglieder, folglich die des Personals, werden bei der Zielbestimmung nicht berücksichtigt (HORCH 1983, 15). Um zu gewährleisten, dass die Ziele der Vereinigung und die Interessen der Mitglieder übereinstimmen und tatsächlich verfolgt werden, verfügt die freiwillige Vereinigung über die beiden Steuerungsmechanismen *demokratische Entscheidungsstruktur* und *Abhängigkeit der Vereinigung von den Ressourcen der Mitglieder* (HORCH 1983, 16). Durch diese beiden Steuerungsmechanismen wird gewährleistet, dass sich die Vereinigung an den Interessen der Mitglieder orientiert.

### (2) Freiwillige Mitgliedschaft

Die Mitglieder in freiwilligen Vereinigungen können jederzeit frei über den Ein- und Austritt entscheiden. Die Mitgliedschaft beruht daher weder auf rechtlichen politischen, ökonomischen, religiösen oder sozialen Zwängen, noch ist sie durch Geburt oder Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe automatisch determiniert (HORCH 1983, 17ff.).

### (3) Demokratische Entscheidungsstruktur

Die Mitglieder in freiwilligen Vereinigungen können über demokratische Entscheidungsstrukturen die Ziele der Vereinigung mitbestimmen. Der Gewichtung der Stimme ist bei allen Mitgliedern gleich. Erwerbswirtschaftliche Betriebe sind hingegen monokratisch strukturiert, da hier nur einige wenige Mitglieder an der Spitze der Organisation die Ziele bestimmen können (HORCH 1992, 45).

### (4) Freiwillige Mitarbeit

Die Mitarbeit der Mitglieder in freiwilligen Vereinigungen ist freiwillig und unentgeltlich, d.h. dass die Mitarbeit nicht zu den Mitgliedschaftspflichten gehört und nicht auf vertraglich geregelter Bezahlung basiert. Die Motivation für die Mitarbeit ergibt sich ausschließlich aus Anreizen, die in den Zielen der Vereinigung begründet sind. In Unternehmen hingegen ist die Motivation für die Mitarbeit in indirekten Anreizen (monetäre Anreize in Form von Bezahlung) begründet, die nichts mit den Zielen und der Struktur des Systems zu tun haben (HORCH 1983, 19).

<sup>95</sup> Unter Ziel versteht HORCH (1983, 15) das, was tatsächlich als Leitbild der Entscheidungen und Handlungen dient. Unter Interesse wird das verstanden, was die Vereinigung nach Ansicht der Mitglieder erreichen bzw. tun soll.

### (5) Unabhängigkeit von Nichtmitgliedern (Autonomie)

Freiwillige Vereinigungen unterliegen in ihrer Zielbestimmung weder der Kontrolle des Staates, noch sind sie von den Ressourcen externer Personen abhängig. Über Gründung, Auflösung, Ziele, Politik, Ordnung und Wahl der Vertreter bestimmen ausschließlich die Mitglieder (HORCH 1992, 42).

Durch den Ansatz von HORCH (1983) wurden erstmals scheinbar unterschiedliche Organisationsformen wie Vereine, Verbände und Selbsthilfegruppen theoretisch fundiert unter dem Begriff *freiwillige Vereinigung* zusammengefasst und als eigenständige Organisationsform von Organisationen anderer gesellschaftlicher Teilbereiche abgegrenzt.

*„Freiwillige Vereinigungen reichen vom mehr informellen Skatclub bis hin zu den Gewerkschaften, von einer kleinen Sekte bis hin zur Kirche, von einer lokalen Bürgerinitiative bis hin zur politischen Partei. Es sind also Organisationen, die gemessen an ihrer Zahl, am Organisationsgrad der Bevölkerung, an ihren materiellen und immateriellen Leistungen, aber auch an ihren gesellschaftlichen und politischen Einflußmöglichkeiten große Bedeutung in unserer Gesellschaft besitzen. Dabei vermuten wir, daß diese freiwilligen Vereinigungen trotz ihrer Verschiedenheit gegenüber (z.B.) bürokratischen Organisationen typische Besonderheiten aufweisen“* (HEINEMANN/HORCH 1991, I).

Der Ansatz von HORCH (1983) kann der zu Beginn der 1970er Jahre aufkommenden Dritter-Sektor-Forschung oder Nonprofit-Sektor-Forschung zugerechnet werden. Die zu dieser Zeit vorherrschende Diskussion um die Zukunft des Wohlfahrtsstaates hat ein allgemeines wissenschaftliches Interesse am Verein als *eigenständige Organisationsform* nach sich gezogen. Die Dritter-Sektor-Forschung interessiert sich vor allem für Organisationen, die weder eindeutig dem Markt noch dem Staat zugeordnet werden können. Diese Organisationen, zu denen u.a. auch Vereine gerechnet werden können, werden aufgrund kollektiver Merkmale zu einem gemeinsamen Sektor zusammengefasst (vgl. Kapitel 3.1).

Als nachteilig erweist sich dabei jedoch, dass die von HORCH (1983) verwendeten organisationssoziologischen Theorien und Konzepte unter Aussparung der Organisationsform *freiwillige Vereinigung* entstanden sind. So beruhen die von HORCH entwickelten Merkmale auf Fachtermini, die in der Organisationssoziologie zum Teil unterschiedlich weit gefasste Aspekte bezeichnen, wie bspw. der zentrale Mitgliederbegriff. Wie bereits durch die Charakterisierung des juristischen Vereinsbegriffs deutlich wurde, treffen eine Vielzahl der von HORCH aufgestellten Kriterien nicht nur auf freiwillige Vereinigungen, sondern auf alle korporativen Akteure zu. So sind auch die korporativen wirtschaftlichen Organisationsformen wie z.B. die AG oder die GmbH durch die Gleichheit der Ziele des sozialen Systems und den Interessen seiner Mitglieder gekennzeichnet. Wie bereits beschrieben, wird der Mitgliederbegriff im BGB für den Personenkreis

verwendet, der innerhalb eines korporativen Akteurs entsprechende Mitgliedschaftsrechte besitzt. Die Ziele einer AG, nämlich die Gewinnmaximierung, kann gleichgesetzt werden mit den Zielen der Mitglieder, hier den Aktionären.

Darüber hinaus sind alle korporativen Akteure aufgrund ihrer Fremdorganschaft durch demokratische Entscheidungsstrukturen charakterisiert. Ebenso ist die Mitarbeit von Aktionären oder Gesellschaftern grundsätzlich freiwillig und kann sich in dem monetären Beitrag in den Ressourcenpool durch den Erwerb der Aktie oder das Leisten einer Stammeinlage erschöpfen. Die Motivation (Gewinnmaximierung) für eine eventuelle Mitarbeit, die über den monetären Beitrag hinausgeht, würde sich ebenfalls ausschließlich aus Anreizen, die in den Zielen der Vereinigung begründet sind (durch den Verkauf von Waren und Dienstleistungen Gewinne zu erwirtschaften), ergeben. Zu guter Letzt versteht es sich in demokratischen Gesellschaften von selbst, dass private korporative Akteure in ihrer Zielbestimmung ebenfalls autonom sind und nicht vom Staat kontrolliert werden.<sup>96</sup>

Diese Widersprüchlichkeiten ergeben sich insbesondere durch einen nicht einheitlich gewählten Mitgliederbegriff bei der Verwendung der in der Organisationssoziologie konzipierten Theorien. Da das Konzept der freiwilligen Vereinigung von HORCH jedoch auf der Grundlage eines Vergleichs beruht und auf organisationssoziologischen Begrifflichkeiten aufbaut, soll im weiteren Verlauf der Organisationsbegriff näher analysiert werden.

## 2.4 Der organisationstheoretische Definitionsansatz

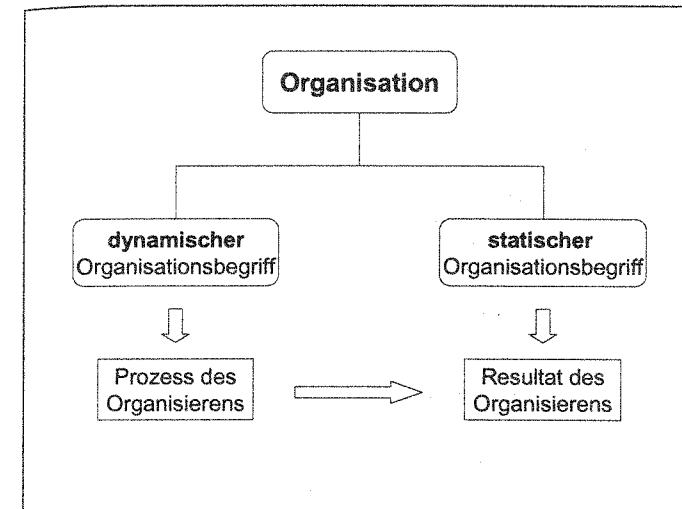
Allgemein werden so verschiedenartige soziale Gebilde wie Unternehmen, Betriebe, Behörden, Schulen, Parteien, Gewerkschaften, Verbände, Vereine, Rundfunkanstalten, Banken, Glaubensgemeinschaften, Gefängnisse, Krankenhäuser, Genossenschaften, Stiftungen, Universitäten, Ämter usw. unabhängig von ihrer Rechtsform als *Organisationen* bezeichnet, wobei sich diese Reihe sicherlich beliebig fortführen ließe. Daneben kann jedoch auch der *Prozess des Organisierens* als Organisation bezeichnet werden. Je nach theoretischem Betrachtungswinkel kann *Organisation* ein „kybernetisches System, ein Vertragsgebilde, ein Produktionsfaktor oder anderes mehr“ sein (PICOT/DIELT/FRANCK 1997, 28).

BÜSCHGES/ABRAHAM (1997<sup>2</sup>) unterscheiden zwei Typen von Definitionen:

1. *Dynamische Organisationsdefinitionen*, die den Prozess des Organisierens beschreiben.
2. *Statische Organisationsdefinitionen*, die das Resultat des Organisierens beschreiben.

<sup>96</sup> Dies trifft selbstverständlich nicht auf AGs in staatlichem Besitz zu.

Abbildung 6: Die Mehrdeutigkeit des Organisationsbegriffes nach BÜSCHGES/ABRAHAM (1997)

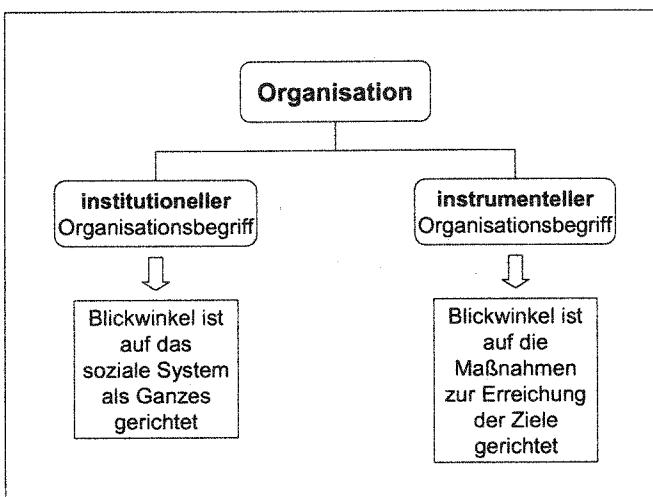


Quelle: nach BÜSCHGES/ABRAHAM (1997, 51)

Am häufigsten ist in der Betriebswirtschaftslehre eine Unterscheidung des Begriffes *Organisation* in einen *institutionellen* und einen *instrumentellen* Organisationsbegriff anzutreffen,<sup>97</sup> wobei unter dem institutionellen Organisationsbegriff ein soziales System (die Unternehmung ist eine Organisation) und unter dem instrumentellen Organisationsbegriff die „Gesamtheit der auf die Erreichung von Zwecken und Zielen gerichteten Maßnahmen“ verstanden wird, „durch die ein soziales System arbeitsteilig strukturiert wird und die Aktivitäten der zum System gehörenden Menschen, der Einsatz von Mitteln und die Verarbeitung von Informationen geordnet werden“ (HILL/FEHLBAUM/ULRICH 1994, 17). Demzufolge ist ein Zusammenschluss eine Organisation und zum anderen hat er eine Organisation (PICOT/DIELT/FRANCK 1997, 28).

<sup>97</sup> So z.B. bei PICOT/DIELT/FRANCK (1997); HILL/FEHLBAUM/ULRICH (1994<sup>5</sup>); SCHREYÖGG (1998<sup>2</sup>); LAUX/LIERMANN (1997).

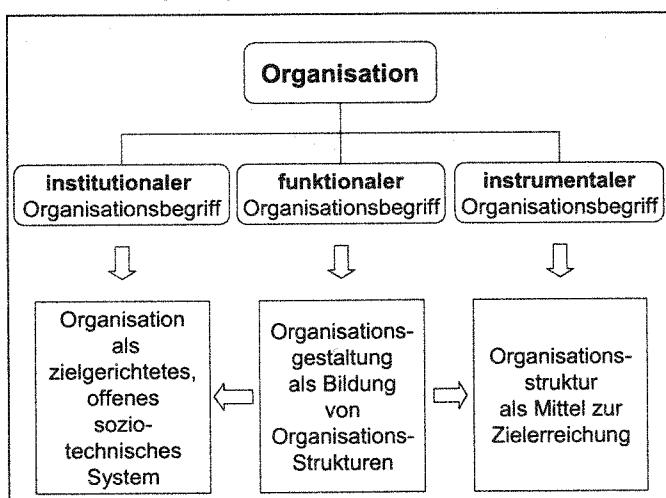
Abbildung 7: Mehrdeutigkeit des Organisationsbegriffes nach SCHREYÖGG (1998<sup>2</sup>)



Quelle: nach SCHREYÖGG (1998<sup>2</sup>)

SCHULTE-ZURHAUSEN (1995) unterscheidet hingegen drei Kategorien des Organisationsbegriffes: den *institutionalen Organisationsbegriff*, den *funktionalen Organisationsbegriff* und den *instrumentalen Organisationsbegriff*.

Abbildung 8: Kategorisierung des Organisationsbegriffs nach SCHULTE-ZURHAUSEN (1995)



Quelle: nach SCHULTE-ZURHAUSEN (1995, 1)

Die institutionale Sichtweise des Organisationsbegriffes findet man vor allem in organisationssoziologischen und -psychologischen Ansätzen. Dabei wird unter Organisation in der Regel der Zusammenschluss mehrerer Personen zu einem

zielgerichteten, offenen, sozialen Gebilde mit einer formalen Struktur verstanden (vgl. MAYNTZ 1963; ETZIONI 1967; SCOTT 1986; KIESER/KUBICEK 1923; SCHULTE-ZURHAUSEN 1995). Der instrumentale Organisationsbegriff ist vornehmlich durch betriebswirtschaftliche Ansätze geprägt, wobei der Prozess des Organisierens als Organisationsgestaltung zur Herausbildung von Organisationsstrukturen im Vordergrund der Betrachtung steht. *Organisieren* wird hier gemäß der Bedeutung des griechischen Wortes *organon*<sup>98</sup> als „Mittel zur effizienten Führung von Unternehmen verstanden“ (SCHULTE-ZURHAUSEN 1995, 2).<sup>99</sup>

Unter dem funktionalen Organisationsbegriff versteht SCHULTE-ZURHAUSEN (1995, 3) „alle Aktivitäten, die im Zusammenhang mit der Planung, der Einführung und der Durchsetzung von organisatorischen Regeln verbunden sind“. *Organisation* ist somit eine – Funktion des Managements, was die beiden Aufgaben *Arbeitsteilung* und *Koordination* beinhaltet.<sup>100</sup>

Diese drei Beispiele einer Kategorisierung der verschiedenen Organisationsbegriffe verdeutlichen, wie vielseitig die in der Literatur anzutreffenden Definitionen und Vorstellungen über Organisationen sind. Nach PICOT/DIETL/FRANCK (1997) sind mit der Definition des Begriffes *Organisation* auch immer bestimmte Vorstellungen verbunden, die bestimmte Aspekte des Begriffes hervorheben und andere vernachlässigen (PICOT/DIETL/FRANCK 1997, 28). Da im Rahmen dieser Arbeit weniger die Prozesse des Organisierens,<sup>101</sup> sondern vielmehr die Organisation als soziales Gebilde im Vordergrund steht und diesem institutionellen oder auch statischen Organisationsbegriff eine zentrale Bedeutung innerhalb des Dritter-Sektor-Ansatzes zugeschrieben werden muss, soll auf diesen Organisationsbegriff im Folgenden näher eingegangen werden. Von einer klaren Definition des Begriffes *Organisation* kann ein wesentlicher Beitrag zur Eingrenzung des Untersuchungsfeldes *Dritter-Sektor* – wie später gezeigt werden soll – erwartet werden.

Was haben nun so verschiedenartige soziale Gebilde wie eine Behörde, eine Schule, ein Betrieb, ein Kaufhaus, eine Stiftung, ein Sportverein und eine

<sup>98</sup> Das linguistische Äquivalent zum griechischen Wort *organon* ist der Begriff *Werkzeug*.

<sup>99</sup> Der *instrumentale* Organisationsbegriff ist mit dem *dynamischen* Organisationsbegriff bei BÜSCHGES/ABRAHAM (1997) gleichzusetzen, die darunter die „planmäßige Herstellung einer Ordnung, eines Gefüges, einer Struktur oder eines Systems“ verstehen (vgl. BÜSCHGES/ABRAHAM 1997, 51).

<sup>100</sup> Nach SCHULTE-ZURHAUSEN (1995) besteht aufgrund der begrenzten Arbeitskapazität der Mitarbeiter die Notwendigkeit in Organisationen, die Arbeitsprozesse durch Arbeitsteilung zu segmentieren und auf der anderen Seite die durch die Arbeitsteilung geschaffenen Segmente durch Koordination wieder auf die übergeordnete Zielsetzung auszurichten (vgl. SCHULTE-ZURHAUSEN 1995, 3). GROCHLA (1982, 2) spricht in diesem Zusammenhang von „organisatorischer Gestaltung“ als ein Mittel des Managements zur Schaffung der Organisationsstruktur.

<sup>101</sup> Zum Prozess des Organisierens siehe z.B. PICOT/DIETL/FRANCK (1997) oder HILL/FEHLBAUM/ULRICH (1994).

Selbsthilfegruppe gemeinsam, dass sie als Organisationen bezeichnet werden können, und was unterscheidet sie wiederum von einer Familie, einem Freundeskreis, einem Lauftreff, einer Demonstration oder aber von einer Warteschlange an der Kasse eines Kaufhauses?

Eine allgemein anerkannte Definition des Gegenstandsbereiches *Organisation* – im institutionalen Sinne verstanden – existiert in der Organisationssoziologie nicht. Schaut man sich die Definitionen verschiedener Autoren an, so findet man folgende Merkmale in allen Definitionen in differenzierter Form wieder:<sup>102</sup>

- zielgerichtet oder zweckbezogen,
- angebarer Mitgliederkreis,
- formale Organisationsstrukturen,
- dauerhafte Aktivitäten,

In einer Minimaldefinition lassen sich Organisation demnach wie folgt beschreiben:

Eine Organisation ist ein mehr oder weniger dauerhafter Zusammenschluss von Personen, der zur Erreichung spezifischer Ziele durch die Zusammenlegung von Ressourcen bewusst gebildet wurde und dabei geplant arbeitsteilig gegliedert ist. Organisationen weisen somit eine festgelegte formale Struktur auf, mit deren Hilfe die Aktivitäten des angebbaren Mitgliederkreises auf das verfolgte Ziel ausgerichtet werden sollen.

Da es sich hierbei um eine Minimaldefinition handelt, sollen folgende Aspekte näher erläutert und diskutiert werden, damit eine genauere Vorstellung von dem sozialen Gebilde Organisation erzeugt werden kann:

- angebarer Mitgliederkreis/beständige Grenzen,
- dauerhafter Zusammenschluss,
- spezifische Ziele,
- formale Struktur,

Eine Diskussion dieser verwendeten Begriffe soll helfen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede verschiedener Organisationen zu verdeutlichen.

#### 2.4.1 Angebarer Mitgliederkreis

In Organisationen schließen sich Personen „dauerhaft“ zusammen. Wo aber liegen die Grenzen dieser Kollektivitäten, die sie von anderen Systemen unterscheiden und abgrenzen? In diesem zentralen Punkt sind sich die Organisations-

<sup>102</sup> Vgl. u.a. die Definitionen von MAYNTZ (1963, 36); ETZIONI (1967, 12); KIESER/KUBICEK (1992, 4f.); FUCHS-HEINRITZ (1994, 478); BÜSCHGES/ABRAHAM (1997<sup>2</sup>, 18f.); SCHREYÖGG (1998<sup>2</sup>, 9f.).

forscher nicht einig. Bereits MAYNTZ (1963, 46) wies darauf hin, dass die Bestimmung der Mitgliedschaft in der Regel nicht systematisch erfolgt.

„So hat man sich angewöhnt, bei freiwilligen Vereinigungen alle eingeschriebenen Mitglieder zur Organisation zu rechnen, bei der Kirche jedoch manchmal nur die am Leben der Kirchengemeinde aktiv beteiligten Personen. Einmal ist formelle Mitgliedschaft, das andere Mal Interaktionshäufigkeit oder persönliche Bindung der Maßstab. Dagegen leuchtet es aufgrund mehrerer der genannten Kriterien ein, daß zur Organisation Gefängnis die Insassen, zur Organisation Krankenhaus mindestens die stationär behandelten Patienten und zur Organisation Schule die Schüler gehören, während die Käufer nicht als Mitglieder des Kaufhauses und die Bürger nicht als Mitglieder der Verwaltung gezählt werden.“ (MAYNTZ 1963, 46)

Um die Frage der Abgrenzung zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern zu beantworten, sind nach MAYNTZ (1963, 46) folgende mögliche Kriterien denkbar:

- Die formelle Mitgliedschaft
- Das subjektive Zugehörigkeitsgefühl bzw. die Selbstidentifizierung
- Die Häufigkeit der Interaktion
- Den Grad der Abhängigkeit von der Organisation
- Das Maß der persönlichen Bindung an die Organisation
- Den Umfang der Tätigkeit für die Organisation

In der betriebswirtschaftlichen Literatur wird der Begriff *Mitglied* in der Regel nicht näher definiert. Als Folge dieser Definitionsschwierigkeiten kommen verschiedene organisationstheoretische Ansätze zu Recht unterschiedlichen Abgrenzungen und somit zu nicht miteinander vergleichbaren Ergebnissen.<sup>103</sup>

Auf der Grundlage der von ETZIONI (1961) entwickelten unterschiedlichen Einbindungsmuster von Mitgliedern in Organisationen nehmen KIESER/KUBICEK (1992<sup>3</sup>, 11ff.) eine differenziertere Betrachtung der Mitgliedschaft vor, die Verträge als Basis des organisierten Zusammenschlusses in den Vordergrund stellt. Demnach konkretisiert sich Mitgliedschaft in „Verträgen zwischen Individuen und Organisationen, wobei letztere von Individuen vertreten werden. Mitgliedschaft ist demnach auch eine juristische Beziehung zwischen einer Organisation und einem Individuum, die durch beiderseitige Anerkennung zustande kommt“

<sup>103</sup> So werden die Kunden eines Unternehmens in der Untersuchung von CYERT/MARCH (1963) bspw. zur untersuchten Organisationsform *Unternehmung* gezählt, während in anderen Untersuchungen der Mitgliederkreis wesentlich enger gefasst wird.

(KIESER/KUBICEK 1992<sup>3</sup>, 11f.).<sup>104</sup> Mitgliedschaft in diesem Sinne bezeichnet eine Person somit nur als Träger einer bestimmten, zuvor vertraglich geregelten *Rolle*, da nicht die Person als ganzes, sondern lediglich bestimmte Handlungen dieser Person Gegenstand des Vertrages sind.<sup>105</sup> Folglich werden alle Personen, die vertraglich für eine begrenzte Zeit an die Organisation in irgendeiner Form gebunden sind, als Mitglied bezeichnet. Dieses Kriterium der vertraglichen Bindung trifft sowohl auf die Gründungsmitglieder oder Anteilseigner einer Organisation als auch auf deren Personal zu.

ENDRUWEIT (1981) nimmt hingegen eine differenziertere Betrachtung des Mitgliederbegriffes vor, indem er die Mitglieder einer Organisation in *Mitglieder* und *Personal* unterscheidet und diese beiden Gruppen wiederum von *Trägern* und *Klienten* einer Organisation trennt. Als Mitglieder bezeichnet er diejenigen, „die durch ihre Mitarbeit aktiv zur Zielerreichung beitragen und die gleichzeitig an den für die Zielerreichung wichtigen Entscheidungen beteiligt sind“ (ENDRUWEIT 1981, 78).<sup>106</sup> Nicht zum Mitgliederkreis einer Organisation rechnet er das Personal. Als *Personal* der Organisation definiert er die Personen, „die an den Zielverwirklichungsprozessen aktiv mitarbeiten, ohne wie die Mitglieder an den zugehörigen strategischen oder taktischen Entscheidungen aus eigenem Recht mitwirken zu können“ (ENDRUWEIT 1981, 80).<sup>107</sup> Ebenso wie Kunden und Klienten schließt ENDRUWEIT (1981) die *Träger*,<sup>108</sup> die auch als Kapitalgeber bezeichnet werden können, aus dem Mitgliederkreis aus, da sie keine direkten und weit reichende Einflussmöglichkeiten auf die strategischen und taktischen Entscheidungen haben.

Wie bereits dargelegt wurde, werden im Gesellschaftsrecht aber gerade die Träger einer Organisation, die aufgrund des Organisationsvertrages im Besitz der Mitgliedschaftsrechte sind, als *Mitglieder* bezeichnet. Die Mitarbeiter hingegen, und dazu zählen auch Mitarbeiter in Führungspositionen, haben aufgrund ihrer Position innerhalb der Gesellschaft keine der im Gesellschaftsrecht aufgeführten Mitgliedschaftsrechte und können daher nicht als Mitglieder bezeichnet werden. Da die Mitarbeiter aber dennoch aktiv an den Zielverwirklichungsprozessen der

<sup>104</sup> Nach KIESER/KUBICEK (1992<sup>3</sup>, 13) entspricht dieses utilitaristische Grundmuster dem „im Liberalismus entwickelten Gesellschaftsbild, das Individuen, die ihre Beziehungen zueinander vertraglich regeln, in den Vordergrund stellt“.

<sup>105</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Ausführungen in Fußnote 121.

<sup>106</sup> Da in Organisationen die Aktivitäten der Mitglieder auf das verfolgte Ziel ausgerichtet und mit ihrer Hilfe die Ziele der Organisation erreicht werden sollen, können die Mitglieder nach ENDRUWEIT (1981, 77) auch als *Instrumente* der Organisation bezeichnet werden. Anders als ENDRUWEIT (1981) nennen VANBERG (1982, 20f.) und HORCH (1992, 41) als Kriterium für den weiten Mitgliederbegriff allerdings nicht nur die Mitarbeit an der Zielverwirklichung, sondern auch das Einbringen von *Ressourcen* jeglicher Art.

<sup>107</sup> Die Einordnung des Personals zu den Instrumentarien einer Organisation ist, so ENDRUWEIT (1981, 80), verbreiteter als die zu den Mitgliedern.

<sup>108</sup> ENDRUWEIT (1981, 77) führt an, dass der Begriff des Trägers an dieser Stelle mit dem Sponsorbegriff, wie er von KUHN (1966, 431f.) definiert wird, gleichgesetzt werden kann.

Organisation mitarbeiten, können sie jedoch als *Angehörige* der Organisation betrachtet werden. Grundlage des juristischen Mitgliederbegriffes sind nicht die vertraglichen Einbindungsmodelle, sondern vielmehr die unterschiedlichen Rechte der Mitglieder, die sich aus diesen Einbindungsmodellen gemäß des Gesellschaftsrechts ergeben. Demnach lässt sich festhalten, dass Mitglieder folgende Merkmale haben:

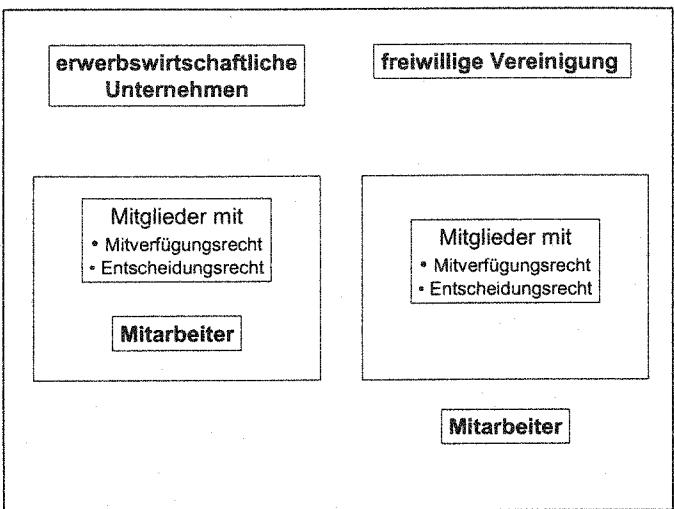
- Sie besitzen ein *Mitverfügungsrecht* am Ressourcenpool.
- Sie sind an den wichtigen Entscheidungen der Organisation beteiligt und haben somit ein *Entscheidungsrecht*.

So verwendet COLEMAN (1979, 30) für diesen Personenkreis den Begriff der „Souveräne“, da hierdurch deutlich wird, dass nicht alle Personen eines korporativen Akteurs mit entsprechenden Rechten ausgestattet sind.

Durch den sich hieraus ergebenden sehr engen Mitgliederbegriff werden nicht nur Insassen von Gefängnissen, Schüler einer Bildungsinstitution oder Patienten eines Krankenhauses aus der Definition ausgeschlossen – die bei MAYNTZ (1963) zu den Mitgliedern einer Organisation gezählt werden – sondern auch jegliche Mitarbeiter bzw. das Personal einer Organisation, die nicht im Besitz der Mitgliedschaftsrechte sind.

Sowohl BLAU (1964, 217) als auch HORCH (1983, 15) verwenden bei den beiden Organisationsformen *freiwillige Vereinigungen* und *erwerbswirtschaftliche Unternehmen* hingegen jeweils eine unterschiedlich weit gefasste Mitgliederdefinition. In ihrer Definition freiwilliger Vereinigungen verwenden sie einen engen Mitgliederbegriff und grenzen wie ENDRUWEIT (1981) *Mitglieder* von *Angestellten* ab, wobei Angestellte nicht zum Mitgliederkreis gezählt werden. In erwerbswirtschaftlichen Unternehmen hingegen fassen sie den Mitgliederkreis wesentlich weiter, indem alle Personen, die durch ihre Einbindung in die Organisationsstrukturen an der Erreichung der Organisationsziele mitwirken, als Mitglieder bezeichnet werden. Hierbei folgen sie eher der Definition nach ETZIONI (1961) und KIESER/KUBICEK (1992<sup>3</sup>). Die unterschiedlichen Mitgliederdefinitionen nach HORCH und BLAU lassen sich in einer Abbildung wie folgt darstellen:

Abbildung 9: Unterschiedliche Definition von Mitgliedschaft in erwerbswirtschaftlichen Unternehmen und freiwilligen Vereinigungen



Quelle: eigene Darstellung

Beide folgen hierbei der von MAYNTZ beschriebenen unsystematischen Beschreibung und uneinheitlichen Definition von Mitgliedschaft einer Organisation. HORCH (1992, 41) weist in einer Fußnote selbst darauf hin, dass seine Verwendung des Mitgliederbegriffes bei erwerbswirtschaftlichen Unternehmen einerseits und freiwilligen Vereinigungen anderseits nicht stringent ist:

*„Es wird deutlich, daß der Mitgliederbegriff in verschiedenem Sinne gebraucht wird. Im weiteren Sinne sind dies alle Akteure, die Ressourcen in den Pool einbringen. Im engeren Sinne werden jene als Mitglieder bezeichnet, die außerdem Eigentümer sind (HANSMANN 1987, 7), also ein Mitverfügungsrecht über den Ressourcenpool haben und einen ergebnisabhängigen Anteil vom Korporationsvertrag (Residuum) erhalten, falls dieser verteilt wird. Jene, die kein Verfügungsrecht haben und für ihre Dienste eine feste Entlohnung erhalten, werde ich im folgenden als Personal bezeichnen“ (HORCH 1992, 14).<sup>109</sup>*

<sup>109</sup> Dies hat jedoch weit reichende Folgen für die von HORCH (1983) erarbeitete Definition freiwilliger Vereinigungen (vgl. Kapitel 2.3). Das Spezifische von freiwilligen Vereinigungen sei, dass Vereinigungen im Gegensatz zu Unternehmen idealtypisch durch die Gleichheit von den Zielen des sozialen Systems (das, was tatsächlich als Leitbild der Entscheidungen und Handlungen in einer Vereinigung dient) und den Interessen (das, was die Vereinigung nach Ansicht der Mitglieder erreichen bzw. tun soll) aller Mitglieder gekennzeichnet sind (HORCH 1983, 15). In erwerbswirtschaftlichen Unternehmen, so der Autor, sei dies nicht der Fall: „Im Betrieb setzen idealtypisch die Eigenkapitalgeber die Ziele, wobei in der Regel angenommen werden kann, daß Gewinnmaximierung angestrebt wird. Zur Erreichung dieser Ziele müssen Leistungen an die Außenumwelt verkauft werden. Die meisten Mitglieder, das Personal sind nur Mittel zu diesem Zweck. Sie werden entlohnt, die Befriedigung ihrer weiteren Bedürfnisse steht nicht im Mittelpunkt des

Da er jedoch mit der sozialwissenschaftlichen Methode des Vergleichens freiwillige Vereinigungen von erwerbswirtschaftlichen Unternehmen abgrenzen möchte, ist es unausweichlich, bei beiden Organisationsformen von denselben Begrifflichkeiten auszugehen, um entsprechende Äquivalenzen zu gewährleisten.<sup>110</sup> Eine einheitliche Verwendung des Mitgliederbegriffes hat somit weit reichende Auswirkungen für die von HORCH (1983) erarbeitete Definition freiwilliger Vereinigungen. Nach HORCH (1983, 15) ist das Spezifische von freiwilligen Vereinigungen, dass sie im Gegensatz zu Unternehmen idealtypisch durch die *Gleichheit der Ziele des sozialen Systems* (das, was tatsächlich als Leitbild der Entscheidungen und Handlungen in einer Vereinigung dient) und den *Interessen aller Mitglieder* (das, was die Vereinigung nach Ansicht der Mitglieder erreichen bzw. tun soll) gekennzeichnet sind. In erwerbswirtschaftlichen Unternehmen, so der Autor, sei dies nicht der Fall: „*Im Betrieb setzen idealtypisch die Eigenkapitalgeber die Ziele, wobei in der Regel angenommen werden kann, daß Gewinnmaximierung angestrebt wird. Zur Erreichung dieser Ziele müssen Leistungen an die Außenumwelt verkauft werden. Die meisten Mitglieder, das Personal sind nur Mittel zu diesem Zweck. Sie werden entlohnt, die Befriedigung ihrer weiteren Bedürfnisse steht nicht im Mittelpunkt des Interesses. In der Vereinigung ist das idealtypisch anders. Hier setzen die Mitglieder die Ziele*“ (HORCH 1992, 41). Nimmt man jedoch an, dass auch freiwillige Vereinigungen ihre Leistungen mit Hilfe von erwerbstätigen Mitarbeitern erbringen können, dann wären auch dort die Mitarbeiter lediglich „Mittel zum Zweck“ und könnten als Mitglieder keineswegs die Ziele der Organisation mitbestimmen. Bezieht man die Mitarbeiter nach der Definition von HORCH also in den Mitgliederstamm freiwilliger Vereinigungen ein, dann werden in Vereinigungen, die ihre Leistungen mit Hilfe von Personal erbringen, keineswegs die Interessen aller Mitglieder verfolgt, wodurch auch keine Einheit des sozialen Systems mit den Interessen aller Mitglieder besteht. Die Ausführungen von HORCH setzen vielmehr voraus, dass in dieser Organisationsform aufgrund der überwiegend ehrenamtlichen Leistungserzeugung der Mitglieder, keine erwerbstätigen Mitarbeiter zu finden sind.

Im Folgenden sollen als Mitglieder – unabhängig von der Organisations- und Rechtsform – daher nur die Personen innerhalb einer Organisation definiert

*Interesses. In der Vereinigung ist das idealtypisch anders. Hier setzen die Mitglieder die Ziele*“ (HORCH 1992, 41). Nimmt man jedoch an, dass auch freiwillige Vereinigungen ihre Leistungen mit Hilfe von erwerbstätigen Mitarbeitern erbringen können, dann wären auch dort die Mitarbeiter lediglich „Mittel zum Zweck“ und könnten als Mitglieder keineswegs die Ziele der Organisation mitbestimmen. Somit werden in freiwilligen Vereinigungen, die ihre Leistungen mit Hilfe von Personal erbringen, keineswegs die Interessen aller Mitglieder verfolgt, wodurch auch keine Einheit des sozialen Systems mit den Interessen aller Mitglieder besteht. Die Annahmen von HORCH setzen vielmehr voraus, dass aufgrund der überwiegend ehrenamtlichen Leistungserzeugung durch die Mitglieder in dieser Organisationsform keine erwerbstätigen Mitarbeiter zu finden sind.

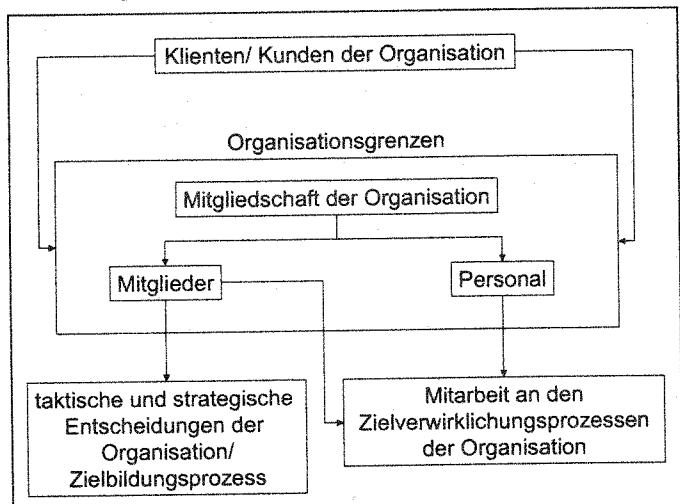
<sup>110</sup> Zur Methode des Vergleichens siehe SCHEUCH (1990).

werden, die ein Mitverfügungsrecht und ein Entscheidungsrecht haben. Als Personal werden alle Personen bezeichnet, die ihre Arbeitskraft der Organisation für die Erreichung der Ziele für eine begrenzte Zeit gegen ein Entgelt zur Verfügung stellen, aber nicht über die aufgeführten Rechte verfügen.

In einer freiwilligen Vereinigung können demnach die Personen als Mitglieder bezeichnet werden, die diese Organisation gegründet haben oder aber beigetreten und von dieser aufgenommen worden sind.<sup>111</sup> Sie erhalten durch den formalen Beitritt ein Mitverfügungs- und ein Entscheidungsrecht.

Mitglied in einem erwerbswirtschaftlichen Unternehmen und somit mitverfügungs- und entscheidungsberechtigt sind zunächst ebenfalls nur die Gründer oder die Träger. Die Organisation kann sich jedoch entschließen, weitere Personen in diesen privilegierten Kreis aufzunehmen, was in der Regel durch die Einbringung finanzieller Ressourcen geschieht. In beiden Organisationsformen werden die Mitarbeiter nicht in den Mitgliederkreis einbezogen. Der Mitgliederbegriff soll hier deutlich vom Begriff der *Mitgliedschaft* abgrenzt werden, der alle Angehörigen der Organisation umfasst, die an den Zielverwirklichungsprozessen mitarbeiten.<sup>112</sup>

Abbildung 10: Mitgliedschaft einer Organisation



Quelle: eigene Darstellung

<sup>111</sup> Ein Beitrittswille oder eine -bekundung reicht für eine Mitgliedschaft nicht aus. Eine beitrittswillige Person wird erst dann Mitglied, wenn sie auch offiziell von der Organisation aufgenommen wird.

<sup>112</sup> Mitgliedschaft kann zum einen den Kreis der Mitglieder bezeichnen. Im juristischen Sinne meint Mitgliedschaft jedoch die Gesamtheit der Rechtsbeziehungen eines Mitgliedes zur Organisation (vgl. KRAFT/KREUTZ 2000, 51, 304).

Klienten oder Kunden werden hier aus der Mitgliedschaft ausgeschlossen, da sie weder an den Zielen der Organisation mitarbeiten, noch eine Entscheidungsbefugnis innerhalb der Organisation haben.<sup>113</sup>

Da auch Außenstehende gelegentlich an der Zielverwirklichung der Organisation mitarbeiten können, müssen die Grenzen zur Umwelt noch weiter spezifiziert werden. Die Mitgliedschaft muss daher einen *formellen* Charakter haben, indem sich die Mitglieder durch Verträge oder zumindest durch offizielle Verlautbarungen zur Mitgliedschaft bekennen. So ist eine Person, die gelegentlich zum Training einer Sportgruppe kommt, noch kein Mitglied des Sportvereins. Erst durch eine formelle Mitgliedschaft in Form einer schriftlichen Eintrittserklärung oder aber einem offiziellen Bekenntnis zur Zugehörigkeit der Gruppe, wodurch bei der betreffenden Person ein subjektives und bei den anderen Organisationsmitgliedern ein objektives Zugehörigkeitsgefühl entsteht, wird die betreffende Person zum *Mitglied* der Organisation. Sie wird in die Organisationsstruktur eingebunden und an sie können folglich bestimmte subjektive Erwartungen im Hinblick auf die Zielerreichung gestellt werden. Der Mitgliederkreis wird daher *angebbar*, d.h. für die Mitglieder ist intern zu erkennen, ob eine Person zur Organisation gehört oder nicht. Die Mitgliedschaft muss daher nicht immer für Externe erkennbar sein, da sie in der Regel nicht entscheiden können, ob an eine Person bestimmte Erwartungen geknüpft werden können und sie in irgendeiner Form in die Zielverwirklichung eingebunden ist.

Organisationen sind daher zunächst geschlossene Systeme, deren Zugehörigkeit an die Erfüllung von bestimmten Zutrittsvoraussetzungen geknüpft ist. Diese Kriterien können von den Mitgliedern der Organisation unter Beachtung eventuell geltender gesetzlichen Bestimmungen individuell festgelegt werden. Ebenso ist der Austritt formell geregelt und nicht von einem subjektiven Empfinden abhängig.

Zusammenfassend lässt sich als *Mitgliedschaft* ein fest umrissener Kreis von Personen beschreiben, der folgende Kriterien erfüllen muss:

- direkte Mitarbeit an den Zielverwirklichungsprozessen der Organisation durch Einbringen von Ressourcen (Geld, Arbeitskraft, Wissen etc.).
- Zutritt durch einen Mitgliedschaftsvertrag oder eine offizielle Bekundung, die von der Organisation angenommen wird.
- Erwerb von Mitgliedschaftsrechten durch die Aufnahme.

<sup>113</sup> KIESER/KUBICEK (1992<sup>3</sup>, 10) weisen hingegen darauf hin, dass wichtige Kunden sehr wohl auf den Zielbildungs- und Entscheidungsprozess der Organisation einwirken können. Da diese Einwirkung jedoch nicht von vornherein in der Organisationsstruktur offiziell vorgesehen ist, kann sie eher vernachlässigt werden. Hier sollen Kunden und Klienten demnach zur Umwelt der Organisation gerechnet werden.

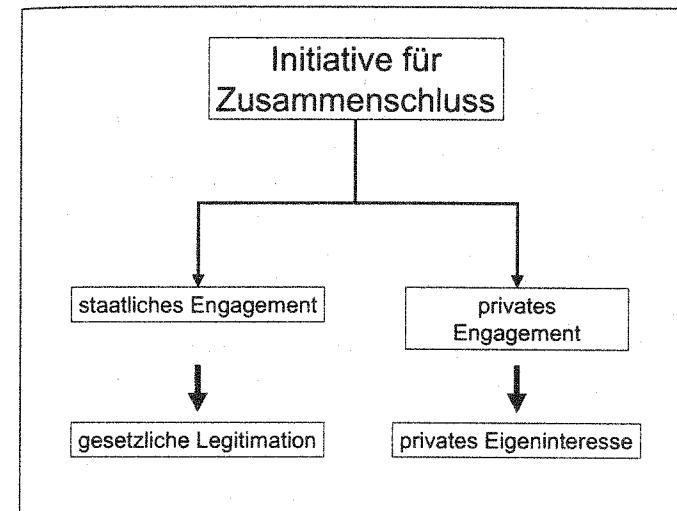
### 2.4.2 Dauerhafter Zusammenschluss

Organisationen entstehen, wenn sich Individuen zur Erreichung eines spezifischen Ziels auf Dauer zusammenschließen und bestimmte Ressourcen in die Organisation einbringen, mit deren Hilfe die Ziele dauerhaft erreicht werden sollen. In diesem Sinne stellen Organisationen auch *Ressourcenpools* dar (KIESER/KUBICEK 1992). Die eingebrachten Ressourcen der einzelnen Mitglieder können dabei sehr unterschiedlicher Art sein. Sie reichen von monetärem Kapital in Form von Kapitaleinlagen, Spenden oder Mitgliedschaftsbeiträgen über Humankapital in Form von Wissen, Arbeitskraft und Zeit als aktive Beteiligung an der Gestaltung der Aktivitäten innerhalb der Organisation bis hin zu sozialem Kapital<sup>114</sup> in Form von Netzwerkbeziehungen, Kontakten etc.<sup>115</sup> Durch die Zusammenlegung der einzelnen Ressourcen können Ziele schneller und effektiver erreicht werden als in Einzelaktivität.

Der Zusammenschluss der Individuen bzw. die Zusammenlegung der Ressourcen muss jedoch dauerhaft erfolgen, wodurch sich eine Organisation bspw. von einer spontanen Protestbewegung unterscheidet.

Der Zusammenschluss kann zum einen auf privates (wie z.B. Vereine oder private Betriebe) oder aber auch staatliches Engagement (wie z.B. Schulen, staatliche Betriebe, das Militär, Universitäten etc.) zurückgehen und somit gesetzlich legitimiert sein. Dabei wird zunächst noch nichts über die Ziele der Organisation ausgesagt, die sehr verschiedenartig sein können und unabhängig davon sind, ob die Gründung auf privater oder staatlicher Initiative beruht.

Abbildung 11: Die Initiative für den dauerhaften Zusammenschluss in Organisationen



Quelle: eigene Darstellung

### 2.4.3 Spezifische Ziele

Organisationen werden gegründet, um Interessen im Kollektiv besser erreichen zu können. Eine Organisation hat als korporativer Akteur somit zumindest *ein* spezifisches Ziel, das dauerhaft erreicht werden soll. KIESER/KUBICEK (1992) weisen in ihrer Definition dem Organisationsziel eine fundamentale Bedeutung zu, weil sämtliche Aktivitäten der Organisationsmitglieder mit Hilfe der Organisationsstruktur auf die Erreichung eben dieses Organisationsziels ausgerichtet werden. „Es ist also letztendlich das Organisationsziel, das die Basis von Verhaltensmaximen für die Organisationsmitglieder bildet“ (KIESER/KUBICEK 1992, 5).

Bereits CYERT/MARCH (1963, 26) wiesen darauf hin, dass Organisationen als „seelenlose“ soziale Gebilde keine Ziele haben können, sondern lediglich Individuen und somit die Mitglieder der Organisation. Bei der Betrachtung der Organisationsziele muss daher zwischen Zielen, die die Mitglieder *für* die Organisation haben und zum anderen Zielen, die sie *durch* die Organisation verfolgen wollen, unterschieden werden (vgl. KIESER/KUBICEK 1992, 5), wobei im letzten Falle die Organisation ein Mittel zum Zweck wird.

Die Ziele, die die Mitglieder *für* die Organisation haben, können sehr unterschiedlich sein und sich zudem fundamental widersprechen.<sup>116</sup> Erst wenn die Ziele, die die einzelnen Mitglieder für die Organisation haben, von einer Leis-

<sup>114</sup> Einen Überblick über die Debatte zum sozialen Kapital gibt OSHEGE (2001, 7ff.).

<sup>115</sup> In der Regel bringen die Mitglieder einer Organisation nicht alle Ressourcen, über die sie verfügen, in eine Organisation ein und können daher Mitglied in mehreren Organisationen sein (vgl. KIESER/KUBICEK 1992<sup>3</sup>, 1). Somit kann ein Individuum Mitglied einer Aktiengesellschaft sein (durch die Einlage von Kapital in Form des Erwerbs von Aktien), Mitglied eines Sportvereins (durch die Zahlung eines Mitgliedsbeitrages) oder aber als Arbeitnehmer einer Firma tätig sein (durch das Einbringen seiner Arbeitskraft).

<sup>116</sup> So können einzelne Mitglieder das Ziel haben, dass in einem Verein der Leistungssport möglichst intensiv gefördert wird, währenddessen andere Mitglieder vornehmlich für die Förderung des Breitensports eintreten.

tungsinstanz oder einem Machtzentrum in einem formalen legitimierten Prozess als Ziele der Organisation deklariert werden, kann von Zielen *der* Organisation gesprochen werden (vgl. KIESER/KUBICEK 1992<sup>3</sup>, 6). Je nach Rechtsform und Satzung der Organisation kann dieser Prozess dabei demokratisch verfasst sein (z.B. durch die Abstimmung in einer Mitgliederversammlung) oder aber auch auf monokratischem Wege zu Stande kommen (z.B. durch einen Beschluss des Geschäftsführers einer Ein-Mann-Gesellschaft). Die Ziele *der* Organisation müssen daher nicht immer identisch sein mit denen der Organisationsmitglieder. Sie müssen jedoch für alle Organisationsmitglieder erkennbar sein und sind daher immer in einer Satzung, einer Verfassung oder anderen programmatischen Äußerungen festgelegt. Unter Organisationszielen sollen demnach die Ziele verstanden werden, die in einem formalen legitimierten Prozess von einer Leistungsinstanz oder einem Machtzentrum dazu erklärt werden und in einer Satzung, einer Verfassung oder anderen programmatischen Äußerungen festgehalten werden.

In der Regel können Ziele in Primär- und Sekundärziele<sup>117</sup> unterschieden werden. Als Primärziele werden die Ziele bezeichnet, aus denen unmittelbar hervorgeht, zu welchen *gemeinsamen* Zweck eine Organisation gegründet wurde (bspw. zu gewinnorientierten Zwecken wie die Maximierung der monetären Anlage in eine Kapitalgesellschaft, hoheitlichen Zecken wie die Gewährleistung der öffentlichen Ordnung, oder aber ideellen Zwecken wie das gemeinsame Betreiben eines Hobbys oder die selbstlosen Hilfe von Bedürftigen). Es muss daher unterschieden werden in Ziele, die mit Hilfe der Organisation langfristig erreicht werden sollen und in den unmittelbaren Zweck, den die Organisation für ihre Mitglieder erfüllen soll.<sup>118</sup>

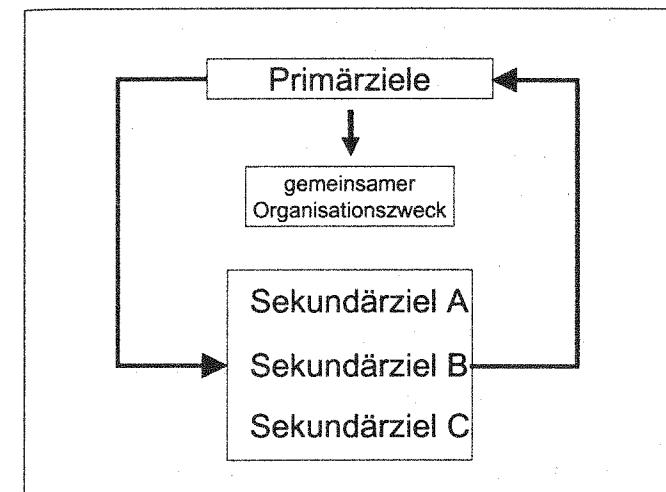
Primärziele sind von überdauernder Art. Sie sind zumeist sehr abstrakt und allgemein gehalten und müssen von den Organisationsmitgliedern operationalisiert werden, d.h. im Hinblick auf bestimmte Handlungsmöglichkeiten konkretisiert und inhaltlich gefüllt werden. Aufgrund der *Unbestimmtheit und Mehrdeutigkeit von Organisationszielen*, wie sie in diesem Zusammenhang von BÜSCHGES/ABRAHAM (1997<sup>2</sup>, 95) charakterisiert wurden (vgl. auch LUHMANN 1976, 101), können weitere Teilziele oder Sekundärziele formuliert werden, die auf die Erreichung des Primärziels ausgerichtet sind und nicht von überdauernder Natur

<sup>117</sup> Mit der Bezeichnung *sekundär* ist jedoch keine Wertigkeit gemeint, wie im Folgenden deutlich werden soll.

<sup>118</sup> MAYNTZ (1963) weist darauf hin, dass unterschieden werden muss zwischen *Zielen* und *Zwecken* einer Organisation. „*Ziel* scheint auf etwas von der Organisation selbst und aus eigenem Willen Gesetztes zu deuten; *Zweck* hat dagegen ein Werkzeug, das Wort lässt eher etwas der Organisation von außen Zugewiesenes vermuten. Vom ‚*Ziel*‘ spricht man eher als von etwas, das angestrebt wird und das vielleicht eines Tages erreicht wird, wogegen ein ‚*Zweck*‘ etwas ist, das fortlaufend erfüllt wird, also eine kontinuierliche Leistung“ (MAYNTZ 1963, 58). ETZIONI (1967, 16) sieht in einem Zweck im Gegensatz zum Ziel ebenfalls einen Zustand, der angestrebt wird, aber der niemals erreicht sein wird.

sein müssen.<sup>119</sup> Wenn Sekundärziele erreicht wurden, so wird ein neues Ziel ausgegeben und nicht etwa die Organisation aufgelöst.

Abbildung 12: Sekundärziele als Mittel zum Zweck der Organisation



Quelle: eigene Darstellung

Die Sekundärziele werden in einem Zielbildungsprozess ständig neu formuliert und der sich ständig wandelnden Umwelt angepasst, indem handlungsrelevante Programme dazu formuliert werden.

Das Primärziel und somit der daraus hervorgehende Organisationszweck wird in der Regel bereits bei der Gründung einer Organisation explizit oder implizit durch den/die Gründer festgelegt. Die Organisationsgründer haben daher den größten Einfluss auf die Primärzieltbildung.

Auch wenn es sich bei den Primärzielen um überdauernde Ziele handelt, können sie im Laufe der Zeit auch geändert oder angepasst werden.<sup>120</sup>

<sup>119</sup> Das Primärziel einer freiwilligen Vereinigung kann bspw. die Förderung des Jugendsports sein, wodurch sich ein gemeinsamer nichtwirtschaftlicher Zweck ergibt. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Sekundärziele wie z.B. die Teilnahme von Mannschaften am Wettkampfsport oder die Bereitstellung von ausreichend Trainern formuliert werden. In erwerbswirtschaftlichen Unternehmen kann das Primärziel in der Herstellung und dem Verkauf von Luxusartikeln bestehen, woraus ein gemeinsamer wirtschaftlicher Zweck der Mitglieder hervorgeht (Gewinnmaximierung). Um dieses Ziel zu erreichen, können Sekundärziele wie eine Umsatzsteigerung um 5%, der Einkauf von bestimmten Rohstoffen oder die Einstellung von qualifizierten Fachkräften formuliert werden.

<sup>120</sup> BÜSCHGES/ABRAHAM (1997<sup>2</sup>, 97) weisen mit Bezug auf PERROW (1970) in diesem Zusammenhang auf die besondere Bedeutung der Unterscheidung von *offiziellen* und *operativen* Zielen hin. Die offiziellen Ziele einer Organisation sind die nach außen bekannten und in der Öffentlichkeit propagierten Ziele, wohingegen die operativen Ziele als die tatsächlich verfolgten Ziele einer Organisation beschrieben werden können. Diese können im Laufe der Zeit beträchtlich von den offiziellen Zielen abweichen und sind für die Erstellung der Organisationsprogramme und -strukturen von großer Relevanz und sollten

Aufgrund der angesprochenen Mehrdeutigkeit und Unbestimmtheit von Organisationszielen unterliegen gerade die Sekundärziele, die zur Erreichung der Primärziele aufgestellt werden, einem ständigen Wandel. Bei der Zielbildung können hier die einzelnen Mitglieder der Organisation versuchen, ihre Ziele für die Organisation durchzusetzen. Wie bereits gezeigt wurde, können sich diese Ziele zum Teil fundamental widersprechen. Die Art und Weise sowie das Ausmaß des offiziellen Einflusses, den die einzelnen Mitglieder innerhalb des Zielbildungsprozesses nehmen können, ist in der Satzung oder Verfassung einer Organisation festgelegt, denen wiederum allgemeine Rechtsvorschriften, wie das Vereinsrecht oder das Gesellschaftsrecht, zu Grunde liegen können (KIESER/KUBICEK 1992<sup>3</sup>, 6).

Einen *indirekten* Einfluss auf die Zielbildung können jedoch prinzipiell alle an der Organisation beteiligten Akteure (Mitglieder und Mitarbeiter) in irgendeiner Weise ausüben. Dieser Einfluss variiert jedoch mit der Position des einzelnen Mitgliedes innerhalb der Organisation und dem Ausmaß der Ressourcen, die ein Akteur in die Organisation einbringt und kontrollieren kann (vgl. BÜSCHGES/ABRAHAM 1997<sup>2</sup>, 100). Ist ein Arbeitnehmer in einer Organisation aufgrund seiner besonderen Kenntnisse oder Erfahrungen für ein Unternehmen unersetzlich geworden, dann ist sein inoffizieller Einfluss auf den Zielbildungsprozess sicherlich wesentlich höher einzuschätzen als der eines leicht zu ersetzen Arbeitsnehmers. Dennoch besitzt dieser Arbeitnehmer jedoch keine Mitgliedschaftsrechte, da sein Einfluss auf den Zielbildungsprozess in der Satzung nicht festgeschrieben und einklagbar ist.

bei der Betrachtung der Organisationsstrukturen beachtet werden. Ein Fußballverein kann bspw. in seiner Satzung zwar das Primärziel „Förderung des Jugendfußballsports“ festgeschrieben haben, in Wirklichkeit jedoch schwerpunktmäßig den Leistungssport fördern. Es kann sogar passieren, dass eine Organisation ihre Ziele soweit ändert, dass das ursprüngliche Ziel zur Nebensache wird, oder sogar völlig adaptiert. Diese Tendenz konstatierte bereits MICHELS (1925) in seiner Untersuchung über die politischen Parteien Westeuropas, aus dem er das „eiserne Gesetz der Oligarchie“ formulierte. Zur Adaption von Organisationszielen vgl. auch ETZIONI (1967, 24ff.).

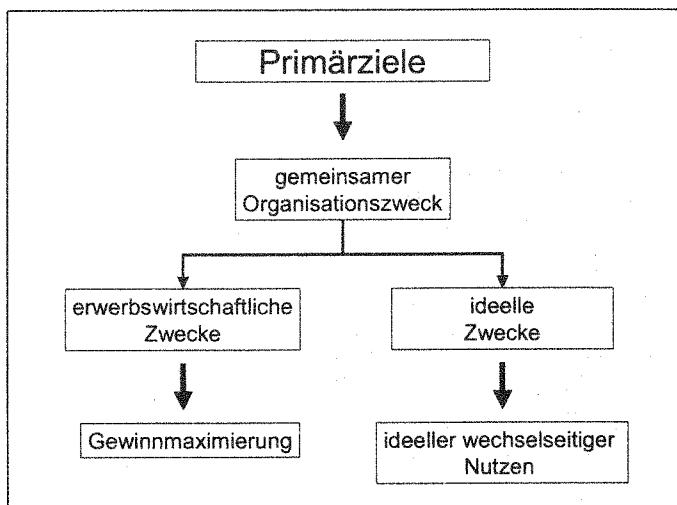
Abbildung 13: Gestaltungsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen von Primär- und Sekundärzielen



Quelle: nach BÜSCHGES/ ABRAHAM (1997<sup>2</sup>)

Da Organisationen theoretisch jedes denkbare Ziel verfolgen können, ist eine Klassifizierung der Ziele äußerst schwierig und würde letztendlich beliebig bleiben. In der Regel werden die Organisationsziele nach gesellschaftlichen Teilbereichen, auf die sich die Ziele beziehen, wie z.B. Sport, Wirtschaft, Politik, Religion usw. unterschieden. Sinnvoller erscheint hier vielmehr eine Differenzierung der gemeinsamen Zwecke, die die Organisation für ihre Mitglieder erfüllt. So können diese Zwecke erwerbswirtschaftlicher oder aber ideeller Natur sein.

Abbildung 14: Klassifizierung der Organisationsziele nach dem Organisationszweck



Quelle: eigene Darstellung

#### 2.4.4 Formale Organisationsstruktur

Organisationen stellen Ressourcenpools dar, die zur Erreichung eines bestimmten Ziels gegründet wurden und zu denen jedes Mitglied seinen individuellen Beitrag leistet. Organisationen bedienen sich somit verschiedener Mittel wie Sachmittel, Personen und Informationen, um ihre Ziele besser erreichen zu können. Die an der Leistungserstellung beteiligten Personen stehen allerdings nicht in einer natürlichen Beziehung zueinander und zu den Zielen der Organisation, sondern müssen erst durch künstlich geschaffene Regelungen im Hinblick auf das Organisationsziel miteinander in Beziehung gesetzt werden. Um das Ziel besser verfolgen zu können, ist die Organisation arbeitsteilig gegliedert.

Eine Arbeitsteilung kann jedoch nur effektiv sein, wenn genau festgelegt ist, welche Personen welche Aufgaben zu erledigen haben. Werden die zu erledigenden Aufgaben genau definiert und auf Dauer festgelegt, entstehen kleine selbständige handelnde organisatorische Einheiten innerhalb der Organisation, die als *Stellen* bezeichnet werden. Durch die exakte Beschreibung der Stellen und eine dauerhafte Zuordnung von Teilaufgaben wird eine Personenunabhängigkeit erreicht, was als strukturelles Merkmal von Organisationen oder Bürokratien angesehen werden kann. *Personenunabhängigkeit* meint in diesem Zusammenhang, dass die Stelle von der Aufgabe her determiniert wird und die Organisationsstruktur somit bestimmte Erwartungen an die Stelle im Hinblick auf die Erreichung des Organisationsziels knüpft, unabhängig von den persönlichen Eigenschaften und Neigungen derjenigen, die die jeweiligen Stellen beset-

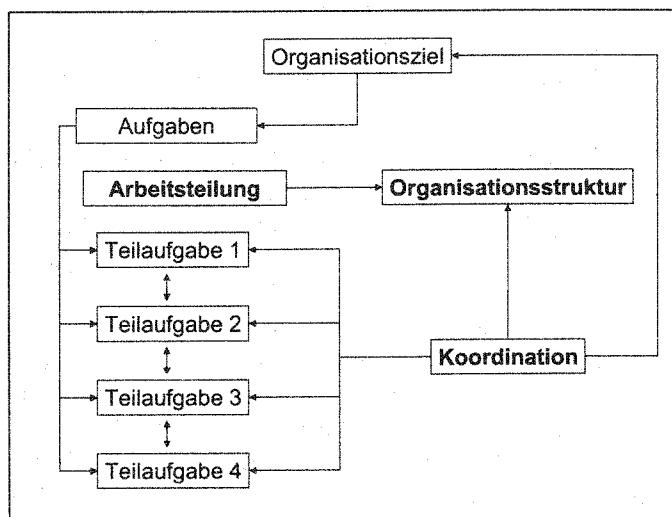
zen werden.<sup>121</sup> Mit der Schaffung von Stellen ist jedoch noch nichts darüber ausgesagt, wer innerhalb der Organisation diese Stelle besetzt und die damit verbundenen Aufgaben erledigt. Die Stelle kann durch Mitglieder der Organisation besetzt werden oder aber die Organisation kann sich grundsätzlich externer Personen bedienen und diese für die geleistete Arbeit als Personal entsprechend entlohen.

Durch die Aufteilung der zielgerichteten Aktivitäten auf eine größere Anzahl von Personen ist der Gesamtprozess der Leistungserzeugung für den einzelnen daran beteiligten Akteur in der Regel nicht mehr überschaubar. Um die Effizienz der Arbeitsteilung und die Leistungssicherung der Organisation zu gewährleisten, darf die Interaktion der einzelnen Akteure nicht willkürlich erfolgen, sondern muss planmäßig und strukturiert stattfinden (BÜSCHGES/ABRAHAM 1997<sup>2</sup>, 112f.). Es werden somit Regelungen getroffen, die die Zusammenarbeit festlegen und sicherstellen, dass die Leistungen der einzelnen Akteure auf die Organisationsziele ausgerichtet sind. Die Arbeitsteilung erfordert somit eine Koordination und eine Überprüfung der individuellen Leistungserzeugung innerhalb der Organisation, wodurch eine effiziente Leistungserzeugung erzielt werden kann.<sup>122</sup> Die Gesamtheit dieser organisatorischen Regelungen zur *Arbeitsteilung* und zur *Koordination* wird als *Organisationsstruktur* bezeichnet (KIESER/KUBICEK 1992, 18; SCHREYÖGG 1998, 9).

<sup>121</sup> In der Organisationssoziologie wird in der Regel von einer Rolle und nicht von einer Stelle gesprochen. „Unter einer Rolle versteht man einen Komplex sozialer Normen oder Erwartungen, die sich auf den Inhaber einer bestimmten Position in der Organisation richten“ (MAYNTZ 1963, 81). In der betriebswirtschaftlichen Organisationslehre hingegen wird nicht die Person in den Mittelpunkt des Interesses gestellt, sondern die Stelle an sich mit ihren daran geknüpften Erwartungen im Hinblick auf die Erreichung des Organisationsziels innerhalb der Gesamtstruktur der Organisation. Zur soziologischen Rollentheorie siehe u.a. DAHRENDORF (1960); POPITZ (1967); CLAESSENS (1968); TENBRUCK (1961).

<sup>122</sup> KIESER/KUBICEK (1992<sup>3</sup>, 18f.) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die formalen Regelungen innerhalb einer Organisation nicht ausschließlich unter dem Aspekt Leistungssicherung und Effizienz betrachtet werden können. Formale Regelungen können auch der „Herrschaftssicherung“ dienen. „Es ist nicht auszuschließen, dass empirisch vorfindbare Organisationsstrukturen auch Regeln beinhalten, die nicht auf das Streben nach Leistungssicherung, sondern eher auf das Streben der von einer ungleichen Machtverteilung Bevorzugten nach Erhalt ihrer Herrschaft zurückzuführen sind“ (KIESER/KUBICEK 1992<sup>3</sup>, 19).

Abbildung 15: Die Organisationsstruktur als Regelung der Arbeitsteilung und der Koordination



Quelle: eigene Darstellung

Bei der Betrachtung der Organisationsstruktur muss zwischen formalen und informellen Regelungen innerhalb einer Organisation unterschieden werden. Unter formalen Regelungen werden alle von einer Leitungsinstant oder dazu legitimierten Personen getroffenen bewusst geschaffene und rational gestalteten offiziellen Regelungen bezeichnet, die den Arbeitsablauf innerhalb der Organisation koordinieren. Sie kommen in der Verfassung einer Organisation, in offiziellen Richtlinien, Programmen, Plänen und Anweisungen zum Ausdruck. Je mehr formale Regelungen getroffen werden, desto genauer und expliziter kann das Verhalten der Mitglieder und des Personals im Arbeitsprozess vorhergesagt werden.

Informelle Regelungen basieren hingegen auf einer allgemeinen Akzeptanz der jeweiligen Akteure und verdanken ihre Existenz der Tradition oder gemeinsamer Übereinkünfte von nicht zum Organisieren legitimierten Personen und werden durch persönliche Ziele, Wünsche, Sympathien und Verhaltensweisen der Mitarbeiter bestimmt (BÜHNER 1999, 6).<sup>123</sup> Sie können aber auch aus einem Prozess des Probierens im Arbeitsverlauf und aus zwischenmenschlichen Beziehungen hervorgegangen sein, wobei sich bestimmte Vorgehensweisen bewährt und letztendlich durchgesetzt haben.<sup>124</sup> Informale Regelungen müssen im Ge-

<sup>123</sup> Vgl. auch MAYNTZ (1963) sowie GRÜN (1966).

<sup>124</sup> Es kann als eine besondere Herausforderung der Organisationsmitglieder angesehen werden, dass sie aufgrund der sich ständig wechselnden Umweltbedingungen ihre Arbeitsvorgänge ständig neu anpassen müssen. Während manche Mitglieder sich schnell anpassen können und lernen, mit der neuen Situation umzugehen, bleiben andere Mitglieder in ihrer Routine gefangen. Arbeit ist somit immer mit Lernprozessen verbunden, aus denen effektivere Arbeitsweisen hervorgehen können.

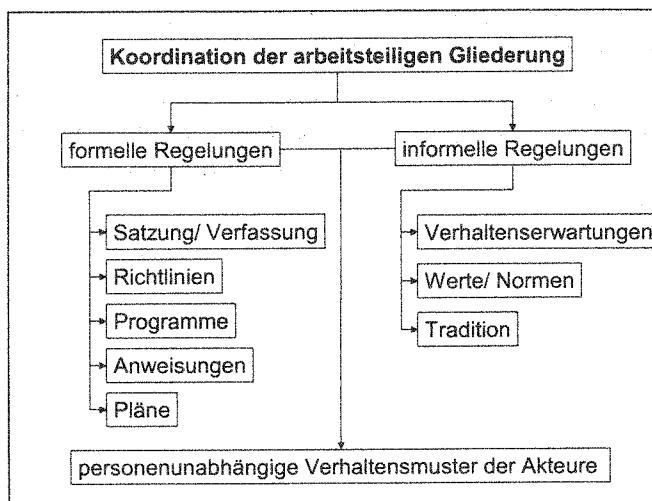
gensatz zu formalen Regelungen zwar keinen verbindlichen Charakter haben, bestimmen aber ebenso die Organisationsstruktur, da sie das Alltagshandeln der einzelnen Mitglieder erheblich mitbestimmen und somit entscheidend für das Funktionieren von Organisationen sind (vgl. SÜLZER/ZIMMERMANN 1996, 63).<sup>125</sup>

Die Organisationsstruktur ermöglicht also die arbeitsteilige Gliederung und Koordination der Teilaufgaben auf das Organisationsziel und führt durch genau formulierte Regeln letztendlich zu relativ stabilen personenunabhängigen Verhaltensmustern der Akteure.

<sup>125</sup> In der vielfach zitierten Hawthorne-Studie (aus der die Human-Relations-Theorie hervor ging) wurde die Bedeutung der informellen Organisationsstrukturen nachgewiesen und das von TAYLOR herausgearbeitete Konzept (mechanistisches Menschenbild: der Mensch als „Einsatzgut“; einziger Motivationsfaktor: Lohnhöhe; Arbeitsablauf wird durch ein System aus Regeln, Prinzipien und festgelegten Verfahren genau bestimmt und vorher-sagbar) damit in Frage gestellt. Vgl. hierzu WALTER-BUSCH (1996, 170ff.).

Nach BÜHNER (1999, 7) wird in jüngster Zeit der Begriff der Unternehmenskultur für informale Organisationssachverhalte verwendet. Unternehmenskultur kann als vorherrschende Wertvorstellung und Denkhaltung innerhalb des Unternehmens das Verhalten der Mitglieder entscheidend beeinflussen und kann somit als Instrument zur effektiveren Zielerreichung eingesetzt werden. „Durch das Vorhandensein einer starken Unternehmenskultur wird den Mitarbeitern ein relativ stabiler sozialer Orientierungsrahmen vorgegeben, der ihr zielbezogenes Handeln leitet. Die kulturellen Werte geben Verhaltenssicherheit und schaffen Handlungsorientierung auch gerade bei zunehmender Entscheidungsunsicherheit. Das kulturprägte Wert- und Normgefüge tritt somit ergänzend an die Seite von formalen Organisationsregeln. Der Vorteil ist, dass die Normen und Werte ‚geräuschloser‘ und indirekter als formale Regelungen das Verhalten der Mitarbeiter lenken. Die Zusammenarbeit und das Zusammenwirken der Mitarbeiter im Hinblick auf die unternehmerische Zielsetzung geschieht nahezu mit ‚unsichtbarer Hand‘ und vermindert das Erfordernis von oben verordneten Anweisungen und Regelungen“ (BÜHNER 1999, 7).

Abbildung 16: Formale und informelle Regelungen zur Arbeitsteilung und Koordination



Quelle: eigene Darstellung

Die formalen Regelungen entstehen in einem organisatorischen Gestaltungsprozess. Bei diesem Gestaltungsprozess müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.<sup>126</sup> WEINERT (2002, 8) spricht in diesem Zusammenhang von Situationsvariablen, die zunächst als gegeben hingenommen werden müssen,<sup>127</sup> die bei der organisatorischen Gestaltung jedoch berücksichtigt werden müssen. Die Variablen beziehen sich auf organisationsinterne Gegebenheiten (Größe, Kompetenzen der Mitarbeiter, Ressourcen etc.), organisationsexterne Gegebenheiten (Konkurrenzanbieter, Betätigungsfeld, Kunden etc.) und gesamtgesellschaftliche Gegebenheiten (rechtliche, politische, soziale Rahmenbedingungen etc.).

Zur Erzielung einer geeigneten organisatorischen Gestaltung, die bei gegebenen Situationsvariablen zu einer bestmöglichen Umsetzung der verfolgten Ziele führt, werden Organisationsvariablen eingesetzt. Sie können als Organisationsprinzipien angesehen werden, die die effektive und effiziente Zielverfolgung ermöglichen. Nach KIESER/KUBICEK (1992<sup>3</sup>) kann zwischen folgenden Organisationsvariablen unterschieden werden:

Tabelle 1: Merkmale der Organisationsvariablen

Organisations-variablen	Merkmale
Spezialisierung	Artenteilige Verteilung der Aufgaben auf die Organisationsmitglieder und das Personal
Konfiguration	Äußere Gestalt des Abteilungs- und Stellengefüges sowie der Informations- und Weisungsbeziehungen
Koordination	Ausrichten der Aktivitäten der Organisationsmitglieder und des Personals an der Gesamtaufgabe
Delegation	Vergabe von Entscheidungs- und Weisungsbefugnissen
Formalisierung	Schriftliche Fixierung organisatorischer Regelungen

Quelle: modifiziert nach WEINERT (2002, 11)

Ausgehend von dem hier vorgestellten einheitlichen Organisationsbegriff soll nun im Folgenden anhand des Gesellschaftsmodells des Dritter-Sektor-Ansatzes aufgezeigt werden, inwieweit sich Vereine, Verbände etc. von den anderen Organisationsformen unterscheiden.

<sup>126</sup> Vgl. auch KIESER/KUBICEK (1992<sup>3</sup>) und SCHANZ (1994).

<sup>127</sup> Hierbei ist zunächst nicht von Bedeutung, ob diese Variablen, bei entsprechender Anstrengung, auch verändert werden könnten (vgl. WEINERT 2002, 8).

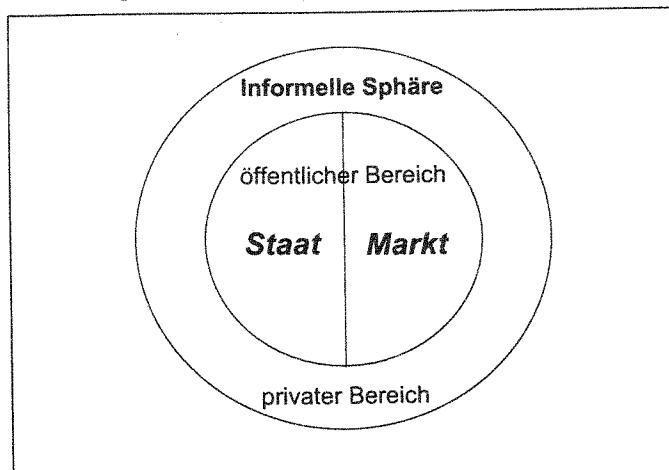
### 3. DER DRITTER-SEKTOR-ANSATZ: ORGANISATIONEN IM MARKT, STAAT UND DRITTEN SEKTOR

Der Dritter-Sektor-Ansatz beschäftigt sich als organisationstheoretischer Ansatz mit Organisationen in modernen Gesellschaften und versucht sie theoretisch begründet in den verschiedenen gesellschaftlichen Sektoren Markt, Staat und Dritter Sektor zu verorten. Eine einheitliche Bezeichnung für diesen letztgenannten Teilbereich ist in der wissenschaftlichen Diskussion nicht anzutreffen. Sowohl der Begriff Dritter Sektor, der sich im deutschsprachigen Raum durchgesetzt hat, als auch die aus dem US-amerikanischen Raum stammenden Begriffe *Nonprofit Sector*, *Independent Sector*, *Nongovernmental-Sector* oder auch *Private Voluntary Sector* werden in der wissenschaftlichen Diskussion verwendet.<sup>128</sup>

#### 3.1 Das Modell des Dritten Sektors

Den Überlegungen zum Dritten Sektor liegt das ordnungspolitische Modell der bürgerlichen Gesellschaft nach HEGEL zu Grunde, der neben dem *privaten* Intimbereich der Familie die beiden *öffentlichen* Bereiche, Staat und (bürgerliche) Gesellschaft unterschied, wobei sich in der ökonomischen Theorie die Hegelsche Differenzierung von Staat und Gesellschaft in das Dual *Staat* und *Markt* wandelte (vgl. RONGE 1988, 113; STROB 1999, 43).

Abbildung 17: Dichotomie von Staat und Markt



Quelle: STROB (1999, 45)

<sup>128</sup> Diese miteinander konkurrierenden Begriffe bezeichnen denselben Sachverhalt, wenn z.T. auch mit einer etwas anderen Intention, wie später noch gezeigt werden soll (vgl. hierzu z.B. SEIBEL 1994).

Jedem der beiden öffentlichen Bereiche wurde eine vorherrschende Handlungslogik zugeschrieben, unter der die dort agierenden Individuen handeln bzw. unter der die Erzeugung und Verteilung von Gütern vorgenommen wird.

Der „Staat“ als institutionell verfasstes politisches Gemeinwesen, das innerhalb der Grenzen seines Territoriums über die oberste Regelungsgewalt verfügt, hat in Ausübung seiner hoheitlichen Aufgaben die Formulierung und Ausführung gesetzlicher Bestimmungen zum Ziel (KLUG 1997, 20) und regelt so das friedliche Zusammenleben seiner Bürgerinnen und Bürger. In staatlichen Organisationen wie Verwaltungen, Behörden und sonstigen öffentlichen Einrichtungen werden dazu auf der Grundlage von Gesetzen, die in einem demokratisch institutionalisierten Prozess zu Stande gekommen sind, öffentliche oder kollektive Güter produziert. Mittels hierarchischer Koordination und der erhobenen Steuergelder ist der Staat in der Lage, mit Hilfe seiner Organisationen ein flächendeckendes und für jeden Bürger zugängliches Angebot dieser Güter zu gewährleisten. Die StaatsbürgerInnen haben gleiche Rechte und Pflichten (Gerechtigkeit), ihre Beziehungen zum Staat und untereinander sind durch Gesetze geordnet und geregelt (politisch-administrative Macht). Der Handlungsmodus des Staates ist das *Recht*, das als die Gesamtheit der Rechtsvorschriften verstanden werden kann.

Der „Markt“ hat unter Achtung der gesetzlichen Bestimmungen die Erwirtschaftung von individuell zu bezeichnenden Erträgen zum Ziel. Seine Organisationen produzieren mit Hilfe von Produktionsmitteln private Güter und Dienstleistungen d.h. Güter (z.B. Autos, Luxusartikel, Nahrungsmittel etc.), die nur den Personen exklusiv zur Verfügung stehen, die sie auf dem Markt auf der Grundlage von monetären Tauschbeziehungen erworben haben. Das Angebot der Produzenten und die Nachfrage der Konsumenten treffen somit auf dem Markt aufeinander und bestimmen den Preis und die Höhe des Ertrages. Über diesen Mechanismus können einzelne Personen vom Konsum ausgeschlossen werden. Die Beziehungen der dort agierenden Akteure untereinander sind daher ungleich und durch Verträge sowie monetäre Beziehungen geprägt. Die Organisationsmitglieder lassen sich vom Handlungsmodus der *Gewinnerzielung* (den Gewinn bzw. den Nutzen zu maximieren) leiten.

So war auch die Volkswirtschaft lange Zeit von einem dichotomen Verständnis geprägt, wonach Güter und Dienstleistungen entweder vom Markt oder vom Staat erzeugt wurden. Der Sektor *Markt* produziert gemäß der dort vorherrschenden Handlungslogik der *Gewinnmaximierung* die sogenannten *private-goods* und der Staat übernimmt die Verantwortung für die Erstellung der in einer Gesellschaft benötigten öffentlichen bzw. kollektiven Güter, d.h. Güter, die unabhängig von den Kosten allen Individuen im Prinzip in gleichem Maße zur Verfügung stehen (z.B. saubere Umwelt, Sicherheit, Bildung etc.), so die ökonomische Theorie (vgl. Kapitel 3.2.1). Der Staat gewährleistet gemäß der Handlungslogik des *Rechts* demnach die Bereitstellung der *public-goods*.

Tabelle 2: Die dichotome Güterproduktion von Markt und Staat

	<b>Staat</b>	<b>Markt</b>
Handlungslogik	Recht	Gewinn
Art der erstellten Güter	Öffentliche Güter	Private Güter
Konsument	Gesamte Gesellschaft	Individuum, Kunden

Bei einer funktionierenden Dichotomie von Staat und Markt wäre ein Modell wie dieses ausreichend, um eine Gesellschaft umfassend zu beschreiben. Der Markt kompensiert gewissermaßen das Staatsversagen, während die Unvollkommenheiten des Marktes wiederum vom Staat und seiner Politik aufgefangen werden, so die theoretische Annahme (SCHUPPERT 1989, 57). Gegen eine funktionierende Dichotomie von Staat und Markt spricht jedoch die Existenz von Organisationen, die sich weder eindeutig dem Markt (aufgrund ihrer Nonprofit-Ausrichtung) oder dem Staat (aufgrund ihrer organisatorischen Unabhängigkeit vom Staat) noch den privaten Haushalten (aufgrund ihrer formalen Organisationsform und somit einem gewissen Maß an Öffentlichkeit) zuordnen lassen.

So bemerkt SCHUPPERT (1989, 57) in diesem Zusammenhang:

*„Während die Hauptschwierigkeit der Entgegenseitung von ‚public‘ und ‚privat‘ darin besteht, die Vielfalt des Organisationswesens in zwei säuberlich getrennte Schachteln unterzubringen, findet in der idealtypischen Dichotomie von Markt und Staat – und dies scheint mir als zentraler Einwand – der ‚organisierte Mensch‘ keinen Platz. Neben der ‚unheimlichen Allianz‘ von Marktversagen und Staatsversagen – der Markt kompensiert das Staatsversagen, die Unvollkommenheiten des Marktes werden vom Staat und seiner Politik aufgefangen – scheint keine Nische für Gehäuse zu bestehen, in denen sich Menschen assoziieren, um ihre Beziehungen weder durch Geld, noch durch fremdbestimmte Regulierungen bestimmen zu lassen.“*

Die „Entdeckung“ eines Dritten Sektors neben Markt und Staat kann jedoch nicht als ein plötzlich auftretendes, neues gesellschaftliches Phänomen bezeichnet, sondern ist vielmehr ein konstitutives Element moderner Gesellschaften, wie u.a. bereits die Ausführungen von ALEXIS DE TOQUEVILLE in den 30er Jahren des vorigen Jahrhunderts eindrucksvoll illustrierten. Organisationen wie Vereine, Verbände und Stiftungen wurden bis dahin jedoch weitestgehend dem privaten und nicht dem öffentlichen Bereich zugeordnet und fielen somit aus dem allgemeinen Bewusstsein bei der Konzipierung von Gesellschaftsmodellen heraus. Die „Entdeckung“ kann somit eher als ein plötzlich auftretendes Interesse an einem längst etablierten Teilbereich der Gesellschaft verstanden werden. Erst als sich zeigte, dass weder die Konzentration auf die Kräfte des Marktes, noch ein ausgeweiteter Staatsapparat, der in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens hineindirigierte und somit wirtschaftliche, soziale und zivilgesellschaftliche Eigeninitiativen lähmte, wurde der Blick für institutionelle Alternativen neben Staat und Markt geschärft.

Die Etablierung eines Dritten Sektors im wissenschaftlichen und politischen Denken kann als eine Reaktion auf sich verändernde gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen gedeutet werden. Dabei ging es überwiegend um eine Alternative zu den Nachteilen der Profitmaximierung des Marktes und der Bürokratisierung des Staates.<sup>129</sup> Die Initiative ging sowohl von der Wissenschaft (ETZIONI; LEVITT; SALAMON) als auch vom gestiegenen Selbstbewusstsein des Sektors selbst (Filer-Kommission) aus.

Folgt man den Ausführungen von ZIMMER (1996b, 52ff.), so ist das Aufkommen des wissenschaftlichen Interesses am Dritten Sektor vor allem in Zusammenhang mit der „politischen Wende“ vom *Keynesianismus* der Nachkriegszeit, zum *Neoliberalismus* der *Reagan-* und *Thatcher-Ära* zum Ende der siebziger Jahre zu sehen.

In der Nachkriegszeit entstand in den entwickelten kapitalistischen Gesellschaften zunächst die von einem breiten politischen Konsens getragene Vorstellung eines Staates, der sich für alle wirtschaftlichen und sozialen Belange seiner Bürger, „from the cradle to the grave“ (GLENNERSTER 1991, 11), einsetzen sollte (EICHENHOFER 1999, 13). Die damit verbundene Expansion wohlfahrtsstaatlicher Leistungen ging einher mit einer erheblichen Ausweitung des staatlichen Verwaltungsapparates, weshalb sie von neo-konservativen Politikern auch als „Big Government“<sup>130</sup> bezeichnet wurde.

Der breite wohlfahrtsstaatliche Konsens zerbrach jedoch spätestens, als nach Lösungsstrategien zur Bewältigung der Weltwirtschaftskrise in den 70er Jahren gesucht wurde (ZIMMER 1996b, 53; RONGE 1988, 115f.; EVER/OLK 1996a, 9ff.). Der einsetzende Zerfall des Weltwährungssystems und der Ölpreisschock führten zum Anstieg der Arbeitslosigkeit und einer damit verbundenen Kostenexplosion der sozialen Sicherungssysteme sowie zu Steuerausfällen und Beitragsrückgängen. Der KEYNES'schen Theorie folgend versuchte man zunächst der Massenarbeitslosigkeit erneut durch eine Erhöhung der Staatsausgaben und einer damit verbundenen erhöhten Staatsverschuldung entgegen zu treten. Das Preisniveau konnte allerdings nicht stabil gehalten werden, wodurch mehr und mehr traditionelle Argumentationsmuster neoklassischer oder ordoliberaler Sozialstaatskritik in der Tradition MILTON FRIEDMANNs wieder in den Vordergrund traten. Das in der Prosperitätsphase der Nachkriegszeit entwickelte keynesianische Modell des Wohlfahrtsstaates, als *Hüter und Wächter des Gemeinwohls* (NASCHOLD 1993), sollte nach neo-konservativen Vorstellung dahingehend umgestaltet werden, dass die wohlfahrtsstaatlichen Leistungen erheblich abge-

<sup>129</sup> SCHMID (1997a, 299) weist in diesem Zusammenhang jedoch darauf hin, dass je nach gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die Gefahr der Assimilation von Dritter-Sektor-Organisationen in Richtung Markt und Staat besteht, was die spezifische Effizienz des Sektors zu beeinträchtigen droht.

<sup>130</sup> Nach den Vorwürfen neokonservativer Reformer war ein Ausbau wohlfahrtsstaatlicher Leistungen nur mit einer Ausweitung des Staatsapparates (Big Government) zu erbringen. Vgl. hierzu ZIMMER/SCHOLZ (1992, 30); ZIMMER (1997a, 74).

baut und die entstandenen sozial- und gesellschaftspolitischen Probleme durch die Prinzipien Markt und Wettbewerb gelöst werden sollten.<sup>131</sup>

*„Alles Übel von der Arbeitslosigkeit bis hin zur Inflation – so die Anhänger dieser Richtung, die als Thatcherismus und Reaganismus in die Annalen eingingen – ließe sich auf die Überaktivität des Staates zurückführen, der zunehmend in den Bereich der Wirtschaft hineindirigiere, dadurch Eigeninitiative und unternehmerischen Geist lähme und letztlich eine Anspruchsexplosion in Gang setze, die nicht mehr zu bezahlen sei. Um die Dinge wieder ins Lot zu bringen, müsse sich der Staat daher auf seine eigentliche Aufgabe der Hoheitsverwaltung beschränken und den selbststeuernden Kräften der Wirtschaft freien Lauf lassen, so werde sich im Ergebnis, fast automatisch, alles wieder zum Besten richten“ (ZIMMER 1996, 86).*

Der Wohlfahrtsstaat wurde dabei nicht als Problemlösung, sondern als Auslöser der Krise gesehen. Staatliche Tätigkeiten und Ausgaben sollten folglich abgebaut und durch Deregulierung und Privatisierung ersetzt werden. Der Staat sollte sich auf seine Kernaufgaben<sup>132</sup> besinnen und eine eher minimalistische Funktion erfüllen, indem Rahmenbedingungen erstellt werden, die einen fairen Wettbewerb sicherstellen. Dabei ging man von einem Nullsummenspiel aus: indem man den Einflussbereich des Staates zurückschraubte, sollten die Kräfte des Marktes gestärkt werden. Der in den USA und Großbritannien radikal vollzogene Wechsel von keynesianischer hin zu neoliberaler Politik und einer damit einhergehenden Stärkung des Marktes brachte jedoch auch nicht den erhofften Umschwung. Es zeigte sich sehr schnell, dass auch durch eine Stärkung des Marktes bei gleichzeitigem Rückzug des Staates die gesellschaftlichen Probleme nicht hinreichend gelöst werden konnten.<sup>133</sup>

Im Verlauf dieser Diskussion zu Anfang der 1970er Jahre wies der US-amerikanische Soziologe AMITAI ETZONI jedoch schon früh darauf hin, dass weder die selbststeuernden Kräfte des Marktes noch eine Überaktivität des Staates eine Lösung für die gesellschaftspolitischen Probleme im Zusammenhang mit der Umgestaltung des Wohlfahrtsstaates darstellen könnten. Bei beiden Konzepten handelte es sich um eindimensionale diametrale Konzepte, die das komplexe System wohlfahrtsstaatlicher Leistungserzeugung in modernen westlichen Gesellschaften nicht hinreichend berücksichtigten. ETZONI schärfte in

<sup>131</sup> Zum Abbau sozialstaatlicher Leistungen siehe z.B. URBAN (1995).

<sup>132</sup> Zu den staatlichen Kernaufgaben siehe NASCHOLD/BOGUMIL (2000<sup>2</sup>, 68ff.).

<sup>133</sup> Vgl. ZIMMER (1997a, 74); TOEPLER (1998, 67, 69); ZIMMER/SCHOLZ (1992, 30f.). Die Reaktion der einzelnen Wohlfahrtsstaaten auf die entsprechenden Krisenerscheinungen kann jedoch nicht auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden. LESSENICH (1997, 57) merkt in diesem Zusammenhang an, dass in Zeiten wirtschaftlicher Prosperität die Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates von den verschiedenen Nationen auf ganz unterschiedliche Weise vorgenommen worden sei. Die Reaktionen der nationalen politischen Entscheidungsträger auf die Krisenerscheinungen seien daher nicht minder unterschiedlich.

dieser dichotom geführten Debatte erstmals den Blick für institutionelle Alternativen zum Staat und zum Markt, indem er in die Diskussion um die Zukunft des Wohlfahrtsstaates die Bedeutung von Organisationen einfließen ließ, die weder auf Profitmaximierung aus waren, noch unter hoheitlicher Verwaltung standen. Indem er bemerkte, dass es einen „Third alternative, indeed sector“<sup>134</sup> neben Markt und Staat gibt, lenkte er mit seinem kommunitaristischen Ansatz die Diskussion auf einen gesellschaftlichen Bereich, der zu diesem Zeitpunkt „offiziell“ gar nicht existierte, jedoch bereits seit dem Ende des zweiten Weltkrieges durch eine immense Expansion gekennzeichnet und erheblich an der Produktion von Wohlfahrtsleistungen beteiligt war.<sup>135</sup>

Auch SEIBEL sieht die Entdeckung des Dritten Sektors in engem Zusammenhang mit dem Scheitern staatlicher Wohlfahrtsprogramme der demokratischen Präsidentschaftsjahre. Die ökonomische Krise nach dem ersten Ölpreisschock und der relative Rückgang des Steueraufkommens, so SEIBEL, führte allmählich zu einem Umdenken in der Wohlfahrtsdiskussion (SEIBEL 1988, 82f.). Im US-amerikanischen Raum dauerte es nicht lange, und es entwickelte sich ein reges wissenschaftliches Interesse an NPO-Organisationen, was wiederum zu einer sehr breit gefächerten interdisziplinären Forschung zu diesem bisher wenig beachteten Gesellschaftsbereich führte. Durch die von John Rockefeller III ins Leben gerufene *Commission for private Philanthropy and Public Needs*, die unter dem Namen *Filer Commission* bekannt wurde,<sup>136</sup> erlangte die Dritte-Sektor-Forschung in den USA eine bis heute oft mitschwingende politisch-pragmatische Ausrichtung.<sup>137</sup> Die privat eingesetzte Kommission hatte nicht nur den Auftrag, den privat-gemeinnützigen Sektor in seiner Größe und Zusammensetzung zu untersuchen, um ihm somit mehr öffentliches Gewicht zu verleihen, sondern auch seinen Beitrag innerhalb der Produktion wohlfahrtsstaatlicher Leistungen herauszustellen. Dies stand in engem Zusammenhang mit dem in den USA konstatierten steuerrechtlich bedingten Rückgang der Spendenbereitschaft der Bevölkerung, worunter vor allem die Stiftungen zu leiden hatten. Durch den im Jahre 1975 veröffentlichten Abschlussbericht der Kommission, in dem u.a. auch die gesellschaftlichen Funktionen des Dritten Sektors herausgearbeitet wurden, erfuhr der Dritte Sektor im politischen Prozess und im öffentlichen Diskurs eine enorme Aufwertung.<sup>138</sup> Im Sinne einer klassischen Politikberatung, so ZIMMER (1996b, 53), wurde wissenschaftlich untermauert, dass die

<sup>134</sup> „While debate over how to serve our needs has focused on the public versus the private alternative, a third alternative, indeed sector, has grown between the state and market sector. Actually this third sector may well be the most important alternative for the next few decades, not by replacing the other two, but by matching and balancing their important roles“ (ETZONI 1973, 315).

<sup>135</sup> Siehe hierzu auch die Ausführungen zum Konzept des Third-Party-Government in Kapitel 3.2.2.

<sup>136</sup> John H. Filer hatte den Vorsitz der Kommission inne.

<sup>137</sup> Vgl. ANHEIER/SALAMON (1992, 41).

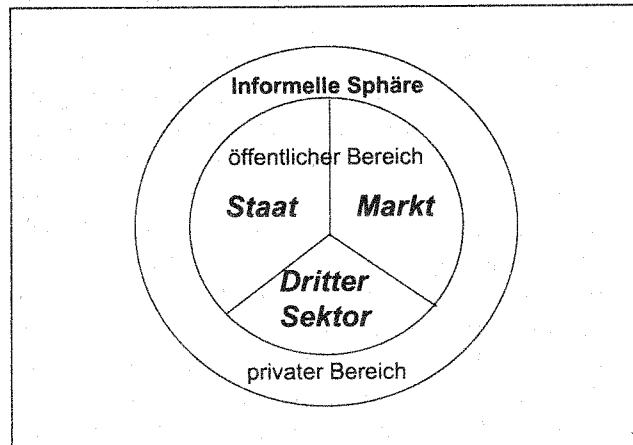
<sup>138</sup> Vgl. TOEPLER (1998, 67).

von privater Seite gestifteten und ausschließlich dem Gemeinwohl zugute kommenden Gelder einen gesamtgesellschaftlichen Nutzen haben und somit die Spendenbereitschaft der Bevölkerung nur durch eine erneute Reform der Steuergesetzgebung erreicht werden können.

#### Das Vier-Sektoren-Modell

Wie die bisherigen Ausführungen gezeigt haben, wurde das auf HEGEL zurückgehende Gesellschaftsmodell der Dichotomie von Markt und Staat demnach aus pragmatischen Gründen inkrementell nachgebessert (STROB 1999, 49).<sup>139</sup> Neben dem nichtöffentlichen Sektor der privaten Haushalte und den beiden öffentlichen Sektoren Staat und Markt wurde ein dritter öffentlicher gesellschaftlicher Bereich eingeführt, der als Dritter Sektor, Nonprofit Sector, Independent Sector, Nongovernmental-Sector oder auch Private Voluntary Sector bezeichnet wird.

Abbildung 18: Das Drei-Sektoren-Modell



Quelle: STROB (1999, 164)

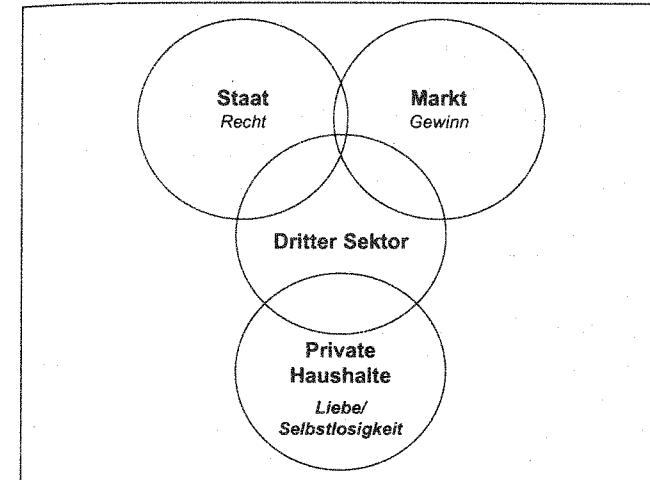
Das Modell der drei Sektoren wurde von BILLIS (1989) im Zuge der englischen Welfare-pluralism-Diskussion, später von EVERS (1990), BAUER (1992a) und JÜTTING (1994) zu einem Vierer-Modell weiterentwickelt, indem auch die privaten Haushalte zu einem Sektor zusammengefasst und als Bestandteil eines komplexen Wohlfahrtssystems in die Diskussion um die Leistungserzeugung moderner Wohlfahrtsstaaten miteinbezogen wurden.<sup>140</sup>

<sup>139</sup> STROB (1999) plädiert in diesem Zusammenhang für einen Paradigmawechsel und hat infolgedessen sein Modell der vier Einflussphären entwickelt (siehe hierzu Kapitel 4).

<sup>140</sup> Danach werden in der modernen Gesellschaft vielfältige Leistungen und Wohlstandsgüter durch die unterschiedlichsten Organisationen und Institutionen erzeugt. Leistungen und Güter werden in der Regel nicht nur durch Organisationen eines Sektors erzeugt bzw. produziert, sondern sie entstehen durch das Zusammenspiel mehrerer Sektoren. In diesen Prozess bringen sowohl private als auch öffentliche Kollektivakteure Ressourcen und Aktivitäten ein (EVERS/OLK 1996a, 15). Während in der US-amerikanischen Dritter-Sektor-Debatte in der Regel nur die Sektoren Markt, Staat und Dritter Sektor einbezogen wer-

Für jedes dieser Systeme werden spezifische Steuerungsmechanismen, Handlungslogiken und Akteursrollen angenommen (STROB 1999, 43ff.; BRAUN 2001; EVER/OLK 1996a; KAUFMANN 1997; OFFE/HEINZE 1986; STREEK/SCHMITTER 1985; ZAPF 1981). Daraus ergibt sich folgendes Vierer-Modell:

Abbildung 19: Die vier Leistungssysteme der Gesellschaft



Quelle: nach STROB (1999, 172)

Der „private Haushalt“ (Familie/informelle Sphäre) wird nicht zur Erreichung spezifischer Zwecke gegründet, sondern ihrer selbst willen. Es handelt sich somit nicht um Organisationen, sondern um Lebensgemeinschaften mit diffusen Zielen (EGNER 1976, 368f.), die auf soziale Reproduktion gerichtet sind und damit den Fortbestand der Gesellschaft gewährleisten.<sup>141</sup> Familien stellen Fort-

den, berücksichtigt die britische Welfare-Pluralism-Debatte bei der Leistungserstellung auch den Sektor der privaten Haushalte und geht somit von vier Sektoren bei der gesellschaftlichen Leistungserstellung aus, wobei EVER (1990) nicht von festen Sektoren, sondern von einem intermediären Bereich spricht und eine Einteilung nach fest umrissenen Sektoren ablehnt (zum Modell von EVERs siehe auch EVER 1991; 1992; 1995). In den USA wird also von einem Modell ausgegangen, in dem *Organisationen* und deren Leistungsproduktion zentral stehen. Nach EVER/OLK (1996a, 16) entspricht dies der „ökonomischen Blickverengung“ der US-amerikanischen Dritter-Sektor-Forschung, die davon ausgeht, dass wirtschaftlicher Nutzen nur im Markt, Staat und Drittem Sektor entsteht. Wie allerdings gezeigt werden konnte, werden Wohlstandsleistungen auch im Sektor der privaten Haushalte erzeugt, die einen Beitrag zur Anhebung des allgemeinen Wohlstands niveaus leisten. Die Welfare-Pluralism-Debatte bezieht also auch Formen gesellschaftlicher Selbstorganisation wie Projekte, Initiativen, Nachbarschaftshilfen u.ä. mit in ihre konzeptionellen Überlegungen ein (vgl. auch BACKHAUS-MAUL/OLK 1992, 101f.).

<sup>141</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Abgrenzung bei EGNER (1976, 42ff., 365ff.). Er grenzt die „Blutsgruppenhaushalte“ oder „Familienhaushalte“ von den „Verbandshaushalten“ ab. Während der Familienhaushalt von Natur aus eine existentielle Bedeutung für den Menschen hat, ist der Verband von Haus aus ein Zweckgebilde, „das von Menschen

pflanzung, primäre Sozialisation und Versorgung der einzelnen Mitglieder sicher. Auf der Grundlage von Liebe, Vertrauen sowie Verantwortung, Fürsorgepflicht und Nähe werden unter der Achtung allgemeiner und spezieller gesetzlicher Bestimmungen und Verpflichtungen personale Güter (z.B. Erziehung, Pflege, Fürsorge) erzeugt. Familien sind durch einen dauerhaften inneren Zusammenhang gekennzeichnet, wodurch die persönlichen Beziehungen der Akteure stark durch sozialisationsbedingte Traditionen und Normen und nicht durch formale Strukturen geprägt sind. Sie sind daher nicht geplant, sondern erwachsen aus der Interaktion. Sie sind nicht an einem spezifischen Ziel orientiert, sondern ergeben sich aus den Bedürfnissen der Individuen und sind daher abhängig von konkreten Personen (HORCH 1992, 23). Als Handlungsmodus der privaten Haushalte wird somit die *Liebe* ausgemacht (STROB 1999, 48).

### 3.2 Theorien zum Dritten Sektor

Die Frage, warum es Organisationen gibt, die weder zum Zwecke der Gewinnmaximierung gegründet wurden, noch auf die Initiative des Staates zurückgehen, ist eines der zentralen wissenschaftlichen Fragestellungen, die zu einer Vielzahl an wissenschaftlichen Theorien geführt hat. Es kann allgemein zwischen Verdrängungstheorien und politologischen Theorien unterschieden werden. Die prominentesten sollen hier kurz vorgestellt werden.

#### 3.2.1 Verdrängungstheorien

In den ökonomischen Theorien zum Dritten Sektor wird gemäß des in der Ökonomie weit verbreiteten Ansatzes des *Institutional-Choice* nach dem spezifischen Beitrag der einzelnen Sektoren innerhalb der Güter- und Dienstleistungsproduktion einer Gesellschaft gefragt. Zentraler Ausgangspunkt dieser Theorien ist immer wieder das durch die Ökonomie nicht zu erklärende Phänomen der Existenz von Organisationen, die weder zum Zwecke der Gewinnmaximierung gegründet wurden, noch auf staatliche Initiative zurückgehen. Dritter-Sektor-Organisationen werden demzufolge als Nischenfüller gesehen, deren Existenz auf das Scheitern eines der beiden anderen Sektoren (Markt und Staat) zurückzuführen ist. In den ökonomischen Theorien wird stets davon ausgegangen, dass eine Ausweitung eines Sektors automatisch zu Lasten und somit zur Schwächung eines anderen Sektors führt (EVERS/OLK 1996a, 29).

#### Theorie des Markt- und Staatsversagens

Die Theorie des Markt- und Staatsversagens von WEISBROD (1988) geht von der Art der zu erstellenden Güter aus. Demnach werden in einer Gesellschaft grundsätzlich zwei verschiedene Güterarten produziert: *private* und *öffentliche Güter*. Private Güter (Waren und Dienstleistungen) stehen in einer Gesellschaft nur in begrenztem Umfang zur Verfügung und werden über den Markt angeboten. Der

geschaffen wird, Organisation, die schließlich nur um des Stammgebildes, des Lebens der Blutgruppen willen Sinn hat“, so EGNER (1976, 369).

einzelne Bürger kann über den zu zahlenden Preis, der sich nach dem Prinzip *Angebot und Nachfrage* richtet, vom Konsum dieser Güter ausgeschlossen werden. Öffentliche oder kollektive Güter hingegen (saubere Luft, öffentliche Sicherheit etc.) sind dadurch gekennzeichnet, dass „die Herstellungskosten (völlig oder weitgehend) unabhängig von der Anzahl der Nachfrager, für die das Gut produziert wird, sind, eine nicht oder nur sehr bedingt rivalisierende Nutzung vorliegt“ (THEUVSEN 1999, 227) sowie dass nach der Erstellung dieser Güter niemand – egal ob dafür gezahlt wurde oder nicht – von ihrer Nutzung ausgeschlossen werden kann (SALAMON 1987, 109). Aufgrund des fehlenden Ausschlusses – auch als *Trittbreitfahrersyndrom* (OLSON 1968) bezeichnet – werden öffentliche Güter daher nicht vom Markt angeboten, woraus zunächst eine *Unterversorgung* der Allgemeinheit an öffentlichen Gütern resultiert. Da es sich jedoch um gesellschaftlich notwendige Güter handelt, tritt der Staat an die Stelle des Marktes und gleicht dieses Marktversagen aus, indem er die Bereitstellung dieser Güter gewährleistet.<sup>142</sup> Der Staat ist durch die Erhebung von Steuergeldern in der Lage, das beschriebene Trittbrettfahrersyndrom zu überwinden und finanziert dementsprechend die Erstellung von Kollektivgütern aus dem Staatshaushalt (SALAMON 1987, 109). Da der Staat jedoch nicht alle in einer Gesellschaft benötigten öffentlichen Güter bereitstellen kann, da dies zwangsläufig zu einer Kostenexplosion und einer erheblichen Ausweitung des Staatsapparates führen würde, muss er sich auf die Bereitstellung eines begrenzten Angebotes beschränken, dass auf eine breite gesellschaftliche Akzeptanz beruht. Da die Regierung in demokratischen Systemen an einer Wiederwahl der Bürgerinnen und Bürger interessiert ist, wird sie sich – der Theorie von WEISBROD (1988) zufolge – bei der Entscheidung über Art und Ausmaß der bereitgestellten Güter und Dienstleistungen an den Interessen des *Medianwählers*<sup>143</sup> orientieren. Dies führt wiederum dazu, dass Interessen von Minderheiten in Bezug auf die Versorgung mit spezifischen Gütern vernachlässigt werden. Hierdurch kommt es neben dem beschriebenen Marktversagen nach WEISBROD zu einem gleichzeitigen Staatsversagen, wodurch sich wiederum eine ausgeprägte „Nischenfunktion“ (SCHMID 1997a, 300) für Dritter-Sektor-Organisationen ergibt: „*Nonprofit organisations arise to meet these residual demands by providing public goods in amounts supplemental to those provided by government*“ (HANSMANN 1987, 28).

<sup>142</sup> Da es sich bei öffentlichen Gütern auch oftmals um meritorische Güter handelt, sieht der Staat es als gerechtfertigt an, nicht nur subsidiär einzutreten, sondern die Bereitstellung dieser Güter zu finanzieren und gesetzlich zu gewährleisten, was einem marktliberalen Denken entgegensteht. So trat von einigen Jahren auch die Diskussion auf, ob die Spiele der Fußballnationalmannschaft ein meritorisches Gut seien, von deren Konsum niemand, bspw. durch die Übertragung im Pay-TV, ausgeschlossen werden dürfte.

<sup>143</sup> Unter Medianwähler wird die Gruppe der Wähler in der Mitte des Spektrums politischer Gesinnungen gesehen, da sie die Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger darstellen. Weitere Ausführungen zur Orientierung an den Interessen des Medianwählers liefern ZIMMER/SCHOLZ (1992, 24ff.).

Aufgrund des mangelnden politischen Einflusses können nun die Bevölkerungsgruppen, deren Interessen in der Demokratie daher nicht verwirklicht werden, die benötigten Waren und Dienstleistungen entweder in Form der arbeitsteiligen Selbstorganisation (BAEDELT 1980) erbringen oder aber auf die solidarische Unterstützung anderer gesellschaftlicher Gruppen hoffen. Mit steigendem Grad der Heterogenisierung der Sozialstruktur und der Pluralisierung von Lebensstilen wird der Bedarf qualitativ unterschiedlicher Leistungen ansteigen und desto größer wird demzufolge die quantitative und qualitative Bedeutung des Dritten Sektors sein, der diese aus dem gleichzeitigen Versagen des Marktes und des Staates resultierende Angebotslücke schließen muss (BACKHAUS-MAUL/OLK 1992, 96).

In verschiedenen empirischen Studien versuchte JAMES (1987 und 1989a) diese als *Heterogenitätsthese* bekannt gewordene Annahme nachzuweisen. Während die ursprüngliche Theorie des Markt- und Staatsversagens von WEISBROD (1988) lediglich auf eine quantitative Unterversorgung der Bevölkerung gerichtet war, bezieht sich JAMES auch auf eine qualitative Unterversorgung von bestimmten Waren und Dienstleistungen. In dieser Sichtweise würden NPOs vor allem auf die Differenziertheit des Bedarfs nach Kollektivgütern reagieren (BAEDELT 2002a, 115).

Ist eine Gesellschaft durch ein starkes Konkurrenzverhältnis verschiedener sozialer, ethnischer und religiöser Gruppen gekennzeichnet, dann kann zudem angenommen werden, dass eine Versorgung der entsprechenden Gruppen mit Kollektivgütern durch Dritter-Sektor-Organisationen sehr ausgeprägt ist. Das Ringen um eine Vormachtstellung der einzelnen Lager innerhalb einer Gesellschaft kann dazu führen, dass sich einzelne Gruppen in der Bereitstellung von Kollektivgütern gegenseitig zu übertreffen versuchen, um quasi als ein „Nebenprodukt des kollektiven Handelns“ (SCHMID 1997a, 300) weitere Mitglieder für ihre eigene Säule zu gewinnen.<sup>144</sup> So weist auch BAUER (1997, 140f.) darauf hin, dass die Blüte von Dritter-Sektor-Organisationen stets eine Folge von Heterogenität im gesamtgesellschaftlichen Kontext war und weltanschaulich-konfessionell

<sup>144</sup> So hat die starke Versäulung der niederländischen Gesellschaft die Gründung einer großen Anzahl von Dritter-Sektor-Organisationen nach sich gezogen. Durch die konfessionelle Versäulung der Katholiken und Protestanten wurde auch den Liberalen und Sozialisten eine Versäulung „aufgedrängt“. Soziale Interaktionen spielten sich ausschließlich innerhalb der eigenen konfessionellen oder weltanschaulichen Säule ab, wodurch jede Säule über ihre eigenen Organisationen verfügte, die die flächendeckende Versorgung ihrer Mitglieder mit Kollektivgütern in fast allen gesellschaftlichen Teilbereichen übernahm. So gab es bspw. im Sport sowohl protestantische, katholische, sozialistische als auch liberale Sportorganisationen. Die niederländische Sportvereinslandschaft ist auch heute noch trotz der seit den 50er Jahren einsetzenden Entstülpung der Gesellschaft durch eine große Anzahl kleiner Organisationen geprägt, was zu einer doppelt so großen Ver einsdichte (Anzahl der Vereine pro 1.000 Einwohner) im Vergleich zu Deutschland geführt hat (vgl. JÜTTING/BENTEM 1999, 20ff.).

nelle, politische und ethnische Unterschiede oft den Nährboden für die Entstehung von Dritter-Sektor-Organisationen bildeten.

Die Theorie des Markt- und Staatsversagens und die damit verbundene Heterogenitätsthese hat nach BAEDELT (2002a, 116) in bestimmten Konstellationen zweifellos ihre Berechtigung. Eine umfassende Erklärung für die Existenz von Dritter-Sektor-Organisationen darf aber auch von ihr nicht erwartet werden. Die geschichtliche, oftmals nachweislich anders verlaufende Entstehung von Dritter-Sektor-Organisationen deutet auf die begrenzte Reichweite und Gültigkeit des Erklärungsansatzes hin.<sup>145</sup> Darüber hinaus wird durch den Ansatz nicht berücksichtigt, dass Dritter-Sektor-Organisationen nicht nur Kollektivgüter, sondern in weit größerem Ausmaß auch Club- und Privatgüter erstellen. Da diese vielfach bereits über den Markt erhältlich sind, kann somit ein auf die Kollektivgutproblematik und das damit verbundene „Trittbreitfahrersyndrom“ zurückzuführendes Marktversagen für die alleinige Existenzbegründung von Dritter-Sektor-Organisationen ausgeschlossen werden.

Fraglich ist darüber hinaus, ob generell das Versagen eines Sektors und somit eine Unterversorgung der Bevölkerung eine zwingende Voraussetzung für die Aktivitäten eines anderen Sektors sein muss. Da entsprechend dieser Theorie der Dritte Sektor ausschließlich Waren und Dienstleistungen bereitstellt, die nicht von einer Mehrheit der Wähler getragen werden, bleibt eine Begründung für eine finanzielle Unterstützung des Staates in bestimmten Bereichen des Dritten Sektors offen.<sup>146</sup> So bezieht sich die Theorie ausschließlich auf die Unterversorgung einer Gesellschaft mit Waren und Dienstleistungen. Die Motive für die Bereitstellung von Kollektivgütern und privaten Gütern sind jedoch wesentlich vielschichtiger. Der Sport wurde in den 70er Jahren als Engagementfeld des Wohlfahrtsstaates nicht nur aus politisch motivierter Eigennützigkeit (z.B. Interesse an der Wiederwahl) entdeckt.<sup>147</sup> Vielmehr resultierte das Engagement bspw. im Leistungssport u.a. aus dem Systemkampf zwischen Ost und West und dem damit verbundenen Ringen um internationales Prestige. Eine staatliche Förderung des Breitensports kann auch auf die potenziellen positiven gesundheitlichen Nebeneffekte des Sporttreibens zurückgeführt werden. So kann durch einen Rückgang der Volkskrankheiten wiederum eine Minimierung der damit unmittelbar für den Sozialstaat verbundenen Kosten erwartet werden. Auch der Markt bietet Sportangebote nicht nur aus direkten kommerziellen Interessen heraus an. So eröffnen auch größere kommerzielle Unternehmen ihren Mitarbeitern im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge bspw. die Möglichkeit,

<sup>145</sup> Vgl. hierzu die Ausführungen von SCHAAD (1995, 98) und HÜDEPOHL (1996, 376ff.).

<sup>146</sup> Die Möglichkeit einer Subventionierung durch den Staat wird von WEISBROD (1988, 66) zwar in Betracht gezogen, aber als Ausnahme dargestellt und somit nicht als Ausdruck intensiver Kooperationsbeziehungen zwischen Staat und Drittem Sektor betrachtet.

<sup>147</sup> Zur Debatte um die staatliche Finanzierung des Sports siehe GRÜBL (1992); KIRSCH/KEMPF (2002); THOM (1992). Zur Gemeinwohlorientierung des Sports siehe RITTNER/BREUER (2000).

kostenlos sportliche Angebote wahrzunehmen, um damit den allgemeinen Krankenstand und die damit verbundenen negativen Folgekosten für das Unternehmen zu minimieren.

### Theorie des Kontraktversagens

Als Variante der Theorie des Marktversagens kann die von HANSMANN entwickelte *Theorie des Kontraktversagens* angesehen werden. Danach stellen Dritter-Sektor-Organisationen vor allem so genannte *Vertrauensgüter* her. Dabei handelt es sich um Güter, die auch nach längerem Besitz oder Konsum die versprochene Qualität aufgrund eines Informationsdefizits zwischen Anbieter und Konsument nicht genau bestimmen lassen. Dieses Informationsdefizit kommt entweder dadurch zu Stande, dass die Käufer nicht gleichzeitig Konsumenten der Ware sind (wie z.B. bei Pflegeplätzen für Familienangehörige oder Kindergartenplätze) oder die Ware zu komplex ist, dass ein Vergleich des Preis-Leistungs-Verhältnisses nur mit großer Sachkenntnis möglich wäre (Bildungsangebote oder ärztliche Versorgungsleistungen). Da Organisationen des Marktes in der Regel dem Prinzip der Gewinnmaximierung folgen, haben sie kein Interesse daran, Informationsasymmetrien zwischen Anbieter und Käufer in Bezug auf die Qualität der angebotenen Leistungen auszugleichen. Da Dritter-Sektor-Organisationen jedoch primär keine Gewinnabsichten verfolgen und es für diese Organisationen somit auch keinen Grund gibt, den Käufer zu übervorteilen, sind sie für die Konsumenten vertrauenswürdiger als Marktorganisationen. Aufgrund dieses konkurrenzbedingten Absatzproblems bietet der Markt gewisse Güter daher nicht an, sondern überlässt die Versorgung der Bevölkerung den Dritten-Sektor-Organisationen.

Gegen die Hypothese des Kontraktversagens lässt sich jedoch kritisch einwenden, dass hier ausschließlich Dritter-Sektor-Organisationen als vertrauenswürdiger angesehen werden und die Theorie somit lediglich auf ein dichotomes Konkurrenzverhältnis zwischen Markt und Drittem Sektor abzielt. Da auch staatliche Organisationen gemeinwohlorientiert sind, müssten auch sie als Anbieter von Vertrauensgütern Vorteile gegenüber Marktorganisationen besitzen. Es ist fraglich, warum gerade Dritter-Sektor-Organisationen, die auf die freiwillige Mitwirkung nichtprofessioneller ehrenamtlicher Mitarbeiter angewiesen sind, von den Konsumenten als vertrauenswürdiger eingeschätzt werden sollten als ebenfalls nicht-gewinnorientierte, aber mit professionellen Mitteln arbeitende öffentliche Bürokratien. Die dauerhafte Koexistenz von Organisationen verschiedener Sektoren in bestimmten Tätigkeitsfeldern (bspw. Sport und Kultur) kann mit Hilfe dieser Theorie ebenfalls nicht hinreichend erklärt werden. Darüber hinaus bezieht sich die These des Kontraktversagens nur auf die am Markt agierenden „commercial nonprofits“ und nicht auf die „donative nonprofits“ (HANSMANN 1980, 863). Die Existenz von Organisationen, die Güter und Dienstleistungen ohne Marktwert anbieten, wird hier völlig ausgebündet.

Theorien, die von einem Versagen des Dritten Sektors ausgehen, werden in der Literatur nur selten aufgestellt.<sup>148</sup> Dabei lässt sich aufgrund der oftmals bis weit in das 19. Jahrhundert zurückgehende Gründung von Dritter-Sektor-Organisationen und die in bestimmten Bereichen oftmals über Jahrzehnte andauernde Monopolstellung von Dritter-Sektor-Organisationen, bevor auch diese Bereiche vom Markt oder vom Staat entdeckt wurden, auf ein „Scheitern“ von Dritter-Sektor-Organisationen schließen (SALAMON 1987, 111). Da der Staat bspw. aufgrund des Subsidiaritätsprinzips einer gesetzlich festgelegten Handlungsrestriktion in Bezug auf die Gründung von eigenen Organisationen in bestimmten Bereichen unterliegt, kann von einem Versagen des Staates gar nicht gesprochen werden. So weist SCHAAD (1995, 96f.) darauf hin, dass vielmehr der Staat erst dann aktiv wird, wenn die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen durch Dritter-Sektor-Organisationen nicht mehr gewährleistet ist, und unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips lediglich die entstehenden Versorgungslücken selber schließt oder aber durch die Bereitstellung effektiver Rahmenbedingungen Dritter-Sektor-Organisationen in ihren gesellschaftlichen Aufgaben unterstützt. In eine derartige Richtung weisen politologische Theorien, die nicht von einer Verdrängung, sondern von einem wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnis ausgehen.

### 3.2.2 Politologische Theorien zum Dritten Sektor

Während die ökonomischen Theorien unter der Zugrundelegung des Dreisektoren-Modells nach den möglichen Beiträgen zur gesellschaftlichen Güter- und Dienstleistungsproduktion von Dritter-Sektor-Organisationen fragen, werden Dritter-Sektor-Organisationen in politologischen Ansätzen als „institutionalisierte Antwort auf gesellschaftliche Problemlagen“ (SIMSA 2001, 89) gesehen und nach ihrer gesellschaftlichen Funktion gefragt.

### Interdependenztheorien

Im Gegensatz zu den mikroökonomischen Theorien der *Institutional-Choice-Schule* amerikanischer Provenienz, die allesamt von Verdrängungsmechanismen der einzelnen Sektoren ausgehen und die Beziehungen zwischen Staat und Drittem Sektor als Konkurrenzbeziehung nach dem „Prinzip des Null-Summen-Spiels“ beschreiben, gehen die politikwissenschaftlichen Interdependenztheorien von wechselseitigen Beziehungen der einzelnen Sektoren bei der Leistungserstellung in modernen Gesellschaften aus, und somit von einem positiven Verhältnis der wechselseitigen „Abhängigkeit“, wie HEINZE (1981, 71) das Verhältnis zwischen Staat und Wohlfahrtsverbänden in Deutschland beschreibt. Der Dritte Sektor wird dabei als Entlastung des Staates in Bezug auf die Lösung gesellschaftlicher und politischer Problemlagen betrachtet. Dabei wird davon ausgegangen, dass Staat und Dritter Sektor eng miteinander verflochten sind und

<sup>148</sup> Zu den bedeutendsten Beiträgen in dieser Richtung siehe SALAMON (1987). Zur Kritik an dem Ansatz siehe SCHAAD (1995, 66ff.).

sich in ihrer Entwicklung gegenseitig bedingen. Die Kooperationsbeziehungen kommen nicht zufällig zu Stande, sondern sind das Ergebnis historischer und gesellschaftlicher Entwicklungsprozesse. Der Staat nutzt bei der kooperativen Leistungserstellung dabei die Ressourcen des Dritten Sektors (vor allem Humankapital in Form von Fachwissen im sozialen Bereich sowie soziales Kapital in Form von vorhandener Infrastruktur, Netzwerken und Kontakten, kostengünstiger ehrenamtlicher Leistungserstellung, gesellschaftlicher Verankerung der Organisationen und Mobilisierung gesellschaftlicher Kräfte) während der Dritte Sektor im Gegenzug von den Ressourcen des Staates (monetäre Ressourcen, politischer Einfluss, Gesetzgebungsprozess, Steuervergünstigungen, Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen) profitiert.

### Wohlfahrtsstaatstheorien

Folgt man den Ausführungen von ESPING-ANDERSEN (1990), dann hängt das Beziehungssystem zwischen den einzelnen Sektoren in hohem Maße von spezifischen politischen Machtkonstellationen und historischen Entwicklungsmustern ab. Die Entstehung von Wohlfahrtsstaaten ist demnach auf das spezifische Zusammenwirken von drei Schlüsselfaktoren zurückzuführen (ESPING-ANDERSEN 1990, 31f.).<sup>149</sup>

1. Mobilisierungsgrad der Arbeiterklasse,
2. potenzielle Bündnisse zwischen Arbeiterklasse und anderen gesellschaftlichen Lagern,
3. Einstellung neu entstehender Mittelschichten zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen.

Die Art und Weise der Ausprägung dieser Faktoren hat zur Entstehung unterschiedlicher Wohlfahrtsstaatstypen beigetragen.

ESPING-ANDERSEN identifiziert dabei folgende drei Typen, die nach dominanten politischen Bewegungen benannt werden.<sup>150</sup>

1. liberaler Wohlfahrtsstaat,
2. konservativer Wohlfahrtsstaat,
3. sozialdemokratischer Wohlfahrtsstaat.

<sup>149</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang auch die von MOORE (1966, 413ff.) im Demokratisierungsprozess von Gesellschaften identifizierten Faktoren. In seiner Studie arbeitet er, die relevanten Faktoren für die Herausbildung demokratischer Strukturen in einer Gesellschaft heraus.

<sup>150</sup> Das Modell von ESPING-ANDERSEN kann hier nur in seinen Grundzügen erläutert werden. Zur Kritik an dem Modell siehe OFFE (1993); RIEGER (1998); KOHL (1993). Alternative Modelle bieten die älteren Beiträge von FURNESS/TILTON (1977) oder TITMUS (1974), kommentierend bei SCHMID (1996b, 69f.); OFFE (1993); KOHL (1993) und KOHL (2000). Jüngere und z.T. erweiterte Modelle bei LEIBFRIED (1990) sowie CASTLES/MITCHEL (1993).

Der liberale Wohlfahrtsstaat ist gekennzeichnet durch ein sehr begrenztes Angebot an staatlich erstellten Sozialleistungen. Diese Wohlfahrtsleistungen können in der Regel allenfalls von bedürftigen Bevölkerungsgruppen in Anspruch genommen werden, die einen entsprechenden Berechtigungsnachweis erbringen. Dieser Wohlfahrtsstaatstyp ist durch eine starke Stellung des Marktes und eine traditionelle marktliberale Abneigung gegen die Erweiterung staatlich erstellter Sozialleistungen und der damit verbundenen Expansion des staatlichen Bürokratieapparates gekennzeichnet.

Während für den konservativen Wohlfahrtsstaat weit reichende statusgebundene Sozialleistungen kennzeichnend sind, besitzt im sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat jeder Bürger einen umfassenden gesetzlich garantierten Sozialleistungsanspruch. Durch staatliche Steuerung wird die Macht des Marktes entsprechend reguliert.

SCHMID (1996b, 68) fasst die Besonderheiten der einzelnen Typen in einer Übersichtstabelle wie folgt zusammen:

Tabelle 3: Typen und Dimensionen des Wohlfahrtsstaats nach SCHMID (1996b)

Indikator	Liberal	Konservativ	Sozialdemokratisch
Beispieldäler	USA, Schweiz, Kanada, Australien	Österreich, Frankreich, Italien, Deutschland	Schweden, Norwegen, Dänemark
Schutz gegen Marktkräfte und Einkommensausfälle	schwach	mittel	stark
Sozialrechte oder Armenunterstützung	Armenunterstützung	Sozialrechte	Sozialrechte
Anteil der privaten Sozialausgaben	hoch	mittel	niedrig
Ausmaß der individuellen Finanzierung	mittel	groß	mittel
nach Berufsgruppen differenzierte Sicherungssysteme	nein	ja	nein
Umverteilungskapazität	gemäßigt	gemäßigt	groß
Vollbeschäftigungsgarantie	nein	nur in Prosperität	ja

Quelle: nach SCHMID (1996b, 68)

Unter Berücksichtigung der beschriebenen ökonomischen Theorien und aufbauend auf der Analyse von ESPING-ANDERSEN, die ursprünglich nicht in direktem Zusammenhang mit dem Dritter-Sektor-Ansatz steht, unterscheiden SALAMON/ANHEIER (1997b) vier Entwicklungsmodelle des Dritten-Sektors, die typisch für die jeweiligen Beziehungen des Staates zum Dritten-Sektor sind.

Dies sind im Einzelnen folgende Modelle:<sup>151</sup>

1. das korporatistische Modell
2. das liberale Modell
3. das sozialdemokratische Modell
4. das etatistische Modell

ANHEIER (1999, 208f.) weist darauf hin, dass die verschiedenen Modelle zumeist zwei unterschiedliche Entwicklungslinien durchlaufen haben. Er unterscheidet eine *ökonomische Dienstleistungsfunktion*, die weitgehend in Abhängigkeit von der Rolle des Staates geprägt wurde, und eine *zivilgesellschaftliche Komponente der Interessenvertretung und -vermittlung*.

#### **Das korporatistische Modell**

Im korporatistischen Modell sind eine begrenzte Anzahl singulärer Organisationen des Dritten Sektors, die nicht miteinander im Wettbewerb stehen, direkt in die staatliche Sozialleistungserbringung eingebunden. Das Verhältnis ist rechtlich stark geregelt und sowohl politisch als auch verwaltungstechnisch eng an das System der öffentlichen Haushalte angelehnt (ANHEIER 1998, 354) und durch intensive korporatistische Strukturen gekennzeichnet. Demnach genießen bestimmte Dritter-Sektor-Organisationen eine „staatliche Anerkennung oder Lizenz“, indem ihnen ausdrücklich ein Repräsentationsmonopol für bestimmte Bereiche zugestanden wird (SCHMITTER 1979, 94f.). Der Dritte Sektor wird von einem starken Staat bewusst erhalten, um „die Unterstützung wichtiger gesellschaftlicher Eliten sicher zu stellen und gleichzeitig radikalierenden sozialreformerischen Forderungen die Basis zu entziehen“ (SALAMON/ANHEIER 1997b, 227). Trotz hoher staatlicher Sozialausgaben ist der Dritte Sektor durch stetiges Wachstum gekennzeichnet.

#### **Das liberale Modell**

Charakteristisch für das liberale Modell ist das durch Konkurrenz geprägte Verhältnis zwischen Staat, Markt und Drittem Sektor. Politisch und ideologisch motivierte gesellschaftliche Widerstände gegen eine Ausweitung des Staates haben zu geringen Sozialleistungen und -ausgaben des Staates und einer starken Stellung des Dritten Sektors geführt, der die Bereitstellung dieser Leistungen in der Gesellschaft übernommen hat. Neben dieser kompensatorischen Funktion hat der Dritte Sektor eine starke Lobbyfunktion gegenüber dem Staat und ver-

<sup>151</sup> Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich alle auf SALAMON/ANHEIER (1997b, 226ff.). Die Autoren weisen darauf hin, dass eine derartige Typologie lediglich einen „heuristischen Kunstgriff“ zur Herausarbeitung übergreifender Tendenzen darstellt. „In Wirklichkeit können zwischen den Ländern innerhalb einer bestimmten Gruppe signifikante Abweichungen bestehen und die spezifischen sozialen, ökonomischen und historischen Gegebenheiten, die die Herausbildung dieser Modelltypen begünstigen, von Land zu Land verschieden sein“ (SALAMON/ANHEIER 1997b, 228).

steht es, gesellschaftliche Kräfte politisch und ideologisch für seine Ziele zu gewinnen. Dieser Typ ist vor allem in Ländern, mit einer aufstrebenden Mittelschicht und einer fehlenden oder unterdrückten Arbeiterbewegung, die gegenüber dem Staat Sozialleistungen politisch hätte einfordern können, verbreitet (SALAMON/ANHEIER 1997b, 227). Ein typisches Beispiel für dieses Modell stellt das durch pluralistische politische Strukturen gekennzeichnete US-amerikanische System dar. Zwar wird die Bereitstellung von öffentlichen Sozialleistungen erwünscht und als notwendig erachtet, traditionell bedingt ist jedoch eine starke Abneigung gegen eine Ausweitung des staatlichen Bürokratieapparates („Big-Government“) vorhanden.<sup>152</sup> Historisch werden die vorhandenen Strukturen auf eine in der amerikanischen Gesellschaft dominierende Mittelschicht zurückgeführt, die die zumeist ethnisch heterogene Arbeiterklasse erfolgreich unterdrücken konnte, indem sie einem staatlichen Wohlfahrtssystem die politische Zustimmung versagte und stattdessen auf den automatischen Aufbau eines nichtstaatlichen Systems vertraute (ANHEIER 1999, 207). Gerade im Bereich der sozialen Dienste konnte sich daher ein Dritter Sektor von beachtlicher Größe entwickeln, der eine ausgeprägte wirtschaftliche Dienstleistungsfunktion erfüllt. Daneben ist das System durch eine hohe zivilgesellschaftliche Komponente gekennzeichnet.<sup>153</sup>

#### **Das sozialdemokratische Modell**

Dieses Modell ist durch einen starken Staat mit hohen Sozialausgaben und einen vergleichsweise schwach entwickelten Dritten Sektor gekennzeichnet. Die Sozialleistungen werden fast ausschließlich durch den Staat bereitgestellt, während der Dritte Sektor eher explorative Funktionen übernimmt bzw. die Funktion der politischen, sozialen und kulturellen Interessensartikulation erfüllt (ANHEIER 1998, 354). Dieser Typ ist häufig in Ländern mit einer starken Arbeiterklasse zu finden, die es verstanden hat, andere gesellschaftliche Kräfte für sich zu gewinnen und somit im Stande war, ihre Interessen politisch durchsetzen zu können. Diesem Modell werden die Systeme skandinavischer Länder wie Schweden und Norwegen zugeordnet. Das schwedische Wohlfahrtsstaatsmodell ist durch hohe Sozialleistungsausgaben gekennzeichnet, wodurch sich der Dritte Sektor im Bereich der sozialen Dienste und Hilfen nur eingeschränkt entwickeln konnte.<sup>154</sup> ANHEIER (1999, 206) weist allerdings darauf hin, dass der schwedische Dritte Sektor über ein ausgeprägtes Netzwerk an Interessenorganisationen sowie Freizeit- und Hobbyvereinigungen verfügt und durch einen hohen Engagement- und Organisationsgrad der Bevölkerung gekennzeichnet ist. In dem schwedischen Modell sieht er folglich das „Ideal eines zivilgesellschaftlichen Sektors“ ver-

<sup>152</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Ausführungen zum Modell des Third-Party-Government von SALAMON (1981), das die Beziehungen zwischen dem Staat und Dritten Sektor in den USA beschreibt (vgl. Kapitel 3.2.2).

<sup>153</sup> Vgl. hierzu ANHEIER (1992a).

<sup>154</sup> An dieser Stelle wird der Bezug zur Theorie von WEISBROD deutlich, die, wie beschrieben, von einem Verdrängungsmechanismus der einzelnen Sektoren ausgeht.

wirklich. Gemäß der Verdrängungstheorie sind Modelle des sozialdemokratischen Typs daher durch eine geringe Dienstleistungskomponente und eine ausgeprägte zivilgesellschaftliche Komponente geprägt.

### **Das etatistische Modell**

Typisch für das etatistische Modell sind ein starker Staat und ein nur schwach ausgeprägter Dritter Sektor. Im Gegensatz zum sozialliberalen Modell kennzeichnet den Staat jedoch keine besondere Aktivität im Bereich der Sozialleistungserstellung, wodurch die staatlichen Sozialausgaben sehr gering ausfallen. Da der Dritte Sektor unter der politischen Kontrolle des Staates steht, konnte sich der Sektor auch im Bereich der Interessenartikulation wenig ausdehnen. Dieses Modell findet sich in Ländern wieder, in denen der Staat in der Bevölkerung einen Obrigkeitsgehorsam erzeugen und dadurch die sozialen Forderungen der Arbeiterbewegung und der Kirchen wirksam unterdrücken konnte. Als Beispiel dieses Typs wird von ANHEIER (1998, 355) das System Japans genannt, welches durch eine geringe Dienstleistungsfunktion und eine ebenfalls geringe zivilgesellschaftliche Funktion gekennzeichnet ist.

Betrachtet man die einzelnen Modelle zusammenfassend, so lässt sich zum einen ein starker Bezug zu den Verdrängungstheorien erkennen, indem sich bspw. die Ausweitung des Dritten Sektors im liberalen und sozialdemokratischen Typ umgekehrt proportional zum staatlichen Engagement in den entsprechenden Bereichen verhält. Die anderen beiden Modelle zeigen jedoch eine Abweichung von dieser Theorie, die mit spezifischen geschichtlichen Entwicklungslinien und politischen Machtkonstellationen nach ESPING-ANDERSEN begründet werden können. Die Verbindung zwischen diesen Faktoren versuchen der auf einer Makroebene angesiedelte Ansatz des „Third-Party-Government“, der die spezifischen Bedingungen in den USA näher untersucht, und der auf einer Mikroebene angesiedelte organisationstheoretische Ansatz des „funktionalen Dilettantismus“, welcher von SEIBEL (1991) in Bezug auf die bundesdeutsche Situation entwickelt wurde, herzustellen.

### **Third-Party-Government und Public-Private-Partnership**

Der Ansatz von SALAMON (1981) geht von einer arbeitsteiligen Kooperation zwischen den einzelnen Sektoren bei der Leistungserstellung in modernen demokratischen Gesellschaften aus. Dabei stellt der Staat die benötigten finanziellen Ressourcen bereit, während der Dritte Sektor und der Markt dezentral die Bereitstellung der benötigten Waren und Dienstleistungen übernehmen. Ausgangspunkt für seine Überlegungen war die in den USA konstatierte Beobachtung, dass die erhebliche Ausweitung des Wohlfahrtsstaates während der Prosperitätsphase der „Great Society“ nicht zu einem Rückgang des Dritten Sektors führte, sondern im Gegenteil zu einer immensen Zunahme von Dritter-Sektor-Organisationen im System des amerikanischen Wohlfahrtsstaates (SALAMON 1987, 108). SALAMON (1986, 4ff.) stellte hierzu die These auf, dass sich der

Dritte Sektor nicht *trotz* sondern gerade *wegen* dieses erhöhten staatlichen Engagements ausweiten konnte. In zahlreichen Untersuchungen wies er ein interdependentes Verhältnis zwischen Staat und Drittem Sektor nach, dass – entgegen der bisherigen Annahme – auf eine bis ins 19. Jahrhundert zurückreichende Tradition baute (SALAMON 1986, 8).<sup>155</sup> SALAMON (1981) plädierte daher bereits zu Beginn der 80er Jahre dafür, die Theorien zum Verhältnis zwischen dem US-amerikanischen Staat und dem Dritten Sektor zu überdenken. Den Überlegungen SALAMONS zu Folge verfolgt der Staat demnach vielmehr die Strategie des „Public-Non-Profit-Partnership“, indem er die Erstellung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen an Drittorganisationen delegiert, aber deren Finanzierung gewährleistet oder zumindest unterstützt, wodurch ein kompliziertes System von „Third-Party-Government“ entsteht (SALAMON 1987, 110). Im Gegensatz zu den ökonomischen Theorien führt er das Engagement des Staates auf ein „Versagen“ des Dritten Sektors zurück, der alleine nicht in der Lage ist, die als erforderlich erachteten Wohlfahrtsleistungen und benötigten Waren und Dienstleistungen innerhalb des Wohlfahrtsstaates flächendeckend und bedarfsgerecht zu erbringen und begründet die Finanzierung der Leistungserbringung mit Hilfe der Transaktionskosten-Theorie (SALAMON 1987, 110f.).<sup>156</sup> Demnach wäre die Übernahme durch den Staat nur mit Hilfe einer Ausweitung des Bürokratieapparates machbar, was mit hohen Folgekosten für den Wohlfahrtsstaat verbunden wäre.

*„Damit der Staat auf das Versagen des Marktes reagieren kann, müssen Mehrheiten mobilisiert, ein Stab von Beamten informiert, Gesetze formuliert, parteipolitische Mehrheiten gefunden und Programme geschrieben werden. Dagegen reicht oft eine Hand voll von engagierten Individuen aus, die entweder allein, oder mit ergänzender Hilfe von außen, handeln, um eine Reaktion des Freiwilligensektors zu erzeugen. Es kann daher erwartet werden, dass der Staat nur dann auf den Plan tritt, wenn sich diese erste Reaktion als immer noch nicht ausreichend erweist. Folgt man dieser Argumentation, dann ließe sich das staatliche Handeln weniger als Ersatz, sondern vielmehr als Ergänzung des Handelns von Freiwilligenorganisationen interpretieren“ (SALAMON 1996, 89).*

SALAMON konnte die weit verbreitete Annahme widerlegen, dass nicht Spenden und Eigenbeiträge das finanzielle Rückgrad des US-amerikanischen Dritten Sektors bildeten, sondern staatliche Subventionen, was er als Beleg für intensive Kooperationsbeziehungen wertete (SALAMON 1986, 7f.).

Das Scheitern bzw. die Schwächen des Dritten Sektors führt SALAMON auf vier Schlüsselfaktoren zurück: *Philanthropic Insufficiency, Philanthropic Particularism, Organizational Decline* und *Political Marginalization*.

<sup>155</sup> Die Thesen werden ausführlich dargestellt in SALAMON (1981), (1986), (1987), (1990) und (1995).

<sup>156</sup> Nähere Ausführungen zur Transaktionskostentheorie in Bezug auf Dritter-Sektor-Organisationen macht THEUVSEN (1999).

*rism, Philanthropic Paternalism und Philanthropic Amateurism* (SALAMON 1987, 111ff.).

Unter den *Philanthropic Insufficiency* versteht er die Unfähigkeit des Dritten Sektors, zuverlässig und in ausreichender Menge Ressourcen zu mobilisieren, um die Probleme in modernen Wohlfahrtsstaaten bewältigen zu können (SALAMON 1987, 111). Dies liegt zum einen daran, dass sich in der Bevölkerung nicht genügend Personen finden lassen, die sich für die Versorgung von Notleidenden verantwortlich erklären und die Arbeit von Dritter-Sektor-Organisationen mit Spenden unterstützen. Zum anderen verfügt die Bevölkerung gerade in wirtschaftlich schlechten Zeiten selbst nur über begrenzte monetäre Ressourcen, sodass die in dieser Zeit wachsenden Bedürfnisse nach Unterstützungsleistungen durch ein sinkendes Spendenaufkommen nicht ausreichend aufgefangen werden können.

*Philanthropic Particularism* (vgl. SALAMON 1987, 111f.) bezeichnet die Konzentration von Dritter-Sektor-Organisationen auf spezifische Bevölkerungsgruppen und steht damit in enger Verbindung zur Heterogenitätsthese. Diese Verantwortlichkeit für eine nur sehr begrenzte Gruppe ist für andere Bevölkerungsgruppen nachteilig, da sie wiederum vom Konsum der dort erzeugten Güter und Dienstleistungen ausgeschlossen werden.<sup>157</sup> Die entstandene qualitative Versorgungslücke kann wieder nur durch die Gründung neuer Dritter-Sektor-Organisationen aufgefangen werden. Die Gründung setzt allerdings das Vorhandensein verschiedener monetärer und personeller Ressourcen voraus, was wiederum aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen nicht immer gewährleistet ist.

Unter *Philanthropic Paternalism* (SALAMON 1987, 112) wird die Abhängigkeit benachteiligter Bevölkerungsgruppen von der Barmherzigkeit derjenigen verstanden, die über die entsprechenden Ressourcen verfügen. Solange freiwillige Mitarbeit und Spenden die einzigen Ressourcen des Dritten Sektor darstellen und kein Rechtsanspruch auf Wohlfahrtsleistungen besteht, kann die Auswahl der angebotenen Leistungen stets nur selektiv sein und richtet sich ganz nach den Interessen der Ressourceninhaber. So werden sich im Kulturbereich bspw. die Angebote ausschließlich nach den Interessen der Wohlhabenden richten (SALAMON 1987, 112).

Unter *Philanthropic Amateurism* versteht SALAMON (1987, 112f.) die Unzulänglichkeiten von Dritter-Sektor-Organisationen, die sich aus der amateurhaften ehrenamtlichen Arbeit ergeben. Mangelnde Professionalität und begrenzte zeit-

<sup>157</sup> Auch an dieser Stelle sei wieder auf die Versäulung der niederländischen Gesellschaft hingewiesen. So hatte die konfessionelle Versäulung und der damit verbundene Partikularismus sowie die Privilegierung der eigenen konfessionellen Gruppe auch eine Versäulung der Sozialisten und der Liberalen zur Folge, die ihre eigenen Organisationen gründen mussten, um die Versorgung bestimmter Waren und Dienstleistungen zu gewährleisten.

liche Ressourcen lassen eine flächendeckende und bedarfsgerechte Angebotserstellung, die in modernen Wohlfahrtsstaaten vielfach erforderlich ist, nicht zu.

Diese dem Dritten Sektor inhärenten Schwächen führten dazu, dass der Staat subsidiär einschritt und die Finanzierung bestimmter Leistungen übernahm, woraus sich der Vorteil einer effizienten Ressourcenallokation ergab.

Gegen den Ansatz lässt sich kritisch einwenden, dass nicht plausibel erklärt werden kann, warum der Staat im Konzept des Third-Party-Government gerade auf Dritter-Sektor-Organisationen als Drittparteien zurückgreift und nicht ausschließlich die zuverlässigen und effizient arbeitenden Organisationen des Marktes als Partner gewinnt. So erwähnt SALAMON mehrfach, dass Dritter-Sektor-Organisationen nicht über eine Monopolstellung im Third-Party-Government verfügen und der Staat auch private gewinnorientierte Organisationen als Partner für die kooperative Leistungserbringung akzeptiert (SALAMON 1986, 5; SALAMON 1990, 223; SALAMON 1995, 110). Leider werden auch in diesem Ansatz lediglich große dienstleistungserbringende Non-profit-Organisationen betrachtet. Die vielen kleinen Mitgliedsorganisationen werden auch hier außer Acht gelassen, was zu einer verkürzten und verzerrten Sichtweise auf den Dritten Sektor führt.<sup>158</sup>

### Funktionaler Dilettantismus

Ein weiterer Ansatz ist das von SEIBEL (1991) entwickelte Konzept des funktionalen Dilettantismus, das in engem Bezug zur These des Dritter-Sektor-Versagens steht. Ausgang seiner These ist die Annahme, dass Dritter-Sektor-Organisationen dilettantische Organisationen sind, die von Missmanagement und Ineffizienz geprägt sind. Er kommt zu dem Schluss, dass „halbstaatlich-gemeinnützige Organisationen ‚überleben‘ nicht obwohl, sondern weil sie gemessen an den Maßstäben der Rechtmäßigkeit und Effizienz versagen, nicht obwohl, sondern weil sie nur begrenzte Lernfähigkeit und Responsivität aufweisen, dass ihr Erfolg darin liegt, dass sie notorisch scheitern“ (SEIBEL 1994<sup>2</sup>, 17). Hierdurch stellt sich die Frage, warum derartige Organisationen in einer Gesellschaft zwischen den großen Sektoren Markt und Staat dann überhaupt überleben können. So folgert SEIBEL weiter, dass diese Organisationen vom Staat bewusst erhalten werden, um steigende Ansprüche der Bevölkerung nach Wohlfahrtsleistungen auf eben jene Organisationen des Dritten Sektors delegieren zu können. Der Staat versucht so den Anschein zu wahren, dass die auf freiwilligem Engagement beruhenden Organisationen grundlegende gesellschaftliche Missstände aufheben und Probleme, für deren Lösung eigentlich der Staat zuständig wäre, ebenfalls beseitigen könnten. Dabei soll die prinzipielle Unlösbarkeit verschleiert und der Staat von weiterem politischem Handlungsdruck befreit werden (vgl. SCHMID 1997a, 299f.), wodurch Dritter-Sektor-Organisationen eine politische Funktion zukommt. Das Scheitern der Dritter-Sektor-Organisationen wird an-

<sup>158</sup> Zur Kritik am Ansatz des Third-Party-Government vgl. auch die Anmerkungen von ZIMMER/SCHOLZ (1992, 34).

scheinend gesellschaftlich toleriert, da sie als nichtprofessionelle, dilettantische Organisationen nicht denselben Legitimationsanforderungen seitens der Bürger unterliegen wie staatliche Institutionen. Als Gegenleistung erhalten die Dritte-Sektor-Organisationen finanzielle Unterstützung und somit eine Bestandssicherung durch den Staat (vgl. BACKHAUS-MAUL/OLK 1992, 98).

Kritisch gegen die Theorie des funktionalen Dilettantismus lässt sich die Fokussierung auf Dritte-Sektor-Organisationen mit eindeutigen Effizienzmängeln anführen. Da es sicherlich auch sehr erfolgreich arbeitende Organisationen im Dritten Sektor gibt, könnte eine unreflektierte Übertragung auf den gesamten Dritten Sektor zu einer Verzerrung der vorfindbaren Verhältnisse führen. Neben Leistungsschwächen verfügen Dritte-Sektor-Organisationen auch über viele Stärken, in denen sie For-Profit-Organisationen bei weitem überlegen zu sein scheinen.<sup>159</sup> Darüber hinaus wird die Funktion von Dritte-Sektor-Organisationen in diesem Ansatz auf eine politische Funktion reduziert und die vielen positiven gesellschaftlichen Funktionen vorerst ausgeblendet.

Die Darstellung der einzelnen Theorien und Ansätze hat deutlich gemacht, dass jeder Ansatz immer nur einen bestimmten Teil des Dritten Sektors berücksichtigt und andere Teile oder nicht erklärbare Phänomene ausblendet. Eine umfassende und zufrieden stellende Theorie ist daher nicht vorhanden. Dies hat allerdings auch zur Folge, dass empirische Bestandserhebungen, die sich auf eine bestimmte Theorie beziehen, ebenfalls jeweils große Teile des Dritten Sektors ausgeblendet haben und sich zumeist je nach forschungsleitender Fragestellung nur auf bestimmte institutionelle Typen festgelegt haben.

### 3.3 Der Dritte Sektor in der Bundesrepublik Deutschland

Der deutsche Dritte Sektor kann dem Typ des korporatistischen Modells nach SALAMON/ANHEIER (1997b) zugeordnet werden. Im bundesrepublikanischen korporatistischen Modell der Wohlfahrtsproduktion<sup>160</sup> ist ein Teil des Dritten

<sup>159</sup> So wird in der Managementliteratur auch der ausdrückliche Verweis auf die Vorteile von Dritte-Sektor-Organisationen vorgenommen und für eine Übernahme vieler spezifischer Leistungstärken plädiert (vgl. DRUCKER 1989).

<sup>160</sup> Wohlfahrt und Wohlfahrtsproduktion werden durch EVER/OLK (1996a, 15) wie folgt definiert: Wohlfahrt bezeichnet „das Ergebnis eines Konsumtionsprozesses, im Verlaufe dessen aus dem Einsatz und dem Verbrauch von Gütern, Diensten, Zeit und Energie, objektive und subjektiv wahrgenommene Bedürfnisbefriedigung entsteht. Während der Terminus Wohlfahrt also auf die Bestimmung von Ergebnissen auf der Nachfrageseite dieses Produktionsprozesses abzielt, bezieht sich das Konzept der Wohlfahrtsproduktion auf den Umwandlungsprozess von Ressourcen (wie Güter, Dienste und Zeit) in Endprodukte, die hier als Beiträge zum individuellen Wohlbefinden verstanden werden“. In der Regel wird der Begriff der Wohlfahrtsproduktion synonym verwendet mit dem Begriff der Wohlfahrtspflege. HÜDEPOHL (1996) definiert Wohlfahrtspflege wie folgt: „Gesamtheit aller Institutionen, deren offizielle Zielsetzung oder Selbstverständnis es ist, Geld, Sach- und vor allem Dienstleistungen zum gesundheitlichen, sozialen oder wirtschaftlichen Wohl des einzelnen Hilfesuchenden und der Allgemeinheit zur Beseitigung oder Linderung einer getretenen Notlagen und ihrer Vorbeugung zu gewähren. Die Leistungen werden unmit-

Sektors explizit in ein „duales System der öffentlich-privaten Sozialleistungsbringung“ eingebunden und kann nach ZIMMER (1997, 75) als integraler Bestandteil der politisch-sozialen Infrastruktur bezeichnet werden. Gesichert ist dieses System durch das Subsidiaritätsprinzip,<sup>161</sup> welches dem Dritten Sektor bei der Erstellung von Dienstleistungen in gewissen Bereichen den gesetzlich verbrieften Vorrang vor dem Staat lässt. Das Subsidiaritätsprinzip beinhaltet nach ANHEIER (1998) in der deutschen Anwendung zum einen Elemente der *Dezentralisierung*, indem übergeordnete Institutionen oder Einheiten nur solche Aufgaben übernehmen, die kleinere Einheiten nicht übernehmen können<sup>162</sup> und zum anderen Elemente der *Privatisierung*, indem der Staat öffentliche Aufgaben an den Dritten Sektor abgibt und lediglich für geeignete Rahmenbedingungen der Produktion bestimmter Dienstleistungen durch eben diesen Sektor sorgt (vgl. ANHEIER 1998, 356f.). Beim Subsidiaritätsprinzip handelt es sich nach DEIMER/JAUFMANN (1986, 181) somit vorrangig um ein Zuständigkeitsprinzip, das von seinem Geltungs- und Anwendungsbereich her grundsätzlich auf alle gesellschaftlichen Teilbereiche anzuwenden ist (vgl. UTZ 1953a, 10f.).

Wie bereits angedeutet, wird das Subsidiaritätsprinzip in Deutschland in gewissen Punkten allerdings stark bereichsspezifisch interpretiert (ZIMMER 1997, 77). Besonders in den Bereichen der sozialen Dienstleistungen und im Gesundheits-

telbar und organisiert auf rechtlicher oder von humanitären Erwägungen getragener Grundlage erbracht und setzen als Bestandteil der sozialen Sicherung aller Mitglieder der Gesellschaft dann ein, wenn sich der einzelne oder die Notstandsgruppe nicht mehr selbst helfen kann und von dritter Seite keine oder nur unzureichende Hilfe zu erwarten ist“ (HÜDEPOHL 1996, 15). Mit Wohlfahrtspflege wird somit immer von einer sozialen Notlage und Bedürftigkeit ausgegangen. Wohlfahrt soll hier allerdings in einem erweiterten Sinne verstanden werden, nämlich als Gesamtheit der Leistungen, die den Wohlstand einer Gesellschaft bereichern. Hierzu gehören auch Leistungen in den Bereichen Kultur, Sport, Freizeit etc.

<sup>161</sup> Das Prinzip der Subsidiarität stammt aus der katholischen Soziallehre des 19. Jahrhunderts und kann als Reaktion des politischen Katholizismus auf den drohenden Kompetenzverlust in sozial- und ordnungspolitischen Fragen gesehen werden (vgl. ZIMMER 1997, 78f.). Seine klassische Formulierung fand das Prinzip in der Sozialencyklika „Quadragesimo anno“ von Papst Pius XI im Mai 1939 als Schutz des Einzelnen vor totalitären Tendenzen, wie sie sich vor dem Hintergrund des Faschismus und Stalinismus abzeichneten. „Es muss allzeit unverrückbar jener oberster sozialphilosophischer Grundsatz festgehalten werden, an dem nicht zu rütteln, noch zu deuteln ist: wie dasjenige, was der Einzelmensch aus eigener Initiative und mit seinen eigenen Kräften leisten kann, ihm nicht entzogen und der Gesellschaftstätigkeit zugewiesen werden darf, so verstößt es gegen die Gerechtigkeit, das, was die kleineren und untergeordneten Gemeinschaften und zum guten Ende führen können, für die weitere und übergeordnete Gemeinschaft in Anspruch zu nehmen; zugleich ist es überaus nachteilig und verwirrt die gesamte Gesellschaftsordnung“ (zitiert nach BUNDESVERBAND DER KATHOLISCHEN ARBEITERBEWEGUNG 1976<sup>3</sup>, 121). Nähere Ausführungen zur Ausgestaltung des Subsidiaritätsprinzips in Deutschland siehe UTZ (1953a); SACHSSE (1998) sowie DEIMER/JAUFMANN (1986).

<sup>162</sup> Damit ist auch der Gedanke verbunden, dass auf niedrigster Ebene der Einsatz der Ressourcen besser und effektiver geplant werden kann und somit geringere Bürokratiekosten zu erwarten sind (vgl. NOWOTNY 1997, 107f.).

wesen wurden entsprechende Gesetze formuliert, die den großen Wohlfahrtsverbänden eine privilegierte Stellung im System der Wohlfahrtsproduktion gegenüber öffentlichen und privaten Trägern einräumen. So garantiert Art. 7 in Verbindung mit Art. 140 des Grundgesetzes den Bestand und die Autonomie der konfessionellen und nichtkonfessionellen Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege<sup>163</sup> und knüpft hiermit an die Tradition der Weimarer Reichsverfassung an.<sup>164</sup> Grundlegend für die Stellung der Wohlfahrtsverbände im corporatistischen System der Bundesrepublik ist das in Art. 20 des Grundgesetzes (GG) verankerte Sozialstaatsgebot (KLUG 1997, 23).

Im Sozialgesetzgebungsprozess der 1960er Jahre, der großen Einfluss auf die Stellung der Verbände hatte, ließ sich die christdemokratische Regierung intensiv vom Gedanken des Subsidiaritätsprinzips leiten. Dabei wurde das Subsidiaritätsprinzip im Bundessozialhilfegesetz (BSHG) und im Jugendwohlfahrtsgesetz (JWG) direkt auf die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege angewendet, indem den freien Trägern im Prozess der Wohlfahrtsproduktion ein gesetzlich garantierter Vorzug gegenüber öffentlichen Trägern eingeräumt wurde und somit die Vorrangstellung der verbandlichen Wohlfahrtspflege in Bezug auf die bis dahin geltenden Regelungen der Weimarer Zeit noch einmal gestärkt wurde.<sup>165</sup> Die darin zum Ausdruck kommende „Funktionssperre“ der öffentlichen Wohlfahrtspflege (BACKHAUS-MAUL/OLK 1994, 106) galt nicht nur für Wohl-

<sup>163</sup> Als Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege werden die Verbände bezeichnet, die sich in der *Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege* zusammengeschlossen haben. Dies sind:

- Arbeiterwohlfahrt (AWO)
- Deutscher Caritasverband (Caritas)
- Diakonisches Werk (DW)
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband (DPWV)
- Deutsches Rotes Kreuz (DRK)
- Zentrale Wohlfahrtsstelle der Juden (ZWJ)

KLUG (1997, 21) weist darauf hin, dass diese Definition allerdings nicht unumstritten ist, da es keine verwaltungsrichterliche Definition gibt. So könnten die in der Bundesarbeitsgemeinschaft zusammengeschlossenen Verbände auch als Beispiele angesehen werden, die durch weitere Verbände ergänzt werden könnten (vgl. auch MÜNDER 1993, 179; sowie GIESE/GOTTSCHICK zit. in SANS 1993, 208). Allerdings deutet vieles darauf hin, dass sowohl der Gesetzgeber als auch das Bundesverfassungsgericht nicht dieser Auffassung sind (KLUG 1997, 21).

<sup>164</sup> Diese sozialrechtliche Privilegierung geht schon auf die Weimarer Reichsverfassung zurück, die den Bestand der Verbände der freien Wohlfahrtspflege festschrieb. Diese Bestandsgarantie wurde auch auf die Kirchen und die ihnen angehörigen kirchlichen Wohlfahrtsverbände angewendet. Schon im *Reichsjugendwohlfahrtsgesetz* aus dem Jahre 1922 und der *Reichsführsorgepflichtverordnung* aus dem Jahre 1924 wurde den Wohlfahrtsverbänden als Dienstleister ein Vorzug gegenüber dem Staat eingeräumt. Zugleich verpflichtete sich der Staat, die Reichsspitzenverbände institutionell zu fördern.

<sup>165</sup> So heißt es in § 5 JWG: „Soweit geeignete Einrichtungen und Veranstaltungen der Träger der Freien Jugendhilfe vorhanden sind, erweitert oder geschaffen werden, ist von eigenen Einrichtungen und Veranstaltungen abzusehen.“

fahrbereiche, in denen die freien Träger bereits Einrichtungen unterhielten, sondern ebenso für all jene Felder sozialer Dienstleistungserstellung, in denen die *Bereitschaft* zur Übernahme von öffentlichen Aufgaben bestand.<sup>166</sup> Der Staat ist seither allerdings nicht nur zur Zurückhaltung gegenüber den Wohlfahrtsverbänden angehalten, sondern auch zur „angemessenen Unterstützung“ bei der Leistungserbringung der freien Träger verpflichtet, was einer öffentlichen Finanzierung quasi gleich kommt.<sup>167</sup> Darüber hinaus haben die Verbände im Sozialbereich die gesetzlich verankerte Option, an der Bedarfsdeckungsplanung beteiligt zu werden, was den Staat wiederum zu einer Zusammenarbeit verpflichtet.<sup>168</sup>

Obwohl die Sozialgesetzgebung der 1960er Jahre zu weit reichenden Protesten der Oppositionsparteien führte und als „Subsidiaritätsstreit“ in der Öffentlichkeit bekannt wurde, kann dieser Prozess nicht als eine tief greifende Wende in den Beziehungen zwischen Staat und Verbänden in der Bundesrepublik gedeutet werden. Die duale Struktur der deutschen Wohlfahrtspflege beruht nach SALAMON/ANHEIER (1998, 19) vielmehr auf jahrzehntelangen Beziehungsmustern, die zudem fest in gesellschaftlichen Traditionen und politischen Konstellationen verwurzelt sind und kann somit eher als kontinuierliche Fortschreibung der Beziehungsmuster denn als politische Neuorientierung beschrieben werden.<sup>169</sup> Gewandelt haben sich in der Folgezeit vielmehr das wissenschaftliche Interesse an den Staat-Verbände-Beziehungen und die damit verbundenen Erkenntnisse, dass die pluralistischen Theorien der Nachkriegszeit für eine hinreichende Beschreibung des bundesdeutschen Systems zu kurz griffen. Ging man bis in die 1960er Jahre noch von vielfältigen und punktuellen Beziehungen zwischen Staat und Dritter-Sektor-Organisationen aus, so wurden diese pluralistischen und neopluralistischen Theorien zur Mitte der 1970er Jahre mit der Aufdeckung geregelter, weit reichender und dauerhafter<sup>170</sup> Verflechtungen zwischen Staat und ausge-

<sup>166</sup> Vgl. § 10 Abs. 4 BSHG.

<sup>167</sup> Vgl. § 10 Abs. 3 Nr. 2 BSHG.

<sup>168</sup> Gegen die Auslegung des Subsidiaritätsprinzips in den Sozialgesetzen der 1960er Jahre legten vier sozialdemokratisch regierte Kommunen und vier Bundesländer Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht ein. Ihrer Meinung nach wurde der Selbstverwaltungsspielraum der kommunalen Träger durch die Gesetze unzulässig eingeschränkt. In der Entscheidung des Verfassungsgerichtes im Jahre 1967 wurde die Stellung der Verbände und ihre Bevorzugung gegenüber öffentlichen Trägern jedoch grundsätzlich bestätigt.

<sup>169</sup> Folgt man den Ausführungen von SCHMID (1996b, 244ff.), so ging die besondere Stellung der Wohlfahrtsverbände im heutigen bundesdeutschen Sozialstaat bereits aus dem „Staat-Kirchen-Konflikt“ hervor.

<sup>170</sup> Diese Verflechtungen sind nicht etwa wie bei der bekannten *konzertierten Aktion* zwischen Staat und Tarifparteien zeitlich begrenzt, sondern auf Dauer angelegt. BACKHAUS-MAUL/OLK (1994, 109) weisen daher darauf hin, dass die beteiligten Akteure aufgrund ihrer Abhängigkeit von Ressourcen des Staates nur um den Preis einer Verschlechterung ihrer Interessenposition das Arrangement verlassen können, während bspw. bei der konzertierten Aktion die Akteure je nach Nutzenerwartung jederzeit den Verhandlungstisch verlassen können und somit eine „exit-option“ haben.

wählten Verbänden vom Neo-Korporatismus-Ansatz abgelöst (BACKHAUS-MAUL/OLK 1997, 25). Durch diesen Paradigmenwechsel in der Verbändeorschung (CZADA 1994, 37) wurden Interessenverbände nun nicht mehr als „Gefahr“ für den Staat, sondern als legitime Teilhaber am politischen Willensbildungsprozess (MEIER 1995, 92) angesehen, die als Partner des Staates an der Leistungserbringung in bestimmten Bereichen beteiligt sind. Die Beziehung kann nach ALEMANN/HEINZE (1979a, 31) nicht als eine „Pressure“-Beziehung gemäß der Pluralismus-Theorie beschrieben werden, sondern als „Push and Pull“-Verhältnis, „bei dem die für die Funktionen des politisch-administrativen Systems relevanten Interessenverbände relativ fest im System selbst integriert sind“ (ALEMANN/HEINZE 1979a, 31).

Die Mitwirkung und Einflussnahme dieser Verbände an der staatlichen Politikformulierung in Deutschland und die damit verbundene Instrumentalisierung für staatliche Regulierungs- und Steuerungsaufgaben (HEINZE/OLK 1981, 96; LEHMBRUCH 1979, 51) wurde auf der einen Seite als partnerschaftliche Zusammenarbeit oder „*symbiotisches Verhältnis*“ zwischen Staat und Verbänden beschrieben (SALAMON/ANHEIER 1998, 19), auf der anderen Seite jedoch auch als „*Kartellmauschelpraxis auf Funktionärsebene zwischen Verwaltungsspitzen und Verbandsfunktionären*“ (MANDERSCHEID 1997, 142) oder „*herrschaftlich regulierender Pakt auf Gegenseitigkeit*“ (BAUER 1995, 71) charakterisiert. Nach BACKHAUS-MAUL/OLK (1994) kann das Verhältnis zwischen Staat und Wohlfahrtsverbänden in Deutschland nicht als ein dem Subsidiaritätsprinzip folgendes schlichtes „Vorrang-Nachrang-Verhältnis“ beschrieben werden. „Vielmehr handelt es sich um einen komplexen Kooperationszusammenhang, der durch gegenseitige Abhängigkeiten und Verflechtungen zusammengehalten wird“ so die Autoren (BACKHAUS-MAUL/OLK 1994, 107f.). Dieses System der gegenseitigen Abhängigkeit und Verflechtungen konnte allerdings nur zu Stande kommen, da sowohl die Interessen des Staates als der Dritter-Sektor-Organisationen in erheblichem Maße berücksichtigt wurden. So führen ALEMANN/HEINZE (1979a, 29) an, dass der Staat einen Informationsvorteil durch die Mitarbeit der Verbände bekomme und ihr Mitwirken zur Kanalisierung und Selektion von gesellschaftlichen Interessen führe. Die Reduktion der Anbietervielfalt auf ein „*Kartell von Großverbänden mit faktischer Monopolstellung*“, wie die Privilegierung der Spaltenverbände von HEINZE/OLK (1981, 103) beschrieben wurde, erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Konsensbildung erheblich und fördert die Transparenz der Aktivitäten. Der Staat kann sich darüber hinaus auf formalisierte Verhaltensweisen und eine Unterdrückung überzogener Forderungen verlassen (ALEMANN/HEINZE 1979a, 31). Die Verbände hingegen können als direkter Partner des Staates ihre Interessen aufgrund der finanziellen Förderung und Einbeziehung in den politischen Willensbildungsprozess wirksamer durchsetzen.<sup>171</sup>

<sup>171</sup> Vgl. hierzu auch STREEK (1994, 18).

Durch die Inkorporierung der Verbände in die staatliche Wohlfahrtsproduktion könnte sich jedoch ein vielfach zitiert *Autonomieverlust* der Verbände einstellen (ZIMMER 1997, 76; MANDERSCHEID 1996, 237). STREEK (1994, 16) beschreibt das „*Abhängigkeitsverhältnis*“ daher auch als „*staatlich verliehene Autonomie von Verbänden in neokorporatistischen Strukturen*“. Durch die starke öffentliche Förderung des Dritten Sektors in bestimmten Bereichen wird dem deutschen Dritten Sektor daher auch eine *Staatszentriertheit* in monetärem Sinne nachgesagt (SEIBEL 1997, 24; ZIMMER 1997, 77; ZIMMER/PRILLER 2004, 60).<sup>172</sup>

Bis Anfang der 90er Jahre war das bundesrepublikanische System durch das beschriebene verfassungs- und sozialrechtlich verankerte Subsidiaritätsprinzip und einer damit verbundenen Bestandsicherung der Spaltenverbände sowie einer institutionellen und leistungsbezogenen Förderung gekennzeichnet. In den 90er Jahren kann jedoch eine zaghafte Wendung in dieser Hinsicht konstatiert werden. So sind in der Sozialgesetzgebung der 90er Jahre (Bundessozialhilfegesetz, KJHG, Pflegeversicherungsgesetz) einige Regelungen getroffen worden, die die privilegierte Stellung der freien Träger relativiert haben. Während BACKHAUS-MAUL/OLK (1994 und 1995) dies zunächst als „*Wendemarkt*“ in den staatlichen Beziehungen zu den Wohlfahrtsverbänden interpretiert haben, bezweifelt SCHMID (1996b, 155), dass dies zu neuen Strukturen im korporatistischen System geführt habe.<sup>173</sup> So genießen die Spaltenverbände der freien Wohlfahrtspflege durch die in Europa einzigartige Auslegung des Subsidiaritätsprinzips und die damit verbundene Übernahme öffentlicher Aufgaben weiterhin den Status einer quasi-staatlichen Institution. BACKHAUS-MAUL (2000, 30) relativiert seine zunächst getroffene Vermutung auch, indem er einige Jahre später feststellt, dass derart fest verwurzelte Beziehungen und institutionelle Entwicklungen, die bis in die Weimarer Zeit hineinreichen, nicht einfach qua politischer Entscheidung und rechtlicher Regelungen zu beenden sind. Von einer Pluralisierung der Anbietervielfalt und einer ernst zu nehmenden Konkurrenz auf dem Markt der Sozialleistungsproduktion durch die Berücksichtigung kleinerer loka-

<sup>172</sup> Eine Staatsorientierung des Dritten Sektors zeigt sich nach BAUER (1992a, 163f.) u.a. auch darin, „*dass Mitglieder des politisch-administrativen Systems (Politiker ebenso wie Beamte) in Personalunion Vorstandsfunktionen der Verbände wahrnehmen oder von öffentlichen Posten in Verbandsfunktionen überwechseln und umgekehrt*“. Das Gegenteil trifft seiner Meinung nach auf die USA zu, wo die Vorstandsmitglieder der Dritten-Sektor-Organisationen überwiegend aus Organisationen des Marktsektors rekrutiert werden. „*Historisch geht die Initiative für das Hilfe- und Dienstleistungssystems auf Initiativen der Unternehmen und der Geschäftswelt zurück bzw. im Einzelfall auf das Engagement von Kirchen und Religionsgemeinschaften, die jedoch aus Spenden und Beiträgen ihrer Mitglieder finanziert werden und nicht – aufgrund ihres öffentlich-rechtlichen Status in der Bundesrepublik – mit Hilfe staatlich erhobener Kirchensteuer*“ (BAUER 1992a, 164).

<sup>173</sup> SCHMID (1996b, 155) führt in diesem Zusammenhang an, dass in den betreffenden Handlungsfeldern zu hohe soziale und ökonomische Eintrittsbarrieren herrschen würden, dass selbst bei einer rechtlichen Liberalisierung faktisch kaum Änderungen eintreten würden.

ler Anbieter kann allein schon aufgrund der jahrzehntelangen staatlich initiierten Vormachtstellung der Spitzenverbände daher wohl nicht gesprochen werden.

Aufgrund der privilegierten Stellung von Dritter-Sektor-Organisationen gegenüber Organisationen des Marktes und des Staates und der Förderverpflichtung der öffentlichen Hand konnte sich ein Nonprofit-Sektor von „beachtlicher Größe“ entwickeln, was die Ergebnisse des *Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project* (JHP) eindeutig zu belegen scheinen.<sup>174</sup> Dies trifft zunächst jedoch nur auf die Bereiche des Dritten Sektors zu, die auch in den Genuss dieser staatlichen Privilegierung gekommen sind. Da in allen anderen Bereichen keine Verpflichtung des Staates zur finanziellen Förderung besteht, sondern allenfalls eine staatliche Option, hat sich der Sektor durch die fehlende staatliche Unterstützung dort nicht entsprechend ausweiten können. In Zeiten leerer öffentlicher Kassen führt eine fehlende gesetzlich garantierte Förderung in der Regel dazu, dass gerade in diesen Bereichen Einsparungen vorgenommen werden und es somit zu Mittelkürzungen oder Einstellung der Subventionen kommt. Da es keinen rechtlichen Anspruch gibt, sind Vereine und Verbände in jenen gesellschaftlichen Teilbereich zur Finanzierung ihrer Aktivitäten vielmehr auf Eigenmittel und eine verstärkte Ausrichtung auf den Markt – wie bspw. in den USA – angewiesen. Es muss daher festgehalten werden, dass die korporatistischen Strukturen in den einzelnen gesellschaftlichen Teilbereichen sehr unterschiedlich stark ausgeprägt sind.<sup>175</sup> ZIMMER (1997, 77) gelangt daher zu der Auffassung, dass die bereichsspezifische Auslegung des Subsidiaritätsprinzips zu einer Zweiteilung des deutschen Dritten Sektors geführt habe. Sie unterscheidet einen hoch professionalisierten, mit öffentlichen Mitteln geförderten staatsnahen Sektor und einen wenig professionalisierten Sektor der Vereine, Bürgerinitiativen und Interessenvertretungen. Folgt man den Ausführungen von SEIBEL (1997, 23) dann unterscheidet sich dieser vereinsmäßig organisierte Bereich vom staatsnah organisierten Dritten Sektor nicht nur in Größe territorialer Reichweite und Diversifikation der Tätigkeitsbereiche, sondern auch durch einen weitaus geringeren Professionalisierungsgrad.

<sup>174</sup> Im Rahmen des *Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project* wurde der Dritte Sektor in Deutschland erstmalig auf Bundesebene empirisch untersucht. Die Daten ermöglichen es, Aussagen über wesentliche Aspekte in Bezug auf die Finanzierungs- und Beschäftigungsstruktur im Dritten Sektor zu treffen. Zum Projektverlauf und zu den Ergebnissen siehe ANHEIER/PRILLER/SEIBEL/ZIMMER (1997).

<sup>175</sup> So wird in der Verbandsforschung zwischen Makro- und Mesokorporatismus unterschieden. Während unter Makrokorporatismus die generellen Verflechtung zwischen Staat und Drittem Sektor im politischen System der BRD verstanden wird, beschreibt der Mesokorporatismus diese Strukturen in bestimmten Sektoren und gesellschaftlichen Teilbereichen, sowie regionalen Kontexten (vgl. hierzu auch BACKHAUS-MAUL/OLK 1997, 25). Mit mesokorporatistischen Strategien befasst sich der Aufsatz von HEINZE/SCHMID (1994), in dem die unterschiedlichen Strukturen in drei Bundesländern dargestellt werden.

Fraglich ist in diesem Zusammenhang, was unter „Größe des Sektors“ verstanden wird. So stand die Konzeption des *Johns Hopkins Projektes* im Zeichen der bereits skizzierten wirtschaftswissenschaftlich geführten Dritter-Sektor-Debatte. Es ging u.a darum, das wirtschaftliche Gewicht des Dritten-Sektors anhand ökonomisch verwendbarer Größen wie die Anzahl der Beschäftigten, den Anteil am BIP oder das Ausgabevolumen zu bestimmen. Im Folgenden sollen kurz die zentralen Ergebnisse der deutschen Teilstudie des *Johns Hopkins Projektes* vorgestellt werden.<sup>176</sup>

### 3.4 Zentrale Ergebnisse des *Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Projects* für den deutschen Dritten Sektor

Das *Johns Hopkins Projekt* stellt einen internationalen und interdisziplinären Forschungsverbund dar, der den Dritten Sektor in international-vergleichender Perspektive erforschen möchte. Ziel des Projektes war es, die Organisationen neben Staat und Markt in seiner gesamten Breite im Sinne einer systematischen sozial-ökonomischen Analyse quantitativ zu erfassen und im Hinblick auf seine historischen, politischen und rechtlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen im nationalen Kontext zu erforschen (ERHARDT 1997, 9). Die Diskussion um die gesellschaftliche Bedeutung und die Potenziale des Dritten Sektors sollte damit auf eine gesicherte empirische Grundlage gestellt werden (PRILLER/ZIMMER 2001b, 12). Dazu wurden empirische Studien und Bestandserhebungen in mehr als 20 Ländern durchgeführt und vergleichend analysiert.<sup>177</sup>

In der im Rahmen des *Johns Hopkins Projektes* durchgeführten deutschen Teilstudie wurden verschiedene amtliche und halbamtlche Statistiken<sup>178</sup> ausgewertet und empirische Primärdaten auf der Grundlage von Stichproben erhoben.<sup>179</sup> Da

<sup>176</sup> Einen Überblick über die Ergebnisse des Gesamten Projektes sind zu finden in ANHEIER/SEIBEL (1990); ANHEIER/PRILLER/SEIBEL/ZIMMER (1997); PRILLER/ZIMMER (2001); SALAMON/ANHEIER (1999). Einen Überblick über die deutsche Teilstudie geben ANHEIER/SEIBEL/PRILLER/ZIMMER (2002<sup>3</sup>); ANHEIER (1997a); PRILLER/ZIMMER (2001a). Ausgewählte Ergebnisse sind in ZIMMER/PRILLER (2000) zu finden.

<sup>177</sup> Zu den Ergebnissen der nationalen Erhebungen siehe WEIKSTRÖM (2001); BARBETTA (1997) und (2001); KENDALL (2001); DEKKER (2001); ARCHAMBAULT (2001); KENDALL/KNAPP (1996).

<sup>178</sup> Hierzu gehörten Statistiken des Statistischen Bundesamtes, der Bundesanstalt für Arbeit, Materialien der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege sowie der Berufsgenossenschaft für Verwaltung, Statistiken der Wohlfahrtsverbände und anderer Organisationen sowie Krankenhausstatistiken (vgl. hierzu PRILLER/ZIMMER 2001b, 15).

<sup>179</sup> Bezugsjahr für die erste Erhebungsphase in den alten Bundesländern war das Jahr 1990 und für die zweite deutsche Teilstudie das Jahr 1995. Die hier vorgestellten Daten beziehen sich auf die Erhebung in Deutschland aus dem Jahr 1990. Bei der Erhebung wurde der ostdeutsche Dritte Sektor nicht berücksichtigt. Es handelt sich dabei um eine postalische Befragung von 1.400 Non-profit-Organisationen, wobei der Rücklauf bei ca. 40%, also ca. 550 Organisationen, lag (vgl. ANHEIER 1997a, 58f.). Geht man bundesweit von der durch das JHP angegebenen Gesamtzahl von 286.000 Organisationen im Dritten Sek-

es sich auch bei der Bestandsaufnahme nicht um eine Totalerhebung handelt, kann das Projekt keine Aussagen über die tatsächliche Größe des Dritten Sektors nach der Anzahl der Organisationen und der Anzahl der Mitglieder machen. Die Größe des Sektors wurde innerhalb des Projektes daher anhand der Variablen *Anzahl der Erwerbsarbeitsplätze* (Vollzeitäquivalente) und *Anteil der Ausgaben am Bruttoinlandsprodukt* bestimmt. Demnach stellt der Dritte Sektor 1,3 Millionen Arbeitsplätze, was einem Vollzeitäquivalent von einer Millionen Arbeitsplätzen und 3,7% der volkswirtschaftlichen Gesamtbeschäftigung entspricht (ANHEIER 1997a, 33ff.).

Tabelle 4: Anteil der Beschäftigten im Nonprofit-Sektor an den Gesamtbeschäftigten im früheren Bundesgebiet

Tätigkeitsfelder (ICNPO)	NPO- Sektor	Öffentlicher Sektor	Markt- Sektor	Vollzeit- äquivalente Beschäftigung
Kultur und Freizeit	10,7	44,9	44,4	175.158
Bildung und Forschung	10,9	83,3	5,7	1.144.216
Gesundheitswesen	34,4	48,8	16,8	1.050.222
Soziale Dienste	61,2	22,1	16,7	428.766

Quelle: nach ANHEIER (1997a, 44)

Die Abbildung zeigt, dass der Dritte Sektor gemessen an seinem Anteil an den Gesamtbeschäftigten insbesondere im Bereich der sozialen Dienste stark vertreten ist. Hier stellt der Dritte Sektor über 60% aller Arbeitsplätze, was insbesondere auf die beschriebene privilegierte Stellung der Dritter-Sektor-Organisationen aufgrund der bereichsspezifischen Auslegung des Subsidiaritätsprinzips zurückgeführt werden kann. Hierdurch konnten im öffentlichen Sektor und im Markt vergleichsweise nur wenige Arbeitsplätze geschaffen werden. Im Bereich *Kultur/Freizeit* dominieren hingegen die Sektoren Markt und Staat mit jeweils ca. 45% der Gesamtbeschäftigten. Im Bereich *Bildung/Forschung* stellt der öffentliche Sektor hingegen ca. 83% aller Arbeitsplätze.

Die Verteilung der Arbeitsplätze innerhalb des Dritten Sektors zeigt, dass hier deutlich die Tätigkeitsfelder *Gesundheitswesen* und *Soziale Dienste* mit jeweils ca. ein Drittel der Gesamtbeschäftigten im Dritten Sektor und der Bereich *Bildung/Forschung* mit ca. 13% dominieren. Auch hier wirkt sich die bereichsspezifische Auslegung des Subsidiaritätsprinzips aus, sodass in den übrigen Feldern nur vergleichsweise wenige Arbeitsplätze geschaffen werden konnten.

tor aus, so stützen sich die Ergebnisse auf 0,2% aller Dritter-Sektor-Organisationen. In der deutschen Teilstudie wurde 1998 darüber hinaus eine Organisationsbefragung von 8.400 Dritter-Sektor-Organisationen durchgeführt. Wie die Stichprobe gezogen worden ist und um welche Organisationen es sich letztendlich handelt, ist nicht bekannt. Der Rücklauf lag bei 28% (N=2.240; also 0,8% aller vermutlich existierenden Organisationen im Dritten Sektor). Die Ergebnisse sind in ZIMMER/PRILLER (2000) und (2004) veröffentlicht.

Tabelle 5: Vollzeitäquivalente Beschäftigung im Nonprofit-Sektor

Tätigkeitsfelder (ICNPO)	Abs.	%
Kultur und Erholung	64.346	6,3
Bildung und Forschung	131.451	12,9
Gesundheitswesen	364.056	35,8
Soziale Dienste	328.733	32,3
Umwelt- und Naturschutz	2.462	0,2
Wohnungswesen und Beschäftigung	60.592	6
Bürger- und Verbraucherinteressen	13.677	1,3
Stiftungs- und Spendenwesen	2.686	0,3
Internationale Aktivitäten	5.138	0,5
Wirtschafts- und Berufsverbände	44.803	4,4
Insgesamt	1.017.945	100

Quelle: nach ANHEIER (1997a, 36)

Wie die folgende Tabelle zeigt, überwiegt hier vor allem die ehrenamtliche Leistungserzeugung.

Tabelle 6: Erwerbsarbeitsplätze und Ehrenamtlichkeit im deutschen Non-profit-Sektor 1995<sup>180</sup>

	Erwerbsarbeits- plätze		Ehrenamtliche		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Kultur/Erholung	77.350	16,2	400.100	83,8	477.450	100
Bildung/Forschung	168.000	91,9	14.700	8,1	182.700	100
Gesundheitswesen	441.000	83,8	85.000	16,2	526.000	100
Soziale Dienste	559.500	85	98.400	15	657.900	100
Umwelt/Naturschutz	12.000	17,7	55.700	82,3	67.700	100
Wohnungswesen/ Beschäftigung	87.850	81,8	19.600	18,2	107.450	100
Bürger-/Verbraucher- interessen	23.700	18,5	104.200	81,5	127.900	100
Stiftungen	5.400	21,5	19.700	78,5	25.100	100
Int. Aktivitäten	9.750	25,5	28.500	74,5	38.250	100
Wirtschafts-/ Berufsverbände	55.800	54,5	46.600	45,5	102.400	100
Sonstige (Religion u.a.)	0	0	387.700	100	387.700	100
Gesamt	1.440.350	53,3	1.260.200	46,7	2.700.550	100

Quelle: nach ANHEIER/SEIBEL/PRILLER/ZIMMER (2002<sup>3</sup>, 29)

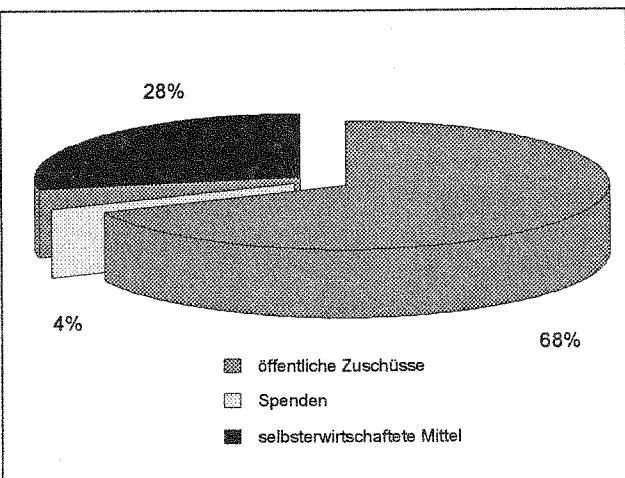
<sup>180</sup> Die Anzahl der Ehrenamtlichen wurde auf der Grundlage von Daten aus dem Sozialwissenschaften-Bus 1996 berechnet. Wie die tatsächliche Anzahl der Ehrenamtlichen ermittelt wurde und wie die Vollzeitäquivalente berechnet wurden, ist nicht bekannt. Die Zahlen dürften daher nur bedingt miteinander vergleichbar sein.

Bezogen auf die Ausgaben und Einnahmen des Dritten Sektors lassen sich folgende Ergebnisse festhalten:

Die Organisationen des Dritten Sektors machten 1990 einen Umsatz von insgesamt ca. € 47,7 Milliarden, was 3,9% des BIP ausmacht (ANHEIER 1997a, 34).<sup>181</sup>

Die Haupteinnahmequellen bilden im deutschen Dritten Sektor öffentliche Zuschüsse mit 68% der Gesamteinnahmen. Spenden machen hingegen nur 4% und selbsterwirtschaftete Mittel wie bspw. Mitgliedsbeiträge 28% der Gesamteinnahmen aus.

Abbildung 20: Verteilung der Einnahmequellen von Dritter-Sektor-Organisationen



Quelle: ANHEIER (1997a, 34)

Am stärksten ist die öffentliche Förderung dabei in den Bereichen Gesundheitswesen mit 84%, Soziale Dienste mit 83%, Internationale Aktivitäten mit 77% sowie im Bereich Bildung/Forschung mit ca. 70% der Gesamteinnahmen. Diese Zahlen geben vielfach Anlass zu der Vermutung, dass der deutsche Dritte Sektor sehr staatszentriert ist und ohne staatliche Zuschüsse in gewissen Bereichen nicht überleben könnte.

Die hier vorgestellten empirischen Daten zu Dritter-Sektor-Organisationen treffen auf eine Vielzahl an Organisationsformen zu. Zum deutschen Dritten Sektor werden nach ANHEIER/PRILLER/SEIBEL/ZIMMER (1997, 15) typischerweise<sup>182</sup> folgende Institutionen, Einrichtungen und Organisationsformen gezählt:

<sup>181</sup> Unter Einbeziehung der neuen Bundesländer stieg der Umsatz 1995 auf € 68,7 Milliarden (ANHEIER/SEIBEL/PRILLER/ZIMMER 2002<sup>3</sup>, 29).

<sup>182</sup> ANHEIER/PRILLER/SEIBEL/ZIMMER (1997, 16) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass es in modernen komplexen Gesellschaften aufgrund der Vielfalt der Organisationen von Fall zu Fall Zuordnungsprobleme geben kann. Einen Überblick über die Organisationsformen im Dritten Sektor gibt auch SCHUPPERT (1995).

- eingetragene Vereine
- gemeinnützige Vereine
- Geselligkeitsvereine
- Stiftungen
- Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege
- freie Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen
- gemeinnützige GmbHs und ähnliche Gesellschaftsformen
- Organisationen ohne Erwerbszweck
- Wirtschafts- und Berufsverbände, Gewerkschaften
- Verbraucherorganisationen
- Selbsthilfegruppen
- Bürgerinitiativen
- Umweltschutzgruppen
- staatsbürgerliche Vereinigungen

Diese Auflistung der im *Johns Hopkins Projekt* berücksichtigten Organisationsformen zeigt bereits, wie vielfältig und komplex der Dritte Sektor in der BRD ist, weshalb SCHUPPERT (1989, 49) in diesem Zusammenhang auch von der „Artenvielfalt“ des Dritten Sektors spricht.<sup>183</sup>

Als nachteilig erweist sich in diesem Zusammenhang, dass im Dritten Sektor – trotz der erwähnten definitorischen Gemeinsamkeiten – so prinzipiell verschiedene Organisationen, wie z.B. die *anonymen Alkoholiker* und der *Deutsche Steuerzahlerbund* zusammengefasst werden. SEIBEL (1997, 23) differenziert den deutschen Dritten Sektor daher in zwei große Gruppen: die großen bundesweit tätigen NPOs, die vorrangig im Bereich der sozialen Dienstleistungen tätig sind und die Vereine von kleiner und mittlerer Größe mit lokalem Einzugsbereich und einer großen Breite an Zielsetzungen.

Obwohl den meisten aktuellen Forschungsprojekten zum Dritten Sektor die im Rahmen des *Johns Hopkins Projektes* entwickelte strukturell-operationale Definition von Dritter-Sektor-Organisationen zu Grunde liegt, werden lokale Vereine in derartigen Forschungsprojekten zumeist nur am Rande berücksichtigt, obwohl gerade sie in ausgeprägter Weise die in der strukturell-operationalen Definition aufgeführten typischen Merkmale von Dritter-Sektor-Organisationen aufweisen. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass sie im Schatten der großen Wohl-

<sup>183</sup> Obwohl es sich hierbei um einen Beispielkatalog handelt, ist in diesem Zusammenhang jedoch zu beachten, dass diese Auflistung von ANHEIER/PRILLER/SEIBEL/ZIMMER (1997, 15) sehr unsystematisch erfolgt ist, indem Organisationsformen, Rechtsformen und Tätigkeitsfelder miteinander vermischt werden. So handelt es sich bei eingetragenen Vereinen, Stiftungen und GmbHs um Rechtsformen des Gesellschaftsrechts, die zwar Rückschlüsse auf den Zweck der Organisation zulassen, nicht aber auf ihre direkten Tätigkeiten. Bei den übrigen Platzhaltern handelt es sich um Organisationsformen, die Auskunft über ihr Tätigkeitsumfeld, nicht aber über ihre Zwecke geben. Darüber hinaus wird ein Unterschied zwischen *eingetragenen* und *gemeinnützigen* Vereinen suggeriert, indem Termini des Steuerrechts mit denen des Gesellschaftsrechts verknüpft werden.

fahrtsverbände und unter der spezifischen Auslegung des Subsidiaritätsprinzips in der Bundesrepublik Deutschland agieren müssen. Hinzu kommt, dass diesem Bereich nur wenig ökonomische Potenz nachgesagt wird und er zugleich kein direkter Partner des Staates im Konzept des *Welfare-Mix* darstellt. So werden im aktuellen Diskurs um die Krise des Wohlfahrtsstaates in der Regel lediglich die großen, bundesweit tätigen Dach- und Spitzenverbände des NPO-Sektors, angefangen bei den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege bis hin zu den Sportverbänden, berücksichtigt. Die vielfältigen Leistungen, die lokale Vereine innerhalb des Dritten Sektors für die Gesellschaft erzeugen, fallen somit häufig aus dem wissenschaftlichen Bewusstsein heraus. Eine genaue Bestandserhebung aller im Dritten Sektor tätigen Organisationen ist bisher nicht erfolgt und aufgrund der fehlenden Registrierung dieser Organisationen auch nicht durchführbar. Ob die empirischen Ergebnisse der bundesweit durchgeführten, nicht repräsentativen deutschen Teilstudie des *Johns Hopkins Projektes* auf den lokalen Dritten Sektor übertragen werden können, kann nicht gesagt werden. Wie der Dritte Sektor auf lokaler Ebene daher tatsächlich aussieht und wie sich die Menschen außerhalb von Markt, Staat und Familie zusammenschließen, bleibt aufgrund dieses empirischen Defizits weiterhin völlig unklar. Dennoch sind gerade diese Organisationen wesentlich an der Leistungserzeugung in modernen Gesellschaften – hier jedoch nicht im Sinne von wirtschaftlich messbarer Leistung wie z.B. nach der Zahl der Vollzeitbeschäftigen oder ihrem Anteil am Bruttosozialprodukt – beteiligt.

#### 4. KRITIK AM DRITTER-SEKTOR-ANSATZ

Wegen der vorherrschenden Negativdefinition des Dritten Sektors scheint der Sektor zunächst nur als „Auffangbecken“ für all die Organisationen zu dienen, die sich aufgrund der dort vorherrschenden Handlungslogik weder eindeutig dem Markt noch dem Staat noch den privaten Haushalten zuordnen lassen. Die Bezeichnung Dritter Sektor oder NPO-Sektor fasst demnach eine Vielzahl unterschiedlicher Organisationen zusammen, so dass dieser Gesellschaftsbereich in seiner Zusammensetzung und seinen Ausmaßen sehr unübersichtlich und diffus erscheint. Die Bandbreite der dort zusammengefassten Organisationen reicht je nach Definition und Untersuchungsansatz von relativ staatsnahen Organisationen wie Rundfunkanstalten und Hochschulen (REICHARD 1988, 76) über Kirchen (SCHOLZ 1991, 80), die großen Wohlfahrtsverbände, Stiftungen, kirchliche Hilfswerke, Genossenschaften und Vereine bis hin zu Bürgerinitiativen, Selbsthilfegruppen und Alternativbetrieben (SCHOLZ 1991, 79f.; REICHARD 1988, 76). Mit der Bezeichnung *Dritter-Sektor-Organisation* bzw. *Nonprofit-Organisation* ist also keine klare terminologische Festlegung getroffen, sondern wird zunächst lediglich ein Bereich zwischen Markt, Staat und den privaten Haushalten abgesteckt, in dem sich unter anderem auch die Vereine verorten lassen.

Die Verwendung des Begriffs *Sektor* setzt jedoch voraus, dass es sich um einen einzugrenzenden Bereich von Organisationen handelt, die zumindest ein gemeinsames Merkmal aufweisen. Da mit dem Begriff *Dritter Sektor* jedoch keine eindeutige terminologische Festlegung getroffen wird, scheint das gemeinsame Merkmal der zusammengefassten Organisationen zunächst nur zu sein, dass sie weder zum Markt noch zum Staat, sondern zu „etwas Drittem“ gehören. Es scheint sich daher lediglich um eine Residualgröße zu handeln (weder Staat noch Markt). Die Bezeichnung „weder Staat noch Markt“ stellt einen in den Sozialwissenschaften weitgehend anerkannten Minimalansatz zur Erfassung des Dritten Sektors dar (FREY 1998, 81). Da sich für den Dritten Sektor auch kein vorherrschender institutioneller Typus noch ein vorherrschender Steuerungsmechanismus erkennen lässt (SEIBEL 1994, 24), muss sich die Dritter-Sektor-Forschung vor allem im deutschsprachigen Raum noch immer den Vorwurf gefallen lassen, dass er einer theoretischen Fundierung entbehre und lediglich als Sammelbecken all der Organisationen zähle, die sich nicht eindeutig einem der anderen Sektoren zuordnen lassen. Aufgrund dieses theoretischen Defizits besteht die Gefahr, den Dritten Sektor nicht als „eigenständige Sphäre der Vergesellschaftung“ (ZIMMER 1996, 85)<sup>184</sup> anzuerkennen und Dritter-Sektor-Organisationen nicht als Organisationen eines eigenen gesellschaftlichen Teilsystems zu betrachten, sondern als defizitäre Organisationen, die sich erst noch

<sup>184</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang auch REICHARD (1988, 77).

zu einer der anerkannten Organisationsformen Unternehmung/Firma oder staatliche Verwaltung entwickeln (ZIMMER 1996, 81).<sup>185</sup>

So wird Dritter-Sektor-Organisationen auch eine eigene Handlungslogik neben der *Gewinnmaximierung* des Marktes, des *Rechts* des Staates und der *Liebe* der privaten Haushalte aberkannt. Vielmehr ging man bis zu der Arbeit von STROB (1999) davon aus, dass in Dritter-Sektor-Organisationen die drei reinen Handlungslogiken in spezifischer Weise miteinander kombiniert werden (OLK/SACHSSE/RAUSCHENBACH 1995, 17; SEIBEL 1992; SEIBEL 1994). STROB (1999) hat hingegen diese Annahme in Frage gestellt und eine originäre Handlungsperspektive für Dritter-Sektor-Organisationen aus handlungstheoretischer Perspektive entwickelt. So geht STROB (1999, 171) davon aus, dass die Mitglieder von Dritter-Sektor-Organisationen in diese eintreten, um am spezifischen Output der Organisation partizipieren zu können, der ihnen ohne Mitgliedschaft verwehrt bliebe. Es ergibt sich somit eine individuelle Nutzenerwartung des einzelnen Mitgliedes, wodurch die Mitgliedschaft immer zielgerichtet ist. Da die Erreichung der gesetzten Ziele jedoch von dem Mitwirken der anderen Mitglieder abhängig ist, wird der individuelle Nutzen, der aus der Mitgliedschaft gezogen werden kann, stets in Relation zum Handeln und Nutzen der übrigen Mitglieder zu sehen sein, wodurch er wechselseitig ist. Hieraus ergibt sich für Dritter-Sektor-Organisationen nach STROB (1999, 171) der Handlungsmodus des *wechselseitigen zielgerichteten Nutzens*.

Die aus der bisher fehlenden Handlungsmaxime resultierenden Negativabgrenzung des Dritten Sektors zu den öffentlichen Bereichen *Markt* und *Staat* führt aufgrund ihrer Mehrdeutigkeit zudem zu Missverständnissen in der empirischen Diskussion. Je nach Untersuchungsansatz wird dem Dritten Sektor ein zentrales Merkmal (*non-profit* oder *non-governmental*) auferlegt, was die synonyme Verwendung der Begriffe *NPO-Sektor* und *NGO-Sektor* in der Diskussion um den Dritten Sektor bereits zeigt. Dabei wird jedoch nicht beachtet, dass diese als zentral angesehenen Merkmale auch auf Organisationen anderer Sektoren zu treffen.

Die Bezeichnung des Dritten Sektors als NPO-Sektor ist auf eine wirtschaftswissenschaftliche Dominanz innerhalb der Dritter-Sektor-Forschung zurückzuführen. In den Wirtschaftswissenschaften steht ohne Zweifel die Beschäftigung mit dem öffentlichen Sektor Markt an zentraler Stelle. Demnach konzentriert sich die wirtschaftswissenschaftliche Dritter-Sektor-Forschung auf die spezifischen Unterschiede zwischen gewinnorientierten Organisationen des Marktes

<sup>185</sup> Aufgrund der Bürokratisierungs-, Oligarchisierungs- und Kommerzialisierungstendenzen sind freiwillige Vereinigungen Transformationsprozessen ausgesetzt. Obwohl alle Organisationen ständigen Transformationsprozessen unterliegen, wird bei freiwilligen Vereinigungen angenommen, dass dies automatisch zur Transformation zu den anerkannten Organisationsformen Behörde/Verwaltung oder erwerbswirtschaftliches Unternehmen führen würde. Vereinen wird somit eine spezifische Identität nicht zuerkannt (vgl. auch BRAUN 2003, 53).

und den nicht-gewinnorientierten Dritter-Sektor-Organisationen. Das Kriterium *non-profit* bekommt in dieser Diskussion eine derart dominante Stellung, dass der Anschein erweckt wird, als sei es das Wesensmerkmal des Dritten Sektors. Der Begriff *nonprofit* beinhaltet zunächst jedoch lediglich eine einseitige Abgrenzung sämtlicher Organisationen einer Gesellschaft gegenüber dem Markt und zwar dahingehend, dass mit diesem Terminus angegeben werden kann, ob eine Organisation zum Zwecke der Gewinnerzielung gegründet wurde (also zur Bereitstellung von Privatgütern unter der Handlungslogik der Gewinnmaximierung). Das Merkmal *nonprofit* lässt sich folglich nicht nur auf Dritter-Sektor-Organisationen anwenden, sondern ist auch für staatliche Organisationen charakteristisch und trifft darüber hinaus auch auf die privaten Haushalte zu. Es handelt sich zwar um ein konstitutives Merkmal von Dritter-Sektor-Organisationen, nicht jedoch um ein exklusives Merkmal. Wie später gezeigt werden soll, ist das Merkmal *nonprofit* darüber hinaus lediglich ein Merkmal, mit dem Organisationen, die zum Dritten Sektor gezählt werden, beschrieben werden können.

SCHWARZ (1992, 18) nimmt gemäß dieser Unterscheidung folgende Kategorisierung des NPO-Sektors vor:

Tabelle 7: Non-profit-Organisationen nach SCHWARZ (1992)

Trägerschaft		Zweck, Aufgabe	Arten, Typen
Staatliche NPO	gemeinwirtschaftliche NPO	Erfüllung demokratisch festgelegter <i>öffentlicher Aufgaben</i> (auf Bundes-, Kantons-, Gemeindeebene, Erbringen konkreter Leistungen für die Bürger (Mitglieder)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öffentliche Verwaltungen</li> <li>• Öffentliche Betriebe:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verkehr, PTT, Energie</li> <li>- Spital, Heim, Anstalt</li> <li>- Schule, Universität</li> <li>- Museum, Theater, Bibliothek</li> </ul> </li> </ul>
	wirtschaftliche NPO	Förderung und Vertretung der <i>wirtschaftlichen Interessen</i> der Mitglieder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wirtschaftsverband</li> <li>• Arbeitnehmerorganisation</li> <li>• Berufsverband</li> <li>• Konsumentenorganisation</li> <li>• Genossenschaft</li> </ul>
	soziokulturelle NPO	Gemeinsame Aktivitäten im Rahmen <i>kultureller, gesellschaftlicher Interessen</i> , Bedürfnisse der Mitglieder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sportvereine</li> <li>• Freizeitvereine</li> <li>• Kirche, Sekte</li> <li>• Privatclub</li> <li>• Spiritistischer Zirkel</li> </ul>
	politische NPO	Gemeinsame Aktivitäten zur Bearbeitung und Durchsetzung <i>politischer (ideeller) Interessen</i> und Wertvorstellungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politische Partei</li> <li>• Natur-, Heimat-, Umweltschutzorganisation</li> <li>• Politisch orientierter Verein</li> <li>• Organisierte Bürgerinitiative</li> </ul>
Private NPO	karitative NPO	Erbringen <i>karitativer Unterstützungsleistungen</i> an bedürftige Bevölkerungskreise (Wohltätigkeit, Gemeinnützigkeit)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hilfsorganisationen für Betagte, Behinderte, Geschädigte, Süchtige, Arme, Benachteiligte</li> <li>• Entwicklungshilfeorganisationen</li> <li>• Selbsthilfegruppen mit sozialen Zwecken</li> </ul>

Quelle: SCHWARZ (1992, 18)

Nach der von SCHWARZ (1992) vorgeschlagenen Kategorisierung gehören zum NPO-Sektor also auch die staatlichen NPOs. Folgt man hingegen den Ausführungen von ANHEIER/SALAMON (1993) oder BADELT (1997), so werden diese Organisationen nicht dem NPO-Sektor zugerechnet. Nach ANHEIER/SALAMON (1993, 4) ist ein wesentliches Merkmal des NPO-Sektors, dass er sich aus privaten Organisationen zusammensetzt, die eindeutig vom Staat getrennt sind und somit in ihrer Entscheidungsfindung nicht von staatlichen Stellen kontrolliert

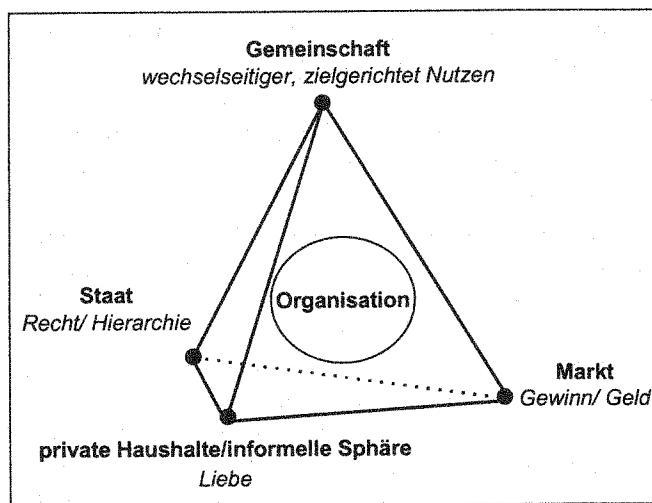
werden können. Auch BADELT (1997, 8) sieht dieses Merkmal als konstitutiv für Organisationen des NPO-Sektors an.

Neben der synonymen Verwendung der Begriffe Nonprofit-Sektor und Dritter Sektor ist auch eine Vermischung der Begriffe Nongovernmental-Sector und Dritter Sektor anzutreffen (ANHEIER 1992; GLAGOW 1987; MONBART 1998). Die Unterscheidung in Governmental-Organisations (GO) und Nongovernmental-Organisations (NGO) bezieht sich zunächst lediglich auf eine unterschiedlich motivierte Gründung, wobei Organisationen, die privater Natur sind (Markt, Dritter Sektor) und darüber hinaus in ihrer Entscheidungsfindung nicht unter staatlicher Kontrolle stehen, als NGO bezeichnet werden, da ihre Gründung auf private Initiative zurückgeht. Sie können demnach wie bei BADELT (1997, 10) als Alternativen zum Staat gesehen werden. Da das Merkmal *nongovernmental* zwar ein konstitutives Merkmal für Dritter-Sektor-Organisationen ist, jedoch auch auf Organisationen anderer Sektoren zutrifft, kann eine synonyme Verwendung der Begriffe NGO-Sektor und Dritter Sektor somit ebenfalls nur zu Unklarheiten führen. Diesem Dilemma versucht man aus dem Wege zu gehen, indem weitere Merkmale zur Eingrenzung konstruiert werden. Folgt man den Ausführungen von BADELT (1997, 8f.) weiter, so müssen NGO folgende Merkmale aufweisen:

- (1) sie müssen auf dem freiwilligen Zusammenschluss von Personen beruhen,
- (2) sie müssen dem non-profit-constraint unterliegen und
- (3) sie müssen als private, d.h. nicht-staatliche Organisationen gelten.

Die vorausgegangenen Überlegungen haben gezeigt, dass die Definitionsschwierigkeiten des Dritten Sektors hauptsächlich darin bestehen, dass verschiedene Theorien aus unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen in die Diskussion um den Dritten Sektor eingebracht werden und somit die Gefahr besteht, dass Sachverhalte auf völlig unterschiedlichen Ebenen beschrieben werden. STROB (1999, 173ff.) zieht aus den Nachteilen der starren sektoralen Eingrenzung gesellschaftlicher Organisationen die Konsequenz, dass er nicht mehr von Sektoren, sondern von Einflussphären spricht. Da Organisationen nach STROB (1999) nicht ausschließlich gemäß ihrem spezifischen sektoralen Handlungsmodus agieren müssen, verortet er alle in einer Gesellschaft agierenden Organisationen in einem dynamischen Raum. Sämtliche Organisationen in diesem Raum sind permanent dem Einfluss unterschiedlicher Handlungsmodi ausgesetzt. Dadurch wird der originäre Handlungsmodus ständig neu angepasst, wodurch sich die Organisationen stets einer bestimmten Einflussphäre nähern.

Abbildung 21: Organisationen und ihre unterschiedlichen Beeinflussungen durch die vier Handlungssphären (nach STROB 1999)



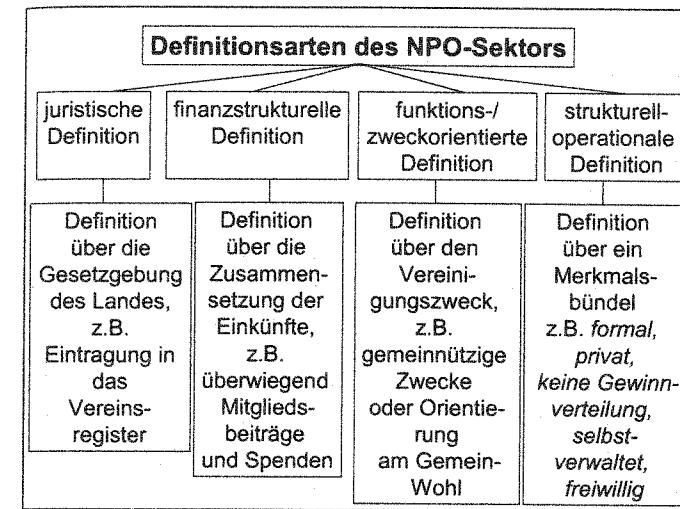
Quelle: STROB (1999, 174)

In welche Richtung sich die Organisation im Raum bewegt, hängt von den finanziellen Ressourcen der jeweiligen Organisation ab. Eine ehemals ausschließlich von den Mitgliedsbeiträgen getragene Dritter-Sektor-Organisation würde sich nach dem Modell von STROB eher der Einflusssphäre des Marktes annähern, wenn sie zunehmend Leistungen an Dritte verkauft und den Gesetzen des Marktes folgt. Die konstitutiven Merkmale von Dritter-Sektor-Organisationen, wie bspw. der Einfluss der Mitglieder auf die Entscheidungen der Organisation, nehmen somit immer mehr ab. Nachteilig an dem Modell ist, dass die einzelne Organisation erst nach detaillierter Untersuchung im Raum verortet werden kann und ein Vergleich mehrerer Organisationen zu aufwendig wäre.

#### 4.1 Definition von Dritter-Sektor-Organisationen

Trotz der vorherrschenden Negativdefinitionen des Dritten Sektors sind in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung auch Überlegungen anzutreffen, das Spezifische dieses Sektors positiv zu fassen. Nach ANHEIER/SALAMON (1993) lassen sich vier Definitionsarten unterscheiden: die *juristische Definition*, die *finanzstrukturelle Definition*, die *funktions- oder zweckorientierte Definition* und die *strukturell-operationale Definition* (vgl. hierzu ausführlich ANHEIER/ SALAMON 1993).

Abbildung 22: Definitionsarten des Dritten Sektors



Quelle: nach STROB (1999, 74)

##### 4.1.1 Die juristische Definition

Bei dieser Definitionsform werden Dritter-Sektor-Organisationen über die Gesetzgebung des jeweiligen Landes definiert. Diese entspricht für die Bundesrepublik der bereits ausführlich dargelegten Definition auf der Grundlage des BGB (vgl. Kapitel 2.1).<sup>186</sup>

##### 4.1.2 Die finanzstrukturelle Definition

Bei dieser Art der Definition steht nicht der rechtliche Status, sondern die Einkommensstruktur der Organisation im Vordergrund. Organisationen, bei denen mehr als die Hälfte des Einkommens aus freiwilligen Beiträgen oder Spenden stammen, werden demnach als Dritter-Sektor-Organisationen charakterisiert. In der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Vereinten Nationen werden diese Organisationen beispielsweise als „Organisationen ohne Erwerbszweck“ beschrieben (vgl. ANHEIER/SALAMON 1993, 3). Der Nachteil dieser Definition ist darin zu sehen, dass den Einnahmen eine derart dominante Stellung eingeräumt wird, dass Ziele, Aufgaben und Funktionen der Organisationen dabei zur Nebensache werden. Private Organisationen, die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in starkem Maße von öffentlichen Mitteln abhängig sind, jedoch keine Gewinnabsichten verfolgen, wie z.B. viele karitative Einrichtungen, dürfen nach dieser Definition nicht dem Dritten Sektor zugerechnet werden. Darüber hinaus ist nur schwer zu definieren, was unter *freiwilligen Beiträgen* zu verstehen ist, da auch ein Mitgliedsbeitrag im engeren Sinne keinen freiwilligen Beitrag darstellt. Das

<sup>186</sup> Zu den Rechtsformen von Dritter-Sektor-Organisationen in international vergleichender Perspektive siehe SALAMON (1997) sowie WEISBROD 1994.

Mitglied verpflichtet sich schließlich mit Eintritt in die Organisation, den Beitrag zu entrichten und dieser ist von der Organisation auch einklagbar.

#### 4.1.3 Die funktionale Definition

Die funktionale Definition geht von den Funktionen oder Zwecken der einzelnen Organisationen aus. Sind die Ziele einer Organisation *gemeinwohlorientiert*, so kann sie als Dritter-Sektor-Organisation bezeichnet werden. Der Nachteil dieser Definition ist darin zu sehen, dass das entscheidende Kriterium dieser Definition – *wohltätig oder am Gemeinwohl orientiert* – seinerseits wieder definiert werden müsste. MAYNTZ (1992a, 17) ist der Auffassung, dass der Begriff sich nicht nur auf eine faktische Funktionalität eines möglicherweise rein egoistisch motivierten Handelns, sondern auf ein bewusstes Handeln bezieht. So wird mit dem Begriff die primäre und bewusste Orientierung korporativer Akteure am Gemeinwohl verstanden, während eine egoistische Nutzenorientierung partikularer Interessen auch dann nicht gemeinnützig ist, wenn quasi als Nebenprodukt dieses Handelns Leistungen entstehen, die auch der breiten Öffentlichkeit zugute kommen. Hierbei kommt es wiederum auf den Betrachter an, welche Funktionen und Zwecke als gemeinwohlorientiert angesehen werden können und welche nicht. Zudem weisen ANHEIER/SALAMON (1993) zu Recht darauf hin, dass sich durch die breite Öffentlichkeit als gemeinnützig angesehene Zwecke im Laufe der Zeit wandeln.<sup>187</sup> Noch in der ersten Hälfte des letzten Jahrhunderts wurde der Sport als Betätigungsfeld einer sehr kleinen Bevölkerungsgruppe sicherlich nicht als gemeinnützig angesehen. Zudem gibt es auch heutzutage keine einheitliche Meinung über die Gemeinwohlorientierung des Sports, obwohl der größte Teil der Sportvereine sicherlich dem Dritten Sektor zugerechnet werden kann.<sup>188</sup>

In der Regel wird die Gemeinwohlorientierung am Status der Gemeinnützigkeit festgemacht; einem Terminus, der dem Steuerrecht entstammt und dessen Definitionsmonopol somit bei staatlichen Instanzen liegt. Demnach genießen als gemeinnützig anerkannte Organisationen zahlreiche steuerliche Vorteile, wie die weitgehende Befreiung von der Körperschaftssteuer, der Gewerbesteuer und der Vermögenssteuer. Die Gemeinnützigkeit war ursprünglich in den §§ 17 bis 19 des Steueranpassungsgesetzes und der Gemeinnützigekeitsverordnung gesetzlich geregelt. Seit 1977 wird die Gemeinnützigkeit durch die §§ 51-68 der Abgaben-

<sup>187</sup> Vgl. hierzu auch MAYNTZ (1992a, 18). Demnach gibt es keinen Konsens darüber, worin das „*bonum commune*“ konkret besteht. Durch die hochgradige soziale Differenzierung der Gesellschaft kann eigentlich nur noch „die bloße Bestandserhaltung des übergreifenden Systems“ als gemeinsames Interesse der Bevölkerung angesehen werden (ebd.). SCHUPPERT (2003, 3) meint daher auch, dass in einer pluralistisch verfassten Gesellschaft der Begriff des Gemeinwohls notwendigerweise inhaltsoffen sein müsste. Eng mit der Frage der Gemeinwohlorientierung ist nämlich auch der Anspruch der einzelnen Akteure verknüpft „das Richtige, nämlich das im Gesamtinteresse aller Liegende zu tun“ (ebd.), weil daraus in der Regel auch der Anspruch einer öffentlichen Förderung abgeleitet wird.

<sup>188</sup> Zur Diskussion um die Gemeinwohlorientierung des Sports siehe RITTNER/BREUER (2000).

ordnung bestimmt. Der Status der Gemeinnützigkeit wird durch das zuständige Finanzamt verliehen und ist vom tatsächlichen Zweck der Organisation und weiteren satzungsmäßigen Voraussetzungen abhängig. So muss die Satzung der Organisation den Zweck eindeutig benennen (§ 60 AO) und die Vermögensbindung geregelt haben (§ 61 AO). Demnach darf das Vermögen der Organisation bei Auflösung nur an eine ebenfalls als gemeinnützig anerkannte Organisation nach Einwilligung des Finanzamtes fallen. Als gemeinnützig können Organisationen anerkannt werden, die nach §§ 52-54 AO ausschließlich und unmittelbar mildtätige, kirchliche und gemeinnützige Zwecke verfolgen. Diese Zwecke müssen in der Satzung klar und eindeutig verankert sein. Da es lediglich auf die verfolgten Zwecke einer Organisation ankommt, können neben Idealvereinen auch die korporativ verfassten Gesellschaftsformen der Stiftungen sowie der Kapitalgesellschaften AG und GmbH als gemeinnützig anerkannt werden.

#### Gemeinnützige Zwecke

Eine Organisation verfolgt gemeinnützige Zwecke, „wenn ihre Tätigkeit darauf gerichtet ist, die Allgemeinheit auf materiellem, geistigem oder sittlichem Gebiet selbstlos zu fördern“. Die AO führt dabei bestimmte gesellschaftliche Bereiche „beispielhaft und nicht abschließend“ (vgl. FINANZMINISTERIUM NRW 2004, 90) auf.

#### Die Art der gemeinnützigen Zwecke:

1. „die Förderung von Wissenschaft und Forschung, Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur, der Religion, der Völkerverständigung, der Entwicklungshilfe, des Umwelt-, Landschafts- und Denkmalschutzes, des Heimatgedankens,
2. die Förderung der Jugendhilfe, der Altenhilfe, des öffentlichen Gesundheitswesens, des Wohlfahrtswesens und des Sports. Schach gilt als Sport,<sup>189</sup>
3. die allgemeine Förderung des demokratischen Staatswesens im Geltungsbereich dieses Gesetzes; hierzu gehören nicht Bestrebungen, die nur bestimmte Einzelinteressen staatsbürgerlicher Art verfolgen oder die auf den kommunalpolitischen Bereich beschränkt sind,
4. die Förderung der Tierzucht, der Pflanzenzucht, der Kleingärtnerei, des traditionellen Brauchtums einschließlich des Karnevals, der Fastnacht und des Faschings, der Soldaten- und Reservistenbetreuung, des Amateurfunkens, des Modellfluges und des Hundesports“ (zitiert nach § 52 AO).

<sup>189</sup> Als wesentliches Element des Sports wird die körperliche Ertüchtigung angesehen. Nach einem Urteil des BFH vom 29.10.1997 fällt hierunter allerdings auch Motorsport und Ballonfahren. Skat-, Bridge- und Gospel sind dagegen kein Sport im Sinne des Gemeinnützigekeitsrechts (vgl. FINANZMINISTERIUM NRW 2004, 91).

Nach BETZELT (2001, 303) spiegelt diese Auflistung keine einheitliche Linie wider, sondern ist vielmehr als willkürliche Auflistung des Gesetzgebers zu verstehen, die auf einen ausgeprägten Verbändelobbyismus hindeutet. Demnach ergibt sich der gesellschaftliche Nutzen nicht aus der Natur der Sache, sondern wird vom Gesetzgeber und einflussreichen Verbänden politisch motiviert vorgegeben. Obwohl die Auflistung als Beispieldokument angedacht war (SCHLEDER 2001, 51), wird sie von der Finanzverwaltung vielfach als abschließende Aufzählung verstanden. Schaut man sich die vielfältigen Gerichtsurteile zur Auslegung der gemeinnützigen Zwecke an (vgl. FINANZMINISTERIUM NRW 2004, 88ff.; MÄRKLE 1995, 121ff.), so ist dem ohne weiteres zuzustimmen.<sup>190</sup>

Da die Anerkennung durch die Finanzämter erfolgt, deren hoheitlicher Auftrag nach BETZELT (2001, 304) darin besteht, die Einnahmen des Staates zu erhöhen und Mindereinnahmen zu verhindern, wird das Gemeinnützigkeitsrecht vielfach im fiskalen Interesse des Staates und somit restriktiv angewendet. STRACHWITZ (1999, 28) weist darauf hin, dass den Beamten des Finanzamtes vielfach auch der sachkundige Einblick in die tatsächlichen Ziele einer Organisation fehlen und sie rein fachlich gar nicht beurteilen können, ob gemeinnützige Zwecke vorliegen. Er sieht im Gemeinnützigkeitsrecht daher ein Instrument staatlicher Steuerung, mit der die Macht der Verbände kontrolliert werden kann (ebd.).

#### Förderung der Allgemeinheit

In der AO heißt es weiter, dass eine Förderung der Allgemeinheit nicht gegeben ist, wenn der Kreis der Personen, dem die Förderung zuteil werden soll, fest abgeschlossen ist (§ 52 Abs. 1 AO). Dabei muss zunächst zwischen Organisationen unterschieden werden, deren Tätigkeit grundsätzlich auf ihre Mitglieder gerichtet und somit innenorientiert ist und Organisationen, deren Tätigkeit auf Nichtmitglieder und somit außenorientiert ist. Bei den innenorientierten Organisationen kommt es darauf an, dass prinzipiell jedem die Möglichkeit der Mitgliedschaft offen stehen muss und nicht abhängig ist von Standeszugehörigkeit, sozialem Status, Zugehörigkeit zu einem Betrieb oder Mitgliedschaft zu weiteren Organisationen etc.<sup>191</sup> Obwohl der Sport grundsätzlich zu den gemeinnützigen Zwecken gezählt wird, kann ein Betriebssportverein bspw. nicht den Status der Gemeinnützigkeit erlangen, da er sich ausschließlich auf die Mitglieder eines Betriebes richtet und somit exklusiven Charakter hat. Ebenfalls entscheidend kann die Höhe der Mitgliedsbeiträge sein, die eine Höchstgrenze von € 1.023

<sup>190</sup> Es ist bspw. nicht nachzuzeichnen, warum „Schach“ als gemeinnützig anerkannt wird, „Skat“ und „Bridge“ hingegen nicht.

<sup>191</sup> Die Mitgliedschaft zu religiösen Gruppen hingegen ist kein Hinderungsgrund für die Einstufung als eine die Allgemeinheit fördernde Organisation. So sind viele kirchliche Einrichtungen als gemeinnützig anerkannt, obwohl sie sich in der Regel an eine bestimmte Konfession richten.

nicht übersteigen dürfen oder die Erhebung einer Aufnahmegebühr, die nicht über € 1.534 liegen darf.<sup>192</sup>

Bei den außenorientierten Organisationen ist für eine Beurteilung der Gemeinnützigkeit entscheidend, wie groß der Personenkreis ist, der von den Tätigkeiten der Organisation profitieren kann. Dabei handelt es sich in beiden Fällen immer um einen Ausschnitt der Allgemeinheit, der jedoch nicht zu stark eingegrenzt sein darf, wodurch auch hier den Behörden wieder ein großer Ermessensspielraum durch den Gesetzgeber eingeräumt wird. Es zeigt sich, dass die AO auch in diesem Punkt objektive Kriterien vermissen lässt.

#### Selbstlosigkeit

Der Begriff *Selbstlosigkeit* ist nach FINANZMINISTERIUM NRW (2004, 13) gleichbedeutend mit Uneigennützigkeit. Darin soll zum Ausdruck kommen, dass eine gemeinnützige Organisation keine eigenwirtschaftlichen Zwecke verfolgen darf und die Finanzmittel ausschließlich für Satzungszwecke verwendet werden dürfen. Dadurch sind Gewinnausschüttungen oder finanzielle Zuwendungen an Mitglieder – in ihrer Eigenschaft als Mitglieder – oder Dritte nicht gestattet. Ausgenommen hiervon ist eine angemessene und übliche Vergütung von erbrachten Leistungen für die Organisation. Darüber hinaus haben die Mitglieder bei der Auflösung der Organisation kein Recht auf den Liquidationserlös, sondern das Vermögen fließt direkt einer anderen als gemeinnützig anerkannten Organisation zu, wodurch die Mitgliedschaftsrechte nach § 45 BGB wesentlich beschnitten sind.

#### Mildtätige Zwecke

Eine Organisation verfolgt mildtätige Zwecke, wenn nach § 53 AO die Tätigkeiten darauf gerichtet sind, Personen selbstlos zu unterstützen, die entweder infolge eines körperlichen, geistigen oder seelischen Gebrechens auf die Hilfe Dritter angewiesen sind oder deren Bezüge gewisse Grenzen nicht überschreiten,<sup>193</sup> wodurch der Gesetzgeber zwischen einer seelischen und körperlichen und einer wirtschaftlichen Bedürftigkeit unterscheidet. Diese Unterscheidung hat jedoch keine weiteren Auswirkungen auf die Regelungen zur Gemeinnützigkeit.

Die Unterscheidung zwischen mildtätigen und gemeinnützigen Zwecken ist darin begründet, dass bei der Anerkennung mildtätiger Zwecke der höhere gesetzlich garantierte Spendenabzug von 10% des Gesamtbetrages der Einkünfte wirksam wird.<sup>194</sup>

<sup>192</sup> Daneben dürfen verpflichtende Investitionsumlagen für konkrete Maßnahmen (bspw. als Beteiligung der Mitglieder am Bau von vereinseigenen Tennisplätzen) eine Höchstgrenze von € 5.113 innerhalb von 10 Jahren nicht überschreiten (FINANZMINISTERIUM NRW (2004, 87)).

<sup>193</sup> Die genauen Grenzen sind in § 53 AO detailliert aufgelistet.

<sup>194</sup> Siehe hierzu insbesondere MÄRKLE (1995, 266f.).

### Kirchliche Zwecke

Eine Organisation verfolgt nach § 54 AO kirchliche Zwecke, wenn ihre Tätigkeit darauf gerichtet ist, eine Religionsgemeinschaft des öffentlichen Rechts selbstlos zu fördern.<sup>195</sup> Hierunter fallen nicht nur die Kirchen selbst, sondern auch Organisationen, die mit ihnen in enger Verbindung stehen und sich an der Erreichung entsprechender Ziele direkt beteiligen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Anerkennung der Gemeinnützigkeit ein Terminus des Steuerrechts ist, der ausschließlich Auskunft darüber gibt, ob eine Organisation Steuervergünstigungen durch den Staat erhält. Als Kriterium für die Einordnung einer Organisation als Dritter-Sektor-Organisation ist sie jedoch nur wenig geeignet. Zwar sind alle Dritter-Sektor-Organisationen aufgrund des selbst auferlegten Gewinnausschüttungsverbotes *selbstlos* im Sinne des § 55 AO tätig, doch muss nicht zwingend das Kriterium der Förderung der Allgemeinheit im Sinne des § 52 AO vorliegen. Darüber hinaus wurde durch die Ausführungen deutlich, dass es sich vielfach nicht um objektiv begründete Kriterien bei der Beurteilung der gemeinnützigen Zwecke handelt, sondern vielmehr um durch den Staat festgelegte und auf Verbändelobbyismus zurückgehende Kriterien. Nicht jede Dritter-Sektor-Organisation ist somit vom Staat als gemeinnützig anerkannt, wodurch es sich bei den als gemeinnützig anerkannten Organisationen um einen wesentlich kleineren Ausschnitt aus dem Bereich der Dritter-Sektor-Organisationen handelt.

#### 4.1.4 Die strukturell-operationale Definition

Die im Rahmen des *Johns Hopkins Projektes* entwickelte strukturell-operationale Definition<sup>196</sup> bezieht sich auf die Grundstruktur von Organisationen. Dabei wird ein Merkmalsbündel, welches sich aus verschiedenen theoretischen Ansätzen zum Dritten Sektor ergibt (vgl. die Ansätze von HANSMANN, WEISBROD, SALAMON etc.<sup>197</sup>), als konstitutiv für Dritter-Sektor-Organisationen angesehen. Folgende fünf Merkmale haben sich dabei nach ANHEIER/SALAMON (1993, 3f.) durchgesetzt:

„Formal, d.h. sie sind institutionalisiert. Hierbei ist wichtig, dass die Organisation eine institutionelle Realität aufweisen kann. In vielen Fällen wird dies durch die Eintragung als Körperschaft oder Verein („e.V.“) ausgewiesen. Wo eine juristische Eintragung nicht leicht verfügbar ist, kann institutionelle Realität auch auf andere Art und Weise bewiesen werden: durch regelmäßige Sitzungen, das Vorhandensein von Arbeitsplätzen oder durch gesetzte Verfahrensregeln. Kurzfristige und informelle Zusammenkünfte

<sup>195</sup> Für eine Auflistung der kirchlichen Zwecke siehe § 54 AO Abs. 2.

<sup>196</sup> Vgl. hierzu insbesondere SALAMON/ANHEIER (1997).

<sup>197</sup> Einen Überblick über die theoretischen Ansätze geben WEISS (1998); ZIMMER (1996, 161ff.) sowie FREY (1998).

von Personen werden innerhalb dieser Definition nicht als Merkmal des Nonprofit-Bereichs angesehen.

*Privat*, d.h. sie sind institutionell vom Staat getrennt. Intermediäre Nonprofit-Organisationen sind weder Teil des Regierungsapparats und der Hoheitsverwaltung, noch werden sie von Gremien geleitet, die von staatlichen Stellen in ihrer Entscheidungsfindung kontrolliert werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie keinerlei Unterstützung durch den Staat erhalten, oder dass Regierungsvertreter von Gremien auszuschließen sind. Schlüsselmerkmal ist, dass Nonprofit-Organisationen in ihrer Grundstruktur private Organisationen sind.

*Keine Gewinnverteilung* im Sinne des Umverteilungsverbots, wonach Erträge nicht als Gewinn an Eigner, Teilhaber oder Mitglieder verteilt werden dürfen. Intermediäre Nonprofit-Organisationen können zwar Gewinne erzielen, diese müssen jedoch dem Zweck der Organisation wieder zugeführt werden und dürfen nicht als Gewinn im betriebswirtschaftlichen Sinn behandelt werden. Dieses Merkmal unterscheidet Nonprofit-Organisationen vom anderen Teil der Privatwirtschaft, den Unternehmen.

*Selbstverwaltet*, d.h. intermediäre Nonprofit-Organisationen haben ihre eigenen internen Verfahrensregeln. Sie werden in wesentlichen konstitutionellen Angelegenheiten nicht von außen (extern) kontrolliert. Die Organisation soll demnach eine rechtlich selbständige Gesellschaft des öffentlichen oder des privaten (bürgerlichen) Rechts darstellen, die ihr Innerverhältnis selbst regelt und wesentliche Entscheidungen selbst treffen kann.

*Freiwillig*, d.h. ein erhebliches Maß an freiwilliger Beteiligung, entweder bei der tatsächlichen Ausführung der Tätigkeiten der Organisation oder bei der Verwaltung ihrer Angelegenheiten, muss nachweisbar sein. Dies bedeutet nicht, dass das gesamte oder ein großer Teil ihres Einkommens aus freiwilligen Beiträgen bestehen muss, oder dass die Mehrheit freiwillige oder ehrenamtliche Mitarbeiter sein müssen. Ein erkennbares Maß an freiwilliger Beteiligung – und sei es nur ein freiwilliger Aufsichtsrat – genügt, um eine Organisation bis zu einem bestimmten Grad als „freiwillig“ einzustufen. Dieses Kriterium unterscheidet zwischen intermediären Nonprofit-Organisationen und Zwangskorporationen.“

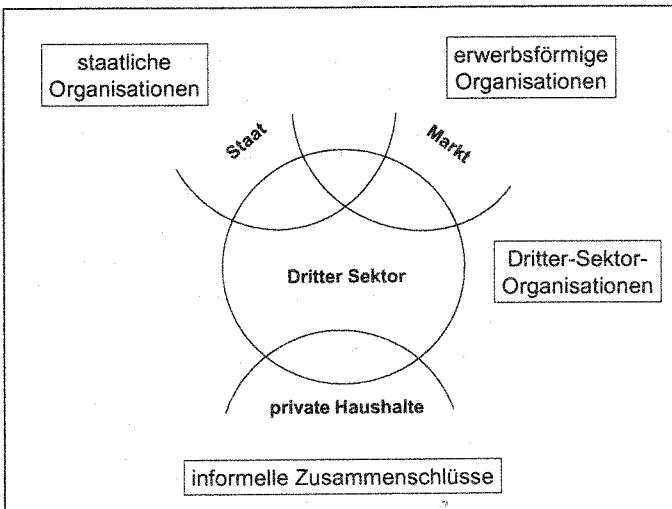
Diese fünf Merkmale der strukturell-operationalen Definition beinhalten natürlich die Möglichkeit deutlicher Ausprägungsunterschiede, sodass einzelne Organisationen sich leichter durch ein bestimmtes Merkmal als durch ein anderes charakterisieren lassen. Um als Dritter-Sektor-Organisation zu gelten, muss eine Organisation allerdings erkennbare Ausprägungen in allen fünf Merkmalen aufweisen. Mit Hilfe dieser Definition ist es möglich, Dritter-Sektor-Organisationen positiv zu beschreiben, allerdings erweisen sich die z.T. vagen Beschreibungen der jeweiligen Merkmale und Ausprägungsunterschiede bei den einzel-

nen Organisationen als nachteilig. Die größten Schwierigkeiten bereitet dabei die eindeutige terminologische Abgrenzung des Dritten Sektors zu den privaten Haushalten durch das Kriterium *formal*. Es stellt sich dabei insbesondere die Frage, ab wann ein Zusammenschluss von Personen als Dritter-Sektor-Organisation bezeichnet werden kann. Um eine genaue Abgrenzung zu den privaten Haushalten zu erzielen, leistet daher der bereits vorgestellte einheitliche Organisationsbegriff einen wesentlichen Beitrag. Aufbauend auf diesen Organisationsbegriff können private Haushalte als informelle private Zusammenschlüsse zum einen ausgeschlossen werden. Anhand dieses einheitlichen Organisationsbegriffes können darüber hinaus die Besonderheiten von Dritter-Sektor-Organisationen im Gegensatz zu Organisationen anderer Teilbereiche herausgestellt werden.

#### 4.2 Besonderheiten von Dritter-Sektor-Organisationen

Wie gesehen, geht es beim Dritter-Sektor-Ansatz im engeren Sinne darum, die Vielzahl der an der Leistungserzeugung in modernen demokratischen Gesellschaften beteiligten Akteure in bestimmte Sektoren zu unterteilen. Mit dem hier verwendeten und ausführlich dargestellten Organisationsbegriff werden zunächst alle Akteure, die die Leistungserzeugung nicht als korporativer Akteur in Form einer Organisation – hier die privaten Haushalte – erbringen, aus der Betrachtung ausgeschlossen. In allen anderen Sektoren handelt es sich um Organisationen im hier beschriebenen Sinn.

Abbildung 23: Modell der vier Leistungssysteme



Quelle: eigene Darstellung

Da sich die Organisationen der einzelnen Sektoren erheblich voneinander unterscheiden, können sie zu einem gemeinsamen Sektor zusammengefasst werden. Im Folgenden sollen nun die Merkmale, die Dritter-Sektor-Organisationen von

Organisationen des Marktes und des Staates unterscheiden, näher bestimmt werden. In Anlehnung an die strukturell-operationale Definition sowie unter Beachtung der bisherigen Vereins- bzw. Vereinigungsdefinitionen soll ein Merkmalsbündel entworfen werden, das versucht, Dritter-Sektor-Organisationen treffend zu beschreiben. Dabei sollen auch die Theorien zum Dritten Sektor sowie der gesellschaftsrechtliche und organisationstheoretische Rahmen berücksichtigt werden.

Bei der Definition von Dritter-Sektor-Organisationen wird noch einmal von dem hier vorgestellten Organisationsbegriff ausgegangen:

*Eine Organisation ist ein dauerhafter Zusammenschluss von Personen, der zur Erreichung spezifischer Ziele durch die Zusammenlegung von Ressourcen bewusst gebildet wurde und dabei geplant arbeitsteilig gegliedert ist. Organisationen weisen somit eine festgelegte formale Struktur auf, mit deren Hilfe die Aktivitäten des angebbaren Mitgliederkreises auf das verfolgte Ziel ausgerichtet werden sollen.*

Dritter-Sektor-Organisationen – als eine bestimmte Gruppe von Organisationen – haben folgende spezifische Merkmale, wodurch sie sich von Organisationen des Staates und des Marktes abgrenzen lassen:

*Eine Dritter-Sektor-Organisation ist ein dauerhafter, privater und autonomer Zusammenschluss von Personen, der zu einem gemeinsamen nicht-wirtschaftlichen Zweck durch die Zusammenlegung von Ressourcen in Form von Zeit und Geld bewusst gegründet wurde. Zur Erreichung dieses Zweckes werden spezifische, primär nicht-gewinnorientierte Ziele formuliert. Dritter-Sektor-Organisationen haben eine festgelegte, formale, demokratisch verfasste Organisationsstruktur, mit deren Hilfe die Aktivitäten der angebbaren Mitgliedschaft – bestehend aus freiwilligen Mitgliedern und dem Personal – auf die verfolgten Ziele ausgerichtet werden sollen.*

##### 4.2.1 Freiwilliger nicht-ökonomisch motivierter Mitgliederkreis

Als Dritter-Sektor-Organisation wird eine soziale Gruppe angesehen, die sich durch einen personenunabhängigen, freiwilligen und formal konstituierten Mitgliederkreis hervorhebt. Dieser kann sich aus natürlichen oder juristischen Personen zusammensetzen.

Der Fortbestand einer Dritter-Sektor-Organisation ist nicht an den Verbleib bestimmter Personen in der Organisation gebunden, wodurch eine Personenunabhängigkeit des Mitgliederbestandes erreicht wird. Anders als in erwerbswirtschaftlichen Personengesellschaften ist der Mitgliederbestand bei Dritter-Sektor-Organisationen auf einen Wechsel angelegt. Dies bedeutet: Mitglieder können jederzeit in die Vereinigung ein- und austreten. Scheidet eine Person aus dem Mitgliederbestand aus, so muss aus rechtlicher Sicht – anders als bei einer Per-

sonengesellschaft – die Dritter-Sektor-Organisation nicht aufgelöst werden.<sup>198</sup> In der sozialen Realität kann der Bestand jedoch sehr wohl von dem besonderen Engagement bestimmter Mitglieder, die die Organisation am Leben halten, abhängen. Vielfach ist zu beobachten, dass nach dem Ausscheiden derartiger Personen die Aktivität der Organisation „einschläft“ und sie letztendlich aufgelöst wird. Da diese Personengebundenheit jedoch nicht von vornherein in der Struktur der Vereinigung festgelegt ist, kann dennoch von einer personenunabhängigen Organisation gesprochen werden.

Das Kriterium der *Freiwilligkeit* ist in der Vereinsforschung nicht unumstritten. Zwar taucht es in fast allen Definitionen auf,<sup>199</sup> jedoch ist die genaue Bedeutung nur schwer zu fassen.<sup>200</sup> Nach HORCH (1992, 42f.) kann die Mitgliedschaft als freiwillig angesehen werden, wenn eine Alternative zur Mitgliedschaft besteht und der Eintritt nicht auf ökonomischem oder rechtlichem Zwang oder der Androhung physischer Gewalt beruht, sondern aus „freiem Willen“ heraus vorgenommen wird. Kritisch äußert sich RICHTER (1985, 40ff.), indem er darauf aufmerksam macht, dass bei vielen Vereinsmitgliedschaften im lokalen Bereich zumindest ein leichter bis starker sozialer Zwang besteht, den das Mitglied zum Eintritt oder Verbleib in einer Organisation veranlassen.<sup>201</sup> HORCH (1992, 42) plädiert in diesem Zusammenhang dafür, nicht von den Motiven des Einzelnen auszugehen, sondern der Frage nachzugehen, auf welche Anreize sich die Mitgliedschaft in einem bestimmten sozialen System gründet. So sind in erwerbswirtschaftlichen Unternehmen die Mitglieder durch ökonomische Anreize zum Eintritt oder Verbleib veranlasst. In Dritter-Sektor-Organisationen hingegen liegt der Anreiz in den *ideellen Zielen*, ihrer Struktur oder in den Personen innerhalb der Vereinigung selbst.<sup>202</sup>

<sup>198</sup> Siehe hierzu die Ausführungen zur Rechtsform in Kapitel 2.1.2.

<sup>199</sup> Siehe auch BÜHLER (1978, 42); FREUDENTHAL (1968, 11ff.); KATSCHNIG-FASCH (1976, 6); KÖRMER (1979, 12); KROLL (1991, 71); LENK (1967, 255); PFLAUM (1954, 151); SIEWERT (1971, 14); SILLS (1968, 362).

<sup>200</sup> Zur Freiwilligkeit der Mitgliedschaft siehe auch die Ausführungen von TIMM (1979, 26ff.).

<sup>201</sup> Vgl. auch REIGROTZKI (1956, 162). RICHTER (1985, 45ff.) schlägt daher eine Lösung mit Hilfe der Rollentheorie vor, indem zwischen Muss-, Soll- und Kann-Erwartungen, die an den Rolleninhaber gestellt werden, unterschieden wird. Während das Nichtfüllen von Musserwartungen schwer sanktioniert wird (z.B. Freiheitsentzug), führt dieses Vorgehen bei Sollerwartungen höchstens zu sozialen Sanktionen (Diskriminierung, Statusverlust etc.). Da lediglich das Unterlassen von Kann-Erwartungen keine ernste Sanktionierung oder sonstige negative Auswirkungen auf die Person zur Folge hat, plädiert RICHTER dafür, lediglich auf derartige Erwartungen gerichtete Aktionen als freiwillig zu bezeichnen. HÖRRMANN (1967, 212) sowie MANSER/CASS (1976, 14) versuchen das Problem der Definition von *freiwillig* zu umgehen, indem sie das Kriterium lediglich auf die Gründung der Organisation anwenden.

<sup>202</sup> An dieser Stelle ist nicht das von HORCH aufgestellte Kriterium gemeint, dass in freiwilligen Vereinigungen im Gegensatz zu erwerbswirtschaftlichen Unternehmen der Anreiz für den Beitritt in den Zielen der Organisation selbst liegt. Auch in erwerbswirtschaftlichen Unternehmen sind die Anreize zum Eintritt oder Verbleib der Mitglieder in der Or-

Da die Mitgliedschaft somit nicht dem Erwerb des Lebensunterhalts dient, stellen nach SILLS (1968, 363) freiwillige, unbezahlte Mitglieder auch die Mehrheit der Mitgliedschaft in Dritter-Sektor-Organisationen. Dies wird in der sozialen Realität durchaus der Fall sein, kann aber nicht als konstitutives Merkmal von Dritter-Sektor-Organisationen angesehen werden, da auch in Dritter-Sektor-Organisationen erwerbstägiges Personal im Verhältnis zu den Mitgliedern quantitativ durchaus in der Überzahl sein kann. Das Kriterium *freiwillig* sagt demnach nichts über die quantitative Zusammensetzung der Mitgliedschaft aus.

Eine Mitgliedschaft soll zusammenfassend dann als freiwillig angesehen werden, wenn sie auf einen ideellen Nutzen zurückgeht und nicht auf rechtlichen Zwang (gesetzlich verpflichtete Mitgliedschaften) beruht oder durch Geburt (kirchliche Mitgliedschaft) im Voraus determiniert ist. Ökonomische Anreize fallen dabei für den Eintritt und den Verbleib weg, wodurch es zu einem freiwillig auferlegten Gewinnausschüttungsverbot kommt.

Ein weiteres Merkmal, welches im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in der Vereinsliteratur anzutreffen ist, ist das Kriterium der *uneingeschränkten Beiträtsmöglichkeiten* für die Bevölkerung. So vertreten die verschiedensten Autoren die Auffassung, dass in Vereinen grundsätzlich jeder die Möglichkeit des Eintritts hat (CHAPIN/TSOUDEROS 1955, 306; PFLAUM 1954, 151; KÖRMER 1979, 12). Bereits HORCH (1983, 22) weist jedoch auf diese nicht korrekte Annahme hin, indem er darauf aufmerksam macht, dass freiwillige Mitgliedschaft nicht heißt, dass jeder Mitglied werden und bleiben kann. Dritter-Sektor-Organisationen sind somit zunächst geschlossene Systeme, die in ihrer Satzung für gewisse Personenkreise Aufnahmebeschränkungen oder sogar -verbote festlegen können.<sup>203</sup> Auch in der Rechtsprechung wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass kein Recht zur Aufnahme in einen Verein besteht. So ist weder aus dem BGB noch aus dem Grundgesetz ein solcher Anspruch abzuleiten (vgl. hierzu Kapitel 2.1.3). Der Status einer möglichen Gemeinnützigkeit, der auch nicht auf alle Dritter-Sektor-Organisationen zutrifft, darf hier nicht generalisierend auf die Art der Mitgliedschaft angewendet werden. In der sozialen Realität können die Mitgliedschaftsanforderungen in Dritter-Sektor-Organisationen durchaus wesentlich geringer sein als in erwerbswirtschaftlichen Unternehmen, was wiederum in den nicht vorhandenen finanziellen Anreizen für die Mitgliedschaft begründet ist. Erwerbswirtschaftliche Unternehmen sind zunächst darauf

ganisation und in ihren Zielen selbst zu suchen. So tritt eine Person einer erwerbswirtschaftlichen Organisation bei, um eben einen finanziellen Gewinn zu erzielen. Zu diesem Grund wird die Organisation gegründet, wodurch von einer „*Gleichheit der Interessen der Mitglieder und des sozialen Systems*“ gesprochen werden kann. In diesem Zusammenhang sei nochmals auf die Unterscheidung zwischen Mitgliedern und Personal und der hiermit verbundenen nicht einheitlichen Definition in den Ansätzen von HORCH hingewiesen.

<sup>203</sup> So kann ein Verein auch festlegen, dass er generell keine weiteren Personen aufnehmen möchte, sondern seine Ziele mit einem geschlossenen Personenkreis verwirklichen möchte.

bedacht, den Mitgliederkreis und somit den Kreis der am Gewinn Beteiligten möglichst gering zu halten, um somit den zu erwartenden individuellen Gewinn erhöhen zu können. Erst wenn durch die Aufnahme neuer Mitglieder weiteres Kapital geschaffen werden kann und dadurch wiederum ein höherer individueller Gewinn zu erwarten ist, werden erwerbswirtschaftliche Organisationen ihre Grenzen für weitere Mitglieder öffnen. Dritter-Sektor-Organisationen, die hingegen Kollektiv- und Clubgüter produzieren, sind daher eher bereit, weitere Mitglieder aufzunehmen, da hierdurch der Kreis der potenziellen Mitarbeiter und somit der Umfang des Ressourcenpools steigt. Dieser setzt sich aus den monetären Mitgliedsbeiträgen und der freiwilligen Mitarbeit zusammen. Da die Mitarbeit in der Regel rechtlich nicht eingeklagt werden kann, ergibt sich ein Dilemma, dass bereits als *Free-Rider-Problem* oder *Tritt Brett Fahrerproblematik* beschrieben wurde.<sup>204</sup> Je mehr Mitglieder aufgenommen werden, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass Mitglieder, die sich nicht aktiv an der Zielverwirklichung beteiligen, dennoch am Output der Organisation beteiligt werden müssen. Der Output ergibt sich hier jedoch nicht aus einem individuellen Ertrag, der dem individuellen Beitrag als Gegenleistung entspricht, sondern aus einem gemeinsamen Vorteilsbündel. Dieses Vorteilsbündel entspricht nach VANBERG (1979, 104) zwar „irgendwie“ den geleisteten Beiträgen, die individuelle Zu-rechnung erfolgt aber nicht wie beim Tausch in unmittelbarer Abhängigkeit von den jeweiligen individuellen Beiträgen. Vielmehr können alle Mitglieder unabhängig von der Einlage in den Ressourcenpool vom Output partizipieren, ohne dass der individuelle Nutzen des einzelnen durch Tritt Brett Fahrer abnimmt.<sup>205</sup> Auf der anderen Seite kann es durchaus vorkommen, dass elitäre Dritter-Sektor-Organisationen versuchen, den Kreis der Mitglieder durch entsprechend hohe Mitgliedschaftsanforderungen möglichst gering zu halten. In dieser Hinsicht können die Anforderungen in erwerbswirtschaftlichen Unternehmen in manchen Fällen als wesentlich geringer angesehen werden, da hier bereits der Erwerb einer Aktie ausreichen kann, um entsprechende Mitgliedschaftsrechte zu erwerben.

Bei Dritter-Sektor-Organisationen muss es sich nicht um den Zusammenschluss von natürlichen Personen handeln.<sup>206</sup> Eine Dritter-Sektor-Organisation kann aus dem Zusammenschluss natürlicher Personen (bspw. einem Sportverein) und/oder juristischen Personen (z.B. der DSB) entstehen. Dabei ist die Größe und die damit verbundene Überschaubarkeit (WALLNER 1973, 160) sowie der geografi-

<sup>204</sup> Somit kann zumeist nur sozialer Druck ausgeübt werden, der die Mitglieder zur Mitarbeit veranlasst und die Free-Rider-Problematik senkt.

<sup>205</sup> Auch dies kann in Dritter-Sektor-Organisationen gelegentlich der Fall sein. So haben bspw. Tennisvereine während des Mitgliederbooms in den 80er Jahren vielfach einen Mitgliederstopp ausgesprochen, da die große Anzahl neuer Mitglieder zu einem Engpass bei der Belegung der Tennisplätze führte.

<sup>206</sup> In den Vereinsdefinitionen von BERGSTRAESSER/TENBRUCK/HAHN (1965, 144) und WALLNER (1973, 160) wird entgegen dieser Definition angegeben, dass es sich um Vereinigungen von Menschen handelt.

sche Raum, in der die Organisation tätig ist, für die Typisierung eines Zusammenschlusses als Dritter-Sektor-Organisation zunächst unerheblich.<sup>207</sup>

#### 4.2.2 Gemeinsamer nicht-wirtschaftlicher Zweck

Während erwerbswirtschaftliche Unternehmen zum Zwecke der *Gewinnmaximierung* gegründet werden, ist in Dritter-Sektor-Organisationen die Verfolgung eines gemeinsamen ideellen Interesses der primäre Zweck des Zusammenschlusses der Mitglieder. Dritter-Sektor-Organisationen unterscheiden sich von erwerbswirtschaftlichen Unternehmen somit insbesondere in ihrem Zweck, den sie für ihre Mitglieder erfüllen. Aufgrund dieses nichtwirtschaftlichen Zweckes kann von einem *Nonprofit-constraint* oder *Umverteilungsverbot* ausgegangen werden. Das bedeutet, dass eventuell erwirtschaftete Gewinne nicht an die Mitglieder verteilt werden, sondern wieder in den Ressourcenpool der Organisation gelangen, um damit erneut die Chancen einer effektiveren Zielverfolgung zu erhöhen. Dritter-Sektor-Organisationen können also durchaus Gewinne erzielen und dies auch als ein Sekundärziel zur Verfolgung des Primärziels formulieren. Die Frage ist vielmehr, wer die „Empfänger“ dieses Gewinnes sind.<sup>208</sup> Wird der Gewinn nicht an Mitglieder verteilt, sondern ausschließlich in den ideellen Vereinigungszweck reinvestiert, dann ist dieser finanzielle Gewinn nicht Zweck der Organisation, sondern nur Mittel zum Zweck. Entscheidend ist daher, dass die Organisation einen fest formulierten ideellen Satzungszweck hat. Dieser Satzungszweck geht aus der Formulierung nichtwirtschaftlicher Primärziele hervor. Diese Ziele müssen auch tatsächlich verfolgt werden und können als oberste Handlungsmaxime angesehen werden. Wird unter anderem versucht, durch wirtschaftliche Tätigkeiten den Ressourcenpool der Dritter-Sektor-Organisationen aufzustocken, um damit den ideellen Satzungszweck besser erfüllen zu können, dann können derartige Ziele lediglich Sekundärziele im zuvor definierten Sinn sein. Die Intensität der wirtschaftlichen Aktivitäten und die Höhe der Gewinne sind dabei unerheblich, vorausgesetzt, es kommt dabei nicht zu einer Umverteilung an die Mitglieder.

In diesem Punkt unterscheidet sich die hier vorgestellte soziologische Dritter-Sektor-Definition deutlich von der juristischen Definition bzw. Auslegung der Rechtsform des e.V. Ein eingetragener Verein kann aus rechtlicher Sicht durchaus erzielte Gewinne an seine Mitglieder verteilen und ist keinesfalls verpflichtet

<sup>207</sup> So enthält die Vereinsdefinition von WALLNER (1973, 160) bspw. auch die Kriterien Überschaubarkeit und lokale Begrenztheit.

<sup>208</sup> HEINEMANN (1987, 18) stellt hierzu fest: „Es kann nicht ausgeschlossen werden, daß Vereine, auch wenn sie den Status von non-profit Organisationen haben, Gewinnmaximierung als Ziel verfolgen, vor allem wenn sie eine Finanzierung ihrer Leistungen durch den Verkauf ihrer Produkte auf dem Markt sichern. Dieses Ziel besagt zunächst nur, daß man bestrebt ist, möglichst hohe Einnahmen aus dem Verkauf der Leistungen zu erzielen und gleichzeitig die Kosten so niedrig wie möglich zu halten.“

tet, diese Gewinne in den Vereinszweck zu reinvestieren.<sup>209</sup> In diesem Zusammenhang sei noch einmal daran erinnert, dass es bei der juristischen Definition alleinig darauf ankommt, wie die Gewinne der Organisation erzielt werden. Werden sie durch wirtschaftliche Tätigkeiten erzielt und nehmen die vertretungsberechtigten Mitglieder dazu dauernd und planmäßig am Rechtsverkehr teil, dann liegt beim e.V. eine Rechtsformverfehlung vor. Allerdings obliegt es alleinig den Vereinsorganen zu bestimmen, was mit den eventuell auch nur aus Spenden und Eigenbeiträgen erwirtschafteten Gewinnen geschehen soll. Auch die soziologische Definition schließt die Möglichkeit einer Gewinnerzielung als Mittel zum Zweck nicht aus, jedoch ist eine Gewinnverteilung an die Organisationsmitglieder aufgrund des *Nonprofit-constraint* grundsätzlich nicht möglich. Wie aus der hier vorgestellten Definition deutlich wird, muss der Gewinn immer in den Vereinszweck reinvestiert werden. Ob die Gewinne primär durch wirtschaftliche Tätigkeiten erzielt werden oder ausschließlich durch Eigenleistungen, ist für die hier vorgestellte Definition hingegen nicht von Bedeutung, solange tatsächlich ein primäres ideelles Ziel verfolgt wird. Trotz wirtschaftlicher Tätigkeiten bleibt der Zweck der Organisation ein ideeller wechselseitiger Nutzen aller Mitglieder.

#### 4.2.3 Formale demokratisch verfasste Struktur

Auch Dritter-Sektor-Organisationen sind arbeitsteilig gegliedert und haben formelle oder informelle Regelungen des Innen- und Außenverhältnisses, die zu personenunabhängigen Verhaltenserwartungen der einzelnen Mitglieder führen. Aufgrund der korporativen Verfasstheit konstituiert sich mit der Mitgliedschaft eine individuelle Mitgliedsrolle und ein gemeinsames Handeln der Mitglieder. Dessen Ausdifferenzierung ergeben i.d.R. institutionalisierte Stellen.<sup>210</sup> BÜHLER (1978, 42f.) differenziert dabei zunächst die Spezialrollen *Führung* und *Vermittlung des Vereinigungszweckes*, woraus sich Führungsstellen (Vorstand/Geschäftsführung) und Vermittlungsstellen (ausführende und verrichtende Tätigkeiten) ergeben können, wenn ihnen fest definierte personenunabhängige Arbeitsaufgaben zugewiesen werden. Daneben gibt es weitere Tätigkeiten, die sporadisch ausgeführt werden und personenabhängig sind. Sie sollen im Folgenden als informelle Tätigkeiten oder Projekttätigkeiten bezeichnet werden.

<sup>209</sup> Dem Irrtum, dass eingetragene Vereine einem aus dem BGB ableitbaren Gewinnausstattungsverbot unterliegen, unterliegt auch die Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages, indem sie in einem ihrer Abschlussberichte bei der Unterscheidung zwischen wirtschaftlichen und ideellen Vereinen festhält: „Ideeelle Vereine dürfen wirtschaftlich aktiv sein, sie dürfen allerdings die erzielten Überschüsse nicht an ihre Mitglieder ausschütten“ (ENQUETE-KOMMISSION „ZUKUNFT DES BÜRGERSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS“ 2002, 234).

<sup>210</sup> Die Verwendung des Begriffes *Stelle* in der traditionellen Vereinsliteratur ist eher unüblich. Erst in der neueren Managementliteratur für Non-profit-Organisationen, sowie in den einzelnen verbandlichen Konzepten zur Vereinsführung und Verwaltung wird der Begriff der Stelle verwendet.

Um zu gewährleisten, dass sich idealtypisch die Ziele der Organisation und die Interessen aller Mitglieder entsprechen, verfügen die Mitglieder in Dritter-Sektor-Organisationen über die beiden Steuerungsinstrumente demokratische Entscheidungsstruktur<sup>211</sup> und Abhängigkeit der Vereinigung von den Ressourcen der Mitglieder<sup>212</sup> (vgl. HORCH 1983, 15f.). Die Entscheidungsfindung innerhalb der Vereinigung kommt in der Regel auf demokratisch verfasstem Wege zu Stande. Dazu werden in der Mitgliederversammlung als Willensbildungsorgan korporativer Akteure Beschlüsse demokratisch gefasst und verabschiedet. Daher muss zumindest theoretisch die Möglichkeit der Einflussnahme aller Mitglieder auf die Entscheidungsfindung gegeben sein. Die Beschlüsse der Mitgliederversammlung werden dann von legitimierten Personen umgesetzt und deren Inhaltung überwacht.

Die Leistungserzeugung kann durch freiwillige bzw. unvergütete Mitarbeit sowie Erwerbsarbeit erfolgen. Da die Tätigkeiten von Dritter-Sektor-Organisationen nicht auf die Erzielung eines Gewinnes gerichtet sind, sind die finanziellen Ressourcen in der Regel sehr begrenzt. Daher erfolgt die Mitarbeit der Mitglieder zumeist ohne vertraglich vereinbarte Bezahlung und „ist also Freizeitaktivität in dem Sinne, dass der Lebensunterhalt aus einer anderen Quelle bestritten wird“ (WINKLER 1988, 46). Um die Ziele der Organisation besser erreichen zu können, kann sich die Vereinigung jedoch jederzeit bezahlter Mitarbeiter bedienen.<sup>213</sup> Diese können in die Organisation als Personal aufgenommen werden, gehören aber nicht automatisch zum Mitgliederkreis und besitzen in ihrer Funktion als Dienstleister in der Regel jedoch keine Mitgliedschaftsrechte. Für das Personal erfüllen Dritter-Sektor-Organisationen in diesem Falle einen individuellen ökonomischen Zweck, nämlich den Lebensunterhalt zu verdienen. In diesem Zusammenhang handelt es sich jedoch um den persönlichen Zweck und nicht um den Organisationszweck, welcher weiterhin nicht-ökonomischer Natur ist.

#### 4.2.4 Privat und selbstverwaltet (autonom)

Autonomie bedeutet nach HORCH (1992, 42), dass eine Organisation ihr Verhalten selbst bestimmen kann und nicht von übergeordneten Institutionen kontrolliert wird.

<sup>211</sup> In einer freiwilligen Vereinigung können die Mitglieder in der Mitgliederversammlung über Ziele und Vorgehensweisen der Vereinigung mitbestimmen.

<sup>212</sup> Da die Vereinigung von den freiwillig und unentgeltlich zur Verfügung gestellten Ressourcen der Mitglieder abhängig ist, ist gewährleistet, dass idealtypisch die Ziele der Mitglieder verfolgt werden. Sollten die Mitglieder das Gefühl haben, dass die Ziele der Vereinigung von ihren Interessen abweichen, so haben sie die Möglichkeit, ihr Engagement und ihre finanziellen Beiträge einzustellen und ggf. sogar die Vereinigung zu verlassen (vgl. HORCH 1983, 16).

<sup>213</sup> Es ist auch denkbar, dass Personen aus dem Kreise der Mitglieder für einzelne Tätigkeiten bezahlt werden. Diese Personen nehmen dann jedoch zwei unterschiedliche Rollen ein. Als *Mitglied* haben sie die Rolle, sich an der Entscheidungsfindung zu beteiligen. Als *Personal* nehmen sie eine völlig andere Rolle ein, nämlich die der bezahlten Leistungserstellung. In dieser Rolle sind sie nicht entscheidungsberechtigt.

liert wird. Eine autonome Organisation kann daher ihre Satzung und somit Zweck, Sitz, Mitgliedschaftsanforderungen, Organe, Willensbildung, Vermögensverwaltung und allgemeine Geschäftsführung selbst gestalten.

Die Organisation verwaltet sich demnach völlig selbstständig. Sie bildet keine organisatorische Einheit mit anderen Organisationen und ist somit unabhängig in ihrer Entscheidungsfindung. Externe Personen oder Organisationen haben keinen direkten Einfluss auf die Gründung und Auflösung, die Zielbestimmung, die Zusammensetzung und die Arbeit der Organisationsführung sowie die Art der Vermittlung des Organisationszweckes.<sup>214</sup>

Die Unabhängigkeit vom Staat wird durch die Vereinigungsfreiheit garantiert. Die Organisation ist somit institutionell vom Staat getrennt. Sie ist weder Teil des Regierungsapparates und der Hoheitsverwaltung, noch wird sie von Gremien geleitet, die von staatlichen Stellen in ihrer Entscheidungsfindung kontrolliert werden.

Da die Initiative für die Gründung einer Dritter-Sektor-Organisation nicht auf staatliches Engagement, sondern auf zivilgesellschaftliches Engagement zurückgeht kann sie als *privater* Zusammenschluss bezeichnet werden. Die Gründung staatlicher Organisationen muss hingegen immer gesetzlich legitimiert sein und geht auf einen Hoheitsakt zurück. Sie werden gegründet, um staatliche Ziele zu erreichen und erfüllen gemeinwohlorientierte Zwecke, d.h. Zwecke, die der gesamten Bevölkerung in gleichem Maße zukommen. Die Bevölkerung hat somit einen gesetzlich geregelten Anspruch auf die Leistungen dieser Organisation. Die Leistungen von Dritter-Sektor-Organisationen stehen hingegen nur den Mitgliedern der Organisation zu. Darüber hinaus kann die Organisation autonom bestimmen, ob weitere externe Personen an der Leistungserstellung partizipieren dürfen.

<sup>214</sup> Autonomie heißt nicht, dass die Vereinigung keine Förderung durch öffentliche Mittel oder kommerzielle Sponsoringleistungen erfahren darf. HORCH (1992, 42) weist darauf hin, dass Autonomie nicht Autarkie heißt. „Eine Organisation ist abhängig von jenen, von denen sie ihre Ressourcen erhält“. Solange diese Förderungen die Entscheidungsfindung der Dritter-Sektor-Organisationen jedoch nicht beeinflussen, kann von autonomen Organisationen gesprochen werden. Ein evtl. Autonomieverlust durch eine zu hohe finanzielle Abhängigkeit von externen Ressourcen ist durchaus denkbar, muss jedoch von Fall zu Fall geklärt werden. Es wird jedoch schwierig sein, genau zu prüfen, ob dies zu einer Abweichung der Verfolgung gesetzter Ziele der Organisation führt.

## 5. DER DRITTE SEKTOR AUF LOKALER EBENE

### 5.1 Anlage und Durchführung der empirischen Erhebung

Die hier durchgeführte Erhebung ist im Rahmen des Forschungsprojektes „Vereine als sozialer Reichtum“ entstanden, welches in den Jahren 1999 bis 2000 vom Institut für Sportkultur und Weiterbildung der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster unter Leitung von Prof. Dr. Dieter H. Jütting durchgeführt wurde. Während in dem Projekt der „soziale Reichtum“ auf lokaler Ebene sichtbar gemacht werden sollte und hierzu lediglich lokal tätigen freiwilligen Vereinigungen berücksichtigt wurden, wurde in dieser Forschungsarbeit der Untersuchungsgegenstand auf den gesamten lokalen Dritten Sektor ausgedehnt und somit wesentlich weiter gefasst.<sup>215</sup> Ziel dieser Erhebung war es zunächst, eine theoretisch fundierte Erfassung aller Dritter-Sektor-Organisationen auf lokaler Ebene durchzuführen, um im Folgenden eine repräsentative empirische Untersuchung aller ermittelten Organisationen im Hinblick auf die Organisationsmerkmale *Mitgliedschaft*, *Organisationsstrukturen* und *Ressourcenpool* durchführen zu können. Die hier vorgestellte Forschungsarbeit bestand daher aus vier empirischen Teilstudien. Im ersten Schritt wurde eine Totalerhebung aller Dritter-Sektor-Organisationen auf der Grundlage der vorgestellten Definition durchgeführt. In einem zweiten Schritt wurden die erhobenen Organisationen mit einem umfangreichen Fragebogen im Hinblick auf die Strukturmerkmale von Dritter-Sektor-Organisationen angeschrieben. In einem dritten Schritt wurden alle Satzungen der antwortenden Organisationen einer Inhaltsanalyse unterzogen sowie weitere Informationsbroschüren, Vereinszeitschriften, Werbeblätter und Homepages der Dritter-Sektor-Organisationen analysiert. Abschließend wurden standardisierte Interviews mit Hilfe telefonischer Befragungen zu speziellen Problembereichen der Organisationsstruktur geführt.

<sup>215</sup> Vgl. zur Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes BENTEM (2001). Zur Projektbeschreibung *Vereine als sozialer Reichtum* siehe JÜTTING/BENTEM/OSHEGE (2004).

Abbildung 24: Die Anlage der empirischen Untersuchung



Quelle: eigene Darstellung

Im Folgenden werden die einzelnen Untersuchungsschritte näher dargelegt.

### 5.1.1 Bestandserhebung

Wie die vorangegangenen Überlegungen gezeigt haben, handelt es sich bei der Organisationsform *Dritter-Sektor-Organisationen* um weit mehr als nur um eingetragene Vereine. Ihre statistische Erfassung stellt sich daher äußerst schwierig dar. Eine zentrale Registrierung aller ortsansässigen Dritter-Sektor-Organisationen gab es in der untersuchten Stadt nicht, sodass auf anderem Wege versucht werden musste, ein möglichst umfassendes Bild des lokalen Dritten Sektors zu erstellen.

Die *eingetragenen Vereine* – als eine Gruppe der Dritter-Sektor-Organisationen – waren zwar beim zuständigen Amtsgericht erfasst. Die Praxis hat jedoch gezeigt, dass eine ständige Aktualisierung des amtlichen Vereinsregisters von Seiten des Amtes nur auf Anfrage der betreffenden Vereine vorgenommen wird. So musste auch hier davon ausgegangen werden, dass im Vereinsregister einige Vereine geführt wurden, die zum Zeitpunkt der Erhebung gar nicht mehr existierten.<sup>216</sup> Da es keine edv-technische Erfassung des Vereinsregisters gab, mussten in mehreren Besuchen des Amtsgerichts die Karteikarten analysiert und vor Ort entsprechend erfasst werden, sodass über das Vereinsregister insgesamt 163 Organisationen ermittelt werden konnten. Es zeigte sich, dass neun Organisationen nicht der hier dargestellten Definition entsprachen, sodass sich die Zahl der

<sup>216</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Bemerkungen von ZIMMER (1996, 94), die darauf hinweist, dass bei Erhebungen z.T. 40% der versandten Fragebögen an mit Hilfe des Vereinsregisters ermittelte Vereine mit dem Hinweis „Empfänger unbekannt“ zurück kamen. Vgl hierzu ebenso RASCHKE (1978, 67).

über das Vereinsregister ermittelten Dritter-Sektor-Organisationen auf 151 ver- ringerte.<sup>217</sup>

Die große Gruppe der Dritter-Sektor-Organisationen ohne Rechtsform wird in der Regel nicht zentral erfasst. So zeigte sich auch in der untersuchten Gemeinde, dass ein derartiges öffentliches Register bei keiner amtlichen Stelle existierte. Wahr verfügte die Gemeinde über einschlägige Informationsbroschüren, in denen öffentlich bekannte Organisationen aufgenommen wurden, jedoch lag die Vermutung nahe, dass es darüber hinaus eine große Anzahl von Dritter-Sektor-Organisationen geben musste, deren Existenz den Behörden nicht direkt bekannt war.

Zur Ermittlung aller lokal tätigen Dritter-Sektor-Organisationen wurde zunächst von den Zielen der Organisationen ausgegangen. Eine allgemein anerkannte Klassifikation der Ziele von Dritter-Sektor-Organisationen gibt es nicht, wobei die von ALEMANN entwickelte Typologie nach *Handlungsfeldern* am häufigsten in der Vereinsliteratur anzutreffen ist (ALEMANN 1987, 71).<sup>218</sup> Die Schwierigkeit der Klassifikation ist nach ZIMMER (1996, 97) in engem Zusammenhang mit der Flexibilität der Organisationsform *Verein* und den relativ einfachen Gründungsmodalitäten zu sehen. Dritter-Sektor-Organisationen können im Prinzip jeden ideellen Gegenstand zum Organisationszweck erheben, was eine Klassifikation der Ziele sehr schwer macht. Mit Aufkommen der Dritter-Sektor-Forschung wurden im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs der verschiedenen Leistungssysteme folgende Klassifikationssysteme benutzt: die *International Standard Industrial Classification* (ISIC) der Vereinten Nationen, die Systematik der Wirtschaftszweige (NACE) der Europäischen Gemeinschaft sowie die *National Taxonomy of Exempt Entities* (NTEE) in den USA. Da sich die ISIC und NACE als zu begrenzt erwiesen hat und das NTEE-System einerseits zu komplex war und andererseits Wirtschaftlichkeit und Stringenz vermissten ließ, wurde von der Johns-Hopkins-Gruppe die *International Classification of Nonprofit Organisations* (ICNPO) vorgeschlagen, die die einzelnen Schemata miteinander verknüpft und auf die Spezifika des Dritten Sektors abgestimmt ist (ANHEIER/SALAMON 1993, 10f.). Das Klassifikationsschema unterscheidet Dritter-Sektor-Organisationen nach 12 Tätigkeitsfeldern, deren genaue Bezeichnung aus der folgenden Auflistung hervorgeht.

<sup>217</sup> Zwei Organisationen sahen eine Gewinnausschüttung an ihre Mitglieder in der Satzung vor, bzw. schlossen diese nicht ausdrücklich aus. Bei drei Organisationen handelte es sich offensichtlich um Glaubengemeinschaften. Vier Organisationen hatten lediglich ihren Sitz in der untersuchten Gemeinde, hatten aber keinen lokalen Bezug zur Gemeinde. Es handelte sich dabei vielmehr um überregionale Interessenzusammenschlüsse, die zwar alle Merkmale der Dritter-Sektor-Organisationen erfüllen, jedoch nicht zum *lokalen* Dritten Sektor gerechnet werden können.

<sup>218</sup> Andere Typologien sind z.B. zu finden bei KROLL (1991, 123); RASCHKE (1978, 40f.); BÜHLER (1978, 44); KRÖLL/BARTJES/WIENGARN (1982, 37); ELLWEIN (1985, 242ff.); ALEMANN/HEINZE (1990, 18); AGRICOLA/WEHR (1993, 8ff.).

*International Classification of Nonprofit Organisations (ICNPO)*

**Kultur**

- Medien und Kommunikation
- Pressedienst
- Bildende Kunst, Architektur
- darstellende Kunst
- Musik
- Literatur
- Sonstige kulturelle Organisation

**Sport**

- Sport
- Betriebssportgemeinschaften
- Sonstige

**Freizeit**

- Erholung
- Freizeitgestaltung
- Sonstiges

**Bildungswesen und Forschung**

- Schule (Primar-/Sekundarstufe) oder vergleichbare Ausbildungseinrichtung
- Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschulausbildung
- Berufsschulen
- Allgemeine Erwachsenenbildung/-weiterbildung
- Sonstige allgemeinbildende Einrichtung
- Medizinische Forschung
- Naturwissenschaften und Technik
- Sozial-, Wirtschafts-, Geisteswissenschaften
- Politikberatung
- Politische Bildung
- Sonstige Organisation im Bildungs- und Wissenschaftsbereich
- Sonstige Forschungseinrichtung

**Gesundheitswesen**

- Akutkrankenhaus
- Sonderkrankenhaus (außer psychiatrische Krankenhäuser)
- Pflegeheim
- Psychiatrisches Krankenhaus
- Stationäre therapeutische Einrichtung
- Ambulanter psychiatrischer oder psychosozialer Dienst
- Sonstige psychiatrische, psychotherapeutische oder psychosoziale Einrichtung

- Gesundheitsberatung/-erziehung, krankheitsspezifische Organisationen
- Ambulanter Pflegedienst
- Ambulante Rehabilitationseinrichtung oder -maßnahme
- Krankentransport und/oder Rettungsdienst
- Sonstiges

**Soziale Dienste und Hilfen**

- Kleinkind- oder Vorschulerziehung, Kinderpflegewesen
- Jugendarbeit
- Familienhilfe: Ehe- und Erziehungsberatung
- Frauenhaus
- Hilfe bei Kindesmisshandlung
- Sexualberatung
- Behindertenhilfe/-heim (außer Pflegeheime, außer Rehabilitation)
- Altenhilfe/-heim (außer Pflegeheime, außer Rehabilitation)
- Mobiler Sozialer Hildsdienst
- Essen auf Rädern
- Bewährungshilfe, Rehabilitation Straffälliger
- Ausländerarbeit
- Hilfe für Verbrechensopfer
- Sonstiger persönlicher sozialer Dienst
- Gemeinwesenarbeit, Nachbarschaftshilfe
- Katastrophenschutz und -hilfe
- Nichtseßhaften-, Wohnungslosenhilfe
- Hilfe für Asylbewerber, Aussiedler und sonstige Zuwanderer
- Finanzielle Unterstützung und Hilfe, Schuldnerberatung
- Hausnotruf
- Sonstiges

**Umwelt- und Naturschutz**

- Umwelt-, Natur-, Artenschutz
- Landschaftspflege
- Tierschutz, Tierheim, Tierfreunde
- Tierärztlicher Dienst
- Sonstiges

**Wirtschaftliche Entwicklung und Wohnungswesen**

- Organisation und Beratung lokaler Entwicklungsprojekte
- Gemeinnützige Wohnungswirtschaft
- Mieterorganisation
- Sonstige Organisation im Bereich des Wohnens
- Berufliche Fortbildung, Umschulung, Qualifizierungsmaßnahmen
- Beschäftigungsinitiativen, Berufsförderung

- Berufliche Wiedereingliederung (soweit nicht medizin. Rehabilitation)
- Sonstiges

#### **Vertretung von Bürger- und Verbraucherinteressen**

- Staatsbürgerliche Vereinigung
- Verbrauchervereinigung z.B. Stiftung Warentest, ADAC, Verbraucherberatung, -schutz
- Organisation einer ethnischen Minderheit
- Minderheitenschutz
- Geschlechtsspezifische Organisation/Interessenvertretung/Beratung
- Vertretung von Senioreninteressen
- Bürgerinitiative
- Rechtsberatung
- Frauenförderung
- Verbrechensverhütung, Öffentliche Sicherheit
- Sonstiges

#### **Stiftungswesen, Spendenwesen, allgemeine ehrenamtliche Arbeit**

- Fördernde Stiftung
- Einrichtung zur finanziellen Förderung und Unterstützung von ehrenamtlicher Arbeit, sozialem Engagement und Partizipation
- Einrichtung zur finanziellen Förderung und Unterstützung politischer Bildung
- Einrichtung zur Organisation und Unterstützung von Spendenaktionen
- Sonstiges

#### **Internationale Aktivitäten**

- Völkerverständigung, Kulturaustausch, Städtepartnerschaft
- Entwicklungshilfe-Organisation
- Internationale Hilfsorganisation
- Internationale Menschenrechts- oder Friedens-Organisation
- Sonstiges

#### **Wirtschaftsverbände, Berufsverbände, Gewerkschaften**

- Wirtschaftsverband/-organisation
- Berufsverband/-vereinigung
- Fachverband
- Gewerkschaft
- Sonstiges

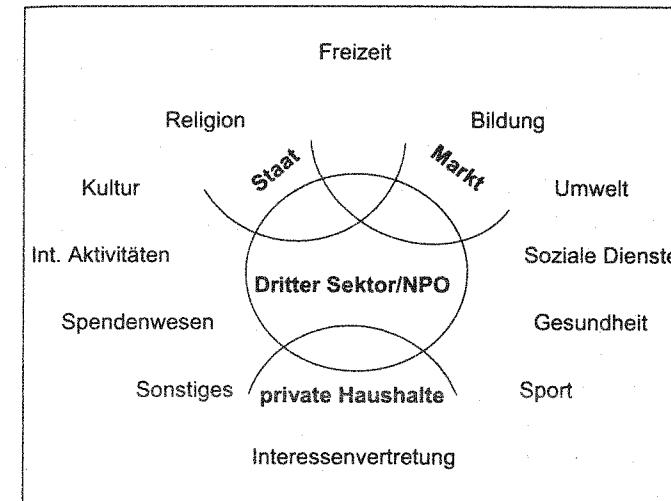
#### **Religion**

- Religiöse Tätigkeiten
- Seelsorge
- Sonstiges

#### **Sonstiges**

Die internationale Systematik der Nonprofit-Organisationen, die sich bereits bei der globalen Erfassung des Dritten Sektors innerhalb des *Johns Hopkins Projektes* bewährt hatte, erwies sich auch in diesem Forschungsvorhaben als sehr hilfreich. Unter Berücksichtigung des spezifischen Forschungsansatzes sowie der Situation vor Ort wurde die ICNPO daher in leicht abgewandelter Form übernommen. Das Klassifikationsschema unterscheidet freiwillige Vereinigungen nach 12 Tätigkeitsfeldern, deren genaue Bezeichnung aus der folgenden Abbildung hervorgeht.

Abbildung 25: Klassifikationsschema der Dritter-Sektor-Organisationen



Quelle: eigene Darstellung

Zur Bestandserhebung wurde für die einzelnen Tätigkeitsfelder eine theoriegestützte Liste von Organisationen erstellt, die in den jeweiligen Bereichen aktiv sein könnten. Sehr hilfreich waren hier die Recherchen bei verschiedenen Freiwilligenagenturen sowie den verbandlichen Zusammenschlüssen der Selbsthilfegruppen, den großen Wohlfahrtsverbänden und Dachorganisationen in den einzelnen Tätigkeitsfeldern. Die entstandene Liste hatte nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, sondern sollte lediglich als Orientierungshilfe für die Bestandsaufnahme dienen. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Vereinigungstypen, die zu den jeweiligen Tätigkeitsfeldern zusammengefasst wurden.

Tabelle 8: Tätigkeitsfelder und Vereinigungstypen

Tätigkeitsfeld	Vereinigungstypen
Kultur	Schützenvereine
	Heimatvereine
	Musikvereine/Orchester/Spielmannszüge
	Gesangvereine/Chöre
	Karnevalsvereine
	Kulturpflege/Brauchtumspflege/Ausländervereinigungen
	Vereine für bildende Kunst/Theater/Literatur
	Sonstige
Sport	Sportartenvereine
	Behindertensportvereine
	Gesundheitssportvereine
Freizeit	Tierzüchtervereine (Brieftauben, Kaninchen, Hunde etc.)
	Seniorenvereine
	Jugendfreizeitvereine
	Modellbauvereine
	Hobbyvereine (Foto, Astronomie)
	Sammlervereine
	Automobilvereine
	Reisevereine
	Geselligkeitsvereine
	Kleingartenvereine
	Fanclubs
	Spielervereine (Skat, Bridge, Rollenspiele etc.)
	Kegelvereine
	Selbsthilfegruppen mit freizeitspezifischer Zielsetzung
Bildung	Arbeitskreise zu bestimmten Themen
	Vereine für Aus-, Fort- und Weiterbildungen
	Vereine zur Organisation von öffentlichen Vorträgen
	Vereine zur politischen Bildung
	Elterninitiativen
	Selbsthilfegruppen mit entsprechender Zielsetzung
Gesundheit	Selbsthilfegruppen mit entsprechender Zielsetzung
	krankheitsspezifische Organisationen
	Krankenhäuser, therapeutische Einrichtungen, Pflegedienste
	Beratungsstellen mit entsprechender Ausrichtung
	Pflegeeinrichtungen
	Betreuung und Hilfe von Unfallopfern
	Arbeitskreise zu entsprechenden Themen

Soziale Dienste	Behindertenhilfe Jugend-/Familienarbeit/-hilfe Autonome Ortsgruppen der Wohlfahrtsverbände Trägervereine sozialer Einrichtungen Freiwillige Feuerwehr/Katastrophenhilfsdienste Frauenhäuser Obdachloseeinrichtungen Einrichtungen der sozialen Jugendarbeit Bürgerinitiativen mit entsprechender Zielsetzung Hilfe für soziale Randgruppen/Minderheiten Beratungsstellen Seelsorge Sozialdienste für Bedürftige
Umwelt	Umweltschutzvereine Tierschutzvereine Beratungsstellen mit entsprechender Zielsetzung Bürgerinitiativen mit entsprechender Zielsetzung
Interessenvertretung	Interessensvertretung mit spezifischen Sachausrichtungen (Mietervereine, Lohnsteuerhilfe etc.) Interessenvertretungen bestimmter Bevölkerungsschichten (Senioren, Landfrauen, Arbeiter, Kriegsgeschädigte etc.) Verbraucherschutzvereine Gewerkschaften Berufsverbände Politische Parteien Interessenzusammenschlüsse von Organisationen Bürgerinitiativen mit entsprechender Zielsetzung
Stiftungs-/Spendenwesen	Fördervereine für Schulen Unterstützungs-/Fördervereine für bestimmte Personengruppen Fördervereine für Initiativprojekte Fördervereine für sonstige Institutionen (Sportvereine, soziale Einrichtungen etc.) Fördervereine für sonstige Belange Fördervereine für kulturelle Angelegenheiten
Int. Aktivitäten	Internationale Menschenrechts- oder Friedens-Organisation Völkerverständigung, Kulturaustausch, Städtepartnerschaft Arbeitskreise mit entsprechender Zielsetzung

Religion	Pfadfinder
	Jugendorganisationen (KLJB, Landvolk, Kath. Jugend)
	Kolpingfamilien
	KFD
	KAB
	Religiöse Arbeitsgemeinschaften (FAK etc.)
	Zusammenschlüsse bestimmter Bevölkerungsgruppen unter religiösen Zielsetzungen (CVJM, EKMD)
Sonstige	Vereinigungen, die keinem der anderen Tätigkeitsfelder zuzuordnen sind

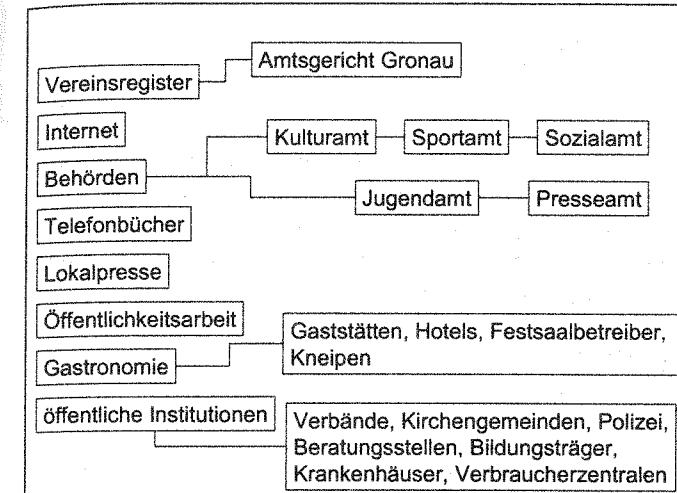
Mit dieser Liste wurde ein erster Gang zu den öffentlichen Behörden unternommen. Die Gespräche, die mit den städtischen Kultur-, Jugend-, Sport- und Sozialämtern geführt wurden, ergaben jedoch, dass dort lediglich die Organisationen bekannt waren, die mit den städtischen Behörden zusammenarbeiteten. Dies waren zum größten Teil Dritter-Sektor-Organisationen, die auch über das amtliche Vereinsregister bereits ermittelt werden konnten.

In einem weiteren Schritt wurden sämtliche öffentlichen Organisationen, die im Bereich der sozialen Dienste vor Ort tätig waren, mit der Bitte angeschrieben, alle auf der Liste aufgeführten Organisationen zu benennen. Darüber hinaus wurden auch regional und bundesweit tätige Institutionen, Verbände und Trägervereine mit derselben Bitte angeschrieben und Gespräche mit den Vertretern der örtlichen Kirchengemeinden geführt. Durch eine nachhaltige Pressearbeit wurde die Bevölkerung auf das Vorhaben aufmerksam gemacht und gebeten, die Existenz von Vereinen, Selbsthilfegruppen, Verbänden, Initiativen und sonstigen Zusammenschlüssen mitzuteilen. Mit einer aufwendigen Internetrecherche sowie einer detaillierten Durchsicht der örtlichen Telefonbücher wurde versucht, die Existenz weiterer Dritter-Sektor-Organisationen nachzuweisen.

Die aufwendigste Recherchearbeit bestand in der konsequent durchgeföhrten Sichtung der Lokalpresse. Dabei wurde zunächst im Archiv der lokalen Tageszeitung von 1980 bis 1998 sowie von Januar bis Mai 1999 täglich der Lokalteil der Tagespresse nach Meldungen über entsprechende Organisationen durchsucht. Darüber hinaus wurden sämtliche Veranstaltungshinweise in der Lokalpresse durchgesehen. Diese intensive Recherchearbeit erwies sich als überaus erfolgreich und effektiv, da auch nicht-registrierte Vereinigungen die Möglichkeit der Öffentlichkeitsarbeit über die Lokalpresse intensiv nutzen. So wurden in den ca. 7.000 Ausgaben im Schnitt jeweils fünf Artikel oder Meldungen registriert, wodurch insgesamt ca. 35.000 Meldungen gesichtet werden konnten.

Zuletzt wurden die vor Ort ansässigen gastronomischen Betriebe befragt, ob dort Mitgliederversammlungen etc. von entsprechenden Organisationen abgehalten wurden. Den befragten Personen und Institutionen wurde jeweils der entwickelte Organisationsbogen als Orientierungshilfe ausgehändiggt.

Abbildung 26: Quellen der Bestandserhebung



Quelle: eigene Darstellung

Insgesamt erstreckte sich die Erhebung aller lokaler Dritter-Sektor-Organisationen über einen Zeitraum von neun Monaten hin und bildete die fundierte Grundlage für eine breit angelegte und intensiv vorbereitete wissenschaftliche Erhebung. Grundsätzlich kann diese systematisch durchgeföhrte Bestandserhebung und der damit verbundene Aufwand als einmalig bezeichnet werden, da keiner bisher durchgeföhrten empirischen Vereinsstudien eine detaillierte Bestandserhebung vor Ort vorgeschaltet war. So beschränkten sich bislang sämtliche Vereinsstudien auf die Analyse der bereits registrierten Vereine.

Nach der rein quantitativen Erhebung der Vereinigungen stand die Adressenermittlung der Ansprechpersonen im Vordergrund der Arbeit, die sich als sehr problematisch und arbeitsaufwendig erwies. Zwar konnten von einem Großteil der ermittelten Vereinigungen bereits Anschriften zur Verfügung gestellt werden, jedoch ergab eine Überprüfung, dass die Aktualität dieser Anschriften nicht gewährleistet war. Von ca. 20% der ermittelten Vereinigungen konnte trotz intensiver Recherche keine aktuelle Anschrift ermittelt werden, sodass davon ausgegangen werden muss, dass diese Vereinigungen bereits seit längerer Zeit nicht mehr existierten oder aber so informell organisiert waren, dass sie der Vereinigungsdefinition nicht entsprachen. Auffällig ist auch, dass im Vereinsregister bei 40% der dort ermittelten Organisationen die Vereinsanschrift nicht mehr aktuell war. Von 7% der Vereinigungen konnte keine aktuelle Anschrift ausfindig gemacht werden. Dies ist wohl damit zu erklären, dass die Vereinigungen aufgrund der zu zahlenden Notargebühren und Gerichtskosten sich nicht aus dem Vereinsregister streichen lassen, sondern den Verein „auf dem Papier“ weiter existieren lassen, obwohl keine Vereinsaktivität mehr stattfindet. Darüber hinaus zeigte sich, dass ein Wechsel in den Vorstandämtern oder eine Änderung der Vereinsanschrift, die eigentlich von den Vereinigungen regelmäßig

aktualisiert werden müsste, in der Praxis nur bei größeren Vereinigungen angezeigt wird.

Für die über die Tagespresse ermittelten Dritter-Sektor-Organisationen standen in der Regel keine Adressen zur Verfügung. In den meisten Fällen wurde in den entsprechenden Presseartikeln jedoch der Name eines potenziellen Ansprechpartners erwähnt, sodass mit Hilfe von EDV-Telefonbüchern eine Anschrift ermittelt werden konnte. In den Fällen, bei denen in der Pressemeldung nur Angaben zur Lokalität bestimmter Vereinsveranstaltungen gemacht wurden, wurde der Besuch dieser Veranstaltungen persönlich vorgenommen und somit vor Ort ein entsprechender Ansprechpartner ermittelt.

### 5.1.2 Die quantitative Erhebung

#### Das Erhebungsinstrument

Als Erhebungsinstrument für die quantitative Forschungsphase wurde die schriftliche Befragung mittels eines postalisch versendeten Fragebogens gewählt. Das Fragebogenkonstrukt wurde auf der Grundlage der hier vorgestellten theoretischen Rahmenkonzeption und unter Berücksichtigung bereits durchgeföhrter Untersuchungen, wie z.B. der Erhebungsbogen aus dem *Johns Hopkins Projekt*, konzipiert. Dabei wurden die Erhebungsinstrumente bereits durchgeföhrter Erhebungen intensiv diskutiert und auf ihre Übertragbarkeit geprüft. Um gegebenenfalls einen Vergleich der zu ermittelnden Daten mit den bereits erhobenen Daten zu ermöglichen, wurde an entsprechender Stelle auf eine ähnliche Formulierung der Fragen und Skalierung der Antwortvorgaben zurückgegriffen.

Der Fragebogen konnte nach einer viermonatigen Entwicklungs- und Pretest-Phase fertig gestellt werden. Der entwickelte Fragebogen (siehe Anhang) ermöglicht eine schriftliche Befragung von Dritter-Sektor-Organisationen nach Strukturmerkmalen. Die Fülle und Vielfalt der empirischen Phänomene zu Dritter-Sektor-Organisationen sind nach Bereichen geordnet worden, die sich aus der Aufarbeitung der einschlägigen Literatur sowie unter Berücksichtigung bisheriger Vereinserhebungen ergaben. Der Fragebogen gliederte sich demnach in sechs große Teilbereiche:

- Allgemeine Strukturdaten
- Organisationsstruktur
- Helfer und Mitarbeiter
- Finanzen
- Selbsteinschätzung

Diese Bereiche sollen den Dritten Sektor aus bestimmten Perspektiven und auf dem Hintergrund der hier vorgestellten theoretischen Konzeption beleuchten.

Unter dem Bereich *Allgemeine Strukturdaten* fanden sich Fragen zum Alter der Organisationen, zum Tätigkeitsfeld, zum Angebot, zur Mitgliederstruktur sowie zu äußerer Organisationsmerkmalen wie der Rechtsform, der verbandlichen Vernetzung und Interessenvertretung oder aber auch der räumlichen Infrastruktur für die ausgeführten Aktivitäten.

Im Bereich *Organisationsstruktur* wurde die interne Organisation der Dritter-Sektor-Organisationen erhoben. Dabei ging es nicht nur um Aspekte der Koordination, Delegation und Entscheidungsfindung, sondern auch um soziodemografische Merkmale der Führungskräfte.

Die Art und Weise der Arbeitsteilung stand im Bereich *Helfer und Mitarbeiter* im Vordergrund. Dabei sollte nicht nur der Umfang der Arbeitsteilung untersucht, sondern auch hier die soziodemografischen Merkmale der Mitarbeiter und nicht zuletzt die Einstellung zur Professionalisierung und Hauptberuflichkeit hinterfragt werden.

Fragen der Ressourcenerschließung und -verwendung waren im Abschnitt *Finanzen* enthalten.

Unter *Selbsteinschätzung* wurden letztendlich Einstellungen der Führungspersonen zu den Themen Ehrenamtlichkeit versus Erwerbsarbeit und zur Dienstleistungsorientierung erkundet.

Jeder Bereich stützte sich auf das hier vorgestellte Konzept und ermöglichte somit theoretisch begründete und empirisch fundierte Aussagen über die Organisationen im Dritten Sektor auf lokaler Ebene. Mit Hilfe spezifischer Fragestellungen wurde versucht, sich den einzelnen Bereichen zu nähern. In der Regel wurde dabei mit standardisierten geschlossenen Fragestellungen gearbeitet. An den Stellen, an denen eine Antwortauswahl aufgrund der Vielfältigkeit der Antwortmöglichkeiten nicht vorgegeben werden konnte, kamen offene Fragestellungen zur Anwendung.

Der Fragebogen umfasste 15 Seiten mit insgesamt 45 Fragen und 17 Unterfragen, mit denen 286 Einzelvariablen erhoben wurden, die sich den oben aufgeführten Teilgebieten zuordnen lassen.

Zur Sicherstellung der Validität des Fragebogens wurde das Erhebungsinstrument im März 1999 zunächst einer abschließenden Expertenvalidierung unterzogen und im Anschluss ein Pre-Test mit 10 ausgewählten Organisationen unterschiedlicher Größe und mit unterschiedlichen Primärzielen durchgeführt. Um zu verhindern, dass die in der Bestandserhebung ermittelten Organisationen bereits vorher mit dem Erhebungsinstrument vertraut gemacht wurden, wurden für den Pre-Test Vereinigungen ausgewählt, die zum Dritten Sektor einer benachbarten Stadt gehörten.

Die Ergebnisse des Pre-Tests wurden im Rahmen mehrerer Gesprächsrunden mit den Pre-Test-Probanden ausgewertet. Die Anregungen und Verbesserungsvorschläge sind unmittelbar in die Endfassung des Fragebogens eingeflossen.

Der endgültig fertig gestellte Fragebogen konnte im Mai 1999 an die ermittelten Dritter-Sektor-Organisationen der untersuchten Gemeinde verschickt werden.

Ziel der Erhebung war es, eine Totalerhebung aller Dritter-Sektor-Organisationen der Gemeinde zu erreichen.

### Die Feldphase

Der Fragebogen wurde im Mai, in der 20. Kalenderwoche, an die Vorsitzenden der 647 ermittelten Dritter-Sektor-Organisationen versandt.<sup>219</sup> Der nach wenigen Tagen einsetzende Rücklauf konnte noch durch zwei Erinnerungsschreiben erhöht werden. Nachdem ab Mitte des Monats Juli nur noch sehr vereinzelt Fragebögen eintrafen, wurde der 31.07.1999 als Datum des Annahmestopps festgelegt. Um mit dem Forschungsprozess weiter fortfahren zu können, wurden später eintreffende Fragebögen nicht mehr berücksichtigt.

Bereits nach Erhalt der ersten Fragebögen musste damit begonnen werden, die Antworten auf ihre Plausibilität zu überprüfen. Um die auftretenden Unklarheiten zu beseitigen, wurde mit den jeweiligen Organisationen telefonisch Kontakt aufgenommen. Im August kam es zum Abschluss der Überprüfung der zurückgesandten Fragebögen. Da der Fragebogen neben standardisierten Fragen auch halbstandardisierte und offene Fragen enthielt, wurden zunächst die Antworten durchgesehen und jeweils geeignete Kategorien entwickelt, um eine strukturierte Zuordnung dieser Fragen zu ermöglichen. Dabei wurde die Vielfalt der Antworten auf ein Kategorienschema reduziert, wobei sich „Interpretationen“ der Antworten nicht immer vermeiden ließen. Ließen sich Antworten überhaupt nicht in das Kategorienschema einordnen oder bestanden Zweifel an der Eindeutigkeit der Zuordnung, so wurden die Daten in die Kategorie „nicht interpretierbar“ vercodet. Die offenen Fragen wurden nur von einer Person vercodet, sodass die Interpretation sehr einheitlich verlief.

Zusätzlich wurde eine Unterteilung des Untersuchungsfeldes nach Tätigkeitsfeldern vorgenommen. Entsprechend der ICNPO kam es zu einer Zuordnung der eingegangenen Fragebögen, die sowohl die Ziele der Vereinigungen gemäß ihrer Antworten im Fragebogen als auch die im Anschluss durchgeführte Satzungsanalyse berücksichtigte. Auch diese Zuordnung wurde durch eine Person vorgenommen, um eine Einheitlichkeit der Interpretation zu gewährleisten. Somit konnte im September 1999 eine Eingabemaske erstellt und nach deren Fertigstellung mit der Dateneingabe begonnen werden. Um Fehler bei der Dateneingabe zu verhindern, wurden die Daten im Anschluss noch einmal einer Datenexploration unterzogen.

Da nicht immer alle Fragen von den Beantwortern ausgefüllt worden sind, kann es vorkommen, dass in den Tabellen unterschiedliche Gesamtzahlen der Ant-

<sup>219</sup> In den Fällen, in denen der Vorsitzende nicht ermittelt wurde, wurde der Bogen an einen bekannten Ansprechpartner geschickt, mit der Bitte, ihn an den Vorsitzenden bzw. an die Gruppenleitung weiter zu reichen.

wortgeber aufgeführt sind. Die Daten wurden nach der Eingabe mit dem sozialstatistischen Programmpaket SPSS® weiterverarbeitet.

### Rücklauf der quantitativen Erhebung

Der Rücklauf der Fragebogenaktion erwies sich als ungewöhnlich hoch für derartige Erhebungen. Insgesamt antworteten ca. 58% der angeschriebenen Dritter-Sektor-Organisationen. Aus der folgenden Tabelle ist der Rücklauf nach Tätigkeitsfeldern zu entnehmen.

Tabelle 9: Rücklauf der quantitativen Erhebung nach Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfeld	N		n		Rücklauf
	Anz.	%	Anz.	%	
Kultur	60	17,2	39	19	65
Sport	55	15,8	35	17,1	63,6
Freizeit	60	17,2	30	14,6	50
Bildungs-/Forschungswesen	6	1,7	4	2	66,7
Gesundheitswesen	30	8,6	15	7,3	50
Soziale Dienste	40	11,5	28	13,7	70
Umwelt-/Naturschutzschutz	2	0,6	1	0,5	50
Interessenvertretung	25	7,2	14	6,8	56
Stiftungs-/Spendenwesen	28	8	17	8,3	60,7
Internationale Aktivitäten	5	1,4	2	1	40
Religion	38	10,9	20	9,8	52,6
Gesamt	349	100	205	100	58,7

N=ermittelte Anzahl der Dritter-Sektor-Organisationen

n=antwortende Dritter-Sektor-Organisationen

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Ein Blick auf die einzelnen Tätigkeitsfelder zeigt, dass im Rücklauf alle Bereiche entsprechend vertreten sind. Die Repräsentativität der Erhebung konnte bestätigt werden.

### Antwortgeber der Fragebögen

Bei der Erhebung handelte es sich um eine Organisationsbefragung, d.h. die Fragebögen wurden an die jeweilige Organisation adressiert. In der Regel wurden dabei die 1. Vorsitzenden bzw. die Sprecher der Organisationen angeschrieben (soweit von ihnen die Adressen ermittelt werden konnten). Um Informationen darüber zu erhalten, wer den Fragebogen tatsächlich ausgefüllt hat, wurde um entsprechende Angaben gebeten. In ca. 15% aller antwortenden Organisationen waren mehrere Personen an der Beantwortung der Fragen beteiligt. Dies Ergebnis ist nicht überraschend, denn die Fragen beziehen sich auf die verschiedensten Verantwortungs- und Aufgabenbereiche innerhalb der Organisation. Durch eine Weitergabe der Bögen an interne „Experten“ scheint die Validität der Antworten gesteigert. Wie bereits in der Vereinsbefragung von HEINEMANN/

SCHUBERT (1994, 41) festgestellt wurde, zeigte sich auch hier ein deutlich positiver Einfluss durch die Beantwortung der Fragebögen durch mehrere Personen im Hinblick auf die Plausibilität der Angaben. Am häufigsten haben die 1. Vorsitzenden bzw. die Sprecher den Fragebogen beantwortet. Man kann also davon ausgehen, dass die Angaben und Meinungen verlässlich sind und die dominierenden Meinungen in der jeweiligen Organisation wiedergegeben werden. Die Fragebögen wurden insgesamt sehr sorgfältig und weitgehend vollständig von den jeweiligen Personen ausgefüllt.

Tabelle 10: Antwortgeber der Erhebungsbögen

Funktionen	Anz.	%	kum. %
1. Vorsitzender/Leiter/Sprecher	152	74,5	74,5
2. Vorsitzender	5	2,5	77
Geschäftsführer	23	11,3	88,2
Kassenwart	5	2,5	90,7
Sonstige Person	19	9,3	100
Gesamt	204	100	

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

### 5.1.3 Die Satzungsanalyse

In einer zweiten Erhebungsphase wurde eine systematische Inhaltsanalyse der Satzungen aller Organisationen, die sich an der ersten Phase beteiligt hatten, vorgenommen. Hierzu wurden die Satzungen verwendet, die von den Organisationen mit dem Fragebogen I zurückgeschickt wurden. Von den Dritter-Sektor-Organisationen, die keine Satzung mitgeschickt hatten und beim Amtsgericht als eingetragener Verein geführt wurden, wurde die Satzung vor Ort eingesehen. Zur Analyse wurde unter Aufarbeitung der einschlägigen Literatur und der Gesetzestexte ein Analyseraster entworfen, das sich auf folgende Aspekte konzentrierte:

- Organisationszweck
- Rechte und Pflichten der Mitglieder
- Grad und Ausgestaltung der Autonomie
- Organisationsstrukturen und Ausgestaltung der Organvertretung
- Verfahren der Willensbildung
- Grad der Formalität
- Vereinsstrafgewalt

Zu jedem dieser Analysekomplex wurde ein Fragenkatalog entwickelt, mit dem versucht wurde, sich der satzungsmäßigen Regelung des Innen- und Außenverhältnisse der Organisation zu nähern.

Zur Auswertung wurden zu jeder Frage aus dem hier vorgestellten Konzept geeignete Kategorien entwickelt, um eine strukturierte Zuordnung zu ermöglichen. Dabei musste auch hier die Vielfalt der satzungsmäßigen Bestimmungen auf ein Kategorienschema reduziert werden. Ließen sich entsprechende Paragraphen der Satzung überhaupt nicht in das Kategorienschema einordnen oder bestanden Zweifel an der Eindeutigkeit der Zuordnung, so wurden die Daten in die Kategorie „nicht interpretierbar“ vercodet. Die Satzungsanalyse wurde nur von einer Person vercodet, sodass die Einordnung stringent verlief.

Die Daten wurden zusammen mit den Erhebungsdaten der ersten Phase in die Eingabemaske das Auswertungsprogramms SPSS® eingegeben und einer Fehler- sowie einer erneuten Plausibilitätsprüfung unterzogen.

### 5.1.4 Standardisierte Interviews

In einem letzten Schritt wurden offene Fragen, die sich aus der Auswertung der ersten beiden Erhebungsschritte ergaben, mit einem standardisierten Fragebogen erschlossen. Dazu wurde mit den Antwortgebern des ersten Erhebungsschrittes eine computergestützte telefonische Befragung durchgeführt. Den Interviewpartnern wurden die jeweiligen Fragen und die Antwortvorgaben vorgelesen und direkt in einer Eingabemaske vercodet. In den meisten Fällen wurden die Antwortvorgaben auf Nachfrage näher erläutert.

Nach Eingabe aller Daten wurde das Deckblatt der Fragebögen und der Satzungen abgetrennt und vernichtet, sodass die Anonymität der Antwortgeber gewährleistet blieb.

### Antwortgeber der Interviews

Es wurde zwar versucht, einen Kontakt zu den Antwortgebern der ersten Fragebogenaktion herzustellen, allerdings ist dies in 14% der Fälle nicht gelungen. Am häufigsten haben auch an der letzten Erhebungsphase die 1. Vorsitzenden bzw. die Sprecher, die zweiten Vorsitzenden und die Geschäftsführer Rede und Antwort gestanden, sodass auch hier davon ausgehen werden kann, dass die Angaben und Meinungen verlässlich sind und die dominierenden Meinungen in der jeweiligen Organisation wiedergegeben werden.

Tabelle 11: Antwortgeber der telefonischen Befragung

Funktionen	Anz.	%	kum. %
1. Vorsitzender/Leiter/Sprecher	131	64,5	64,5
2. Vorsitzender	23	11,3	75,9
Geschäftsführer	31	15,3	91,1
Kassenwart	8	3,9	95,1
Sonstige Person	10	4,9	100
Gesamt	203	100	

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

## 6. ERGEBNISSE DER BESTANDSERHEBUNG

Durch die dargestellten Erhebungstechniken konnten insgesamt 653 Gruppierungen ermittelt werden. Gruppierungen, die auf den ersten Blick nicht die Kriterien von Dritter-Sektor-Organisationen erfüllten, wurden kontaktiert und ggf. wieder aussortiert. Die Bestandserhebung ergab abschließend einen Bestand von insgesamt 404 Dritter-Sektor-Organisationen. Nach Rücksendung der Fragebögen und einer detaillierten Überprüfung der Auswahlkriterien anhand der Antwortbögen und der mitgeschickten Satzungen sowie Informationsmaterialien verringerte sich die Zahl der Dritter-Sektor-Organisationen nochmals auf 349. Die Differenz ist darauf zurückzuführen, dass einige der ermittelten Vereinigungen entweder nicht mehr existierten oder der Definition von Dritter-Sektor-Organisationen mit ihren konstitutiven Merkmalen in einem oder mehreren Punkten doch nicht entsprachen. Bei einigen Organisationen konnte trotz intensiver Recherche eine Kontaktadresse nicht ermittelt werden, sodass davon ausgingen werden kann, dass sie zum Zeitpunkt der Erhebung nicht mehr existierten oder aber so informell organisiert waren, dass sie der Definition von Dritter-Sektor-Organisationen nicht entsprachen. Bei einigen anderen erhobenen Organisationen zeigte sich, dass es sich entweder um Untergruppen bereits angeschriebener Dritter-Sektor-Organisationen handelte, oder dass ein und dieselbe Organisation unter zwei verschiedenen Namen bzw. Kontaktadressen angeschrieben wurde. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die ausgemusterten Organisationen und Gruppierungen:

Tabelle 12: Tatsächlicher Bestand der Organisationen im Dritten Sektor

	Anz.
ermittelte Vereinigungen	404
Adressenermittlung nicht möglich/postalische Zustellung nicht geeglückt	14
keine Vereinigung im Sinne der Projektdefinition	16
bereits aufgelöste Vereinigungen	12
unter zwei verschiedenen Namen etc. aufgenommene Vereinigungen	13
tatsächlicher Bestand	349

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1998-2000)

Bei den 349 ermittelten Dritter-Sektor-Organisationen ist sichergestellt, dass sie zum Zeitpunkt der Erhebung existierten, sodass diese Anzahl der Organisationen den tatsächlichen Bestand der existierenden Dritter-Sektor-Organisationen darstellt. Trotz der aufwendigen und intensiven Recherchearbeiten kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass weitere dort existierende Organisationen (insbesondere informellere Gruppierungen oder kaum noch aktive Vereinigungen) nicht ermittelt werden konnten. Mit anderen Worten: ob wirklich alle Organisationen neben Staat und Markt entdeckt wurden und somit der gesamte Umfang des Dritten Sektors der untersuchten Gemeinde hier aufgezeigt werden konnte, kann nicht mit abschließender Sicherheit gesagt werden. Eine gewisse

„Grauzone“ kann nicht ausgeschlossen werden. Sicher ist jedoch, dass alle aufgenommenen Organisationen die Definitionskriterien objektiv erfüllen.

### 6.1 Kennziffern des lokalen Dritten Sektors

Der Dritte Sektor kann zunächst nach der Organisationsdichte, d.h. der Anzahl der Organisationen pro tausend Einwohner, beschrieben werden. Mit einer solchen Kennziffer lassen sich erste Hinweise auf Grundstrukturen des Dritten Sektors gewinnen, da diese Kennziffer Auskunft über die tatsächliche Verbreitung des zivilgesellschaftlichen Organisationswesens neben Markt und Staat gibt. In der untersuchten Gemeinde gibt es pro Tausend Einwohner ca. acht Organisationen.

Tabelle 13: Anzahl der Dritter-Sektor-Organisationen pro 1.000 Einwohner

	Anz.
Einwohnerzahl	44.513
Anzahl der Organisationen	349
Organisationen pro 1.000 Einwohner	7,8

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Ob diese Anzahl im Vergleich zu anderen Städten hoch bzw. niedrig ist, kann nicht gesagt werden, da entsprechende Vergleichsdaten aufgrund der beschriebenen uneinheitlichen Erfassung bislang fehlen. Geht man von der durch AGRICOLA/WEHR 1993 geschätzten Zahl von 240.000 Vereinen im Bundesgebiet aus, so würde sich für die Bundesrepublik lediglich eine Dichte von 2,9 Organisationen pro 1.000 Einwohner ergeben. Ähnliche Werte ergeben sich aus Vereinsuntersuchungen in Groß- und Mittelstädten (KROLL 1991, 96 und 123; ZIMMER/BUGARI/KRÖTZ 1992, 175). Eine höhere Vereinsdichte weisen die Hochrechnungen von ANHEIER/PRILLER im Rahmen des *Johns Hopkins Projektes* auf, wonach auf 1.000 Einwohner ca. fünf Organisationen kommen (ANHEIER 1997a, 33 sowie ZIMMER 1996, 94). Die Deutsche Gesellschaft für Freizeit (DGF) geht im Jahre 1997 für das Gebiet der Bundesrepublik von insgesamt 659.400 „Vereinigungen“ aus, woraus sich eine Organisationsdichte von ca. acht Organisationen pro 1.000 Einwohner ergeben würde (AGRICOLA 1997, Tabelle 6.2-5).

Tabelle 14: Der Organisationsgrad der deutschen Bevölkerung in verschiedenen Studien

Quelle	Bezugsrahmen	Organisationsgrad
AGRICOLA/WEHR 1993	BRD	2,9
SCHMITT (1963)	Weinheim	3,2
ELLWEIN (1985)	BRD	3,5
KÖRNER 1979	Taunusstein	3,7
ZIMMER/NÄHRLICH (1992)	Kassel	3,7
DAUM (1998)	BRD	4,2
SAHNER (1993)	BRD West	4,7
ANHEIER (1997a)	BRD West	4,7
KROLL (1991)	Marburg	6,4
ANHEIER/SEIBEL/PRILLER/ZIMMER (2002)	BRD	6,5
AGRICOLA (1997)	BRD	8

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Wie hoch die Organisationsdichte im Dritten Sektor nun tatsächlich ist, kann mit Blick auf die Bundesrepublik daher nicht gesagt werden.<sup>220</sup>

## 6.2 Klassifizierung der Dritter-Sektor-Organisationen nach Tätigkeitsfeldern

Dritter-Sektor-Organisationen können theoretisch jeden Gegenstand zum Organisationsziel machen. Demnach erstrecken sich ihre Tätigkeitsfelder auch in der Praxis über viele gesellschaftliche Teilbereiche. Entsprechend der verwendeten ICNPO lässt sich die Organisationslandschaft des Dritten Sektors nach *Tätigkeitsfeldern* beschreiben. Die Übergänge zwischen den einzelnen Feldern sind in der Realität fließend und zudem gibt es forschungspraktisch Organisationen, die nur schwierig *einem* Tätigkeitsfeld zuzuordnen sind. Vielmehr muss beachtet werden, dass nicht selten an die Seite des primären Organisationsziels weitere Teil- oder Sekundärziele treten, die sich über die verschiedensten Tätigkeitsfelder erstrecken können. Aus forschungspraktischen Gründen wurden die Dritter-Sektor-Organisationen jedoch immer *einem* Tätigkeitsfeld zugeordnet, welches sich in der Regel aus dem in der Satzung aufgeführten Primärziel ergab.<sup>221</sup>

<sup>220</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang insbesondere SAHNER (1993, 62ff.); ZIMMER (1996, 94f.); DAUM (1998, 34f.).

<sup>221</sup> Aus dem Namen der Organisation lässt sich nicht immer eindeutig das Tätigkeitsfeld der Organisation erschließen. So kann ein Gehörlosenverein dem Tätigkeitsfeld *Interessenvertretung* zugeordnet werden, wenn das primäre Vereinigungsziel in der Interessenvertretung dieser Bevölkerungsgruppe liegt. Haben sich in dieser Vereinigung jedoch Gehörlose zusammengeschlossen, um gemeinsam Freizeitaktivitäten zu unternehmen, so muss die Vereinigung dem Bereich *Freizeit* zugeordnet werden. Eine Klassifikation wurde daher erst nach einer Satzungsanalyse oder aber nach einem Gespräch mit den jeweiligen Verantwortlichen der Organisation vorgenommen.

Die Dritter-Sektor-Organisationen verteilen sich auf die verschiedenen Tätigkeitsfelder demnach wie folgt.<sup>222</sup>

Tabelle 15: Verteilung der Dritter-Sektor-Organisationen nach Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfeld	N	
	Anz.	%
Kultur	60	17,2
Freizeit	60	17,2
Sport	55	15,8
Soziale Dienste	40	11,5
Religion	38	10,9
Gesundheitswesen	30	8,6
Stiftungs-/Spendenwesen	28	8
Interessenvertretung	25	7,2
Bildungs-/Forschungswesen	6	1,7
Internationale Aktivitäten	5	1,4
Umwelt-/Naturschutzschutz	2	0,6
Gesamt	349	100

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Jeweils 17% der ermittelten Dritter-Sektor-Organisationen sind im Bereich Kultur und Freizeit tätig. Es folgen mit einem etwas geringerem Anteil (15,8%) die Organisationen im Bereich Sport. Die Tätigkeitsfelder soziale Dienste und Religion sind zu gleichen Anteilen mit jeweils ca. 11% vertreten. Ca. 9% aller Dritter-Sektor-Organisationen haben ihr Haupttätigkeitsfeld im Bereich des Gesundheitswesens und 8% im Bereich der Interessenvertretung.

Obwohl sich die ermittelten Dritter-Sektor-Organisationen in den unterschiedlichsten Feldern engagieren und alle Tätigkeitsfelder durch zumindest eine gewisse Anzahl von Organisationen abgedeckt sind, liegt der Schwerpunkt der Primärziele in den Bereichen Freizeit, Sport und Kultur. In den diesen Bereichen sind über 50% aller ermittelten Organisationen anzutreffen. Die Organisationsbildung in den Bereichen soziale Dienste, Religion, Gesundheitswesen und Interessenvertretung ist schon deutlich schwächer ausgeprägt.

Im Tätigkeitsfeld Kultur dominieren die Gesangsvereine mit 30% aller Organisationen. Es folgen die Instrumentalvereine mit 23% und die Schützenvereine mit 17%. Ausländische Kulturvereine sind in diesem Tätigkeitsfeld mit 12% vertreten. Daneben lassen sich noch vereinzelt Organisationen mit Primärzielen im Bereich der Kunst, der Heimat- und Brauchtumspflege und des Theaters finden.

<sup>222</sup> Bei der Klassifizierung der Dritter-Sektor-Organisationen nach Tätigkeitsfeldern wurden alle 349 erhobenen Organisationen berücksichtigt. Die hier aufgeführten Daten beziehen sich somit nicht nur auf die antwortenden Organisationen, sondern auf die Gesamtzahl der tatsächlich vorhandenen Dritter-Sektor-Organisationen.

Im Tätigkeitsfeld Freizeit bilden die Tierzuchtvereine mit 55% aller der dort aktiven Organisationen die größte Untergruppe. Geselligkeitsvereine sind mit 22% und Vereine zur Verfolgung von Hobbyaktivitäten mit 11% vertreten. Einen geringeren Anteil haben die Kleingartenvereine und die Fanclubs mit 7% bzw. 3% aller Freizeitorisationen.

Den Kriterien der Dritten-Sektor-Organisationen entsprachen im Bereich des Gesundheitswesens vor allem zahlreiche Selbsthilfegruppen. Darunter lassen sich Selbsthilfegruppen mit einer Ausrichtung auf chronische, psychische und suchtbedingte Krankheiten fassen. Daneben sind allerdings auch zu 13% Beratungsstellen und zu 7% Arbeitskreise zu gesundheitlichen Schwerpunktthemen aktiv.

Im Tätigkeitsfeld Bildung/Forschung findet man zu 67% Kindertagesstätten und zu 33% Organisationen mit Angeboten im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung von spezifischen Personengruppen.

Das Tätigkeitsfeld soziale Dienste ist durch viele kleine Initiativen und wenige große Wohlfahrtsorganisationen gekennzeichnet. 25% aller Organisationen sind eine lokale Untergruppe der großen Wohlfahrtsverbände. Auf die Hilfe und Unterstützung von Randgruppen und benachteiligte Bevölkerungsgruppen haben sich 37% aller Gruppen spezialisiert. Dienste im Bereich der Behinderten- und Altenpflege bieten 20% und im Bereich der Jugend- und Familienarbeit 12,5% der sich im Sozialbereich engagierenden Organisationen an.

Im Tätigkeitsfeld Stiftungs-/Spendenwesen sind vor allem die zahlreichen Fördervereine der Schulen anzusiedeln. Daneben gibt es vereinzelt noch Fördervereine für spezielle Sportorganisationen sowie religiöse, soziale kulturelle Organisationen und Gruppen, die sich mit der finanziellen Förderung verschiedener Projekte befassen.

Das Tätigkeitsfeld Umwelt und Naturschutz ist mit seinen zwei Organisationen sehr übersichtlich. Eine Organisation befasst sich generell mit dem Umweltschutz, eine weitere hat sich auf den Tierschutz spezialisiert.

Im Bereich der Religion sind die zahlreichen auch bundesweit tätigen Organisationen der katholischen evangelischen Kirchen wie KAB, KFD, CVJM, KLJB, Kolpingfamilien, EKMD sowie einige Arbeitskreise zu religiösen Themen zu finden.

Im Tätigkeitsfeld Interessenvertretung wurden zunächst die Gruppierungen mit politischen und wirtschaftlichen Zielsetzungen sowie die Interessenvertretungen gegenüber Dritten angesiedelt.

Die Bestandserhebung macht deutlich, dass eine Reduzierung der wissenschaftlichen Diskussion um die Rolle des Dritten Sektors bei der Leistungserzeugung in modernen Gesellschaften auf die Bereiche der sozialen Dienste und des Gesundheitswesens und dort auf die bundesweit tätigen Dach- und Spaltenverbände für den Dritten Sektor auf lokaler Ebene wissenschaftlich zunächst nicht zu

rechtfertigen ist. Vielmehr haben hier die Bereiche Sport, Kultur und Freizeit nach der Anzahl der dort aktiven Organisationen einen wesentlich höheren Stellenwert. Darüber hinaus wurde deutlich, dass die eingetragenen Vereine nur einen kleinen Teil des Dritten Sektors widerspiegeln.

## 7. ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN ORGANISATIONSBEFRAKUNG

### 7.1 Allgemeine Daten zum lokalen Dritten Sektor

Zunächst soll der Dritte Sektor auf einer makrosoziologischen Ebene untersucht werden. Dabei werden die nach außen sichtbaren Parameter Gründungsdaten, Organisationsgröße, Betätigungsfelder, verbandliche Vernetzung sowie Rechtsform und Gemeinnützigenstatus beschrieben.

#### 7.1.1 Gründungen von Dritter-Sektor-Organisationen

Die Gründungsdaten der Organisation können Aufschluss darüber geben, inwieweit der Dritte Sektor in der Gemeinde traditionell verankert ist. Die Frage nach dem Zeitpunkt der Gründung haben 199 Organisationen beantwortet. Die älteste Dritter-Sektor-Organisation wurde im Jahre 1628 gegründet, die jüngste im Jahre 1998. Dabei muss beachtet werden, dass mit der Erhebung lediglich die heute noch existierenden Dritter-Sektor-Organisationen erfasst werden konnten. Es ist anzunehmen, dass die Zahl der Gründungen zum jeweiligen Zeitpunkt in Wirklichkeit wesentlich höher lag. Da vermutet werden kann, dass viele Organisationen in der Zwischenzeit wieder aufgelöst worden sind, kann kein genaues Bild über die Anzahl der Organisationsgründungen im jeweiligen Jahr gegeben werden. Die Vermutung wird durch die Tatsache gestützt, dass im Vereinsregister der Gemeinde seit dem ersten Eintrag im Jahre 1953 bis zum Erhebungsjahr 1999 insgesamt 275 Organisationen aus dem Register der untersuchten Gemeinde gestrichen wurden.<sup>223</sup> Somit existieren heutzutage nur noch 37% der insgesamt seit 1953 gegründeten 438 eingetragenen Vereine.<sup>224</sup> Hinzu kommt die Zahl der Liquidationen von Organisationen ohne Rechtsform, die ähnlich hoch sein dürfte.

Um festzustellen, in welchen Zeiträumen die heute noch existierenden Vereinigungen gegründet wurden, wurde der Zeitraum 1900-1998 in Anlehnung an die Kasseler Vereinsstudie von ZIMMER/NÄHRLICH (1992, 7f.) in 15-Jahresabschnitte eingeteilt, die die politischen Zäsuren in Deutschland annähernd berücksichtigen.<sup>225</sup>

<sup>223</sup> Da die Eintragungen im Vereinsregister fortlaufend nummeriert wurden, lassen sich aus der Differenz die mittlerweile aufgelösten und im Vereinsregister gestrichenen Vereine ermitteln. Um welche Organisationen es sich dabei handelt und wann diese gegründet wurden, kann nicht gesagt werden, da hierüber keine Statistik geführt wird und die Registkarten der Vereine nach Streichung bedauerlicherweise vernichtet werden.

<sup>224</sup> Es handelt sich hierbei lediglich um die eingetragenen Vereine (vgl. juristische Definition).

<sup>225</sup> Die letzte Periode umfasst folglich nur 8 Jahre.

Tabelle 16: Gründungsphasen der lokalen Dritter-Sektor-Organisationen

Gründungsphase	Anz.	%	kum. %	Gründungen/Jahr
bis 1900	11	5,5	5,5	-
1901 bis 1915	14	7	12,6	0,9
1916 bis 1930	15	7,5	20,1	1
1931 bis 1945	3	1,5	21,6	0,2
1946 bis 1960	31	15,6	37,2	2,1
1961 bis 1975	24	12,1	49,2	1,6
1976 bis 1990	53	26,6	75,9	3,5
1991 bis 1998	48	24,1	100	6
Gesamt	199	100		1,9 <sup>226</sup>

n=199

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

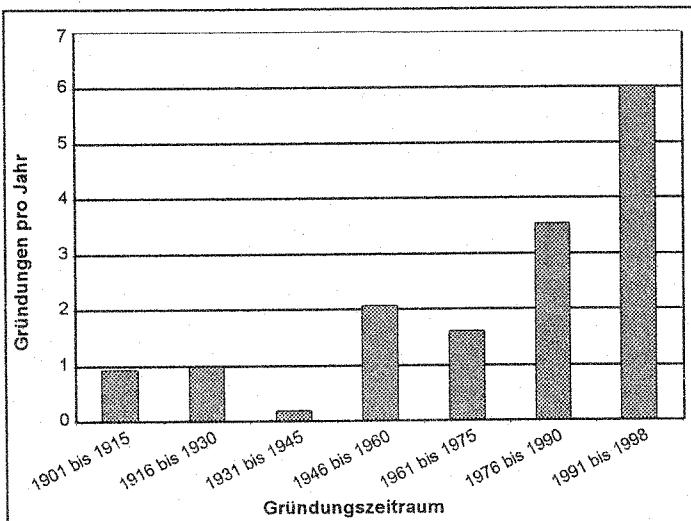
Aus der Tabelle lässt sich erkennen, dass ca. 80% aller befragten Dritter-Sektor-Organisationen nach 1945 und sogar über 50% nach 1975 gegründet wurden. Allein in den letzten acht Jahren sind fast ein Viertel der Organisationen entstanden. Der gegenwärtige Dritte Sektor der untersuchten Stadt ist somit durch eine Vielzahl junger Organisationen geprägt. Die seit den 80er Jahren diskutierte Individualisierungstendenz und die damit einhergehende Annahme über den Attraktivitätsverlust des Vereinswesens kann für die untersuchte Gemeinde aufgrund der hohen Anzahl an Organisationsgründungen in den letzten 20 Jahren daher nicht bestätigt werden. Vielmehr kann angenommen werden, dass es sich bei dem Recht, Vereine gründen zu können, um eine nach wie vor stark genutzte Möglichkeit bei der persönlichen Interessenvermittlung und -durchsetzung in der alltäglichen Lebensführung handelt. Die individuellen Möglichkeiten und positiven Effekte, die sich für die Vereinsgründer ergeben, scheinen neben den negativen Aspekten wie die immer wieder beklagte zunehmende Formalisierung und Bürokratisierung zu überwiegen, sodass es nach wie vor attraktiv ist, eine „eigene“ Organisation zu gründen.

Schaut man sich die Gründungen pro Jahr innerhalb der einzelnen Gründungsphasen an, so lässt sich zwar ein kontinuierlicher Aufwärtstrend erkennen, darüber hinaus fallen aber auch zwei Abschwungphasen ins Auge. Die erste Abschwungphase ist in der Zeit zwischen 1931 und 1945 und die zweite zwischen 1961 und 1975 zu erkennen. Ein Vergleich der Gründungsphasen anderer Vereinsstudien macht deutlich, dass es sich dabei nicht um ein spezifisches Phänomen des hier vorgestellten Dritten Sektors handelt. So wird in der Literatur allgemein darauf hingewiesen, dass der Nationalsozialismus wenig Freiraum für zivilgesellschaftliches Engagement zuließ. Die in der Weimarer Republik errungene und in der Weimarer Verfassung festgeschriebene Vereinsfreiheit wurde unter der Herrschaft der Nationalsozialisten fast völlig beseitigt. So wurden

<sup>226</sup> Berechnungsgrundlage sind die Jahre 1900 bis 1998 (n=188).

politische und konfessionelle Vereine verboten und die übrigen Vereine über ihre Dachverbände „gleichgeschaltet“, was letztendlich dazu führte, dass es in diesem Zeitraum nur noch vereinzelt zu Vereinsgründungen kam und das Vereinsleben bis zum Ende des zweiten Weltkrieges praktisch zum Erliegen kam (KANITZ 1978, 83; GEIER/SCHLESINGER 1996, 99).

Abbildung 27: Vereinsgründungen pro Jahr nach Gründungszeitraum



Quelle: eigene Darstellung

Die Reorganisation des Vereinswesens nach dem Ende des zweiten Weltkrieges erfolgte zunächst unter der Kontrolle der Militärbehörden der Alliierten. Die Vereinigungsfreiheit wurde dann durch die Länderverfassungen und das Grundgesetz wiederhergestellt, wodurch zivilgesellschaftliches Engagement wieder ermöglicht wurde und der Weg für die Neugründung von Dritter-Sektor-Organisationen somit frei war. Dies führte auch in der untersuchten Gemeinde zu einem deutlichen Anstieg der Gründungen pro Jahr.

Der anschließende Rückgang der Neugründungen geht einher mit der Hochphase der Bürgerinitiativbewegung in Deutschland. ZIMMER/NÄHRLICH (1992, 8) führen den Rückgang darauf zurück, dass das mit dem Aufkommen alternativer Formen der Interessendurchsetzung der Vereine in der Öffentlichkeit das Bild einer wenig attraktiven „kleinbürgerlichen Organisationsform“ bekam. KANITZ (1978, 83f.) führt den Rückgang auf eine Abnahme der gefühlsmäßigen Bindung an den Verein und eine damit einhergehende Versachlichung des Vereinslebens zurück. Durch den Wandel der „Wertegemeinschaft“ in eine „Zweckorganisation“ ist der Verein mit dem Aufkommen alternativer Vereinigungsformen und einer Expansion der Freizeitindustrie einer zunehmenden Konkurrenz ausgesetzt, was letztendlich zu einem Rückgang der Neugründungen führte. So wurde der „Niedergang des Vereinswesens“ seit Ende der fünfziger Jahre in regelmä-

ßigen Abständen immer wieder heraufbeschworen (CROON 1959, 262ff.; HAHN 1965, 144; ARMBRUSTER/LEISNER 1975, 7f., KANITZ 1978, 105).

In der Zeit zwischen 1976 und 1990 scheint die Attraktivität des Vereinswesens entgegen aller Prognosen jedoch wieder hergestellt. So kommt es in dieser Zeit nahezu zu einer Verdopplung der Neugründungen pro Jahr. In der Literatur wird darauf hingewiesen, dass dieser Sachverhalt vor allem auf die Transformation ehemals informeller Gruppierungen der neuen sozialen Bewegungen und der Bürgerinitiativebewegung in formalisierte Organisationsformen zurückzuführen ist (ZIMMER/NÄHRLICH 1992, 8; KROLL 1991, 60ff.; ZIMMER 1998, 109; CREDE 2000). Dies kann in der hier vorgestellten Studie als Erklärungsansatz nur bedingt herangezogen werden. So sind die meisten Vereinsgründungen in unpolitischen Betätigungsfeldern wie Sport und Freizeit mit insgesamt 40% der Organisationsgründungen in dieser Zeit zu finden. Es kann vielmehr vermutet werden, dass das zunehmende Freizeitbudget bei gleichzeitiger Abnahme der Kaufkraft zu einer Attraktivitätssteigerung des Vereinswesens im Freizeitbereich geführt hat. So sind Vereine in der Lage, ein kostengünstiges und vielfältiges Freizeitangebot zu erstellen.

Im Tätigkeitsfeld Sport zeigt sich, dass es gerade in zeitlicher Nähe zu den Olympischen Spielen 1972 in München zu einer intensiveren Gründungsaktivität von Sportvereinen kam, was durch andere Sportvereinserhebungen bestätigt wird (STROB 1994, 14; EMRICH/PAPATHANASSIOU/PITSCH 1998, 53; EMRICH/PITSCH/PAPATHANASSIOU 2001, 186). Die sportpolitischen Programme des DSB („Zweiter Weg“, „Trimm-Aktion“, „Sport für alle“) bescherten den Sportvereinen darüber hinaus einen größeren Zulauf, wodurch es auch zu Neugründungen gekommen sein dürfte.

In den letzten acht Jahren ist es mit sechs Gründungen pro Jahr in der untersuchten Stadt zu einem wahren Gründungsboom von Dritter-Sektor-Organisationen gekommen, wofür zunächst keine Erklärungen gefunden werden konnten. Die insgesamt sehr junge Organisationslandschaft des Dritten Sektors und die hohe Zahl der offensichtlichen Liquidationen könnten allerdings dahingehend gedeutet werden, dass es in jedem Zeitraum zunächst zu einer Fülle von Organisationsgründungen kam, aber nur die wenigsten dieser Organisationen bis heute aktiv sind. ZIMMER/NÄHRLICH (1992, 7) sind der Auffassung, dass es falsch wäre, das Vereinswesen als „Eintagsfliegen“ zu bezeichnen, die nur eine begrenzte Zeit überleben. Immerhin stammen ein Drittel aller Kasseler Vereine aus der Zeit vor 1946. Wie bereits beschrieben, sind die Gründungsanforderungen für eingetragene und nicht eingetragene Vereine relativ niedrig. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass zwar ständig Dritter-Sektor-Organisationen neu gegründet werden und ihren individuellen Zweck für ihre Mitglieder erfüllen, aber auch nur eine begrenzte Zahl an Organisationen im Dritten Sektor auf Dauer existieren kann. Erfüllen die Organisationen nicht mehr ihren Zweck oder finden sich nicht mehr genügend Mitglieder, die die Organisation am Leben halten können, dann werden sie folglich ohne finanzielles Risiko wieder aufge-

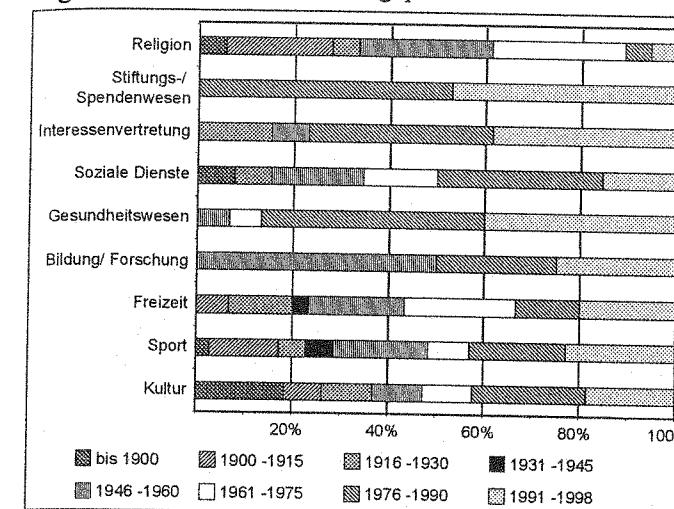
löst.<sup>227</sup> So kann vermutet werden, dass auch viele der zwischen 1990 und 1998 gegründeten Organisationen nicht länger als 20 Jahre überleben werden, wofür auch die hohe Zahl der Liquidationen der im Vereinsregister eingetragenen Vereine sprechen würde. So hat vermutlich die Zahl der Organisationsgründungen pro Jahr in jedem Zeitraum zunächst deutlich zugenommen, aber nur eine begrenzte Zahl an Dritter-Sektor-Organisationen blieb über zwei Jahrzehnte aktiv. ZIMMER/NÄHRLICH (1992, 7) konstatieren für Kassel bspw. auch einen Gründungsboom in den letzten 15 Jahren ihrer Untersuchung (39% aller Vereinsgründungen in der Zeit zwischen 1976 und 1990). Trotz hoher Übereinstimmungen in den Gründungsphasen sind in der hier untersuchten Gemeinde im selben Zeitraum (1976-1990) wesentlich weniger Vereine gegründet worden (27% aller Vereinsgründungen), sodass vermutet werden kann, dass inzwischen bereits wieder Liquidationen stattgefunden haben.<sup>228</sup> Näheren Aufschluss über den Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Gründungen von Dritter-Sektor-Organisationen können daher nur detaillierte historische Analysen im jeweiligen lokalen Dritten Sektor liefern, die sich auf die Gesamtzahl der tatsächlichen Vereinsgründungen zum jeweiligen Zeitpunkt beziehen.

Wie bereits angedeutet, lassen sich innerhalb der einzelnen Tätigkeitsfelder einige Unterschiede im Hinblick auf die Gründungszeiträume erkennen. So sind im Tätigkeitsfeld Kultur über 18% aller dort aktiven Organisationen vor 1900 gegründet worden. Nach einigen gründungsarmen Phasen hat der Bereich Kultur in der Zeit zwischen 1976 und 1990 mit 23% der Gründungen in diesem Bereich einen erneuten Aufschwung erfahren, was mit der zu dieser Zeit aufkommenden Alternativbewegung korrelieren könnte.

<sup>227</sup> Der Beschluss der Mitgliederversammlung, den Verein aufzulösen und ein Antrag auf Streichung aus dem Vereinsregister genügen.

<sup>228</sup> Ein Vergleich der Gründungsphasen mit der Kasseler und Münchener Vereinsstudie lässt insgesamt hohe Übereinstimmungen erkennen (ZIMMER/BUGARI/KRÖTZ 1992, 187ff.). Auch dort ist während der NS-Zeit ein Tiefpunkt der Vereinsentwicklung (Kassel 2,9%, München 2,5% aller Gründungen) und in jüngster Zeit ein Gründungsboom zu erkennen (1976 bis 1990 in Kassel 38,8%, in München 45% aller Vereinsgründungen). In der Zeit zwischen 1961 und 1975 ist ebenfalls ein Rückgang der Vereinsgründungen pro Jahr zu verzeichnen.

Abbildung 28: Tätigkeitsfeldspezifische Verteilung der Dritter-Sektor-Organisationen nach Gründungsphasen



Quelle: eigene Darstellung

Im Bereich der Interessenvertretung sind zur Zeit der Initiativbewegung ab Mitte der 70er Jahre über 70% aller dort aktiven Organisationen entstanden.

Im Tätigkeitsfeld Sport sind nur ca. 3% der Organisationen vor 1900 gegründet worden. Nach dem zweiten Weltkrieg kam es zu einem (Wieder-)Gründungsboom der zur Zeit des Naziregimes aufgelösten Sportvereine. Bei den Freizeitorganisationen liegt der Schwerpunkt der Errichtung mit 43% ebenfalls zwischen 1946 und 1975. Der Gründungsboom in Bereich soziale Dienste ab Mitte der 70er Jahre könnte im Zusammenhang mit dem Abbau sozialstaatlicher Leistungen ab Mitte der 70er Jahre stehen.

Im Bereich Religion sind vom Ende des zweiten Weltkrieges bis 1975 weit über 50% aller Organisationen in diesem Tätigkeitsfeld gegründet worden. Auch hier dürfte es sich größtenteils um eine Reorganisation der während der NS-Zeit aufgelösten Vereinigungen handeln.

### 7.1.2 Größe der Organisationen und Organisationsgrad der Bevölkerung

Die Beschreibung des Dritten Sektors nach der Organisationsgröße<sup>229</sup> bietet sich für korporative Akteure vom Typus Dritter-Sektor-Organisationen geradezu an. Die Anzahl der Mitglieder einer Vereinigung kann (in den meisten Fällen) als eine grundlegende Determinante für alle anderen Aspekte bzw. Strukturmerkmale einer Organisation angesehen werden. So kann die Mitgliederzahl das Angebot der Organisation, die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel, die Organisationsstruktur oder aber die Philosophie der Organisation entscheidend bestimmen bzw. beeinflussen (HEINEMANN/SCHUBERT 1994, 43f.).

<sup>229</sup> Die Vereinigungsgröße wird hier anhand der Mitgliederzahl bestimmt.

Die Frage nach der Größe beantworteten 203 Organisationen. In diesen Dritter-Sektor-Organisationen sind insgesamt 33.249 natürliche Personen organisiert. Der Organisationsgrad der Bevölkerung liegt somit bei 74%.<sup>230</sup>

Der Organisationsgrad der gesamten bundesdeutschen Bevölkerung schwankt in den einzelnen vorliegenden Erhebungen sehr deutlich. Nach den Ergebnissen der Studien von REIGROTZKI (1956) und MAYNTZ (1958) lässt sich ein Organisationsgrad von 53% errechnen. Das B.A.T.-Freizeit-Forschungsinstitut kam 1988 bundesweit auf einen Organisationsgrad von 58%. Im ALLBUS 1990 wird ein Organisationsgrad von 64% angegeben (SAHNER 1993, 64). AGRICOLA/WEHR (1993, 17) gehen von 38 Millionen Vereinsmitgliedschaften ohne Mehrfachmitgliedschaften aus, was einem Organisationsgrad von ca. 47% entsprechen würde.<sup>231</sup> Die DGF-Vereinsstudie kommt insgesamt auf ca. 41,5 Millionen Vereinsmitglieder. Somit läge der Organisationsgrad der Bevölkerung bei 50,6% (AGRICOLA 1997, Tabelle 6.2-5). CHRISTIANSEN (1990, 13) hat in einer repräsentativen Befragung der über 16-jährigen Bevölkerung Nordrhein-Westfalens wiederum einen deutlich höheren Organisationsgrad von 59% ermittelt. Da es sich bei allen Erhebungen um Bevölkerungsbefragungen handelt, die keinen einheitlichen Vereins- bzw. Mitgliedschaftsbegriff zu Grunde legen, und zudem die Untersuchungsgruppe unterschiedlich weit gefasst wurde, könnte die einzelnen Werte nur bedingt miteinander verglichen werden.

<sup>230</sup> Der Organisationsgrad gibt Aufschluss darüber, wie viele Mitgliedschaften, bezogen auf die Bevölkerungszahl, es in der untersuchten Gemeinde gibt. Eine Aussage darüber, wie viel Prozent der Bevölkerung in diesen Organisationen organisiert sind, kann nicht gemacht werden, da lediglich die Zahl der *Mitgliedschaften* und nicht die Zahl der *Personen* bekannt ist. So kann es z.B. sein, dass eine Person in zwei und mehr Vereinigungen organisiert ist. Doppel- und Mehrfachmitgliedschaften können bei der Berechnung des Organisationsgrades nicht berücksichtigt werden. Eine Mitgliederbefragung in der untersuchten Gemeinde ergab, dass jedes Mitglied durchschnittlich in zwei Vereinen organisiert ist. Folglich müsste die absolute Anzahl der Mitgliedschaften durch die Anzahl der durchschnittlichen Mitgliedschaften dividiert werden, um einen Näherungswert zu erhalten. Dadurch würde sich der Organisationsgrad auf 37% reduzieren. Da sich nicht alle Dritter-Sektor-Organisationen an der Erhebung beteiligt haben (und somit auch nicht alle in Dritter-Sektor-Organisationen zusammengeschlossenen Bürger erfasst werden konnten), kann auch nur eine Aussage darüber gemacht werden, wie viele Mitgliedschaften es, bezogen auf die Bevölkerungszahl, in den 203 antwortenden Organisationen gibt. Die Mitgliedschaften der nicht-antwortenden Organisationen können hier ebenfalls nicht berücksichtigt werden. Die Mitgliederbefragung in den beiden Städten wurde in Form einer schriftlichen Befragung einer repräsentativen Stichprobe der Mitglieder der ermittelten Organisationen als eine weitere durchgeführt.

<sup>231</sup> Bei diesen Zahlen muss immer berücksichtigt werden, dass es sich um Umfragen bestimmter Bevölkerungsgruppen handelt. So wurden in der B.A.T.-Studie lediglich Personen ab 14 Jahren befragt.

Die Größe der einzelnen Organisationen im lokalen Dritten Sektors schwankt zwischen fünf und 1.851 Mitgliedern<sup>232</sup>, wobei die durchschnittliche Organisationsgröße bei ca. 164 Mitgliedern liegt.

Da die Mitgliederzahl in den einzelnen Organisationen erheblich schwankt, kann dieser Durchschnittswert lediglich als ein grober Richtwert für die Organisationsgröße angesehen werden. Eine differenziertere Betrachtung bietet die Einteilung der Organisationen in Größenklassen. Nach Sichtung der Daten zeigte sich, dass in der untersuchten Gemeinde sehr viele Kleinstorganisationen existieren, was eine Einteilung in ein Fünfklassenmodell sinnvoll erscheinen ließ. Die Organisationen wurden demnach in Kleinstorganisationen (bis 20 Mitglieder), kleine Organisationen (21-100 Mitglieder), mittlere Organisationen (101-300 Mitglieder), Großorganisationen (301-1.000 Mitglieder) und sehr große Organisationen (über 1.000 Mitglieder) eingeteilt. Die Einteilung der antwortenden Vereinigungen in diese Größenklassen ergibt folgendes Bild:

Tabelle 17: Größenklassen der Dritter-Sektor-Organisationen

Größenklasse	Anz.	%	kum. %
bis 25 Mitglieder	56	27,6	27,6
26 bis 100 Mitglieder	89	43,8	71,4
101 bis 300 Mitglieder	32	15,8	87,2
301 bis 1.000 Mitglieder	19	9,4	96,6
über 1.000 Mitglieder	7	3,4	100
Gesamt	203	100	

n=203

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Organisationen mit 25-100 Mitgliedern bilden die größte Gruppe mit 43,8% aller Zusammenschlüsse im lokalen Dritten Sektor. Es folgen die Kleinstorganisationen mit 28% und die mittleren Organisationen mit 16%. Organisationen mit über 1.000 Mitgliedern sind nur noch mit 3,4% im Dritten Sektor vertreten. Zwar kommen alle hier aufgeführten Größenklassen vor, jedoch wird der Dritte Sektor durch die große Anzahl der kleinen Organisationen mit bis zu 100 Mitgliedern geprägt, die über 70% aller Organisationen ausmachen. Diese vielen kleinen Organisationen können allerdings nur 17,4% aller im Dritten Sektor organisierten Mitglieder binden. Die sieben Organisationen mit über 1.000 Mitgliedern können hingegen über 30% aller Mitglieder binden und verteilen sich auf nur wenige Tätigkeitsfelder (Sport mit insgesamt fünf, Religion und soziale Dienste mit jeweils einer Organisation mit mehr als 1.000 Mitgliedern)<sup>233</sup>.

<sup>232</sup> In dieser einen Dritter-Sektor-Organisationen sind bereits über 4% der gesamten lokalen Bevölkerung organisiert.

<sup>233</sup> Vgl. Anhang, Tabelle 1.

Tabelle 18: Größenklassen und Anteil der Gesamtmitglieder

Größenklasse	Anz. der Mitglieder	% der Gesamtmitglieder	kum. %
bis 25 Mitglieder	822	2,5	2,5
26 bis 100 Mitglieder	4.955	14,9	17,4
101 bis 300 Mitglieder	6.138	18,5	35,8
301 bis 1.000 Mitglieder	11.163	33,6	69,4
über 1.000 Mitglieder	10.171	30,6	100
Gesamt	33.249	100	

n=203

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Die Frage nach den Gründen für die Größe einer Organisation kann nur schwer beantwortet werden. Es kann zunächst angenommen werden, dass Dritter-Sektor-Organisationen als offene soziale Gebilde mit niedrigen Zugangsvoraussetzungen im Laufe der Zeit ihre Mitgliederzahl steigern und somit ein Zusammenhang zwischen dem Alter einer Organisation und ihrem Mitgliederbestand besteht. Die Berechnungen zeigen jedoch, dass nur eine geringe Korrelation zwischen dem Gründungsjahr und der Organisationsgröße vorhanden ist ( $r=-0,370$ ).

Daneben könnte ein Zusammenhang zwischen dem Tätigkeitsfeld und der Organisationsgröße vermutet werden. Ein Vergleich der Durchschnittsgröße der Organisationen im jeweiligen Tätigkeitsfeld zeigt, dass die Bereiche Sport mit einer Durchschnittsgröße von 330 Mitgliedern und Religion mit durchschnittlich 260 Mitgliedern deutlich über der Durchschnittsgröße aller Dritter-Sektor-Organisationen von 167 Mitgliedern liegen (vgl. Anhang, Tabelle 2).<sup>234</sup> Es kann vermutet werden, dass die bestehenden Großorganisationen ein sehr breit gefächertes und differenziertes Angebot nach alters- und geschlechtsspezifischen Kriterien bereithalten und somit große Bevölkerungsschichten ansprechen können.

Den Sportorganisationen gelingt es am besten, die Mitglieder an sich zu binden. Ca. 35% aller im Dritten Sektor organisierten Mitglieder sind im Tätigkeitsfeld Sport zusammengeschlossen. Erst mit deutlichem Abstand folgen die Bereiche Kultur mit ca. 18,5% und Religion mit ca. 16% aller Mitglieder. In diesen drei Tätigkeitsfeldern sind somit fast 70% der rund 33.000 Mitglieder organisiert. Es folgen die Tätigkeitsfelder soziale Dienste mit 11,5% sowie die Bereiche Freizeit und Interessenvertretung mit jeweils ca. 6% der Gesamtmitglieder.

<sup>234</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang auch KROLL (1991, 137); KANITZ (1978a, 95); ZIMMER/NÄHRLICH (1992, 10).

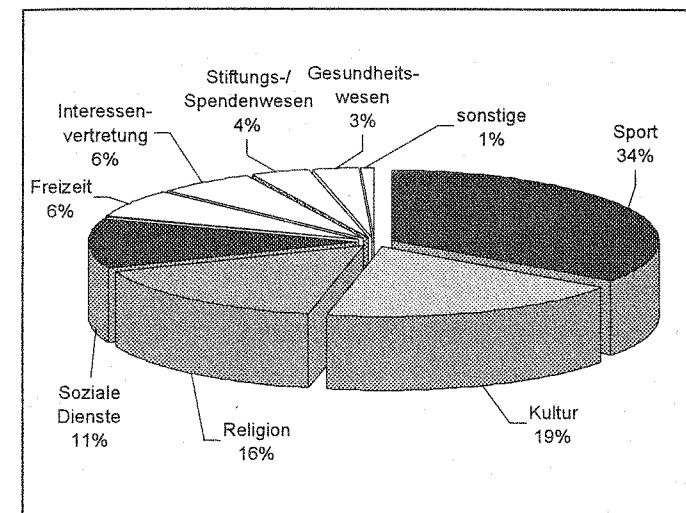
Tabelle 19: Verteilung der Mitglieder nach Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfeld	Anz.	%	kum. %
Sport	11.541	34,7	34,7
Kultur	6.161	18,5	53,2
Religion	5.199	15,6	68,8
Soziale Dienste	3.821	11,5	80,3
Freizeit	2.142	6,4	86,7
Interessenvertretung	1.949	5,9	92,6
Stiftungs-/Spendenwesen	1.268	3,8	96,4
Gesundheitswesen	931	2,8	99,2
sonstige	237	0,8	100
Gesamt	33.249	100	

n=203

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Abbildung 29: Verteilung der Mitglieder nach Tätigkeitsfeldern



Quelle: eigene Darstellung

Obwohl sich die Bürgerinnen und Bürger theoretisch in jedem Feld engagieren können – Organisationen gibt es schließlich in jedem Tätigkeitsfeld – zeigt sich eine deutliche Präferenz in bestimmten Bereichen. Ob diese Bereiche geradezu prädestiniert sind für die Bildung korporativer Akteure als Dritter-Sektor-Organisationen, kann hier nur vermutet werden. So besitzen Organisationen im Bereich des Sports nahezu eine Monopolstellung gegenüber Organisationen des Marktes und des Staates. Nicht nur die funktionelle Differenzierung des Sports an sich, sondern auch die Öffnung für nahezu jede Bevölkerungsschicht hat zu einem stetigen Mitgliederwachstum in diesem Bereich geführt.

Im Tätigkeitsfeld Kultur sind vor allem die großen Schützenvereine für die Mitgliederstärke dieses Bereiches verantwortlich, die im ländlichen Raum auch vielfältige Funktionen im Bereich der Freizeitgestaltung, der Sozialintegration und der Brauchtumspflege erfüllen (PAHS/KIRCHNER 1989). Darüber hinaus sind hier die großen ausländischen Kulturvereine angesiedelt, die für ethnische Gruppen zumeist der zentrale Anlaufpunkt innerhalb der Gemeinde sind und somit soziale Kontakte und die Pflege ethnokultureller und religiöser Praktiken ermöglichen (FIJALKOWSKI/GILLMEISTER 1997, 209ff.).

Im Bereich Religion zeigt sich, dass die religiösen Organisationen ihre Attraktivität trotz nachlassender religiöser Bindungen auf einem hohen Niveau halten konnten. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass im ländlichen Bereich die kirchlichen Organisationen ein breit gefächertes Angebot, das über die Ausübung primär religiöser Ziele hinausgeht, für Kinder und Jugendliche bereithalten und somit auch eine Freizeitfunktion erfüllen (vgl. AYMANS 1988, 34; SCHWEDT 1984, 62). Dies kann durch die erhobenen Daten zu den Angeboten und Dienstleistungen der Dritter-Sektor-Organisationen bestätigt werden (vgl. Kapitel 7.2).

Die geringe Beteiligung in den Bereichen Gesundheitswesen und im Bildungssektor kann auf die Konkurrenz von Anbietern anderer Sektoren deuten. So sind in diesen Bereichen auf lokaler Ebene vor allem öffentliche Einrichtungen für die Bereitstellung der gesundheitlichen Infrastruktur und Leistungserzeugung verantwortlich, was dazu geführt haben könnte, dass der auf privater Initiative beruhende Organisationsgrad niedrig ausfällt.<sup>235</sup>

Im Freizeitbereich könnte zunächst ein höherer Organisationsgrad vermutet werden. Die Organisationen in diesem Tätigkeitsfeld sind allerdings zum einen der Konkurrenz von Dritter-Sektor-Organisationen anderer Tätigkeitsfelder ausgesetzt, die ebenfalls Sekundärziele um Bereich der Freizeit verfolgen. Zum anderen konkurrieren sie mit wirtschaftlichen Organisationen, die ein Freizeitangebot ohne langfristige Bindung anbieten. So handelt es sich bei den Freizeitorganisationen insbesondere um kleine Zusammenschlüsse mit zumeist sehr spezifischen Leistungsangeboten.

### 7.1.3 Rechtsform und Gemeinnützigkeitsstatus

Da die Rechtsform der Organisationen bestimmte Anforderungen an die Satzung der Organisation stellt, kann sie als entscheidender Parameter für die Ausgestaltung der Organisationsstruktur angesehen werden.

Die Organisationen im Dritten Sektor der untersuchten Gemeinde besitzen zu 60% die Rechtsform des e.V. Die restlichen Dritter-Sektor-Organisationen verzichten hingegen auf eine notarielle Beglaubigung der Satzung und eine Eintragung in das Vereinsregister. ZIMMER/PRILLER (2004, 75) kommen in ihrer bundesweiten Erhebung hingegen nur auf einen Anteil von 6% nicht-eingetragener

<sup>235</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang die Verdrängungstheorien in Kapitel 3.2.1.

Vereine im Dritten Sektor. Es zeigt sich auch hier, dass eine Reduzierung des Dritten Sektors auf die eingetragenen Vereine einen großen Anteil an Organisationen, die nachweislich sämtliche Merkmale von Dritter-Sektor-Organisationen erfüllen, nicht berücksichtigt hätte.

Ein Blick auf die Tätigkeitsfelder zeigt wiederum, dass sich die prozentuale Verteilung innerhalb der einzelnen Bereiche sehr unterschiedlich gestaltet. Während im Bereich Sport über 90% aller Organisationen eine Rechtsform besitzen, liegt dieser Anteil im Tätigkeitsfeld Religion nur bei 15%.

Aufgrund der Ausführungen zum juristischen Vereinsbegriff kann vermutet werden, dass insbesondere Organisationen, die Rechtsgeschäfte abschließen wollen (Stiftungs-/Spendenwesen), eine Rechtsform besitzen. Darüber hinaus setzen die öffentlichen Haushalte oftmals die Rechtsform zur Beantragung von öffentlichen Zuschüssen voraus (vgl. den Bereich soziale Dienste). In anderen Fällen wie bspw. im Sport ist die Rechtsform Voraussetzung für die Mitgliedschaft in Verbänden, die wiederum Bedingung für die Teilnahme am verbandsorganisierten Wettkampfsport ist (vgl. BENTEM 2004, 14).

Darüber hinaus ist ein Zusammenhang zwischen der Organisationsgröße und dem Vorhandensein einer Rechtsform zu erkennen. So liegt die durchschnittliche Organisationsgröße der eingetragenen Vereine bei 213 Mitgliedern, während sie bei den nicht-eingetragenen Vereinen bei nur 92 Mitgliedern liegt. Mit der Organisationsgröße steigt anscheinend das Bedürfnis oder die Notwendigkeit, die Rechtsbeziehungen zwischen den Mitgliedern und externen Personen auf eine rechtliche Grundlage zu stellen und somit auch die finanziellen Risiken, die mit einer Amtsübernahme verbunden sind, zu minimieren (vgl. hierzu Kapitel 2.1.4).

Tabelle 20: Verteilung der Organisationen nach dem Vorhandensein einer Rechtsform in Abhängigkeit von der Organisationsgröße

Größenklasse	Rechtsform					
	ja		nein		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
bis 25 Mitglieder	13	23,2	43	76,8	56	100
26 bis 100 Mitglieder	61	68,5	28	31,5	89	100
101 bis 300 Mitglieder	24	75	8	25	32	100
301 bis 1.000 Mitglieder	16	84,2	3	15,8	19	100
über 1.000 Mitglieder	6	85,7	1	14,3	7	100
Gesamt	120	59,1	83	40,9	203	100

n=203  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Während in den Dritter-Sektor-Organisationen mit bis zu 25 Mitgliedern nur 23% aller Organisationen eine Rechtsform haben, so steigt dieser Anteil bei Organisationen mit 26 bis 100 Mitgliedern bereits auf 69% und bei den Organi-

sationen mit über 1.000 Mitgliedern auf 86% an. Dabei zeigt sich allerdings auch, dass auch große Organisationen offenbar ohne den Besitz einer Rechtsform tätig sein können.

Den Status der Gemeinnützigkeit genießen ebenfalls etwa 60% der antwortenden Organisationen. Auch an dieser Stelle wird deutlich, dass es sich im Dritten Sektor nicht ausschließlich um gemeinnützige Organisationen handelt und eine funktionale Definition des Dritten Sektors (vgl. Kapitel 4.1.3) zu kurz greifen würde. ZIMMER/PRILLER (2004, 75) ermittelten auf Bundesebene hingegen einen Anteil von 91% als gemeinnützig anerkannte Organisationen. Da es sich bei der Erhebung von ZIMMER/PRILLER (2004) nicht um eine Totalerhebung handelt, dürfte dieser hohe Anteil auf die Auswahl der an der Erhebung teilnehmenden Organisationen zurückzuführen sein.

In der lokalen Erhebung zeigte sich, dass der Status der Gemeinnützigkeit nicht abhängig vom Vorhandensein einer Rechtsform ist und umgekehrt. So besitzen nur ca. 80% aller eingetragenen Vereine im lokalen Dritten Sektor auch den Status der Gemeinnützigkeit. Hingegen sind nur ca. 30% aller Dritter-Sektor-Organisationen ohne Rechtsform vom Finanzamt als gemeinnützig anerkannt.

Da sich die Anerkennung der Gemeinnützigkeit unter anderem nach den verfolgten Zielen richtet, könnte vermutet werden, dass in bestimmten Tätigkeitsfeldern der Gemeinnützigeitsstatus der Organisationen besonders häufig auftritt. So genießen bspw. im Tätigkeitsfeld soziale Dienste ca. 79%, im Bereich Sport 86% und im Bereich Spendenwesen 88% aller Organisationen den Gemeinnützigeitsstatus.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass zwar 80% aller Dritter-Sektor-Organisationen in ihrer Satzung auch darauf hinweisen, dass ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke verfolgt werden, aber nur 60% den Gemeinnützigeitsstatus besitzen. Ob der Antrag vom zuständigen Finanzamt abgelehnt wurde oder aber ein entsprechender Antrag gar nicht gestellt wurde, da bspw. keine Einnahmen erwirtschaftet wurden, die sonst zu einer Versteuerung geführt hätten, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Festgehalten werden kann jedoch, dass der Anteil der Organisationen mit einem anerkannten Gemeinnützigeitsstatus mit steigender Höhe der Gesamteinnahmen signifikant ( $p=0,01$ ) zunimmt (vgl. Anhang, Tabelle 6).

#### 7.1.4 Trägerschaft und Dachorganisationen

Nach SCHMITT (1963, 65) gibt es drei Typen von Vereinsgründungen. Im ersten Fall wandelt sich eine bislang informelle Gruppe zu einem formal organisierten korporativen Akteur. Der zweite Typus verdankt seine Existenz einer oder mehrerer Einzelpersonen, die die Initiative zur Gründung ergriffen haben. Der dritte Typus ist die Loslösung eines Teils der Mitglieder von einem bereits bestehenden Verein. Dies kann in Form einer Abspaltung zu einem völlig neuen Verein oder aber in Form einer regionalen Untergliederung eines Trägervereins gesche-

hen. Um in diesem letzten Fall von einer neuen *Dritter-Sektor-Organisation* zu sprechen, ist allerdings die Autonomie dieser regionalen Untergliederung unabdingbare Voraussetzung.

In der untersuchten Gemeinde haben ca. 16% aller untersuchten Organisationen eine überregionale Trägerorganisation, auf die die Gründung zurückzuführen ist. Da es sich jedoch um autonome Organisationen handelt, müssen sich auf lokaler Ebene auch in ihnen eine gewisse Anzahl Personen finden, die Ressourcen in einen gemeinsamen Pool geben und die Organisationsziele vor Ort verfolgen. In den meisten Fällen fungiert die Trägerorganisation dabei auch als Dachorganisation.

Neben den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrt, die bereits mehrfach Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen waren (HÜDEPOHL 1996; BAUER 1978; BOESSENECKER 1995; FRIERL 1992<sup>236</sup>), agieren im bundesrepublikanischen Dritten Sektor auch eine große Anzahl weiterer Dach- und Spitzenverbände in den verschiedensten Tätigkeitsfeldern. Horizontal verbinden die deutschen Verbände die Organisationen der einzelnen Sektoren, auf vertikaler Ebene koordinieren sie die Aufgaben und Tätigkeiten der jeweiligen Organisationen, die auf den verschiedenen Ebenen des föderalen Staatsaufbaus tätig sind.<sup>236</sup> Dabei agieren sie in erster Linie als Vertreter von Interessen der ihnen angeschlossenen Mitglieder gegenüber Gruppen mit abweichenden oder entgegengesetzten Interessen. Eine Sonderstellung nehmen dabei wiederum die Verbände der freien Wohlfahrtspflege ein, da sie zum einen nicht nur Interessenverbände, sondern auch „Sozialleistungsverbände“<sup>237</sup> sind. Nach BACKHAUS-MAUL/OLK (1994, 109.f.) besteht die zentrale Funktion von Wohlfahrtsverbänden im Gegensatz zu den üblichen Interessenverbänden nicht darin, „die Interessen von sozialökonomischen Gruppierungen bzw. ihrer Mitglieder zu aggregieren, zu selektieren und gegenüber den politischen Entscheidungsgremien zu vertreten, sondern darin, insbesondere durch die ihnen angeschlossenen Dienste und Einrichtungen soziale Dienstleistungen für bestimmte Klientelgruppen bereitzustellen“. Auf lokaler Ebene werden die Dienstleistungen jedoch durch eine Vielzahl autonomer und

<sup>236</sup> Da Verbände als Interessenvertretungen fungieren und somit politische Entscheidungsprozesse beeinflussen wollen, sind sie auf jener Ebene des föderalen Staatsaufbaus tätig, wo diese Entscheidungen fallen und folgen in ihrer innerverbandlichen Strukturierung der territorialen Gliederung des politisch-administrativen Systems. Auch in dieser Hinsicht zeigt sich die dominante Stellung des Subsidiaritätsprinzips in der föderalen Bundesrepublik. Im Sport sind bspw. auf jeder Verwaltungsebene Verbände anzutreffen, die die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber anderen Interessengruppen wahrnehmen. Allerdings stimmt die hierarchische Strukturierung nicht immer mit der staatlichen Hierarchieebene überein. So sind die Verbände auf der untersten Ebene nach den alten Verwaltungseinheiten vor der Gebietsreform untergliedert. Eine Anpassung an diese Neustrukturierung hat auf verbandlicher Ebene nach der Gebietsreform nicht stattgefunden. Im Sozialbereich sind viele kirchliche Organisationen tätig. Hier entspricht die territoriale Gliederung ebenfalls nicht der der staatlichen Verwaltungen, sondern der der kirchlichen Gliederung (bspw. KAB ist aufgeteilt nach Diözesen).

<sup>237</sup> Zum Begriff des Sozialleistungsverbands vgl. auch ALEMANN (1989).

nicht-autonomer Organisationen übernommen, während auf überregionaler Ebene die Trägerorganisationen die Gesamtkoordination und eine Interessenvertretung gewährleisten. Die Autoren weisen daher darauf hin, dass eine Reduktion der Wohlfahrtsverbände auf die Funktion der Sozialleistungsverbände verfehlt ist. So erfüllen sie daneben auch die Funktion als politische Organisationen, indem sie als sozialanwaltschaftliche Interessenvertretung für benachteiligte Bevölkerungsgruppen fungieren, als lokale Vereine, indem sie ein geselliges Vereinsleben bieten und als Weltanschauungsverbände, indem sie bestimmten normativen Vorstellungen und Traditionen bestimmter partikularistischer Milieus agieren (BACKHAUS-MAUL/OLK 1997, 26).

Der Unterschied zwischen Wohlfahrtsverbänden und anderen Interessenverbänden liegt aber auch in ihrer Mitgliedschaft begründet. Während Interessenverbände die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten versuchen und somit überwiegend innenorientiert sind, müssen die Wohlfahrtsverbände als Sozialanbieter daneben auch die Interessen der Konsumenten der von ihnen bereitgestellten sozialstaatlichen Leistungen wie Behinderte, benachteiligte Jugendliche, Obdachlose, Ältere usw. wahren. Zum einen sind sie als Dienstleistungsanbieter daher außenorientierte Organisationen, auf der anderen Seite als Interessenvertretungen ihrer Mitgliederbasis, die sich aus einer Vielzahl weiterer Einrichtungen des Sozialsektors (Beratungsstellen, Anstalten, Heime, Kindergärten, Selbsthilfegruppen etc.) und einer von Verband zu Verband stark divergierenden Mitgliedschaft an natürlichen Personen zusammensetzt, innenorientierte Interessenvertreter. An dieser Stelle sollen die Sozialleistungsverbände allerdings nur in ihrer Funktion als Interessenvertretung verstanden werden, da die Dienstleistungserstellung durch die lokalen Organisationen übernommen werden.

Im Folgenden sollen die horizontalen und vertikalen Verbindungen der Dritter-Sektor-Organisationen auf lokaler Ebene untersucht werden. Dabei wird überprüft, ob die Dritter-Sektor-Organisationen auf lokaler Ebene in ein Netzwerk von Dachverbänden auf überregionaler Ebene eingebunden sind und ob auch weitere Organisationen die Einbindung in andere Netzwerke auf horizontaler Ebene ermöglichen.

Insgesamt gaben ca. 74% der antwortenden Organisationen an, unter dem Dach einer anderen Organisation organisiert zu sein.<sup>238</sup> Besonders hoch ist dieser Anteil in den Tätigkeitsfeldern Sport mit 100%, Religion mit 95% und soziale Dienste mit 89% der antwortenden Organisationen.<sup>239</sup> Im Bereich des Stiftungs- und Spendenwesens sind hingegen nur knapp 12% und im Bereich der Interessenvertretung ca. 43% der antwortenden Organisationen in ein Netzwerk eingebunden (siehe Anhang, Tabelle 3).

<sup>238</sup> KROLL (1991, 128) kommt bei ihrer Untersuchung in Marburg zu einem etwas geringeren Prozentsatz von 62% aller Vereine, während ZIMMER/PRILLER (2004, 76) für den bundesrepublikanischen Dritten Sektor einen Anteil von 89% feststellen konnten.

<sup>239</sup> Auch BOESSENECKER (1995) weist darauf hin, dass die Mehrheit der lokal tätigen karitativen Einrichtungen auf lokaler Ebene einem Wohlfahrtsverband angeschlossen ist.

Die Kirche als übergeordnete Institution geben fast ein Drittel aller Organisationen an. Die Sportverbände bilden das Dach jeder vierten Dritter-Sektor-Organisation auf lokaler Ebene. Ca. 16% der Organisationen, die angaben, unter dem Dach einer übergeordneten Institution organisiert zu sein, führen einen Wohlfahrtsverband als Dachverband und 27% einen sonstigen Verband auf Bundesebene auf.

Tabelle 21: Art der übergeordneten Organisation

Organisation	Anz.	% Nennungen	% Fälle
Kirche	46	28,6	31,3
Sportverband	36	22,4	24,5
Wohlfahrtsverband	23	14,3	15,6
Wirtschaftsverband	2	1,2	1,4
Bildungsinstitution	4	2,5	2,7
sonstiger Verband	44	27,3	29,9
Sonstiges	6	3,7	4,1
Gesamt	161	100	109,5

N=147, Mehrfachnennungen möglich!

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Von den Organisationen, die angaben, in eine andere Organisation eingebunden zu sein, führten wiederum 58% an, die Satzung oder Ordnung der übergeordneten Institution auch für sich als verbindlich anzuerkennen, wodurch zunächst die hierarchische Struktur des deutschen Verbundwesens zum Ausdruck kommt.<sup>240</sup> Das besonders im organisierten Sport weit verbreitete Prinzip der *Satzungsunterwerfung* (BENTEM 2004, 12) sagt aus, dass sich kleinere organisatorische Einheiten stets der Satzung der nächst höheren Einheit unterwerfen müssen. Obwohl alle Vereine nach § 25 BGB zunächst autonom sind und somit das Recht haben, ihre Angelegenheiten selbst zu gestalten, wird diese gesetzlich garantierter Autonomie zunächst freiwillig eingeschränkt.<sup>241</sup> Eine derartige satzungsmäßige Beschränkung des Selbstverwaltungsrechtes stellt jedoch nicht grundsätzlich die Autonomie der Organisation in Frage. So ist es nach SAUTER/ SCHWEYER/ WALDNER (2001, 22) gerade Ausdruck einer funktionierenden Autonomie, wenn sich der Verein als eine vornehmlich von der Willensbestimmung und -bestä-

<sup>240</sup> Hierarchie bezeichnet eine fest gefügte soziale Rangordnung mit bestimmten Über- und Unterabhängigkeiten, meist mit der Konnotation einer pyramidenförmigen Struktur des sozialen Systems. In diesem System ist in der Regel eine breite Basis vorhanden, die sich den nach oben kleiner werdenden organisatorischen Einheiten, deren Kompetenzen jedoch stetig zunehmen, unterordnen muss. Vgl. hierzu BENTEM (2004, 12). Zur hierarchischen Strukturierung des Verbundwesens siehe auch WEIPPERT (1985).

<sup>241</sup> Die Satzungen und Ordnungen des DFB sind für alle Mitgliedsvereine und -verbände verbindlich. Dies sichert dem DFB die alleinige Rechtssprechungs- und Durchsetzungsmacht, da Satzungsbestimmungen der Vereine, die den Bestimmungen der Landesverbände und des DFB entgegenstehen, somit nicht rechtskräftig sind. DFB-Recht kann daher als oberstes Recht angesehen werden.

tigung seiner Mitglieder getragene Organisation freiwillig einer derartigen Beschränkung unterwirft. Die Einordnung in eine hierarchisch organisierte Gemeinschaft soll daher nicht als Verlust der Vereinsautonomie angesehen werden. Darüber hinaus sagt das Prinzip der Satzungsunterwerfung zumeist nur aus, dass die eigene Satzung keine Bestimmungen enthalten darf, die der Satzung der übergeordneten Institution widersprechen.

Die Unterwerfung unter die Ordnungen übergeordneter Institutionen hat für die Organisationen hingegen eine viel größere Bedeutung als die Satzungsunterwerfung, da sie die tägliche Vereinspraxis entscheidend beeinflussen können. Ordnungen können als eine Umsetzung der abstrakten Satzungsbestimmungen in konkrete Handlungsmuster verstanden werden, die personenunabhängige Verhaltenserwartungen hervorrufen und das Zusammenspiel der einzelnen Organisationen im gesamtorganisatorischen Kontext auf Dauer ermöglichen.<sup>242</sup>

Eine Verbindung der Dritter-Sektor-Organisationen auf horizontaler Ebene innerhalb des Sektors selbst und zu den anderen Sektoren zeigt sich im lokalen Dritten Sektor in ausgeprägter Weise. So gaben 78% aller Dritter-Sektor-Organisationen an, regelmäßig Kooperationsbeziehungen zu anderen Organisationen zu unterhalten, wodurch der Netzwerkcharakter des Dritten Sektors (SCHUPPERT 1995) besonders deutlich wird.

Tabelle 22: Verteilung der Organisationen nach Kooperationsbeziehungen zu anderen Sektoren

Organisation	Anz. der Nennungen	% Nennungen	% Fälle
Dritter-Sektor-Organisationen	140	60,3	68,3
kommerzielle Organisationen	12	5,2	5,9
staatliche Organisationen	67	28,9	32,7
sonstige Organisationen	13	5,6	6,3
Gesamt	232	100	113,2

N=205, Mehrfachnennungen möglich!  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

78% der befragten Dritter-Sektor-Organisationen stehen mit Organisationen des eigenen Sektors in regelmäßigem Austausch. Während fast ein Drittel aller Dritter-Sektor-Organisationen angaben, auch Beziehungen zu staatlichen Organisationen zu unterhalten, findet eine Kooperation zwischen Dritter-Sektor-Organisationen und kommerziellen Organisationen in ca. 6% der Fälle statt.

<sup>242</sup> So stellt bspw. die Spielordnung des DBF sicher, dass alle Vereine unter gleichen Rahmenbedingungen am Spielbetrieb der jeweiligen Landesverbände teilnehmen, wodurch ein sportlicher Vergleich sichergestellt und ein problemloser Auf- und Abstieg überhaupt erst ermöglicht wird.

## 7.2 Leistungen der Dritter-Sektor-Organisationen

Bei allen untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen konnte sichergestellt werden, dass sie ausschließlich ideelle Zwecke in einem bestimmten Tätigkeitsfeld erfüllen (zu den Haupttätigkeitsfeldern siehe Kapitel 6.2). Differenziert man die Primärzielsetzung der lokalen Dritter-Sektor-Organisationen nach den Empfängern der erstellten Leistungen (HEINEMANN/HORCH 1991a, 385ff.), so lässt sich feststellen, dass über 50% aller Dritter-Sektor-Organisationen auf lokaler Ebene als egoistisch expressive Organisationen beschrieben werden können. Es herrscht somit eine Identität zwischen Produzenten und Konsumenten der Leistungen. Etwa ein Viertel der Dritter-Sektor-Organisationen können als altruistische Organisationen charakterisiert werden. Sie spielen im System der Wohlfahrtsproduktion auf lokaler Ebene eine bedeutende Rolle. Nur bei ca. 6% aller Organisationen liegt das Primärziel in der Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Dritten.

Tabelle 23: Zieldimensionen der Dritter-Sektor-Organisationen auf lokaler Ebene

Zieldimension	Anz.	%	kum. %
altruistisch	53	25,9	25,9
egoistisch Expressiv	114	55,6	81,5
egoistisch instrumentell	26	12,7	94,1
egoistisch extern	12	5,9	100
Gesamt	205	100	

n=205  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Zur Erreichung des Primärziels formulieren Dritter-Sektor-Organisationen in der Regel verschiedene Sekundärziele, die zu Aktivitäten in mehreren Feldern führen können. So gaben zwei Drittel aller Dritter-Sektor-Organisationen an, dass sich die Aktivitäten der Vereinigung auf mehrere Tätigkeitsfelder erstrecken. Im Durchschnitt ist jede Organisation in ca. zwei Feldern aktiv, wobei das Maximum bei acht Aktivitätsfeldern liegt.

Tabelle 24: Verteilung der Organisationen nach der Anzahl der Tätigkeitsfelder

Anzahl der Tätigkeitsfelder	Anz.	%	kum. %
1	69	33,7	33,7
2	73	35,6	69,3
3	40	19,5	88,8
4	15	7,3	96,1
5	6	2,9	99
6	1	0,5	99,5
8	1	0,5	100
Gesamt	205	100	

n=205

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Am häufigsten wurden die Aktivitätsfelder Freizeit, Kultur, Sport, soziale Dienste und Religion genannt. 45% aller Vereinigungen gaben an, Freizeitaktivitäten für ihre Mitglieder zu organisieren, obwohl lediglich knapp 20% aller Vereinigungen diesem Haupttätigkeitsfeld zugeordnet werden konnten. Kulturelle und sportliche Angebote werden von jeweils ca. 30% der Vereinigungen organisiert, obwohl auch diesen Tätigkeitsfeldern nur jeweils ca. 15% der erhobenen Dritter-Sektor-Organisationen zugeordnet werden konnten.

Tabelle 25: Verteilung der Organisationen nach Angeboten in bestimmten Feldern

Angebote im Bereich...	Anz. Nennungen	% Nennungen	% Fälle
Kultur	64	14,5	31,2
Sport	60	13,6	29,3
Freizeit	92	20,8	44,9
Bildung	23	5,2	11,2
Gesundheit	33	7,5	16,1
Soziale Dienste	54	12,2	26,3
Umwelt	15	3,4	7,3
Wohnungswesen	3	0,7	1,5
Interessenvertretung	19	4,3	9,3
Stiftungswesen	19	4,3	9,3
Internationale Aktivitäten	7	1,6	3,4
Religion	43	9,7	21
Wirtschaft	4	0,9	2
Sonstiges	6	1,4	2,9
Gesamt	442	100	215,6

N=205; Mehrfachnennungen möglich!

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Es zeigt sich, dass Dritter-Sektor-Organisationen sich nicht nur auf ihr Haupttätigkeitsfeld konzentrieren, sondern daneben auch vielfältige Angebote aus anderen Bereichen organisieren, um damit das Primärziel der Organisation zu erfüllen.

Der lokale Dritte Sektor ist von Organisationen geprägt, die sich mit ihren Aktivitäten auf die lokale Ebene beschränken. Nur bei wenigen Organisationen reichen die Aktivitäten bis auf Landes- und Bundesebene hinauf. So gaben 30% aller Dritter-Sektor-Organisationen an, auch auf regionaler Ebene aktiv zu sein. Auf Landesebene engagieren sich nur noch ca. 11% und auf Bundesebene nur noch 5% aller lokalen Dritter-Sektor-Organisationen.

Tabelle 26: Verteilung der Organisationen nach der Tätigkeitsebene

Ebene der Aktivitäten	Anz. Nennungen	% Nennungen	% Fälle
lokale Ebene	205	68,6	100
regionale Ebene	62	20,7	30,2
Landesebene	22	7,4	10,7
Bundesebene	10	3,3	4,9
Gesamt	299	100	145,9

N=205; Mehrfachnennungen möglich!

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Die Angebote und Dienstleistungen, die Dritter-Sektor-Organisationen auf lokaler Ebene erbringen, sind vielfältig und nicht zu kategorisieren. Im Durchschnitt gab jede Organisation an, 3,1 verschiedene Angebote zu organisieren bzw. Dienstleistungen zu erbringen. Am häufigsten wurden dabei Angebote genannt, die im Bereich der Information und Interessenvertretung liegen.

Die Angebote und Dienstleistungen richten sich in der Regel an die Mitglieder der Organisation. So organisieren über 75% (n=152) aller Dritter-Sektor-Organisationen überwiegend ein Angebot für ihre Mitglieder. Darüber hinaus wenden sich 43% dieser Organisationen (n=65) mit ihrem Angebot aber auch an Dritte. 25% (n=53) aller untersuchten Organisationen richten sich an bestimmte externe Mitgliedergruppen oder an die breite Öffentlichkeit.

Die Angebote und Dienstleistungen der Dritter-Sektor-Organisationen lassen sich generell danach unterscheiden, ob sie gegen ein Entgelt angeboten werden oder nicht. Wird ein direktes Entgelt in irgendeiner Form für die Angebote und Dienstleistungen empfangen, so kann zwischen wirtschaftlichem Geschäftsbetrieb und Zweckbetrieb unterschieden werden.

Ein Drittel aller Dritter-Sektor-Organisationen (n=68) gaben an, einen wirtschaftlichen Zweckbetrieb zu unterhalten.<sup>243</sup> In den meisten Fällen handelt es

<sup>243</sup> Es wurde in der Erhebung von der beispielhaften Auflistung bei MÄRKLE (1995, 1999f.) ausgegangen. Weitere Beispiele wirtschaftlicher Betätigungen sind bei SCHLEDER (2001, 147) zu finden.

sich dabei um kleinere wirtschaftliche Tätigkeiten, wie die Organisation von sportlichen, kulturellen oder geselligen Veranstaltungen. Daneben werden aber auch karitative Einrichtungen der Wohlfahrtspflege wie Behinderteneinrichtungen, betreute Wohnanlagen oder Heime, Fahr-, Pflege- und Versorgungsdienste sowie Alten-, Kinder- und Jugendeinrichtungen unterhalten. Wirtschaftliche Geschäftsbetriebe werden von ca. 21% (n=43) aller untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen unterhalten. Allerdings handelt es sich auch hier überwiegend um wirtschaftliche Tätigkeiten von geringer finanzieller Bedeutung wie der Verkauf von Lebensmitteln, die kurzfristige Vermietung von Vereinsbesitz (Anlagen, Räume und Gegenstände), das gelegentliche Anbieten von Kursen und der Verkauf von Dienstleistungen und Sachgegenständen. In wenigen Fällen werden Gaststätten unterhalten, Großveranstaltungen organisiert und regelmäßig Kurse an Dritte gegen eine Teilnahmegebühr angeboten (vgl. hierzu auch Kapitel 7.5.2).

Tabelle 27: Verteilung der Organisationen nach den erstellten Angeboten und Dienstleistungen

Angebote/ Dienstleistungen	Anz. Nennungen	% Nennungen	% Fälle
Infoveranstaltungen	93	14,6	45,4
Interessenvertretung	87	13,7	42,4
Gespräche	56	8,8	27,3
Fahrten	55	8,6	26,8
kulturelle Aktivitäten und Veranstaltungen	53	8,3	25,9
sportliche Aktivitäten und Dienstleistungen	50	7,9	24,4
soziale Hilfsleistungen	50	7,9	24,4
gesellige Aktivitäten und Dienstleistungen	46	7,2	22,4
Hobbyaktivitäten	42	6,6	20,5
Weiterbildungsangebote	37	5,8	18
religiöse Aktivitäten	26	4,1	12,7
monetäre Hilfen	24	3,8	11,7
soziale Dienstleistungen	13	2	6,3
Sonstiges	4	0,6	2
Gesamt	636	100	310,2

N=205; Mehrfachnennungen möglich!  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

### 7.3 Die Mitglieder in Dritter-Sektor-Organisationen

Dritter-Sektor-Organisationen entstehen, wenn sich natürliche oder juristische Personen zur Erreichung eines spezifischen ideellen Ziels auf Dauer zusammen-

schließen und bestimmte Ressourcen in die Organisation einbringen, mit deren Hilfe die Ziele dauerhaft erreicht werden sollen. Mit dem Erlangen des Mitgliedschaftsstatus ist der Erwerb bestimmter Mitgliedschaftsrechte und -pflichten verbunden. Wodurch die Mitgliedschaft der untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen gekennzeichnet ist, soll im Folgenden untersucht werden.

Zunächst wird der Frage nachgegangen, wer sich aus soziodemografischer Sicht außerhalb von Markt und Staat in Dritter-Sektor-Organisationen zusammenschließt, um gemeinsame Interessen zu verfolgen. Das statistische Bundesamt stellt in diesem Zusammenhang fest: „Die soziodemographischen Unterschiede bei der Mitgliedschaft in Vereinen sind weitgehend bekannt und treffen im gesamten Bundesgebiet zu“ (STATISTISCHES BUNDESAMT 1994, 559). Die Ergebnisse des Allbus und des Wohlfahrtssurveys bzgl. des Alters und des Geschlechts der Vereinsmitglieder lassen sich nach ZIMMER (1996, 103) wie folgt zusammenfassen: In Vereinen sind deutlich mehr Männer als Frauen organisiert. Die Vereinsmitgliedschaft nimmt mit zunehmendem Alter merklich ab, wobei die meisten Mitglieder der mittleren Generation angehören und sich im Alter zwischen 30 und 55 Jahren befinden.<sup>244</sup>

Konkrete Zahlen bezüglich der Geschlechterverteilung der Mitglieder in Dritter-Sektor-Organisationen liegen bisher lediglich für das Sportvereinswesen vor (JÜTTING 1994; HEINEMANN/SCHUBERT 1994; NAGEL 2003). Alle anderen Angaben stützen sich auf die erwähnten Bevölkerungsbefragungen, die den Organisationsgrad der Bevölkerung als Kennziffer angeben.<sup>245</sup>

Die für den lokalen Dritten Sektor erhobenen Daten können die aus den Bevölkerungsbefragungen ermittelten Ergebnisse nur bedingt bestätigen. Eine Unterteilung nach dem Geschlecht ihrer Mitglieder konnten 189 Organisationen vornehmen. In diesen 189 Dritter-Sektor-Organisationen sind insgesamt 12.954 weibliche und 17.017 männliche Personen zusammengeschlossen. Mit einem Anteil von ca. 43% der Mitglieder sind Frauen in Dritter-Sektor-Organisationen wesentlich stärker repräsentiert als bisher angenommen.<sup>246</sup> Da der Anteil der weiblichen Bevölkerung in der untersuchten Gemeinde bei 51% liegt, lässt sich allerdings nach wie vor festhalten, dass Frauen in Bezug zur Bevölkerung auch in den untersuchten lokalen Dritter-Sektor-Organisationen unterrepräsentiert sind.<sup>247</sup>

<sup>244</sup> Zur Geschlechterverteilung vgl. die Daten bei KÖRNER (1979, 66); KANITZ (1978a, 86); CHRISTIANSEN (1990, 20); DUNCKELMANN (1975, 267); RICHTER (1985, 129ff.); REIGROTZKI 1956, 164ff.); SAHNER (1993, 66ff.); SCHEUCH (1993, 168ff.).

<sup>245</sup> Vgl. hier insbesondere auch DUNCKELMANN (1975, 261); RICHTER (1985, 122); ALLBUS (1990).

<sup>246</sup> In der Kasseler Vereinsstudie wurde ein Frauenanteil von 38% ermittelt (ZIMMER/NÄHRICH 1992, 12).

<sup>247</sup> Vgl. hierzu auch ZIMMER (1996, 103) und KANITZ (1978a, 89).

Tabelle 28: Verteilung der Mitglieder nach dem Geschlecht

Geschlecht	Anz.	%
männliche Mitglieder	17.017	56,8
weibliche Mitglieder	12.954	43,2
Gesamt	29.971	100
n=189		

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Ein Blick auf die Tätigkeitsfelder zeigt wiederum, dass das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Bereichen sehr unterschiedlich stark ausgeprägt ist, wodurch geschlechtsspezifische Präferenzen bestimmter Dritter-Sektor-Organisationen hervortreten.

Tabelle 29: Geschlechterverteilung der Mitglieder nach Tätigkeitsfeldern

Haupttätigkeitsfeld	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Kultur	4.748	77,1	1.413	22,9	6.161	100
Sport	6.777	59,5	4.604	40,5	11.381	100
Freizeit	1.524	71,1	618	28,9	2.142	100
Bildung/Forschung	90	45	110	55	200	100
Gesundheitswesen	132	39,9	199	60,1	331	100
Soziale Dienste	983	40,7	1.431	59,3	2.414	100
Umwelt	5	38,5	8	61,5	13	100
Interessenvertretung	788	49,3	812	50,8	1.600	100
Stiftungs-/Spendenwesen	386	55,3	312	44,7	698	100
Internationale Aktivitäten	11	45,8	13	54,2	24	100
Religion	1.573	31,4	3.431	68,6	5.004	100
Gesamt	17.017	56,8	12.951	43,2	29.968	100
n=189						

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis spiegelt sich nur im Bereich der Interessenvertretung wider. In den Bereichen Bildung/Forschung, Religion, Gesundheit und soziale Dienste sind Männer mit einem Anteil von bis zu 31% stark unterrepräsentiert, was durch die Ergebnisse anderer Studien bestätigt wird (ZIMMER/NÄHRICH 1992, 12; KROLL 1991, 139ff.; ENQUETE-KOMMISSION „ZUKUNFT DES BÜRGERSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS“ 2002, 236). Am geringsten ist der Frauenanteil in den Bereichen Kultur mit nur 23% und Freizeit mit 29%. Im Bereich Kultur ist dieser geringe Anteil insbesondere auf die dort zahlreich vorkommenden Schützenvereine, die islamischen Kulturyvereine sowie die Männergesangsvereine zurückzuführen, die in der Regel eine Mitgliedschaft von Frauen traditionell ausschließen und somit eine satzungsmäßig determinierte Männerdomäne darstellen. Berücksichtigt man hier nur die kulturellen Organi-

tionen im engeren Sinne (Gesang, Kunst, Musik, Theater, Heimatkunde etc.), so spiegelt sich ein annähernd ausgeglichenes Verhältnis wider.

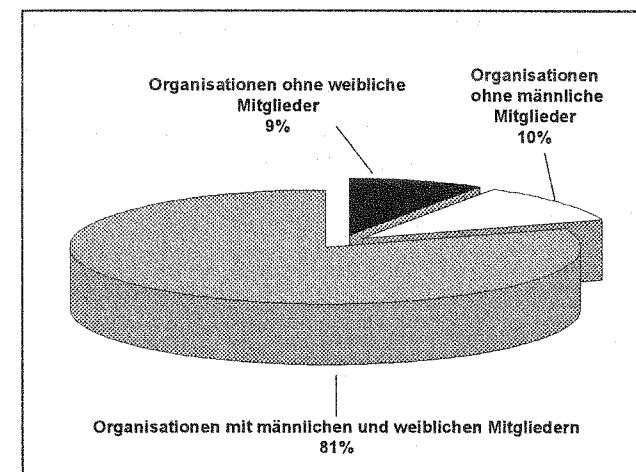
Im Bereich Religion zeigt sich dieses Phänomen mit umgekehrten Vorzeichen. Hier gibt es sehr viele reine Frauenorganisationen (1/3 aller dort aktiven Organisationen, vgl. Tabelle 4 im Anhang), die auch zu 100% eine Mitgliedschaft von Männern ausschließlich ausschließen.

Bei den wenigen im Bildungsbereich tätigen Organisationen handelt es sich zumeist um Elterninitiativen zum Unterhalt einer Kinderbildungsstätte. Die Unterrepräsentation der Männer könnte auf das traditionelle Rollenverständnis der Geschlechter zurückzuführen sein, wonach die Kindererziehung eine typische Aufgabe der Frauen darstellte.

Die starke Repräsentation der Frauen im Gesundheitswesen steht in direktem Zusammenhang mit der hohen Zahl der dort aktiven Selbsthilfegruppen. Frauen scheinen somit eher bereit zu sein, sich mit ihren gesundheitlichen Problemen in Selbsthilfegruppen auseinanderzusetzen als Männer, was die Ergebnisse von BRAUN/KETTLER/BECKER (1996, 85) bestätigen.

Insgesamt sind 19% der im lokalen Dritten Sektor vorfindbaren Organisationen geschlechtsspezifische Zusammenschlüsse, wobei ca. 10% reine Frauenorganisationen und 9% reine Männerorganisationen sind.

Abbildung 30: Anteil der Dritter-Sektor-Organisationen mit ausschließlich weiblichen bzw. männlichen Mitgliedern



Quelle: eigene Darstellung

Ein Zusammenhang zwischen der Größe der Organisation und dem Anteil weiblicher Mitglieder, wie er für die Sportvereine vereinzelt nachgewiesen werden konnte (TiMM 1979, 73; HEINEMANN/SCHUBERT 1994, 96; EMRICH/PAPATHA-

NASSIOU/PITSCH 1998, 57),<sup>248</sup> zeigt sich im lokalen Dritten Sektor nicht. Während KROLL (1991, 141) in kleineren Vereinen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis ausmacht, welches sich mit zunehmender Größe zugunsten der männlichen Mitglieder verschiebt, kann dieser Sachverhalt in den hier untersuchten Organisationen nicht in dieser Deutlichkeit festgestellt werden.

Tabelle 30: Anteil weiblicher Mitglieder nach Organisationsgrößenklassen

Haupttätigkeitsfeld	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
bis 25 Mitglieder	420	52,6	379	47,4	799	100
26 bis 100 Mitglieder	2.443	50,5	2.399	49,5	4.842	100
101 bis 300 Mitglieder	3.262	68,1	1.531	31,9	4.793	100
301 bis 1.000 Mitglieder	6.051	57,3	4.512	42,7	10.563	100
über 1.000 Mitglieder	4.841	54	4.130	46	8.971	100
Gesamt	17.017	56,8	12.951	43,2	29.968	100

n=189      p=0,635      r=-0,035  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

### 7.3.1 Altersstruktur der Mitglieder

Bei der Einteilung der Mitglieder in Altersklassen wurde darauf geachtet, Kategorien zu bilden, die eine gleiche Altersspanne umfassen. Eine Einteilung ihrer Mitglieder nach diesen Altersklassen konnten 171 Organisationen vornehmen. Die Mitglieder der antwortenden Dritter-Sektor-Organisationen verteilen sich relativ gleichmäßig auf die ersten vier Altersklassen. Die 41-60-Jährigen sind mit 28% die mitgliederstärkste Gruppe, gefolgt von den 21-40-Jährigen mit ca. 26% und den 61-80-Jährigen mit ca. 22% der gesamten Mitglieder. Mitglieder unter 20 Jahren haben einen Anteil von etwas über 21% und die über 80-Jährigen sind nur noch mit ca. 4% in der gesamten Mitgliedschaft vertreten.

Tabelle 31: Verteilung der Mitglieder nach Altersklassen

Altersklassen	Anz.	%	kum. %
< 20 Jahre	5.663	21,2	21,2
21-40 Jahre	6.893	25,8	46,9
41-60 Jahre	7.297	27,3	74,2
61-80 Jahre	5.932	22,2	96,4
> 80 Jahre	966	3,6	100
Gesamt	26.751	100	

n=171  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

<sup>248</sup> Demnach nimmt mit der Größe der Organisation der Anteil der weiblichen Mitglieder zu, was jedoch wiederum auf das breitere Angebot der großen Sportvereine zurückzuführen ist (vgl. STROB 1994, 38; HEINEMANN/SCHUBERT 1994, 100f.).

Angaben zur Altersverteilung der Mitglieder innerhalb der Organisationen liegen nur aus der Kasseler Vereinsstudie von ZIMMER/NÄHRICH (1992, 14) vor.<sup>249</sup> Ansonsten ist ein Rückgriff auf detaillierte Daten nur für die Sportvereine möglich (NAGEL 2003; STROB 1994; HEINEMANN/SCHUBERT 1994; EMRICH/PAPATHANASSIOU/PITSCH 1998). Alle anderen Angaben zur Altersstruktur der Mitglieder beziehen sich wiederum auf Bevölkerungsbefragungen und geben lediglich den Anteil der organisierten Bevölkerung an, lassen aber keine Rückschlüsse auf die Verteilung innerhalb der jeweiligen Organisationen zu.

Eine Aufteilung nach Tätigkeitsfeldern ermöglicht es, altersklassenspezifische Präferenzen zu erkennen (vgl. hierzu Tabelle 7, siehe Anhang). In den Tätigkeitsfeldern Gesundheitswesen und Interessenvertretung sind keine Mitglieder unter 20 Jahren zu finden. Der Prozentsatz liegt im Bereich soziale Dienste bei 4%, Stiftungs-/Spendenwesen bei 5,2% und den Bereichen Kultur sowie Freizeit bei knapp 10%. Mit einem Anteil von 36% sind die unter 20-Jährigen hingegen die deutlich stärkste Altersklasse im Tätigkeitsfeld Sport.

Die über 80-Jährigen sind am stärksten in den Bereichen Religion und soziale Dienste mit jeweils knapp 10% der organisierten Mitglieder vertreten.

Im Bereich Sport nimmt der Anteil der Altersklassen mit steigendem Alter deutlich ab. Somit scheint das Tätigkeitsfeld Sport überwiegend ein Betätigungsgebiet für jüngere Menschen zu sein.

Im Bereich Freizeit nimmt der Anteil der Mitglieder mit zunehmendem Alter hingegen deutlich zu. Die Gruppe der 61-80-Jährigen ist hier am stärksten vertreten. Somit halten Dritter-Sektor-Organisationen im Tätigkeitsfeld Freizeit insbesondere ein Angebot für Personen höheren Alters bereit. Jugendliche und junge Menschen scheinen sich durch das hier organisierte Angebot nicht in großem Maße angesprochen zu fühlen. Dies ist vor allem auf die hohe Zahl der dort aktiven Tierzuchtvereine (insbesondere Kaninchenzucht und Brieftaubenvereine) zurückzuführen, in denen sich kaum jüngere Personen finden lassen. Darüber hinaus wird der Altersdurchschnitt in diesem Tätigkeitsfeld durch die Seniorenvereine, die naturgemäß keine jugendlichen Mitglieder aufweisen, stark angehoben.

Der Bereich Bildung/Forschung hält hingegen ein Angebot bereit, dass ebenfalls vorwiegend jüngere Menschen anspricht, was in Zusammenhang mit dem stärkeren Bildungsbedürfnis insbesondere jüngerer Generationen stehen dürfte.

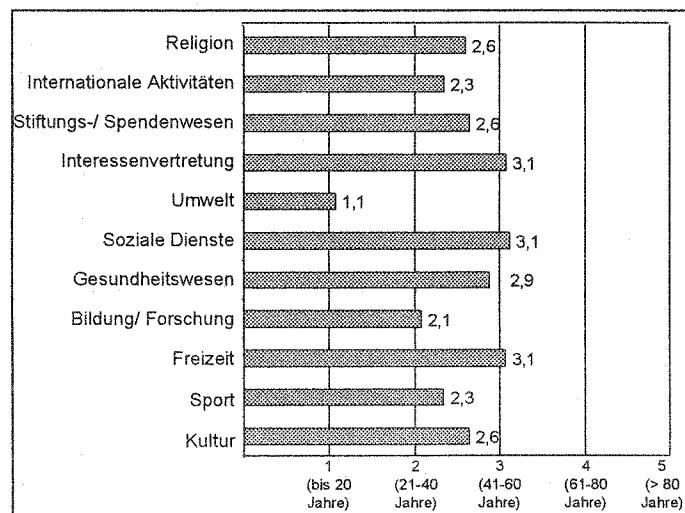
Die Bildung eines tätigkeitsfeldbezogenen Altersklassenindex<sup>250</sup> zeigt deutlich diese unterschiedlichen altersspezifischen Prioritäten auf. Am jüngsten sind die

<sup>249</sup> ZIMMER/NÄHRICH (1992) nehmen eine Alterseinteilung nach Generationen vor und teilen ihre Altersklassen sehr unregelmäßig ein (bis 14 Jahre, 15 bis 29 Jahre, 30 bis 55 Jahre, ab 56 Jahre). Daher können die Daten hier nicht verglichen werden.

<sup>250</sup> Dabei wurde der Altersklasse der bis 20-Jährigen der Wert 1, den 21-40-Jährigen der Wert 2, den 41-60-Jährigen der Wert 3 usw. gegeben. Die Anzahl der Mitglieder in der

Mitglieder demnach im Tätigkeitsfeld Umwelt mit einem Durchschnittswert von 1,1. Es folgen die Bereiche Bildung/Forschung mit 2,1 und Sport mit 2,3. Einen mittleren Altersklassenindex weisen die Felder Religion, Stiftungswesen und Kultur auf mit einem Index von 2,6. Am ältesten sind die Mitglieder im Durchschnitt in den Tätigkeitsfeldern Interessenvertretung, Soziale Dienste und Freizeit mit einem Altersindex von 3,1.

Abbildung 31: Altersindex der Tätigkeitsfelder



Quelle: eigene Darstellung

Insgesamt lässt sich erkennen, dass der lokale Dritter Sektor ein Betätigkeitsfeld darstellt, in dem sich beide Geschlechter und nahezu alle Altersklassen in Organisationen zusammenschließen.

Neben den Dritter-Sektor-Organisationen, die aus natürlichen Personen bestehen, gibt es auch auf lokaler Ebene Organisationen, die ausschließlich juristische Personen als Mitglieder haben. Der Anteil dieser Organisationen liegt allerdings nur bei knapp 4%. Insgesamt können die lokalen Dritter-Sektor-Organisationen 213 juristische Personen an sich binden, wobei das Minimum bei einer und das Maximum bei 52 juristischen Personen liegt. Organisationen mit juristischen Mitgliedern beschränken sich allerdings auf nur wenige Tätigkeitsfelder. So sind in den Bereichen Kultur und soziale Dienste jeweils zwei, im Bereich Spendenwesen sechs und im Tätigkeitsfeld Interessenvertretung sieben entsprechende Organisationen anzutreffen.

jeweiligen Altersklasse wurden mit dem jeweiligen Wert multipliziert und im Anschluss ein Durchschnittswert aller Klassen errechnet.

### 7.3.2 Mitgliedschaftsanforderungen

Dritter-Sektor-Organisationen können als autonome soziale Systeme entscheiden, ob sie Nichtmitgliedern die Möglichkeit des Beitritts und infolge dessen den Erwerb bestimmter Mitgliedschaftsrechte gewähren. Es wurde darauf hingewiesen, dass es sich auch bei Dritter-Sektor-Organisationen prinzipiell nicht um offene Systeme mit uneingeschränkten Zutrittsmöglichkeiten handelt. So kann die Organisation zunächst entscheiden, ob sie ihren Mitgliederkreis generell öffnen möchte und wenn ja, welche Anforderungen sie an beitrittswillige Personen stellt. Insbesondere hierin kommt die Autonomie der Organisation zum Ausdruck. Durch dieses Steuerungsinstrument haben die Organisationsmitglieder die Möglichkeit, das Verfügungsrecht über den Ressourcenpool zu kontrollieren und zum anderen eine eventuell gewünschte Homogenität oder Exklusivität der Mitgliedschaft auf Dauer aufrecht zu erhalten.

Voraussetzung für eine Mitgliedschaft ist zunächst eine Willensbekundung der beitrittswilligen Person. Es wurde daher untersucht, ob der Beitreitswille formell in Form eines schriftlichen Antrages oder informell an die Organisation herangetragen wird.

Tabelle 32: Art des Mitgliedschaftsantrages

Antragsform	Anz.	%
formeller Mitgliedschaftsantrag	165	80,9
informeller Mitgliedschaftsantrag	39	19,1
Gesamt	204	100

n=204

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

81% der untersuchten Organisationen verlangen von den Beitreitwilligen einen formellen Mitgliedschaftsantrag. In allen anderen Organisationen reicht ein informeller Antrag, zumeist in Form der Bekundung des Beitreitswillens, aus. Dennoch behalten sich 96% aller Organisationen in ihrer Satzung ausdrücklich das Recht vor, einen Antrag jederzeit ablehnen zu können.

Neben dem Mitgliedschaftsantrag kann es weitere Mitgliedschaftsanforderungen geben, die erfüllt werden müssen, um als Mitglied aufgenommen werden zu können.<sup>251</sup> Dabei können hier nur die in der Satzung aufgeführten formellen Kriterien berücksichtigt werden. Die informellen Kriterien wie z.B. eine objektiv gleiche Interessengesinnung, die Aufnahmepolitik des Vorstandes oder Mitgliederversammlung zur Sicherung der eigenen Mehrheitsverhältnisse, die Unbezahlbarkeit der Mitgliedsbeiträge für bestimmte gesellschaftliche Gruppen

<sup>251</sup> Neben den Anforderungen gibt es weitere Unvereinbarkeitskriterien (RASCHKE 1978, 245), die die Mitglieder nicht erfüllen dürfen, wie z.B. Doppelmitgliedschaften (Ausgeschließlichkeitsanspruch), bestimmte politische Gesinnung, schädigendes Verhalten im Vorfeld, Besitz bestimmter Krankheiten, Straffälligkeit, etc. Diese Kriterien wurden allerdings nicht näher untersucht, da sie in den Satzungen nur äußerst selten genannt wurden.

oder das subjektive Misstrauen einzelner Mitglieder gegenüber bestimmten Personen kann hier nicht untersucht werden.<sup>252</sup>

44% aller untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen haben derartige einschränkende Bestimmungen in ihren Satzungen aufgenommen.

Tabelle 33: Art der Mitgliedschaftsbedingungen

Bedingungen	Anz. Nennungen	% Nennungen	% Fälle
Geschlecht	16	14,3	17,8
Mindestalter	37	33	41,1
Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe	40	35,7	44,4
besondere Qualifikationen/Lizenzen	9	8	10
Bürgen/Fürsprecher	6	5,4	6,7
Prüfung	4	3,6	4,4
Gesamt	112	100	124,4

N=90, Mehrfachnennungen möglich!

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

In den meisten Fällen wird die Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe genannt. Hierunter wurde ein sehr weites Feld gefasst, dass von weichen Anforderungen wie die Zugehörigkeit zu einer Konfession oder politischen Gesinnung bis hin zu sehr harten Anforderungen wie die Zugehörigkeit zu einem Berufsstand oder die Mitgliedschaft in bestimmten anderen Organisationen fallen. Ein weiteres Kriterium, um die Homogenität der Gruppe zu gewährleisten, ist die Voraussetzung eines Mindestalters. In 41% der Organisationen mit Mitgliedschaftskriterien wurde ein Mindestalter der beitrittswilligen Personen verlangt.

Gegen die Mitgliedschaft eines bestimmten Geschlechts sprechen sich 18% der Organisationen aus. Entsprechende Bestimmungen, die eine Mitgliedschaft von Männern ausschließen, enthalten vor allem religiöse Gruppen. Weibliche Mitglieder werden insbesondere von islamischen Gruppierungen, Schützenvereinen oder bestimmten Gesangsvereinen satzungsmäßig ausgeschlossen.

Besondere Qualifikationen oder Lizenzen setzen 10% der Organisationen voraus, wobei es sich fast ausschließlich um kulturelle Organisationen handelt, die bestimmte musische Fähigkeiten und Fertigkeiten voraussetzen.

Einen Bürgen oder Fürsprecher als Voraussetzung für eine Mitgliedschaft verlangen knapp 7% der Organisationen.

Eine Prüfung müssen die Beitreitwilligen in 4% aller Organisationen (n=4) ablegen. Hierbei handelt es sich wiederum um musikalische Vereine, die mittels einer Überprüfung die Homogenität der Fähigkeiten und Fertigkeiten als Voraussetzung für die Ausführung der Vereinsaktivitäten gewährleisten wollen.

<sup>252</sup> Zu informellen Mitgliedskriterien siehe RASCHKE (1978, 100f.).

Eine Aufnahmegebühr erheben 13% der befragten Organisationen, die im Schnitt bei ca. € 28,- liegt. Da die Höhe der Gebühr in den meisten Fällen jedoch unter € 50,- liegt, kann sie eher als Bearbeitungsgebühr oder aber als symbolischer Beitrag in den Ressourcenpool für die erworbenen Mitgliedschaftsrechte angesehen werden. Ausschließenden Charakter dürfte die Aufnahmegebühr nur in wenigen Fällen haben.<sup>253</sup>

Tabelle 34: Anzahl der Organisationen nach der Höhe der Aufnahmegebühr

Höhe Aufnahmegebühr (in €) <sup>254</sup>	Anz.	%
bis 25	15	57,7
26-50	3	11,5
51-100	7	26,9
über 100	1	3,8
Gesamt	26	100
min.	1	
max.	102,3	
m	27,6	
s	26,9	
n	26	

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Eine satzungsmäßige Eingrenzung der Anzahl der Mitglieder wie RASCHKE (1978, 108) sie in der Frankfurter Erhebung feststellte, konnte bei keiner der untersuchten Organisationen ausfindig gemacht werden.

Um auch die subjektive Bereitschaft der Organisationen zur Aufnahme neuer Mitglieder zu untersuchen, wurden den Organisationen die Frage gestellt, ob man sich über jedes neue Mitglied freue.<sup>255</sup> 90% aller Dritter-Sektor-Organisationen stimmten der Aussage voll zu, 7% nur bedingt und 3% gar nicht.

<sup>253</sup> Nach HEINEMANN/SCHUBERT (1994, 300f.) haben Aufnahmegebühren vor allem vier Funktionen. Zum einen können sie ein marktorientiertes Instrument zur Regulierung der Mitgliederzahlen sein, indem ein Nachfrageüberhang durch eine hohe Gebühr abgebaut werden kann. Zum anderen können sie als Beitrag neuer Mitglieder für bereits in der Vergangenheit aus dem Ressourcenpool getätigten Investitionen verstanden werden, oder aber zur Deckung des durch die Aufnahme entstandenen Verwaltungsaufwandes. Als letztes können sie sozial selektiv wirken, indem durch eine hohe Gebühr nur Personen der Beitreit ermöglicht wird, die diese finanzielle Hürde nehmen können. So ist bekannt, dass bspw. Golfclubs eine hohe Aufnahmegebühr erheben, um die Exklusivität der Mitgliedschaft auf Dauer zu gewährleisten.

<sup>254</sup> Da die Erhebung aus dem Jahre 1999 stammt, wurden zu dieser Zeit noch DM-Beträge erhoben. Diese wurden in Euro-Beträge mit dem Faktor 1,95583 umgerechnet. Daher kann es umrechnungsbedingt zu sehr „krummen“ Beträgen kommen.

<sup>255</sup> Diesem Item konnte auf einer dreistufigen Skala von 1 (trifft zu) bis 3 (trifft nicht zu) zugestimmt werden.

Tabelle 35: Einschätzung über die Bereitschaft der Mitgliederaufnahme

Wir freuen uns über jedes neue Mitglied...	Anz.	%
(1) trifft zu	177	90,3
(2) trifft bedingt zu	14	7,1
(3) trifft nicht zu	5	2,6
Gesamt	196	100
n=196		

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Insgesamt kann festgehalten werden, dass es sich bei den untersuchten Dritten-Sektor-Organisationen eher um offene soziale Systeme handelt, die nur zu einem geringen Teil versuchen, durch satzungsmäßige Bestimmungen eine homogene Mitgliedschaft im Hinblick auf bestimmte Kriterien zu erzeugen. In vielen Fällen handelt es sich dabei jedoch eher um unabdingbare Voraussetzungen der Mitglieder, um die Verfolgung des Organisationszweckes zu gewährleisten. Diese Vermutung wird durch den Sachverhalt bestätigt, dass lediglich 17% der befragten Organisationen bereits beitrittswillige Personen abgelehnt haben.

### 7.3.3 Mitgliedschaftspflichten

Damit die Organisationen dauerhaft ihren Zweck erfüllen kann und die gesetzten Ziele erreicht werden können, oder aber um die Homogenität der Mitgliedschaft auf Dauer zu gewährleisten, kann die Organisation beständige Anforderungen an ihre Mitglieder stellen. Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, so kann es ggf. zu satzungsmäßig festgelegten Sanktionen kommen. Prinzipiell wird bei den Mitgliedschaftspflichten zwischen einer *Beitrags-* und einer *Förderpflicht* unterschieden (REICHERT/DANNECKER/KÜHR 1984, 156ff.). Unter der Beitragspflicht wird die periodisch zu erfüllende Pflicht der Zahlung eines monetären Beitrages in den Ressourcenpool der Organisation verstanden. Unter der Förderpflicht wird die Verpflichtung der Mitglieder zur aktiven und passiven Förderung des Organisationsziels gefasst. Daraus ergeben sich die für Dritten-Sektor-Organisationen typischen Ressourcen (freiwillige) *Mitarbeit* und *monetäre Beiträge*.

Jede Organisation kann autonom bestimmen, welche Pflichten sie ihren Mitgliedern auferlegt. Zunächst soll daher überprüft werden, ob die Mitglieder tatsächlich satzungsmäßig verpflichtet werden, sich auf Dauer an der Ressourcenbereitstellung zu beteiligen, um im Gegenzug am Output der Organisation partizipieren zu können.<sup>256</sup>

<sup>256</sup> Unter aktiver Mitarbeit wird zumeist die Übernahme eines Amtes, einer Funktion oder gelegentlicher Arbeiten verstanden. Neben der aktiven Mitarbeit kann die Organisation in vielen Fällen aber auch auf einen Pool von Wissen und Kontakten der Mitglieder zurückgreifen, der als soziales Kapital der Organisation beschrieben werden kann. Diese Ressource ist nicht zu vernachlässigen, wie OSHEGE (2002) in seiner qualitativen Erhebung nachweisen konnte.

### Beitragspflicht der Mitglieder: Mitgliedsbeiträge und Umlagen

Einen periodisch zu entrichtenden monetären Beitrag in den kollektiven Ressourcenpool verlangen drei Viertel aller Organisationen von ihren Mitgliedern. Auffällig ist dabei, dass es mit Ausnahme des Tätigkeitsfeldes Stiftungs-/ Spendewesen in allen Bereichen Organisationen gibt, die auf monetäre Beiträge zur Finanzierung der Organisationswecke verzichten. Am höchsten ist dieser Anteil im Bereich des Gesundheitswesens, in dem nur ein Viertel der dort aktiven Organisationen einen monetären Beitrag als Mitgliedschaftspflicht festgelegt haben. Im Tätigkeitsfeld Sport verzichten hingegen nur drei Organisationen (9%) und im Bereich der Interessenvertretung lediglich zwei Organisationen (14%) auf einen finanziellen Eigenanteil der Mitglieder. In den Tätigkeitsfeldern Kultur (23%), Religion (35%) und soziale Dienste (39%) zeigt sich kein einheitliches Bild. Der Verzicht auf einen monetären Beitrag der Mitglieder in den Ressourcenpool der Organisation kann vermutlich zwei Gründe haben. Entweder werden zum Erreichen des Organisationszweckes keine monetären Mittel benötigt oder aber die Organisation hat es verstanden, andere finanzielle Quellen zu erschließen, die eine Finanzierung mittels Mitgliedsbeiträge nicht mehr erforderlich machen.

Es zeigt sich, dass etwa 67% der Organisationen, die angaben, keine Mitgliedsbeiträge zu erheben, über Einnahmen aus anderen Quellen verfügen, die die Ausgaben annähernd decken. Es kann vermutet werden, dass daher eine Eigenfinanzierung der Leistungserstellung nicht erforderlich ist. Die übrigen Organisationen, die keine Mitgliedsbeiträge erheben, haben weder Einnahmen noch Ausgaben, was den Schluss zulassen könnte, dass keine finanziellen Mittel zur Erreichung des Organisationszwecks benötigt werden. In der Erhebung wurde deutlich, dass insbesondere Selbsthilfegruppen, deren Leistungen in der gegenseitigen Hilfe mittels durchgeföhrter Gespräche liegen (BRAUN/KETTLER/BECKER 1996, 7ff.; VILMAR/RUNGE 1986, 11ff.; HEINZE/OLK/HILBERT 1988, 130f.), in der Regel auf Mitgliedsbeiträge verzichten können. Sobald die Organisation jedoch auch eine Dienstleistungsfunktion für seine Mitglieder übernimmt oder aber auf Dienstleistungen externer Organisationen angewiesen ist, werden zumeist finanzielle Mittel benötigt. In einigen Fällen kann die Organisation jedoch auf die kostenlose Hilfe externer Personen oder Organisationen zurückgreifen und wird somit zum Empfänger von altruistischen Dienstleistungen externer Institutionen. Insbesondere die Kirche und die öffentlichen Haushalte erweisen sich in diesem Punkt als indirekter Förderer des Dritten Sektors, indem Räume und Dienstleistungen sowie Sachmittel kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Insgesamt können 35% aller Organisationen kirchliche Räume unentgeltlich nutzen. Öffentliche Räume werden immerhin einem Viertel aller Organisationen beitragsfrei zur Verfügung gestellt. Insgesamt stehen 75% der Organisationen, die keinen Mitgliedsbeitrag erheben, personelle Mittel externer Organisationen unentgeltlich zur Verfügung. Auf regelmäßige Arbeitsleistungen von Mitarbeitern der Kirche können fast 9% und auf personelle Mittel der öf-

fentlichen Haushalte 2,5% aller Dritter-Sektor-Organisationen ohne eine finanzielle Gegenleistung zurückgreifen.

Die Höhe der jährlich zu entrichtenden Mitgliedsbeiträge liegt für Erwachsene im Schnitt bei € 38, bewegt sich allerdings in einem Rahmen zwischen ca. € 3 und € 614.

Tabelle 36: Durchschnittliche Höhe der Mitgliedsbeiträge (in €)

Mitgliedertypen	n	min.	max.	m	s
Erwachsene	142	3	614	38	60,2
Jugendliche	57	0	184	33	36,9
Kinder	15	0	92	29	26
Azubis, Rentner	4	12	51	24	18,5
Familien	24	3	276	64	58,7

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Die Höhe der Beiträge kann als sehr mitgliederfreundlich angesehen werden. So erheben fast 65% aller Dritter-Sektor-Organisationen nur einen Jahresbeitrag bis € 31, was einem monatlichen Beitrag von bis zu € 2,50 entspricht. Nur 8,5% aller Organisationen erheben einen Mitgliedsbeitrag, der über € 62 pro Jahr liegt. Dabei handelt es sich überwiegend um Sportvereine. Diese geringen Beiträge lassen insgesamt jedoch auf sehr niedrige Zutrittsbarrieren, zumindest aus finanzieller Sicht, schließen.

Tabelle 37: Verteilung der Organisationen nach der Beitragshöhe für erwachsene Mitglieder

Beitragshöhe	Anz.	%	kum. %
bis € 31	91	64,1	64,1
€ 32 bis € 62	39	27,5	91,6
€ 62 bis € 120	6	4,2	95,8
€ 120 bis € 180	2	1,4	97,2
über € 180	4	2,8	100
Gesamt	142	100	

n=142

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Die höchsten durchschnittlichen Beiträge werden mit ca. € 90/Jahr im Tätigkeitsfeld Sport erhoben, die niedrigsten im Bereich Stiftungs-/Spendenwesen mit ca. € 11.

Tabelle 38: Beiträge Erwachsene (in €)

Haupttätigkeitsfeld	n	m	s
Kultur	29	26,2	19,3
Sport	32	89,6	109,7
Freizeit	25	26,1	17,3
Bildung/Forschung	2	35,8	7,2
Gesundheitswesen	4	33,2	11,3
Soziale Dienste	15	24,6	11,8
Interessenvertretung	7	29,2	22,3
Stiftungs-/Spendenwesen	16	11,5	6
Religion	12	14,4	8,8
Insgesamt	142	38,1	60,2

n=142

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Da Dritter-Sektor-Organisationen als nicht-gewinnorientierte Organisationen keine Gewinne erzielen wollen, kann zunächst angenommen werden, dass sich die Höhe der zu entrichtenden Beiträge nach den entstehenden Produktionskosten richten. Werden weitere Einnahmequellen gefunden, dann können die Beiträge infolgedessen gesenkt werden. Ein hoher Beitrag kann demnach dahingehend interpretiert werden, dass das erstellte Gut sehr hohe Produktionskosten in Form von Mieten, Sachmittel, Personalkosten etc. mit sich bringt und zum anderen wenig externe Ressourcen erschlossen werden konnten.

In einigen Organisationen werden die Beiträge nach bestimmten sozialen Kriterien (Umfang der Erwerbstätigkeit, Alter, Familienstand, Anzahl der Familienmitglieder) differenziert erhoben. So wurden Ermäßigungen für Familien, Kinder, Jugendliche, Rentner, Auszubildende, Erwerbslose und Zivildienstleitende genannt. Im Durchschnitt liegen diese Beiträge um 30% unter den Beiträgen für Erwachsene.

Die Beiträge für juristische Personen liegen im Schnitt deutlich über denen der natürlichen Personen. Durchschnittswerte können allerdings nicht errechnet werden, da die Beiträge in vielen dieser Organisationen nach der Größe ihrer Mitgliedsorganisationen (im Hinblick auf die Zahl der Beschäftigten oder dem Jahresumsatz) gestaffelt sind.

Neben den Mitgliedsbeiträgen können auch Umlagen in Form von außerordentlichen finanziellen Beiträgen zur Deckung nicht vorhersehbarer Fehlbestände (REICHERT/DANNECKER/KÜHR 1984, 160) oder zur Finanzierung bestimmter Projekte erhoben werden. Eine satzungsmäßige Verpflichtung zur Übernahme derartiger Umlagen konnte in keiner Satzung festgestellt werden, sodass sie in keiner der untersuchten Organisationen zu den satzungsmäßigen Mitgliedspflichten gezählt werden können. Dennoch ist es denkbar, dass die Mitglieder durch einen Beschluss der Mitgliederversammlung zur Zahlung verpflichtet

werden.<sup>257</sup> Allerdings gab lediglich eine Dritter-Sektor-Organisation im Tätigkeitsfeld Sport an, ihre Mitglieder zur Zahlung einer Umlage zwecks Finanzierung einer Sportanlage auf diesem Wege verpflichtet zu haben.

#### Förderpflicht der Mitglieder: Aktive und passive Förderpflichten

Die Förderpflicht<sup>258</sup> kann grundsätzlich in eine aktive und eine passive Verpflichtung unterschieden werden (REICHERT/DANNECKER/KÜHR 1984, 162). Unter der aktiven Förderpflicht wird die aktive Beteiligung der Mitglieder durch das Bereitstellen von Arbeitskraft, Wissen, politischem Engagement etc. verstanden. Unter der passiven Förderpflicht wird die Unterlassung all derjenigen Maßnahmen verstanden, durch die der gesetzte Zweck vereitelt oder der Friede im Verein gestört werden kann (ebd.).

Die aktive Mitarbeit zur Zielerreichung erklären nur knapp 10% aller Dritter-Sektor-Organisationen satzungsmäßig zur Mitgliedschaftspflicht. In allen anderen Organisationen scheint die Mitarbeit folglich freiwillig zu sein.<sup>259</sup> Nach ETZONI (1961, XVI) gibt es grundsätzlich drei Alternativen menschlicher Zusammenarbeit: Die erste beruht auf Zwang, die zweite auf Bezahlung und die Dritte auf gemeinsamen Interessen. Wenn nur 10% aller Organisationen ihre Mitglieder satzungsmäßig zur Mitarbeit verpflichten, so bleiben zur Leistungserstellung in den übrigen Dritter-Sektor-Organisationen folglich noch Bezahlung und gemeinsame Interessen. Da eine Bezahlung der Mitglieder aufgrund des Gewinnausschüttungsverbotes ebenfalls wegfällt, können nur externe Personen für die Leistungserstellung angeworben werden, was wiederum das Vorhandensein hoher finanzieller Ressourcen voraussetzen würde. Wird die Beteiligung an der Leistungserzeugung lediglich über das gemeinsame Interesse der Mitglieder gesteuert, so muss dieses Interesse aller Mitglieder sehr ausgeprägt sein, um die beschriebene Gefahr des Trittbrettfahrersyndroms zu umgehen. Ob die Organisationen es schaffen, dennoch genügend Freiwillige zu rekrutieren, und wie die Leistungen letztendlich erzeugt werden, soll an anderer Stelle untersucht werden (siehe Kapitel 7.4.2).

Auffällig ist, dass der Anteil der Organisationen, die ihre Mitglieder zur aktiven Mitarbeit verpflichten, mit der Organisationsgröße deutlich abnimmt.

<sup>257</sup> Zu den rechtlichen Bedenken und der Zulässigkeit von Finanzierungen über verpflichtete Umlagen siehe REICHERT/DANNECKER/KÜHR (1984, 160) sowie SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 72).

<sup>258</sup> REICHERT/DANNECKER/KÜHR (1984, 162) sprechen in diesem Zusammenhang auch von *Treuepflicht* der Mitglieder. Vgl. hierzu auch GRUNEWALD (2002, 180).

<sup>259</sup> Zur Freiwilligkeit der Mitarbeit siehe auch STROB (1999, 67ff.). Zum Problem der Freiwilligkeit der Mitarbeit siehe auch HEINEMANN/HORCH (1988, 120ff.); HORCH (1992, 44).

Tabelle 39: Verteilung der Organisationen nach der Verpflichtung ihrer Mitglieder zur aktiven Mitarbeit nach der Organisationsgröße

Größenklassen	Verpflichtung zur Mitarbeit					
	ja		nein		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
bis 25 Mitglieder	10	18,2	45	81,8	55	100
26 bis 100 Mitglieder	8	9	81	91	89	100
101 bis 300 Mitglieder	1	3,1	31	96,9	32	100
301 bis 1.000 Mitglieder	0	0	19	100	19	100
über 1.000 Mitglieder	0	0	7	100	7	100
Gesamt	68	33,5	135	66,5	203	100

n=203

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Da das Trittbrettfahrerproblem insbesondere bei großen Organisationen auftreten dürfte, müssten eigentlich eher größere Organisationen eine derartige Mitgliedschaftspflicht in ihre Satzung aufnehmen. Da die großen Organisationen allerdings auch aus einem größeren Pool an potenziellen Mitarbeitern schöpfen können, scheint eine Verpflichtung dort nicht erforderlich zu sein.

Darüber hinaus ist zu erkennen, dass gerade in egoistisch-expressiven Organisationen, in denen eine Identität zwischen Produzenten und Konsumenten vorliegt, nur selten (5%, n=6) eine Verpflichtung zur aktiven Mitarbeit ausgesprochen wird. In altruistischen Organisationen hingegen gehören regelmäßige Arbeitsleistungen in 20% der Fälle zu den Mitgliedschaftspflichten.

Tabelle 40: Verteilung der Organisationen nach der Verpflichtung ihrer Mitglieder zur aktiven Mitarbeit nach dem Organisationstyp

Größenklassen	Verpflichtung zur Mitarbeit					
	ja		nein		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
altruistisch	11	20,8	42	79,2	53	100
egoistisch expressiv	6	5,3	108	94,7	114	100
egoistisch instrumentell	0	0	25	100	25	100
egoistisch extern	2	16,7	10	83,3	12	100
Gesamt	19	9,3	185	90,7	204	100

n=204

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Eine Verpflichtung der Mitglieder an Wahlen teilzunehmen oder sich politisch für die Interessen der Organisation einzusetzen, konnte in keiner Satzung gefunden werden. In drei Sportvereinen wurden die aktiven Sportler dazu verpflichtet, im Falle einer Wettkampfteilnahme für die Organisation zu starten.

Passive Mitgliedschaftspflichten konnten in fast 90% aller Satzungen in irgend einer Form ausfindig gemacht werden. Dabei wurde eine Loyalität der Mitglie-

der gegenüber der Organisation und den übrigen Mitgliedern von 40% aller Organisationen eingefordert. Die Unterlassung von ungebührlichem und schädigendem Verhalten wurde in 83% aller Satzungen vorgeschrieben. Die Befolgung der Entscheidungen des Vorstandes durch die Mitglieder haben 22% aller Organisationen ausdrücklich als satzungsmäßige Mitgliedschaftsanforderung formuliert. Politische Aktivitäten sind in 24% aller Organisationen untersagt und ein pflegsafter Umgang mit dem Mitglied vorübergehend überlassenem Besitz wurde in 9% aller Organisationen eingefordert. Darüber hinaus wurde eine Vielzahl sehr organisationsspezifischer Förderungspflichten genannt, die hier nicht im Einzelnen dargelegt werden können.

Tabelle 41: Verteilung der Organisationen nach der Festschreibung verschiedener Mitgliedschaftspflichten

Mitgliedschaftspflichten	ja		nein		gesamt		
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	
aktive Förderpflichten	Entrichten eines Mitgliedsbeitrages	154	75,1	51	24,9	205	100
	aktive Mitarbeit	19	9,3	185	90,7	204	100
	aktive Beteiligung an der Willensbildung	0	0	203	100	203	100
	Teilnahme an Wettkämpfen oder anderen Vereinsveranstaltungen mit Außenwirkung	3	1,5	200	98,5	203	100
passive Förderpflichten	Loyalität	81	39,9	122	60,1	203	100
	Unterlassung von ungebührlichem und schädigendem Verhalten	168	82,8	35	17,2	203	100
	Unterlassung politischer Aktivitäten	48	23,6	155	76,4	203	100
	pflegsafter Umgang mit gemeinschaftlichem Besitz	18	8,9	185	91,1	203	100
	Befolgung der Anordnungen des Vorstandes und der Mitgliederversammlung	45	22,1	158	77,9	203	100

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

### 7.3.4 Sanktionen bei Nichterfüllung der Mitgliedschaftspflichten

Die satzungsmäßige Festlegung der zumeist sehr allgemein gehaltenen Mitgliedschaftsanforderungen sagt noch nichts über die tatsächliche Einhaltung dieser Kriterien aus. So kann zwar in der Satzung eine aktive Mitarbeit gefordert werden, ob diese jedoch in der Realität auch durch jedes Mitglied erbracht wird, ist fraglich und kann nur schwer überprüft werden. Zumindest haben einige Organisationen in ihren Satzungen die Möglichkeit von Sanktionen aufgenommen, die von einer finanziellen Ersatzleistung oder Sanktionierung bis hin zum Aus-

schluss aus dem Mitgliederkreis und dem Entzug der Mitgliedschaftsrechte reichen können.<sup>260</sup> Ob die Androhung dieser Möglichkeiten ausreicht, um ein entsprechendes Verhalten zu steuern, muss jedoch ebenfalls in Frage gestellt werden. Da die Mitgliedschaft in Dritter-Sektor-Organisationen nicht dem Erwerb des Lebensunterhaltes dient und auch kein persönliches finanzielles Risiko mit dem Ausschluss getragen werden muss, sind derartige formalisierte Verhaltenserwartungen in der Regel nur schwer über formale Sanktionen zu steuern.

62% aller befragten Organisationen geben an, über das Sanktionsmittel des Ausschlusses aus der Organisation zu verfügen. Nur 8,8% der Antwortenden haben von diesem formellen Steuerungsinstrument allerdings bisher Gebrauch gemacht.<sup>261</sup>

Eine finanzielle Strafe kann in ca. 13% aller Organisationen als Sanktion verhängt werden. Diese Sanktion kam bereits in 10% der Organisationen zur Anwendung.

Insgesamt zeigt sich, dass die Mitgliedschaftspflichten in den untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen relativ niedrig sind und sich in den meisten Fällen auf die Entrichtung eines monetären Mitgliedsbeitrages beschränken. Somit kann die von HEINEMANN/HORCH (1988, 112) aufgestellte These, dass die Pflichten der Mitglieder in Dritter-Sektor-Organisationen wenig formalisiert seien, durchaus bestätigt werden. Allerdings lässt sich diese Aussage nicht im Hinblick auf Organisationen anderer Sektoren qualitativ interpretieren. So beschränken sich die Mitgliedschaftsanforderungen auch in vielen korporativ verfassten erwerbswirtschaftlichen Organisationen auf den finanziellen Beitrag in den Ressourcenpool. Während dort allerdings die Leistungserzeugung durch Personal erbracht wird und nicht durch aktive Mitarbeit, ist in Dritter-Sektor-Organisationen die freiwillige Mitarbeit aufgrund der begrenzten finanziellen Ressourcen in den meisten Fällen nicht zu umgehen.

### 7.3.5 Rechte der Mitglieder

Durch den Beitritt in eine Dritter-Sektor-Organisation erwerben Personen bestimmte Rechte, wodurch sie sich von Nichtmitgliedern unterscheiden. Das in anderen Organisationsformen vorhandene Vermögensrecht besteht in Dritter-Sektor-Organisationen aufgrund des Umverteilungsgebotes nicht. Die einmal

<sup>260</sup> Die Sanktionierung mittels einer Vereinsstrafgewalt, unter die sich alle Mitglieder unterwerfen, ist nach HÜFFER (1998, 31) grundsätzlich möglich und kann als Ausdruck der Autonomie einer Organisation angesehen werden. Demnach hat jede Organisation das Recht, die Rechtsbeziehungen der Mitglieder zur Organisationen und der Mitglieder untereinander durch entsprechende Satzungsbestimmungen zu ordnen. Zu Möglichkeiten und Grenzen der Vereinsgerichtsbarkeit siehe auch KANITZ (1978b, 187ff.).

<sup>261</sup> Dabei muss angemerkt werden, dass sich die Beantwortung dieser Frage auf das Wissen der befragten Person richtet. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich durchgeführte Sanktionen, die bereits länger zurückliegen, dem Wissen der Befragten entziehen. Die Antwort „nein“ müsste daher eher „meines Wissens nicht“ heißen.

dem Ressourcenpool zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel gehören der Organisation und können als Organisationsvermögen nur gesamthänderisch zweckgebunden und zielgerichtet verwendet werden.

Das Verwaltungsrecht wird in das Mitsprache-, Kontroll- und Vertretungsrecht unterschieden (vgl. Kapitel 2.1.2). Das Mitspracherecht sichert den Mitgliedern das Recht zu, an allen wesentlichen Entscheidungen beteiligt zu sein. Hierzu können sie auf der Mitgliederversammlung ihr Stimmrecht nutzen.

#### Mitspracherecht der Mitglieder

In den untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen sind die ordentlichen erwachsenen Mitglieder alle stimmberechtigt. Allerdings gibt es in 24% der Organisation ein Stimmrechtsausschluss für die Mitgliedergruppe der Kinder und Jugendlichen. Um eine Aussage über die tatsächlich vorhandene Struktur machen zu können, wurden dabei nur die Organisationen berücksichtigt, die über diese Mitgliedergruppe auch verfügen. Dabei zeigte sich, dass in ca. 72% dieser Organisationen Kinder und Jugendliche vom Stimmrecht auf der ordentlichen Mitgliederversammlung zunächst ausgeschlossen sind.

Tabelle 42: Verteilung der Organisation nach dem Stimmrechtsausschluss für Kinder und Jugendliche

Stimmrechtsausschluss	Anz.	%
ja	63	72,4
nein	24	27,6
Gesamt	87	100

n=87  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

In 40% dieser Organisationen gibt es jedoch eine eigene Jugendabteilung mit einem Jugendvorstand, der die Interessen der Jugendlichen innerhalb der Organisation vertritt. Darüber hinaus gibt es in 22% der Organisation einen Jugendwart, der gleichzeitig stimmberechtigtes Mitglied im Vorstand der Organisation ist.

In allen untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen, deren Mitgliedschaft sich aus natürlichen Personen zusammensetzt, hat jedes stimmberechtigte Mitglied nur eine Stimme, wodurch das demokratische Profil der Dritter-Sektor-Organisationen zum Ausdruck kommt. Lediglich in Organisationen, die sich ausschließlich aus juristischen Personen zusammensetzen, wurde ein Mehrfachstimmrecht ausfindig gemacht. Dies trifft insgesamt auf zwei Organisationen zu, bei denen sich die Anzahl der Stimmen nach der Größe der Mitgliedsorganisation richtet.

Schaut man sich die Partizipationsrate der Mitglieder an der Mitgliederversammlung an, so zeigt sich, dass insgesamt nur 20% aller stimmberechtigten

Mitglieder an den Versammlungen ihrer Organisationen teilnehmen, um dort von ihren Rechten Gebrauch zu machen.<sup>262</sup>

Die Partizipationsrate der Mitglieder nimmt mit der Organisationsgröße dabei signifikant ab ( $p=-0,564$ ;  $r=0,01$ ). Liegt die Partizipationsrate bei Organisationen mit bis zu 25 Mitgliedern noch bei durchschnittlich 77%, so sinkt sie bei Organisationen mit über 1.000 Mitgliedern auf durchschnittlich 7%.

Tabelle 43: Partizipationsrate der Mitglieder nach Vereinsgrößenklassen

Größenklasse	n	m	s
bis 25 Mitglieder	27	76,8	16,9
26 bis 100 Mitglieder	79	54,6	22,6
101 bis 300 Mitglieder	31	29,9	21,5
301 bis 1.000 Mitglieder	19	15,4	7,8
über 1.000 Mitglieder	7	7,1	5,7
Gesamt	163	46,9	28,3

n=163

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Während 60% aller Organisationen mit bis zu 25 Mitgliedern noch eine Partizipationsrate von 75% aufweisen können, sinkt dieser Anteil bei Organisationen mit über 100 Mitgliedern schon auf 3% ab (vgl. Tabelle 5 im Anhang).

#### Kontrollrecht

Vom Kontrollrecht, das den Mitgliedern das Recht einräumt, die Geschäfte der Organisation kontrollieren zu können, können die Mitglieder in 55% aller Dritter-Sektor-Organisationen nur auf der Mitgliederversammlung Gebrauch machen. An den Vorstandssitzungen können die Mitglieder in 27% aller Organisationen jederzeit teilnehmen.<sup>263</sup> In 18% der Organisationen ist dies nur unter bestimmten Bedingungen möglich (in der Regel nach vorherigem Antrag).

Tabelle 44: Möglichkeit der Teilnahme an Vorstandssitzungen

Teilnahme an Vorstandssitzungen	Anz.	%
jederzeit	52	27,1
nur unter bestimmten Bedingungen	35	18,2
nein	105	54,7
Gesamt	192	100

n=192  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

<sup>262</sup> Berücksichtigt wurden nur die Organisationen, die eine Mitgliederversammlung haben.

<sup>263</sup> Hier wurden nur die Organisationen berücksichtigt, die einen Vorstand haben. In allen anderen Organisationen entfällt das Kontrollrecht, da die Geschäfte selber geführt werden.

Einen Einblick in die Finanzen der Organisation wird den Mitglieder in der Regel ebenfalls ausschließlich auf der Mitgliederversammlung gewährt. Lediglich 31% der Organisationen geben ihren Mitgliedern jederzeit Auskunft über die Finanzen. Dabei handelt es sich in den meisten Fällen um kleine Organisationen mit nur geringen Einnahmen.

Tabelle 45: Möglichkeit der Einsicht in die Finanzen

Einsicht in die Finanzen	Anz.	%
jederzeit	64	31,4
nur unter bestimmten Bedingungen	137	67,2
nein	3	1,5
Gesamt	204	100

n=204

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Eine weitere Möglichkeit der Kontrolle steht den Mitgliedern durch die Prüfung der Finanzen und die Entlastung des Vorstandes zu. Der Vorstand wird in 82,5% aller untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen offiziell durch die Mitglieder entlastet. Eine Prüfung der Kasse findet in ca. 78% aller Organisationen statt.

Tabelle 46: Kassenprüfung und Entlastung des Vorstandes

Kontrollmechanismen	ja		nein		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Kassenprüfung	159	77,9	45	22,1	204	100
Entlastung des Vorstandes	151	82,5	32	17,5	183	100

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Ob den Mitgliedern durch die Teilnahme an Vorstandssitzungen, Einblick und Prüfung der Finanzen und Entlastung des Vorstandes tatsächlich die Möglichkeit der Kontrolle gegeben ist, kann nicht beantwortet werden, da dem Vorstand durch seinen Informationsvorteil jederzeit die Möglichkeit offen steht, nur bestimmte Informationen weiterzugeben. Oftmals sind die Zusammenhänge der Geschäftsführung so komplex, dass sie für das einfache Mitglied nur schwer zu durchschauen sind. Darüber hinaus ist aus der Vereinspraxis bekannt, dass eine Kassenprüfung nur in großen Organisationen mit dem nötigen Aufwand betrieben wird, der eine tatsächliche Beurteilung der ordnungsgemäßen Geschäftsführung zuließe.

#### Vertretungsrecht der Mitglieder

Das Vertretungsrecht eröffnet den Mitgliedern die Möglichkeit, ein Amt zu übernehmen und die Organisation nach innen und außen zu vertreten. Das passive Wahlrecht steht zunächst allen erwachsenen Mitgliedern zu. In 28% aller Dritter-Sektor-Organisationen wird minderjährigen Mitgliedern dieses Recht satzungsmäßig verwehrt.

#### Sonstige Rechte der Mitglieder

Neben dem politischen Rechten steht den Mitgliedern auch ein Nutzungsrecht der angebotenen Leistungen und Einrichtungen der Organisation zu. Dieses Recht ist in allen untersuchten Organisationen gegeben. Nur in wenigen Organisationen kann es auch hier zu Einschränkungen kommen, indem bestimmte Angebote nur von bestimmten Mitgliedern genutzt werden können. Es handelt sich dann jedoch nicht um willkürliche, sondern um formalisierte und demokratisch entschiedene Einschränkungen.

#### Außerordentliche und fördernde Mitgliedschaften

Alle hier aufgeführten Rechte und Pflichten gelten grundsätzlich nur für ordentliche Mitglieder. Neben den ordentlichen Mitgliedern kann die Organisation fördernde und außerordentliche Mitglieder an sich binden. Ihnen stehen neben einem Teilnahmerecht an Mitgliederversammlungen und einem Nutzungsrecht der Organisationseinrichtungen jedoch keine weiteren Rechte zu. Die Möglichkeit einer fördernden Mitgliedschaft kennen 16% aller Organisationen. Sie sind vor allem in den Bereichen soziale Dienste und Stiftungs-/Spendenwesen mit 54% und 65% der dort tätigen Organisationen anzutreffen.

Außerordentliche Mitgliedschaften sind insbesondere in den Bereichen Religion (45% aller dort aktiven Organisationen) und Stiftungs-/Spendenwesen (69%) häufig anzutreffen. Im Bereich Religion erfüllen vor allem Amtsträger der Kirche diese Funktion. Im Tätigkeitsfeld Stiftungs-/Spendenwesen eröffnen die vielen Fördervereine den zu fördernden Organisationen die Möglichkeit einer Person als außerordentliches Mitglied, insbesondere in der Funktion des Beraters, zu benennen.

#### 7.3.6 Aktivität der Mitglieder bei der Verfolgung des Organisationsziels

Mitglieder schließen sich in Organisationen zusammen, um bestimmte Ziele zu erreichen. Diese Ziele werden häufig während gemeinsamer Treffen der Mitglieder aktiv verfolgt. Daneben kann aber auch jedes Mitglied für sich das Organisationsziel durch bestimmte individuelle Aktivitäten verfolgen, ohne dass dazu ein Treffen mehrerer Mitglieder erforderlich ist. Die Anzahl der organisierten Zusammenkünfte der Mitglieder und die Anzahl der an diesen Veranstaltungen teilnehmenden Mitglieder können dabei unterschiedlich stark ausgeprägt sein. So können sich die Zusammenkünfte auf die Organisation der Jahreshauptversammlung beschränken oder aber die Mitglieder (oder Teile der Mitglieder) können sich mehrmals wöchentlich zur Zielverfolgung treffen. Die Organisationen wurden daher zunächst gefragt, ob neben der Mitgliederversammlung weitere offizielle Zusammenkünfte der Mitglieder institutionalisiert wurden.

Tabelle 47: Verteilung der Organisationen nach der Regelmäßigkeit der Zusammenkünfte

Regelmäßigkeit	Anz.	%
spontan	24	11,8
regelmäßig an festen Terminen	137	67,2
nie	43	21,1
Gesamt	204	100
n=204		

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Zwei Drittel aller befragten Organisationen gaben an, regelmäßige Treffen an festen Terminen zu organisieren. 12% nannten lediglich spontane Treffen zur Verfolgung des Organisationsziels. 21% der Organisationen gaben hingegen an, keine regelmäßigen Treffen neben der Mitgliederversammlung zur Verfolgung des Organisationsziels zu organisieren.

Dabei scheint ein Zusammenhang zwischen dem Organisationstyp und dem Grad der Regelmäßigkeit der Zusammenkünfte zu bestehen. Während 87% der egoistisch-expressiven Organisationen angaben, den Mitgliedern regelmäßig terminierte Angebote zur gemeinsamen Zielverfolgung zu machen, so liegt dieser Prozentsatz bei egoistisch-externorientierten Organisationen nur bei 36% und bei den altruistischen Organisationen bei 25%. Entsprechend hoch ist bei diesen Organisationstypen der Anteil der Organisationen, die neben der Mitgliederversammlung keine institutionalisierten Formen der Zusammenkünfte haben und sich folglich niemals zur gemeinsamen Zielverfolgung treffen.

Tabelle 48: Organisationstypspezifische Verteilung der Organisationen nach der Regelmäßigkeit der Zusammenkünfte der Mitglieder

Organisationstyp	spontan		regelm. an festen Terminen		nie		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
altruistisch	10	18,9	19	35,8	34	45,3	53	100
egoistisch-expressiv	11	9,6	99	86,8	4	3,5	114	100
egoistisch-instrumentell	2	8	16	64	7	28	25	100
egoistisch-extern	1	8,3	3	25	8	66,7	12	100
Gesamt	24	11,8	137	67,2	43	21,1	204	100
n=204								

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Die Häufigkeit der Treffen ist ein weiteres Indiz für den Aktivitätsgrad der Organisation. Ca. 9% der befragten Organisationen gaben an, fast täglich Veranstaltungen für ihre Mitglieder zu organisieren. Fast ein Drittel lassen ein- bis zweimal wöchentlich Veranstaltungen zur Verfolgung des Organisationsziels

stattfinden. In 46% der befragten Organisationen finden die Veranstaltungen ein- bis zweimal monatlich statt.

Tabelle 49: Verteilung der Organisation mit institutionalisierten Zusammenkünften nach der Häufigkeit der Treffen

Häufigkeit	Anz.	%	kum. %
fast täglich	12	8,6	8,6
ein- bis zweimal in der Woche	48	34,3	42,9
ein- bis zweimal im Monat	65	46,4	89,3
ein- bis zweimal im Halbjahr	15	10,7	100
Gesamt	140	100	

N=140

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Neben der Häufigkeit der institutionalisierten Zusammenkünfte ist auch der Aktivitätsgrad der Mitglieder ein wichtiger Parameter zur Bestimmung der Aktivität der Organisationen. Nehmen viele Mitglieder regelmäßig an den Aktivitäten und Veranstaltungen teil, so ist dies ein Indiz für ein lebendiges Organisationsleben.

Im Durchschnitt liegt der Aktivitätsgrad bei ca. 60% (s=28,5), wobei die einzelnen Werte zwischen 3% und 100% schwanken. In ca. einem Drittel der antwortenden Organisationen liegt der Aktivitätsgrad der Mitglieder bei über 75%.

Tabelle 50: Verteilung der Organisationen nach dem Aktivitätsgrad der Mitglieder

Aktivitätsgrad	Anz.	%
bis 25%	26	13,3
26% bis 50%	49	25,1
51% bis 75%	53	27,2
über 75%	67	34,4
Gesamt	195	100
min.		3,3
max.		100
m		60,5
s		28,5
n		195

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Insgesamt lässt sich sagen, dass der Aktivitätsgrad mit der Größe der Organisation signifikant abnimmt ( $r=0,849$ ;  $p=0,01$ ). Da es in größeren Organisationen schwerer sein dürfte, ein Angebot zu erstellen, das jedem Mitglied gerecht wird, nimmt folglich auch die aktive Teilnahme an den Veranstaltungen ab. Ein niedriger Aktivitätsgrad lässt allerdings nicht den Schluss zu, dass die Mitglieder keinen Nutzen an ihrer Mitgliedschaft haben. Oftmals kann sich das Interesse

der Mitglieder auch auf die monetäre Förderung des Organisationsziels durch die Zahlung des Mitgliedsbeitrages beschränken. Eine aktive Teilnahme am Vereinigungsleben gehört in der Regel nicht zu den Mitgliedschaftspflichten. Darüber hinaus kann sich das Angebot der Organisation auf eine punktuelle Dienstleistungserstellung beziehen, die eine regelmäßige Teilnahme an den Veranstaltungen nicht erforderlich macht.

Die Daten zeigen auch, dass häufig durchgeführte Veranstaltungen nicht automatisch zu einem hohen Aktivitätsgrad führen müssen. Vielmehr korreliert die Häufigkeit negativ mit dem Aktivitätsgrad, was bedeutet, dass in Organisationen, in denen nur monatlich ein bis zwei Veranstaltungen durchgeführt werden, der Aktivitätsgrad höher liegt als in Organisationen, in denen fast täglich Angebote organisiert werden.

#### 7.4 Organisationsstrukturen

In diesem Kapitel sollen die formellen Regelungen zur Arbeitsteilung und Koordination in Dritter-Sektor-Organisationen untersucht werden. Dabei werden die Maßnahmen zur Entscheidungsfindung, Geschäftsführung und Vertretung nach außen und zur Vermittlung des Organisationszwecks dargestellt.

##### 7.4.1 Entscheidungsfindung

Da es sich bei allen Dritter-Sektor-Organisationen um korporative Akteure handelt, müssen Maßnahmen getroffen werden, die Entscheidungsfindung der Mitglieder zur korporativen Willensbildung zu ermitteln. Bei den eingetragenen Vereinen ist daher eine Mitgliederversammlung als oberstes Organ verbindlich vorgeschrieben. Unter einer Mitgliederversammlung wird eine nach Ort und Zeit von einem Leitungsgremium festgesetzte Zusammenkunft aller Mitglieder zur korporativen Willensbildung verstanden (SAUTER/SCHWEYER/WALDNER 2001, 98). Durch die Ermittlung des gemeinschaftlichen Willens in einem formalen, legitimierten Prozess werden die Sekundärziele der Organisation dort für eine gewisse Dauer festgelegt, bis sie durch entsprechende Maßnahmen erreicht worden sind oder bis neue Ziele formuliert werden. Auch die Primärziele der Organisation können nur durch Beschluss der Mitgliederversammlung geändert werden.

In 82% der untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen ist eine Mitgliederversammlung als oberstes Organ der Entscheidungsfindung satzungsmäßig institutionalisiert. 18% der befragten Dritter-Sektor-Organisationen geben an, keine Mitgliederversammlung als Willensbildungsorgan zu haben. Allerdings findet die Entscheidungsfindung in diesen Organisationen auch nicht willkürlich durch die Festlegung einzelner Mitglieder statt, sondern ebenfalls auf demokratischem Wege während der Veranstaltungen der Dritter-Sektor-Organisation, wodurch die dort formulierten Ziele als Ziele der Organisation angesehen werden können

und nicht als Ziele einzelner Mitglieder.<sup>264</sup> In drei dieser Organisationen ist zur Ermittlung des gemeinschaftlichen Willens sogar die absolute Mehrheit der Stimmen notwendig. 81% dieser Organisationen schreiben in ihrer Satzung vor, dass zumindest die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sein muss, um verbindliche Entscheidungen treffen zu können, wodurch Minderheitenentscheidungen verhindert werden können. SCHMITT (1963, 69) merkt in diesem Zusammenhang an, dass es Vereine gibt, in denen sich das gesamte Vereinsleben in Versammlungen abspielt, wie bspw. in Geselligkeits- und Tierzuchtvereinen. Eine Jahreshauptversammlung ist in derartigen Organisationen zur Entscheidungsfindung nicht unbedingt erforderlich, da die Mitglieder an festen Terminen regelmäßig zusammenkommen. Im Gegensatz zu Organisationen, in denen die Jahreshauptversammlung die einzige Gelegenheit zur korporativen Willensbildung bietet, kann in Organisationen mit regelmäßigen Zusammenkünften der Mitglieder auf eine eigens zu diesem Zwecke einberufene und terminierte Sitzung verzichtet werden. Die Willensbildung findet hier im laufenden Organisationsbetrieb statt. So zeigt sich, dass 73% dieser Organisationen zum einen nur bis zu 25 Mitglieder haben und somit sehr überschaubar sind. Zum anderen kann festgehalten werden, dass alle Organisationen, die keine Jahreshauptversammlung einberufen, zumindest einmal im Monat regelmäßige Treffen der Mitglieder veranstalten (vgl. hierzu Kapitel 7.3.6).

Tabelle 51: Organisationen ohne Mitgliederversammlungen nach Größenklassen

Größenklasse	Anz.	%
bis 25 Mitglieder	27	73
26 bis 100 Mitglieder	9	24,3
101 bis 300 Mitglieder	1	2,7
301 bis 1.000 Mitglieder	0	-
über 1.000 Mitglieder	0	-
Gesamt	37	100

n=37

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Die Mitgliederversammlungen finden in den übrigen Organisationen im Durchschnitt 2,3-mal pro Jahr statt. Fast 3/4 der antwortenden Organisationen treffen sich nur einmal im Jahr zur gemeinschaftlichen Willensbildung. In immerhin 5,4% aller Organisationen findet die Mitgliederversammlung monatlich statt. Eine Organisation gab sogar an, 20-mal pro Jahr eine Mitgliederversammlung durchzuführen. Beachtlich ist, dass von den 167 antwortenden Organisationen insgesamt 398 Versammlungen pro Jahr abgehalten werden. Durchschnittlich finden in der untersuchten Gemeinde somit pro Tag 1,1 Mitgliederversammlungen von Dritter-Sektor-Organisationen statt.

<sup>264</sup> In den jeweiligen Satzungsbestimmungen der einzelnen Organisationen ist aufgenommen, dass die Willensbildung demokratisch stattfindet.

Tabelle 52: Häufigkeit der Mitgliederversammlungen pro Jahr

Häufigkeit/Jahr	Anz.	%
1	121	72,5
2	19	11,4
4	7	4,2
5	2	1,2
6	1	0,6
7	2	1,2
9	1	0,6
10	3	1,8
12	9	5,4
> 12	2	1,2
Gesamt	167	100
min.	1	
max.	20	
m	2,4	
s	3,3	
$\Sigma$	398	
n	167	

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Da auf der Mitgliederversammlung der gemeinsame Wille aller Mitglieder getroffen wird, kann zunächst vermutet werden, dass in größeren Organisationen, in denen folglich auch die Interessen der Mitglieder stärker divergieren können, die Mitgliederversammlung häufiger einberufen werden muss. Ein Zusammenhang zwischen der Größe der Organisation und der Häufigkeit der einberufenen Mitgliederversammlungen ist jedoch nicht zu erkennen ( $r=-0,180$ ;  $p=0,05$ ).

Für einfache Entscheidungen auf der Mitgliederversammlung ist in allen Organisationen die einfache Stimmenmehrheit erforderlich, was die Beschlussfassung in demokratischen Organisationen wesentlich erleichtern dürfte und sie auf Dauer handlungsfähig hält.

Bei Beschlüssen über Satzungsänderungen sehen die benötigten Mehrheitsverhältnisse jedoch anders aus. Hierfür ist in 70% aller Organisationen mindestens eine Dreiviertel-Mehrheit der anwesenden Mitglieder erforderlich. 17,1% verlangen für eine Satzungsänderung sogar einen einstimmigen Beschluss der Anwesenden und in 4,5% aller Organisationen ist hierfür die Zustimmung aller ordentlichen Mitglieder erforderlich. Lediglich in 2% der Organisationen genügt für eine Änderung der Satzung bereits die einfache Stimmenmehrheit.

Tabelle 53: Mehrheitsverhältnisse bei Beschlussfassung

Mehrheitsverhältnisse	einfache Beschlüsse		Satzungsänderungen	
	Anz.	%	Anz.	%
einfache Stimmenmehrheit	201	98,5	4	2
absolute Mehrheit	3	1,5	12	6
2/3 oder 3/4-Mehrheit	0	0	140	70,4
Einstimmigkeit	0	0	34	17,1
alle Mitglieder	0	0	9	4,5
Gesamt	204	100	199	100

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Zur Beschlussfassung ist in allen Organisationen, in denen das Organ der Mitgliederversammlung institutionalisiert ist, keine Mindestteilnehmerzahl erforderlich. Allerdings wurde in 89% aller Satzungen eine fristgerechte Einladung gefordert, die eine Auflistung der zu treffenden Entscheidungen oder eine Tagesordnung enthalten muss. In 95% dieser Organisationen muss die Einladung zur Mitgliederversammlung unter Einhaltung einer mehrwöchigen Frist erfolgen.

#### 7.4.2 Arbeitsteilige Gliederung in Dritter-Sektor-Organisationen

Zur Umsetzung der gefassten Beschlüsse sind Dritter-Sektor-Organisationen in den meisten Fällen arbeitsteilig gegliedert. Bei der arbeitsteiligen Gliederung muss in einer Organisation generell bestimmt werden, welche Aufgaben zur Erreichung des Organisationsziels verrichtet werden müssen und auf wie viele Stellen diese verteilt werden sollen. D.h. zunächst ist die Anzahl der zu bildenden Stellen festzulegen.

Die Gesamtheit der zu erledigenden Aufgaben kann zum einen so verteilt werden, dass jedes Mitglied die gleichen Aufgaben hat, was einer Mengenteilung entspricht. Entstehen bei der Arbeitsteilung jedoch Teilaufgaben unterschiedlicher Art, die in einem späteren Prozess wieder zusammengefügt und auf das Organisationsziel ausgerichtet werden, so spricht man von *Spezialisierung*. Mit einer Spezialisierung sind zugleich unterschiedliche Anforderungen und Erwartungen an die jeweiligen Inhaber der spezialisierten Stellen geknüpft.<sup>265</sup> Der

<sup>265</sup> Die Spezialisierung kann nach verschiedenen Kriterien vorgenommen werden. Die Spezialisierung kann sich bspw. auf die Verrichtung der Arbeit an sich beziehen, wobei Arbeiten einer bestimmten Tätigkeit zu einer Stellen zusammengefasst werden (z.B. Verwaltungstätigkeiten, Wartungstätigkeiten, Öffentlichkeitsarbeit etc.). Die Spezialisierung kann sich aber auch auf das zu erzeugende Produkt beziehen, wobei alle arbeiten, die sich auf einzelne Produktteile beziehen zu einer Stelle zusammengefasst werden (z.B. die Produktion von Stuhlbeinen eines fertigen Stuhls, was sowohl Sägearbeiten, Hobelarbeiten, Lackierungen etc. beinhaltet).

KIESER/KUBICEK (1992<sup>3</sup>) weisen darauf hin, dass *Spezialisierung* nicht mit *Professionalisierung* verwechselt werden darf. Nicht jede spezialisierte Stelle erfordert zugleich eine hohe Qualifikation der eingesetzten Person. Die Spezialisierung bezieht sich hier lediglich auf die Eingrenzung der zu verrichtenden Tätigkeit des Stelleninhabers. Erst die

Spezialisierungsgrad kann somit Auskunft über die Anzahl der *unterschiedlichen*, d.h. spezialisierten Stellen geben.

Zunächst kann in Dritter-Sektor-Organisationen eine arbeitsteilige Gliederung nach Führungs- und Vermittlungsaufgaben vorgenommen werden, wobei unter Vermittlungsaufgaben die praktische Umsetzung der Organisationsziele im Hinblick auf die Leistungserstellung verstanden wird. Führungsaufgaben umfassen hingegen alle Tätigkeiten, die im Bereich der Geschäftsführung sowie in der Veranlassung und Überwachung der praktischen Umsetzung der Organisationsziele liegen.

Werden die zu erledigenden Führungsaufgaben genau definiert und auf Dauer festgelegt, so entstehen personenunabhängige Stellen, die als *Ämter* bezeichnet werden. In der Regel kommt es dabei zu einer Spezialisierung nach Tätigkeiten, indem jedem Amt funktionsspezifische Tätigkeiten zugewiesen werden.<sup>266</sup> Werden mehrere Ämter geschaffen, dann kann von der Institutionalisierung eines Vorstandes innerhalb der Organisation gesprochen werden. Die Amtsinhaber treffen sich dann in regelmäßigen Abständen zu Vorstandssitzungen, um die Geschäfte zu führen und eine Gesamtkoordination der anfallenden Aufgaben gemeinschaftlich vorzunehmen.

Innerhalb der Geschäftsführungsaufgaben kommt der *Vertretung* der Organisation nach außen eine besondere rechtliche Bedeutung zu. Da in Dritter-Sektor-Organisationen als korporativer Akteur nicht alle Organisationsmitglieder vertretungsberechtigt sein können (*organisatorische Vertretungsmacht*), wird die Vertretungsmacht bestimmten Ämtern übertragen. Welche Ämter mit der Vertretungsmacht ausgestattet werden, kann von jeder Organisation autonom bestimmt werden. Neben den vertretungsberechtigten Ämtern innerhalb des Vorstandes kann eine Organisation daher auch Ämter ohne entsprechende Vertretungsmacht einrichten, die den Vorstand bei der Geschäftsführung unterstützen.<sup>267</sup>

Die Organisation kann in einem formalen legitimierten Prozess auch frei entscheiden, wer mit der Übernahme der Ämter und der damit verknüpften Ausübung der Vertretungsmacht betraut wird. Da die Vertretungsmacht und die damit verbundenen Aufgaben nicht dem Amtsinhaber als Individuum übertragen

Schaffung von Stellen, die eine spezifische Berufsausbildung und somit zumeist hohe qualifizierte Bildungsabschlüsse erfordern, kann als Professionalisierung bezeichnet werden (vgl. KIESER/KUBICEK 1992<sup>3</sup>, 79 sowie GIRSCHNER 1990, 49).

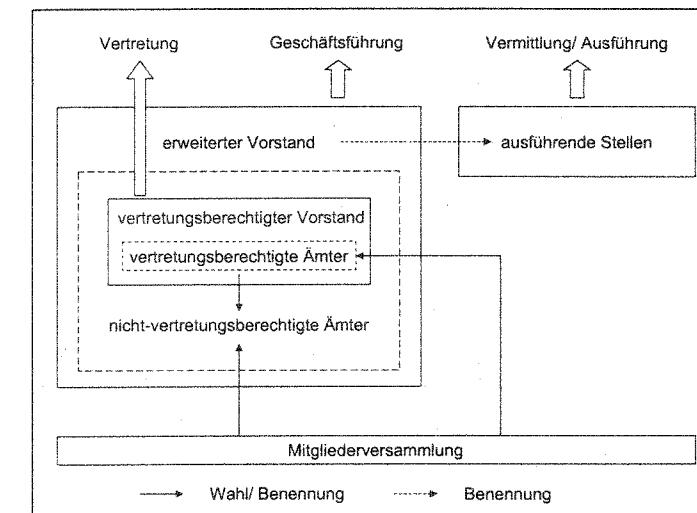
<sup>266</sup> KIESER/KUBICEK (1992, 80) sprechen in diesem Zusammenhang von einer Spezialisierung auf Verrichtung oder einer Verrichtungszentralisation. Zur Art der Spezialisierung siehe auch BEA/GÖBEL (2002, 250ff.).

<sup>267</sup> Als Vorstand im Sinne des § 26 BGB gelten nur die vertretungsberechtigten Personen. In der rechtswissenschaftlichen Literatur wird daher generell zwischen dem *vertretungsberechtigten Vorstand*, der sich aus allen vertretungsberechtigten Personen zusammensetzt, und dem *erweiterten Vorstand*, der aus den nicht-vertretungsberechtigten Personen besteht, unterschieden (SAUTER/SCHWEYER/WALDNER 2001, 156).

werden, sondern lediglich dem Amt, kann von einer personenunabhängigen Vertretungsmacht gesprochen werden. Dies wird insbesondere dadurch deutlich, dass die Vertretungsmacht zwar auf Dauer auf das Amt übertragen wird, der Amtsinhaber aber nur für eine begrenzte Zeit mit der Übernahme des Amtes betraut wird. Scheidet ein vertretungsberechtigter Amtsinhaber aus seinem Amt aus, dann verliert die Person damit auch die Berechtigung, die Organisation nach Außen zu vertreten. Die Vertretungsmacht kann nur durch eine Satzungsänderung auf ein anderes Amt übertragen werden, wozu ein formeller Beschluss der Mitgliederversammlung benötigt wird.

Neben dem Vorstand kann die Organisation weitere Stellen schaffen, die lediglich ausführende Funktionen haben und der Vermittlung des Organisationszweckes dienen, wie z.B. die Stelle eines Dirigenten in einem Musikverein oder die Stelle eines Übungsleiters in einem Sportverein. Sie gewährleisten die aktive Leistungserstellung auf Dauer und sind den Weisungen des Vorstandes unterstellt. Im weiteren Verlauf werden sie daher als *ausführende Stellen* bezeichnet.<sup>268</sup>

Abbildung 32: Stellen und ihre Funktionen innerhalb der Dritter-Sektor-Organisationen



Quelle: eigene Darstellung

<sup>268</sup> Der Begriff Stelle wird hier in dem in Kapitel 2.4.4 definierten Sinne gebraucht. Er sagt lediglich aus, dass es sich um dauerhafte, personenunabhängige Aufgaben handelt. Ob der Stelleninhaber für die Ausführung der mit der Stelle verknüpften Aufgaben eine finanzielle Vergütung bekommt, und die Stelle damit zu einer erwerbswirtschaftlichen Stelle wird, ist noch nicht festgelegt. Der Begriff implementiert somit nicht automatisch eine finanzielle Gratifikation.

### Führungsstellen

Die Erhebung im lokalen Dritten Sektor ergab, dass die Führungsaufgaben in den antwortenden Organisationen im Durchschnitt auf 6 Ämter ( $s=3,66$ ) verteilt worden sind, wobei das Minimum bei einem und das Maximum bei 17 Ämtern liegt. Insgesamt konnten 1.229 Ämter ermittelt werden.

Tabelle 54: Verteilung der Organisationen nach der Anzahl der Ämter im Vorstand

Anzahl der Ämter	Anz.	%	kum. %
1	30	14,6	14,6
2	8	3,9	18,5
3	18	8,8	27,3
4	23	11,2	38,5
5	14	6,8	45,4
6	22	10,7	56,1
7	30	14,6	70,7
8	16	7,8	78,5
9	13	6,3	84,9
10	9	4,4	89,3
11	7	3,4	92,7
12	1	0,5	93,2
13	8	3,9	97,1
14	1	0,5	97,6
15	1	0,5	98
17	4	2	100
Gesamt	205	100	

n=205

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

In 15% aller Organisationen sind die Führungsaufgaben nicht auf mehrere Ämter verteilt, sondern auf ein Amt konzentriert, sodass es in diesem Bereich zu keiner weiteren Arbeitsteilung kommt. In diesen Organisationen kann daher nicht von der Institutionalisierung eines Vorstandes im hier definierten Sinne gesprochen werden.

Welche Ämter die Organisationen im Prozess der arbeitsteiligen Gliederung schaffen, ist auch für die eingetragenen Vereine durch das BGB nicht bestimmt. Es obliegt der jeweiligen Organisation, sowohl die Anzahl der Stellen als auch die mit ihnen verbundenen Aufgabenbereiche festzulegen. Die Stellen- und Aufgabenstruktur kann von Organisation zu Organisation somit sehr individuell gestaltet sein und richtet sich in der Regel nach den jeweiligen Anforderungen, die an die Organisation gestellt werden sowie nach der Anzahl der zur Verfügung stehenden Personen mit ihren individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten. Eine rationale Planung der Aufgaben- und Stellenstruktur ist nach HORCH (1987,

123) auch eher untypisch. Im Laufe der Zeit hat sich eine tätigkeitsorientierte Spezialisierung in die Ämter 1. und 2. Vorsitzender, Kassenwart, Schriftwart und ggf. Geschäftsführer herauskristallisiert (HORCH 1987, 123; HEINEMANN/SCHUBERT 1994, 218; EMRICH/PITSCH/PAPATHANASSIOU 2001, 254).

Das Amt des 1. Vorsitzenden ist in 98% und das des 2. Vorsitzenden in 91% aller Organisationen vorhanden. Einen Kassenwart benötigen 83% und einen Schriftführer noch 78% aller antwortenden Organisationen. Eine Spezialisierung der Vorstandstätigkeiten durch die Bündelung bestimmter Tätigkeiten auf das Amt eines Geschäftsführers nehmen nur noch 43% aller Organisationen vor.

Das Nichtvorhandensein eines Amtes bedeutet nicht, dass die damit verknüpften Tätigkeiten in der jeweiligen Organisation nicht erfüllt werden müssen. Vielmehr kann es sein, dass die Aufgaben auf andere Ämter verteilt sind. So geben 27 Organisationen an, zwar über Ein- und Ausgaben zu verfügen, aber keinen Kassenwart zu haben. Folglich werden die mit der Führung der Kasse verbundenen Tätigkeiten von anderen Ämtern übernommen. Eine genaue Funktionsbeschreibung der einzelnen Ämter, aus der sich eine Differenzierung und Standardisierung ergibt, wird in Dritter-Sektor-Organisationen auch nur sehr selten vorgenommen. In vielen Fällen ergibt sie sich im Arbeitsprozess selbst durch eine Standardisierung von Rollen und die Personalisierung von Verhaltenserwartungen (HEINEMANN/HORCH 1988, 113). Vielmehr kann vermutet werden, dass die Aufgabenbereiche der einzelnen Ämter nicht genau definiert und standardisiert sind, woraus sich nach HEINEMANN/HORCH (1988, 113) auch ein besonderer Leistungsvorteil von Dritter-Sektor-Organisationen ergibt. „*Die Mitarbeiter sind sich nicht sicher, wie weit ihre Pflichten gehen, und dank ihrer sachspezifischen Teilnahmemotivation werden sie aufnahmebereit für verschiedenartige und unvorhersehbare Aufgaben*“ (ebd.).

Tabelle 55: Verteilung der Organisationen nach der Einrichtung bestimmter Ämter

Ämter	vorhanden		nicht vorhanden		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
1. Vorsitzenden	173	98,9	2	1,1	175	100
2. Vorsitzenden	159	91,9	16	8,1	175	100
Kassenwart	145	82,9	30	17,1	175	100
Schriftführer	137	78,3	38	21,7	175	100
Geschäftsführer	76	43,4	99	56,6	175	100

n=175

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Neben den „Kernämtern“ (HEINEMANN/SCHUBERT 1994, 218), die am häufigsten im Prozess der arbeitsteiligen Gliederung geschaffen werden, gibt es weitere Ämter, die unabhängig von den jeweiligen Primärzielen in jeder Organisation nach Bedarf eingerichtet werden können und sich nach den Anforderungen und Rahmenbedingungen der jeweiligen Organisationen ergeben können. Hierzu

zählen Stellen, die sich mit der Öffentlichkeitsarbeit beschäftigen, die sich mit der Betreuung bestimmter Mitgliedergruppen befassen wie Jugend-, Senioren- und Frauenwarte, oder die aus der organisatorischen Struktur der Vereinigung heraus notwendig werden, wie die Vertreter aus den ggf. vorhandenen Abteilungen etc. Darüber hinaus kann sich eine tätigkeitsfeldspezifische Spezialisierung ergeben, indem Ämter geschaffen werden, die mit Aufgaben versehen werden, die die Verfolgung des spezifischen Organisationsziels erfordern. Die Angaben hierzu sind ebenfalls breit gestreut und reichen von einem „Sportwart“ in einem Sportvereinen oder einem „Notenwart“ in einem Musikvereinen, über einen „Käfigwart“ in einem Kaninchenzuchtverein bis hin zu einem „geistigen Beistand“ in einer religiös orientierten Dritter-Sektor-Organisation. Dass die Schaffung neuer Stellen in Dritter-Sektor-Organisationen nicht immer aus einem organisatorischen Mangel entsteht und somit eine organisatorische Notwendigkeit darstellt, hat bereits SCHMITT (1963, 77) festgestellt. Oftmals werden auch Ämter geschaffen, um bestimmte Personen in der Organisation zu halten. Da diese Ämter nach dem Ausscheiden in den meisten Fällen auch wieder aufgelöst werden, können diese von SCHMITT erwähnten Ämter nicht als personenunabhängige Ämter verstanden werden. Folglich lassen sie auch keine Rückschlüsse auf die Spezialisierung und auf die Tätigkeiten der Organisation zu. Sie fungieren allenfalls als Instrument der Mitarbeitergewinnung und Bindung.<sup>269</sup>

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Anzahl der Ämter auf der Verwaltungs- und Führungsebene mit der Organisationsgröße im Durchschnitt zunimmt ( $p=0,579$ ;  $r=0,01$ ).

Tabelle 56: Durchschnittliche Zahl der Ämter nach Organisationsgrößenklassen

Organisationsgrößenklassen	n	m	s
bis 25 Mitglieder	56	2,7	2,2
26 bis 100 Mitglieder	89	6,1	2,6
101 bis 300 Mitglieder	32	7,5	3,1
301 bis 1.000 Mitglieder	19	10,2	2,5
über 1.000 Mitglieder	7	13,1	4,1
Gesamt	203	6	3,7

n=203  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Während Dritter-Sektor-Organisationen bis zu 25 Mitgliedern im Durchschnitt über 2,7 Vorstandsmitglieder verfügen, ist die Arbeit in Organisationen mit über 1.000 Mitgliedern auf durchschnittlich 13 Ämter verteilt. Dabei kann zunächst anhand der Ämterbezeichnung vermutet werden, dass auch der Spezialisie-

<sup>269</sup> Vgl. hierzu auch HORCH (1987, 123), der eine „Umkehrung der Logik der Personalwirtschaft“ in Dritter-Sektor-Organisationen feststellt, indem Ämter nicht nach dem Bedarf, sondern nach dem quantitativen und qualitativen Angebot an Arbeitskräften gebildet werden. Danach erfüllen sie nicht nur eine Funktion innerhalb der Arbeitsteilung, sondern haben daneben auch eine Einbindungsfunktion.

rungsgrad zunimmt, indem Ämter mit spezifischen Funktionen geschaffen werden. Nur in wenigen Fällen kann aus der Ämterbezeichnung auf eine Mengenteilung der Aufgaben geschlossen werden, wie bspw. in einem der untersuchten Schützenvereine, in dem die Aufgaben des Kassenwartes auf zwei Personen verteilt waren.<sup>270</sup>

Die Bewerber um die einzelnen Ämter bekommen in 93% aller Organisationen ein Mandat durch die Mitglieder übertragen. 7% aller Organisationen geben an, die Ämter nicht durch offizielle Wahlen, sondern durch informelle Absprachen zu besetzen.

Die Vertretungsmacht ist im Durchschnitt auf 3,2 Ämter verteilt ( $s=1,50$ ), wobei das Minimum bei einem und das Maximum bei sechs Ämtern liegt. In den untersuchten Organisationen sind insgesamt 644 vertretungsberechtigte Ämter vorhanden.

23,5% aller untersuchten Organisationen haben die Vertretungsmacht nicht auf mehrere Ämter übertragen, sondern auf ein Amt konzentriert, dessen Amtsinhaber den korporativen Willen gegenüber externen Personen alleine vertreten kann. In diesen Fällen bildet somit nur eine Person das vertretungsberechtigte Organ im Sinne des § 26 BGB.

Tabelle 57: Verteilung der Organisationen nach der Anzahl der vertretungsberechtigten Ämter

Anzahl der Ämter	Anz.	%	kum. %
1	48	23,5	23,5
2	15	7,4	30,9
3	46	22,5	53,4
4	56	27,5	80,9
5	30	14,7	95,6
6	9	4,4	100
Gesamt	205	100	
min.		1	
max.		6	
m		3,2	
s		1,5	
$\Sigma$		644	
n		204	

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

In 48% aller untersuchten Organisationen liegt eine Einzelvertretungsmacht vor, d.h., dass die Vertretungsberechtigten sämtliche Rechtsgeschäfte auch alleine im Namen der Organisation abschließen und sie gegenüber Dritten vertreten können. In den restlichen Organisationen sind für die Ausübung der Vertretungs-

<sup>270</sup> Zum Spezialisierungsgrad in Abhängigkeit der Organisationsgröße siehe KIESER/KUBICEK (1992<sup>3</sup>, 300ff.).

macht mindestens zwei Personen mit entsprechenden Rechten notwendig, die die Vertretung nur gemeinschaftlich vornehmen können, was eine Einschränkung der übertragenen Macht und gleichzeitig eine gegenseitige Kontrolle bei der Amtsausübung mit sich bringt.

#### Amts dauer, Kompetenzen und Zusammensetzung des Vorstandes

Wie bereits erwähnt, handelt es sich beim Vorstand um die Gesamtheit der Ämter, die mit Personen für eine begrenzte Zeit zur Geschäftsführung und Leitung besetzt werden und hierfür bestimmte Befugnisse von der Mitgliederversammlung übertragen bekommen.

In allen untersuchten Organisationen wird der Vorstand nur für eine begrenzte Zeit gewählt oder berufen. Die durchschnittliche Wahlperiode liegt dabei bei 2,1 Jahren ( $s=0,64$ ), wobei die kürzeste Periode bei einem und die längste bei 5 Jahren liegt.

Tabelle 58: Verteilung der Organisationen nach der Dauer der Wahlperioden ihrer Vorstände

Dauer in Jahren	Anz.	%
1	22	12,1
2	116	63,7
3	42	23,1
4	1	0,5
5	1	0,5
Gesamt	182	100
min.	1	
max.	5	
m	2,1	
s	0,64	
n	182	

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Fast zwei Drittel der Organisationen wählen den Vorstand auf zwei Jahre. Lediglich 12% der untersuchten Organisationen schenken dem Vorstand nur für ein Jahr ihr Vertrauen, wobei eine Wiederwahl in keiner Organisation ausgeschlossen wird. Andererseits kann der Vorstand in 61% aller Organisationen vorzeitig durch Beschluss der Mitgliederversammlung wieder abberufen werden. In keiner Organisation ist eine Wiederwahl für mehrere Amtsperioden satzungsmäßig begrenzt. Die durchschnittliche satzungsmäßige Amtszeit liegt somit deutlich über den FREUDENTHAL (1968, 477) und SCHMITT (1963, 78) ermittelten Werten, die eine Wahlperiode von nur einem Jahr als üblich angeben. Dies kann dahingehend gedeutet werden, dass dem Vorstand heutzutage ein größeres Vertrauen geschenkt wird oder aber auch rein pragmatische Gründe haben. So können zum einen die gewählten Vertreter länger im Amt bleiben, wodurch die Kontinuität der Vorstandarbeit gewährleistet ist, und zum anderen

wird der mit jährlichen Wahlen zusammenhängende Arbeitsaufwand (Kandidatenziehung, Ansprache, Abstimmung etc.) reduziert.

Mit der Bildung eines Vorstandes werden zunächst allgemeine Verwaltungs- und Vertretungsbefugnisse von der Mitgliederversammlung auf den Vorstand delegiert. Für alle wesentlichen Entscheidungen ist aber weiterhin die Mitgliederversammlung als oberstes Organ zuständig.<sup>271</sup> Aus Gründen der Zeitersparnis und der Effizienzsicherung können aber weitere Entscheidungsbefugnisse an den Vorstand delegiert werden. Bei der Delegation kommt es zu einer Übertragung von Rechten auf wenige Personen, wodurch das einzelne Mitglied die direkte Kontrolle über den gemeinsamen Ressourcenpool weitgehend verliert. So besteht die Möglichkeit, dass der Vorstand Entscheidungen trifft, die nicht im Sinne des einzelnen Mitgliedes sind (COLEMAN 1979, 25). Die Organisation erhält durch die Delegation von Entscheidungsbefugnissen aber eine größere Handlungsfähigkeit, da ansonsten für jede zu treffende Entscheidung die Mitgliederversammlung einberufen werden müsste. Darüber hinaus kann die Effektivität der Leistungserstellung gesteigert werden, da nicht-rational getroffene Entscheidungen der Mitglieder auch verhindert werden können.<sup>272</sup>

Nur 10% aller Organisationen gaben an, dass dem Vorstand alle Entscheidungs- und Handlungskompetenzen übertragen wurden und eine Zustimmung der Mitgliederversammlung nicht nötig sei.

<sup>271</sup> Das Organisationsprinzip der basisdemokratischen Entscheidungsfindung wird in der allgemeinen Managementlehre sehr kritisch gesehen. Da in der Regel nur wenige Kompetenzen und Befugnisse abgegeben werden und der Vorstand nur wenig Macht besitzt, werden Dritter-Sektor-Organisationen daher als nicht effiziente Organisationen angesehen. So kommt bspw. BETZELT (2000, 40) zu dem Schluss, dass es sich beim Vereinsrecht „um ein etwas anachronistisches Geflecht von Einzelbestimmungen handelt, die modernen Anforderungen an flexible, demokratische, transparente Strukturen einer bürgerschaftlichen Organisation nicht mehr genügen“.

<sup>272</sup> Um nicht-rationale Zufallsentscheidungen der Mitglieder zu verhindern, mussten die Mitglieder der Vereine der Fußballbundesligen erhebliche Rechte in Bezug auf die Entscheidungsfindung auf Verlangen des Verbandes abgeben. So müssen Vereine nach § 4 der Lizenzierungsordnung des Ligaverbandes besondere Organisationsstrukturen aufweisen. Die Satzung muss sicherstellen, dass die Mitgliederversammlung den Vorstand nicht direkt wählt, sondern von der Mitgliederversammlung ein Organ gewählt wird, das die Mitglieder des Vorstandes bestellt. Die Mitglieder des Vorstandes haben alle wesentlichen Entscheidungsbefugnisse und werden nur noch vom Aufsichtsrat kontrolliert (vgl. BENTEM 2004, 24).

Tabelle 59: Art der Beschränkung der Kompetenzen des Vorstandes

Art der Beschränkung	n	% Nennungen	% Fälle
Festsetzung der Beiträge	153	40,1	94,4
Annahme von neuen Mitgliedern	21	5,5	13
Ausschluss von Mitgliedern	65	17	40,1
Abschließen von Kaufverträgen ab bestimmter Größenordnung	52	13,6	32,1
Änderung der Ordnungen	47	12,3	29
Festlegung des Angebotes	14	3,7	8,6
Festlegung des Haushaltsplanes	20	5,2	12,3
Sonstiges	10	2,6	6,2
Gesamt	112	100	124,4
N=162			

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

In 94% aller Organisationen können Entscheidungen über die Höhe der Beiträge und die Festlegung sonstiger Pflichten der Mitglieder nicht ohne Zustimmung der Mitgliederversammlung entschieden werden. Das Entscheidungsrecht über die Aufnahme neuer Mitglieder liegt in 13% der Organisationen ausschließlich bei der Mitgliederversammlung. Erstaunlicherweise ist in 40% aller Organisationen satzungsmäßig festgelegt, dass über den Ausschluss von Mitgliedern und somit über den Entzug der Mitgliedschaftsrechte der Vorstand entscheiden kann. In nur 18% der Fälle (n=12) wurde explizit aufgeführt, dass sich die Mitgliederversammlung das Recht zum Einspruch bei einem derartigen Vorstandsschluss vorbehält.

32% der Organisationen billigen dem Vorstand den Abschluss von Rechtsgeschäften ab einer bestimmten Größenordnung nicht mehr ohne Genehmigung der Mitgliederversammlung zu. Der Haushaltsplan ist in 12% der Organisationen zustimmungspflichtig.

Es zeigt sich, dass insbesondere Entscheidungen, die eine Änderung der Rechte und Pflichten der Mitglieder zur Folge hätten, nicht autonom vom Vorstand getroffen werden können.

Von den Entscheidungsbefugnissen sind die Weisungsbefugnisse zu trennen. Während mit Entscheidungsbefugnissen das Recht bezeichnet wird, verbindliche Entscheidungen treffen zu können, so wird unter Weisungsbefugnissen das Recht verstanden, andere Mitglieder verbindlich anzuweisen, welche konkreten Tätigkeiten zur Umsetzung der gefassten Beschlüsse durchzuführen sind (KIESER/KUBICEK 1992<sup>3</sup>, 83). Die Satzungsanalyse zeigt, dass der Umfang der Weisungsbefugnisse nicht klar geregelt ist. So ist nur in wenigen der untersuchten Satzungen ausdrücklich aufgeführt, dass die Weisungen des Vorstandes zu befolgen sind.

Neben der Abwahl des Vorstandes verfügen die Mitglieder über das Steuerungsinstrument der Entlastung des Vorstandes und der Kassenprüfung. Eine offizielle Entlastung des Vorstandes auf der Mitgliederversammlung nehmen 74% aller Organisationen vor und sichern sich somit Regressansprüche gegenüber dem Vorstand bei fahrlässiger oder eigennütziger Geschäftsführung. Eine Kassenprüfung wird, wie bereits erwähnt, bei 78% aller Organisationen durchgeführt.

### Rekrutierung der Führungspersonen

Da die Arbeit im Vorstand freiwillig geleistet wird und zudem in der Regel ohne finanzielle Gratifikation erfolgt, stehen nach HORCH (1987, 125f.) nur selten mehrere Bewerber für ein Amt zur Verfügung. So zeigt sich, dass in vielen Organisationen die Mitglieder des Vorstandes ihre eigenen Nachfolger suchen, die nachfolgend von der Mitgliederversammlung gewählt werden (SCHULZE 2004, 114). Die Rekrutierung richtet sich dabei nur selten nach Rationalitätskriterien, sondern nach subjektiven Gesichtspunkten wie Sympathie und Bekanntheit. Da für die Rekrutierung zumeist der Vorstand zuständig ist, werden Personen ausgewählt, die dem Vorstand bekannt und sympathisch sind, nur selten spielen fachliche Qualifikationen bei der Auswahl eine entscheidende Rolle (WINKLER 1981, 30ff.). So stimmten auch nur 25% aller Organisationen der Aussage zu, dass bei der Besetzung der Ämter besonders auf geeignete Fachkompetenzen der einzelnen Bewerber geachtet wird. 74% aller Organisationen stimmten hingegen dem Statement zu, dass wenn ein Amt besetzt werden soll, in der Regel die Mitglieder des Vorstandes einen Kandidaten vorschlagen. Es kann daher vermutet werden, dass der Vorstand in seiner Zusammensetzung sehr homogen ist.

Tabelle 60: Beurteilung der Statements zur Rekrutierung der Amtsinhaber

	Häufigkeit	%	kum. %
Statement 1:	trifft zu	49	25
	trifft bedingt zu	67	38,3
	trifft nicht zu	59	36,7
	Gesamt	175	100
Statement 2:	trifft zu	133	73,5
	trifft bedingt zu	33	18,2
	trifft nicht zu	15	8,3
	Gesamt	181	100

Statement 1: Bei der Besetzung von Ämtern achten wir besonders auf geeignete Fachkompetenzen der einzelnen Ämter.

Statement 2: Wenn ein Amt besetzt werden soll, schlagen in der Regel die Mitglieder des Vorstandes die Kandidaten vor.

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Die Betrachtung der Amtsduauer der jeweiligen Amtsinhaber zeigt, dass die durchschnittliche Amtsduauer bei ca. 8 Jahren liegt. Die kürzeste Amtsduauer liegt bei einem halben Jahr, die längste bei 50 Jahren. Der Durchschnittswert liegt

somit deutlich unter den von ROSENBLADT/BLANKE (2001, 333) erhoben Daten, die eine durchschnittliche Amtszeit im Bereich des Sports von 12,7 Jahren feststellten. Andere Sportvereinsstudien kommen hingegen auf wesentlich kürzere Amtszeiten. So wurde für die Münsteraner Sportvereine eine durchschnittliche Verweildauer von 6,1 Jahren (JÜTTING 1994a, 149) festgestellt.

Tabelle 61: Verteilung der Stelleninhaber nach der Dauer der Amtszeit

Amtszeit	n	min.	max.	m	s
1. Vorsitzender	161	0,5	48	8,1	8
2. Vorsitzender	136	0,5	30	6	6
Geschäftsführer	71	1	45	9,3	10,2
Schriftführer	122	0,5	48	7,8	9,1
Kassenwart	127	0,5	50	8,7	9,4
Sonstige	332	0,5	48	6,6	6,9
Gesamt	949	0,5	50	7,4	8,2

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Darüber hinaus zeigen die Daten, dass die Geschäftsführer, die Kassenwarte und die ersten Vorsitzenden durchschnittlich am längsten im Amt bleiben. Die 2. Vorsitzenden verweilen hingegen durchschnittlich zwei bis drei Jahre kürzer in ihrem Amt. Die hier ermittelten Werte reihen sich somit in das Bild anderer Erhebungen ein, in denen bei bedeutenden Vorstandssämlern ebenfalls eine längere Verweildauer festgestellt wurde (ZIMMER/NÄHRICH 1992, 17).

Schaut man sich nun die soziodemografischen Merkmale der Amtsinhaber an, so lässt sich Folgendes feststellen: Bei den Stelleninhabern handelt es sich im Durchschnitt um Personen in mittleren und höheren Lebensabschnitten. Das Durchschnittsalter liegt bei 48 Jahren ( $s=14,1$ ) und stimmt mit neueren Erhebungen zu Funktionsträgern in Dritter-Sektor-Organisationen überein (ROSENBLADT/BLANKE 2001, 328). SCHMITT (1963, 103) ermittelte hingegen ein Durchschnittsalter der von ihm untersuchten 48 Vorstände von 52 Jahren. Er führt das hohe Durchschnittsalter darauf zurück, dass in vielen Vereinen der Nachwuchs fehle und man daher die Amtsinhaber so lange wie möglich auf ihrem Posten lasse (SCHMITT 1963, 104).

Tabelle 62: Verteilung der Stelleninhaber nach dem Alter

Amtszeit	n	min.	max.	m	s
1. Vorsitzender	162	16	80	50,8	13,3
2. Vorsitzender	137	21	80	48,7	13,4
Geschäftsführer	68	24	76	49,1	13
Schriftführer	118	15	80	45,3	16
Kassenwart	124	16	79	48	13,5
Sonstige	316	14	79	46,6	15,2
Gesamt	925	14	80	47,9	14,1

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Die Durchschnittswerte schwanken bei den Altersangaben in der hier durchgeführten Erhebung erheblich. Der jüngste Funktionsträger in den befragten Dritter-Sektor-Organisationen ist 14 und der älteste 80 Jahre alt.

Die ersten Vorsitzenden sind mit durchschnittlich 51 Jahren die ältesten und die Schriftführer mit durchschnittlich 45 Jahren die jüngsten Vorstandsmitglieder. Dabei lässt sich ein Zusammenhang zwischen den Amtsjahren und dem Alter erkennen, wonach eine hohe Amtszeit mit einem hohen Lebensalter korreliert. Die hier erhobenen Daten spiegeln somit die Ergebnisse von BEHER/LIEBIG/RAUSCHENBACH (1999, 167ff.) wider, die ebenfalls feststellten, dass die Vorstandssämler in der Regel ein Wirkungsbereich älterer Vereinsangehöriger im mittleren und höheren Lebensabschnitt sind, was wiederum mit dem von ihnen festgestellten Muster typischer „Vereinskarrieren“ zusammenhängt. Danach folgt die Besetzung der Ämter in der Regel dem Senioritätsprinzip, indem für wichtige Positionen zumeist ältere Personen, die bereits mehrere Ämter innerhalb der Organisation durchlaufen haben, ausgewählt werden. Daher führt eine Vereinskarriere erst im fortgeschrittenen Alter in relevante Positionen (ebd.; ABT/BRAUN 2000, 188f.; HEINEMANN/SCHUBERT 1994, 220).<sup>273</sup>

Frauen sind in den Vorständen der untersuchten Organisationen deutlich unterrepräsentiert. Der Frauenanteil liegt im Durchschnitt nur bei knapp 31%, was mit dem von ZIMMER/NÄHRICH (1992, 17) in Kassel erhobenen Anteil von 27% sehr nahe kommt.

Tabelle 63: Verteilung der Ämter nach dem Geschlecht der Amtsinhaber

Ämter	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
1. Vorsitzender	133	79,6	34	20,4	167	100
2. Vorsitzender	98	67,6	47	32,4	145	100
Geschäftsführer	57	79,2	15	20,8	72	100
Schriftführer	67	51,9	62	48,1	129	100
Kassenwart	90	68,2	42	31,8	132	100
Sonstige	249	69,7	108	30,3	357	100
Gesamt	694	69,3	308	30,7	1002	100

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Lediglich 20% aller Dritter-Sektor-Organisationen werden von einer Frau geführt. Den höchsten Frauenanteil findet man bei den Schriftführern mit fast 50%, wodurch deutlich wird, dass zentrale Positionen nur selten mit Frauen besetzt werden. Ob der geringe Frauenanteil in formalisierten Ämtern daran liegt, dass Frauen sich generell weniger um Vorstandssämler bewerben, wie ZIERAU (2000, 69ff.) dies im Rahmen des Freiwilligensurvey 1999 bereits feststellte, oder ob Frauen bewusst nicht in diese Ämter gewählt werden, kann an

<sup>273</sup> Zu Ehrenamtskarrieren siehe auch WINKLER (1988, 170ff.); BRAUN (2003a, 214ff.); DELSCHEIN (2006).

dieser Stelle nicht gesagt werden. Der Sachverhalt, dass der Frauenanteil in den Vorständen mit dem Anteil der weiblichen Mitglieder signifikant zunimmt ( $r=0,787$ ;  $p=0,01$ ), kann jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass der Männeranteil in Vorstandssämltern auch in solchen Organisationen dominiert, in denen Männer bei den Mitgliedern deutlich unterrepräsentiert sind, was die Vermutung von ZIERAU (2000, 71) eher bestätigen würde. Lediglich in Organisationen mit einem Anteil weiblicher Mitglieder von über 75% macht sich ein höherer Frauenanteil im Vorstand bemerkbar.

Schaut man sich die Geschlechterverteilung innerhalb der Tätigkeitsfelder an, so lassen sich Felder mit einem überdurchschnittlichen Engagement von Frauen im Vorstand erkennen.

Tabelle 64: Geschlechterverteilung der Vorstandssämlter nach Tätigkeitsfeldern

Haupttätigkeitsfeld	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Kultur	162	71,7	64	28,3	226	100
Sport	160	76,9	48	23,1	208	100
Freizeit	133	89,3	16	10,7	149	100
Bildung/Forschung	8	50	8	50	16	100
Gesundheitswesen	19	52,8	17	47,2	36	100
Soziale Dienste	73	59,8	49	40,2	122	100
Interessenvertretung	45	64,3	25	35,7	70	100
Stiftungs-/Spendenwesen	49	54,4	41	45,6	90	100
Religion	47	56	37	44	84	100
Gesamt	698	69,5	306	30,5	1.004	100
n=189						

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Während der Frauenanteil im Bereich Sport lediglich bei 23%<sup>274</sup> und im Bereich Freizeit nur bei 11% liegt, liegt er im Gesundheitswesen, im Stiftungs-/Spendenwesen und im Bereich Religion nur etwas unter dem der Männer. Es lassen sich somit spezifische Engagementfelder von Frauen im Dritten Sektor erkennen.

#### Ausführende Stellen

Neben den Vorstandssämltern kann die Organisation weitere personenunabhängige Stellen zur Erreichung des Organisationsziels einrichten. Diese ausführenden Stellen haben im Gegensatz zu den Vorstandssämltern keine Verwaltungs- und Geschäftsführungsbefugnisse und nehmen nur in Sonderfällen an den Vorstandssitzungen teil.

<sup>274</sup> BRAUN (2003a, 218) kommt auf einen ähnlich niedrigen Frauenanteil in Sportvereinsvorständen von 24,6%. Zur Geschlechterverteilung in Sportvereinsvorständen siehe auch NAGEL/CONZELMANN/GABLER (2004, 67) sowie JÜTTING (1994a, 146).

Insgesamt sind in den 203 Organisationen 2.601 Stellen eingerichtet, die sich ausschließlich mit der Vermittlung des Organisationszwecks befassen. Der Mittelwert liegt bei 12,8 Stellen pro Organisation ( $s=20,54$ ), das Minimum bei Null und das Maximum bei 114 Stellen.

Tabelle 65: Verteilung der Organisationen nach der Anzahl der Stellen neben dem Vorstand (ausführende Stellen)

Anzahl der ausführenden Stellen	Anz.	%	kum. %
1 bis 5 Stellen	76	44,2	44,2
6 bis 10 Stellen	34	19,8	64
11 bis 20 Stellen	28	16,3	80,2
21 bis 50 Stellen	21	12,2	92,4
51 bis 100 Stellen	12	7	99,4
über 100 Stellen	1	0,6	100
Gesamt	172	100	
min.		1	
max.		114	
m		12,8	
s		20,5	
$\Sigma$		2.601	
n		172	

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Fast die Hälfte aller Organisationen mit ausführenden Stellen benötigen bis zu fünf dieser Stellen. Fast 20% der Organisationen verfügen über bis zu zehn Stellen. Immerhin in 7% der antwortenden Organisationen liegt die Anzahl der ausführenden Stellen bei über 50, wobei es sich hierbei ausschließlich um Organisationen in den Bereichen Kultur, Sport, Freizeit, soziale Dienste und Religion handelt.

Tabelle 66: Durchschnittliche Zahl der ausführenden Stelle nach Größenklassen

Organisationsgrößenklassen	n	m	s
bis 25 Mitglieder	55	6,8	7,2
26 bis 100 Mitglieder	88	10,9	18,8
101 bis 300 Mitglieder	32	10,9	16,1
301 bis 1.000 Mitglieder	19	27,6	28,5
über 1.000 Mitglieder	7	55,7	39,3
Gesamt	201	12,9	20,6
n=201			

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Anzahl der ausführenden Stellen mit der Organisationsgröße im Durchschnitt zunimmt ( $p=0,509$ ;  $r=0,01$ ).

Aus der rein quantitativen Zahl der Stellen lässt sich allerdings auch bei den ausführenden Stellen noch keine Aussage über den Spezialisierungsgrad machen. So kann vielmehr anhand der Stellenbezeichnungen in vielen Organisationen auf eine überwiegend mengenmäßige Verteilung der zu verrichtenden Aufgaben nach dem Prinzip der horizontalen Arbeitsteilung (BÜHNER 1999, 103) geschlossen werden. Ob tatsächlich eine Spezialisierung nach Objekten oder Tätigkeiten erfolgt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden, da hierzu eine detaillierte qualitative Untersuchung der einzelnen Stellen nötig wäre. Es kann aber vermutet werden, dass aufgrund der begrenzten zeitlichen Ressourcen, die von den Stelleninhabern in die Organisationen eingebracht werden können, eher die Tendenz besteht, Stellen mit spezifischen aber begrenzten Aufgaben zu schaffen. Zum einen sind diese in den persönlichen Zeithaushalt besser zu integrieren und zum anderen kann eine nicht so umfassende Stelle beim Ausscheiden des Stelleninhabers schneller wieder besetzt werden als eine inhaltlich und zeitlich sehr umfangreiche Stelle.

Schaut man sich die Gesamtzahl aller Stellen (Vorstand und ausführende Stellen) in den untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen an, so ergibt sich eine durchschnittliche Stellenzahl von fast 19 Stellen pro Organisation ( $s=21,87$ ). Zusammenfassend lässt sich daher ein Zusammenhang zwischen der Größe der Organisation und der Anzahl der Stellen erkennen, indem mit der Größe der Organisationen auch die Anzahl der insgesamt benötigten Stellen zunimmt ( $r=0,575$ ;  $p=0,01$ ).

#### 7.4.3 Freiwillige unentgeltliche Mitarbeiter und Personal

Bisher wurde noch keine Aussage darüber gemacht, ob es sich bei den vorhandenen Stellen in Dritter-Sektor-Organisationen um Erwerbsarbeitsplätze oder unvergütete Stellen handelt. Grundsätzlich kann eine Dritter-Sektor-Organisation frei entscheiden, ob die Mitglieder die Leistungserstellung selber übernehmen (müssen), oder ob die zu verrichtenden Tätigkeiten von bezahlten Personen – also durch Personal – verrichtet werden sollen. Können Mitglieder nicht zur Mitarbeit verpflichtet werden oder nehmen die Aufgaben einen so großen zeitlichen Umfang ein, dass sie von unbezahlten Mitgliedern nicht mehr verrichtet werden können, dann muss entweder das Angebot eingeschränkt werden oder aber es müssen Leistungsanreize geschaffen werden, die Mitglieder oder externe Personen dazu veranlassen, sich an der Leistungserstellung zu beteiligen.<sup>275</sup> Gleiches gilt, wenn die benötigten Qualifikationen innerhalb der Organisation nicht vorhanden sind.

<sup>275</sup> Unbezahlte Mitarbeit wird als typisches Strukturmerkmal von Dritter-Sektor-Organisationen bezeichnet (HORCH 1983, 20; SALAMON/ANHEIER 1999, 41). Staatliche Organisationen müssen hingegen nicht auf unbezahlte Leistungserzeugung zurückgreifen, da sie auf der Grundlage des Rechts und mit Hilfe ihrer autorisierten Gesetzgebung entweder Personen zur Leistungserzeugung zwingen (Wehrdienst) oder aber die Leistungserzeugung mit Hilfe der erhobenen Steuern finanzieren können. Ehrenamtliche Arbeit ist zwar ein typisches Merkmal von Dritter-Sektor-Organisationen, darf aber nicht bedeuten,

Da es sich bei Dritter-Sektor-Organisationen um ideelle Organisationen handelt, die in der Regel auf nur begrenzte finanzielle Ressourcen zurückgreifen können, fehlen in den meisten Fällen die Mittel zur Finanzierung des Personals. Die Bezahlung der für die Organisation tätigen Personen ist somit, wie RASCHKE (1978, 179) bereits feststellte, in erster Linie eine Frage der finanziellen Ressourcen der Organisation.<sup>276</sup>

Werden finanzielle Anreize zur Übernahme bestimmter Tätigkeiten geschaffen, so kann von *erwerbsförmiger Leistungserstellung* gesprochen werden. Die Finanzierung des Personals muss entweder aus den Mitgliedsbeiträgen sichergestellt werden, was zwangsläufig mit hohen Beiträgen korrelieren würde, oder aber es müssen alternative Quellen gefunden werden, um die Beiträge auf Dauer niedrig zu halten. Derartige externe Finanzierungsquellen können öffentliche Zuschüsse, Spenden oder Leistungsentgelte sein (HEINEMANN/HORCH 1991, 17ff.).

In der Erhebung wurde zunächst zwischen *unbezahlter* und *erwerbsförmiger Mitarbeit* unterschieden. Unter unbezahlter Mitarbeit werden alle Tätigkeiten verstanden, die von Mitgliedern für die Organisation auf Dauer übernommen werden. Für diese Tätigkeiten erhalten die unbezahlten Mitarbeiter allenfalls eine Vergütung der während der Tätigkeit entstandenen Kosten.<sup>277</sup> Bekommen die Mitarbeiter für ihre Tätigkeiten eine fest vereinbarte finanzielle Vergütung, dann wird von *erwerbsförmiger Mitarbeit* und von *Personal* gesprochen. Erwerbsförmige Mitarbeit kann durch externe Personen, aber auch durch Mitglieder erfolgen.<sup>278</sup>

In den antwortenden Dritter-Sektor-Organisationen sind insgesamt 336 erwerbsförmige Stellen geschaffen. Der Anteil der erwerbsförmigen Stellen an der Gesamtzahl der vorhandenen Stellen liegt somit nur bei ca. 9%.

dass die Leistungserzeugung in den einzelnen Sektoren ausschließlich in einer Form erfolgt. So kann auch der Staat auf ehrenamtliche Leistungserzeugung zurückgreifen (freiwilliges soziales Jahr) oder Dritter-Sektor-Organisationen auf bezahlte Mitarbeit (Trainer, Manager etc.).

<sup>276</sup> RASCHKE (1978, 180) stellte in diesem Zusammenhang eine Tendenz zur Hauptberuflichkeit fest, sobald die finanziellen Möglichkeiten innerhalb der Organisation dazu vorhanden seien. Die Initiative hierzu sei durch den Wunsch der Mitglieder diktiert, sich von der Verbandsarbeit entlasten zu wollen.

<sup>277</sup> Auf die Anreize für unbezahlte Mitarbeit wird hier nicht näher eingegangen. Siehe hierzu HORCH (1987, 130ff.) sowie JÜTTING (1998, 271ff.).

<sup>278</sup> Die Personenunabhängigkeit der Stellen wird insbesondere dadurch deutlich, dass die Übernahme einer erwerbsförmigen Stelle nicht mit dem Verlust oder Erwerb der persönlichen Mitgliedschaftsrechte verbunden ist.

Tabelle 67: Verteilung der Organisationen nach dem Anteil der erwerbsförmigen Stellen innerhalb der Organisation

Anteil	Anz.	%	kum. %
0%	161	78,5	78,5
bis 10%	14	6,9	85,4
11% bis 25%	16	7,8	93,2
26% bis 50%	6	2,9	96,1
51% bis 75%	6	2,9	99
76% bis 90%	1	0,5	99,5
über 90%	1	0,5	100
Gesamt	205	100	

n=205  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Der von ZIMMER/PRILLER (2004, 88) in ihrer bundesweiten Erhebung ermittelte Anteil an Organisationen mit hauptamtlichem Personal von 67% kann für den lokalen Dritten Sektor in keiner Weise bestätigt werden. Die erwerbsförmigen Stellen beschränken sich hier nur auf wenige Organisationen. So verfügen lediglich 22% aller Organisationen über bezahlte Mitarbeiter. Da fast 80% aller Dritter-Sektor-Organisationen ihre Leistungen ausschließlich durch unbezahlte Arbeit erzeugen, kann daher mit Recht gesagt werden, dass unbezahlte Mitarbeit ein konstitutives Merkmal von Dritter-Sektor-Organisationen ist.

Allerdings zeigen die erhobenen Daten auch, dass in einigen Organisationen erwerbsförmige Stellen einen bedeutenden Anteil an der Leistungserzeugung haben. So liegt in 4% aller Organisationen der Anteil der erwerbsförmigen Stellen deutlich über denen der unbezahlten.

In den Bereichen Stiftungs-/Spendenwesen, Religion, Umwelt und Internationale Aktivitäten wird die Leistungserstellung ausschließlich in unbezahlter Form erbracht. In keiner der dort tätigen Dritter-Sektor-Organisationen sind erwerbsförmige Stellen eingerichtet.

Tabelle 68: Verteilung der erwerbsförmigen Stellen nach Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfelder	Anz.	%	kum. %
Sport	185	55,1	55,1
Soziale Dienste	106	31,5	86,6
Bildung/Forschung	17	5,1	91,7
Interessenvertretung	11	3,3	94,9
Freizeit	6	1,8	96,7
Kultur	6	1,8	98,5
Gesundheitswesen	5	1,5	100
Gesamt	336	100	

N=45, Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Über die Hälfte aller Erwerbstätigen (55%) lassen sich im Tätigkeitsfeld Sport ausfindig machen. Im Bereich soziale Dienste sind 31,5% aller erwerbsförmigen Stellen vorhanden. Es zeigt sich also, dass 87% aller Stellen in diesen beiden Bereichen geschaffen wurden.

Eine detaillierte Analyse der Stellen nach der Beschäftigungsform zeigt allerdings, dass es sich nur in den wenigsten Fällen um Vollzeitstellen handelt (13% aller erwerbsförmigen Stellen). Fast 60% aller Stellen sind mit Honorarkräften besetzt. 22,5% aller Beschäftigten haben eine Teilzeitbeschäftigung.

Tabelle 69: Verteilung der erwerbsförmigen Stellen nach der Art der Beschäftigung

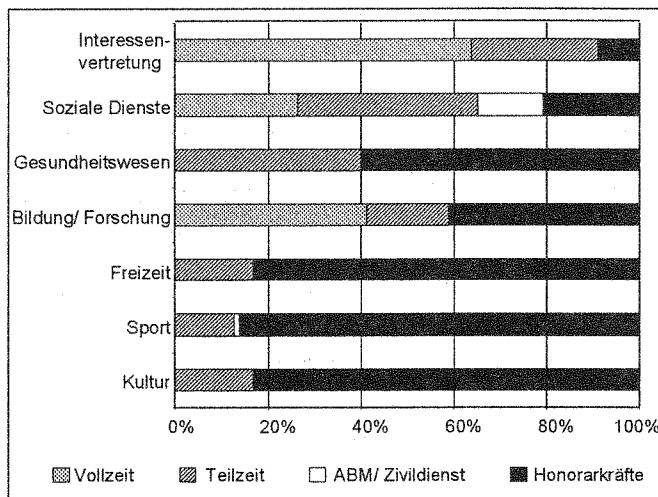
Art der Beschäftigung	Anz.	%	kum. %
Honorarkräfte	192	59,3	59,3
Teilzeitkräfte	73	22,5	81,8
Zivildienstleistende, ABM-Kräfte, etc.	17	5,2	87
Vollzeitkräfte	42	13	100
Gesamt	324	100	

N=45  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Darüber hinaus sind in den 45 Organisationen 5,2% aller Stellen mit Zivildienstleistenden und ABM-Kräften besetzt. Vollzeiterwerbsarbeitsplätze konnten nur in den Bereichen Bildung, soziale Dienste und Interessenvertretung geschaffen werden. In den Bereichen Bildung und soziale Dienste handelt es sich dabei um mit öffentlichen Mitteln geförderte Organisationen. Im Bereich der Interessenvertretung konnten Vollzeit-Erwerbsarbeitsplätze nur in Organisationen eingerichtet werden, die lediglich juristische Personen als Mitglieder haben und sich fast ausschließlich durch hohe Mitgliedsbeiträge finanzieren. Hohe Beiträge sind für juristische Personen eher zu tragen als für natürliche Mitglieder. Darüber hinaus erbringen diese Organisationen mit Hilfe des hauptberuflichen Personals erhebliche Dienstleistungen für ihre Mitglieder, wodurch eine Kosten-Nutzen-Abwägung positiv ausfallen dürfte (vgl. Kapitel 7.5).

Die Tätigkeitsfelder Sport, Freizeit, Kultur sind insbesondere durch Honorartätigkeiten geprägt (über 80% der erwerbsförmigen Stellen im jeweiligen Bereich), was die Ergebnisse von ZIMMER/PRILLER (2004, 91) bestätigen.

Abbildung 33: Beschäftigungsformen im lokalen Dritten Sektor



Quelle: eigene Darstellung

Insgesamt spiegeln sich die bundesweit erhobenen Daten im lokalen Dritten Sektor allerdings nur bedingt wider. Erwerbsarbeitsplätze konnten auch im lokalen Dritten Sektor lediglich in staatlich subventionierten Bereichen wie Bildung und soziale Dienste geschaffen werden. Allerdings ist der Anteil der Organisationen, die mit hauptberuflichen Kräften arbeiten, auch in diesen Bereichen äußerst gering.<sup>279</sup> Die Ergebnis von SAUER (2000, 19) in Bezug auf die Beschäftigungsformen können ebenfalls nicht bestätigt werden. Während SAUER (2000) einen Anteil von 48% Vollzeitbeschäftigen und 25% Teilzeitbeschäftigen im bundesdeutschen Dritten Sektor ausfindig macht, zeigen die Ergebnisse auf lokaler Ebene, dass Vollzeitarbeitsplätze mit einem Anteil von 13% nur eine geringe Bedeutung haben. Von einem „Trend zur Verberuflichung der Leistungserzeugung“ (SAUER 2000, 17; ZIMMER/PRILLER 2004, 88) kann im hier untersuchten lokalen Dritten Sektor daher nicht gesprochen werden.<sup>280</sup>

Die Gründe für die Schaffung erwerbsförmiger Stellen sind überschaubar. 62% der befragten Organisationen gaben an, dass das benötigte Fachwissen zur Leistungserzeugung bei den Mitgliedern nicht vorhanden war und somit auf externes

<sup>279</sup> Vgl. hierzu die Ergebnisse von SAUER (2000, 17f.), die zu Werten von bis zu 98% kommt.

<sup>280</sup> Die konstatierte Zunahme an Erwerbsarbeitsplätzen im Dritten Sektor führte zur Hoffnung, dass der Dritte Sektor zur Lösung der Krise der Arbeitsgesellschaft beitragen könne (BONSS 2000; MUTZ 1997; MUTZ 1999, MUTZ 2000; MUTZ/KÜHNLEIN 2001; BECK 2000, BECK 1999; RIFKIN 1997; GIARINI/LIEDTKE 1998; NEGT 1995). Zur Diskussion um die Rolle des Dritten Sektors siehe SAUER (2000); BAUER/BETZELT (1999); EVERS/OSTNER/WIESENTHAL (1989); EFFINGER (1992); BAUER (1998); TRUBE (1994); KOLHOFF (2000); ARCHAMBAULT (2001); BRAUN (2001); SIMSA (2000); ENQUETE-KOMMISSION „ZUKUNFT DES BÜRGERSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS“ DEUTSCHER BUNDESTAG (2002); BRAUN (2003); ZIMMER (2000a).

Personal zurückgegriffen werden musste. Ca. 40% geben an, dass für die entsprechenden Aufgaben keine unbezahlten Tätigkeiten zu finden waren und somit erwerbsförmige Stellen eingerichtet werden mussten. Fast ein Viertel der antwortenden Organisationen gab an, dass es sich bei der Schaffung erwerbsförmiger Arbeitsplätze um eine behördliche Auflage handelt, die erfüllt werden muss, um entsprechende Fördergelder oder Leistungsentgelte bekommen zu können. Nur wenige Organisationen versprechen sich von der Einrichtung auch einen entsprechenden finanziellen Gewinn für die Organisationen, wodurch sich die Stelle selber tragen würde.

Tabelle 70: Gründe für die Einrichtung erwerbsförmiger Stellen

Gründe	Anz. Nennungen	% Nennungen	% Fälle
keine unbezahlten Tätigkeiten gefunden	17	23	39,5
behördliche Auflage	10	13,5	23,3
erforderliches Know-How bei Mitgliedern nicht vorhanden	27	36,5	62,8
Refinanzierung durch entsprechende Einnahmen erwartet	2	2,7	4,7
sonstige Gründe	18	24,3	41,9
Gesamt	74	100	172,1

N=43  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Aus den Daten wird deutlich, dass sich die Aussagen vorwiegend auf zwei Pole konzentrieren. Einerseits wird die Schaffung erwerbsförmigen Stellen aus einer qualitativen Perspektive begründet, indem das mangelnde Fachwissen bzw. die nicht-vorhandenen Qualifikationen der Mitglieder als Begründung für eine Verberuflichung angeführt werden. Durch funktional spezialisierte und bezahlte Expertentätigkeit wird daher versucht, eine Professionalisierung herbeizuführen. Auf der andern Seite wird aus einer quantitativen Perspektive die mangelnde Engagementbereitschaft der Mitglieder für eine „Verberuflichung“ der Leistungserstellung verantwortlich gemacht.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass unbezahlte Mitarbeit der Mitglieder die wichtigste Ressource in Dritter-Sektor-Organisationen bleibt (HEINEMANN 1987a, 27). Die Daten zeigen darüber hinaus, dass diese Ressource nur wenig genutzt wird, da von den in Dritter-Sektor-Organisationen zusammengeschlossenen Personen sich nur jedes zehnte Mitglied an der Leistungserzeugung unentgeltlich beteiligt. Die Engagementquote der Mitglieder liegt somit bei knapp 11%. Eine niedrige Engagementquote darf allerdings nicht automatisch mit einer geringen Bereitschaft der Mitglieder zur Mitarbeit gleichgesetzt werden (PITSCH/EMRICH 1997). So lässt sich eine Zusammenhangshypothese zwischen der Anzahl der Mitglieder und der Anzahl der unbezahlten Tätigkeiten nicht plausibel formulieren. Aus organisationssoziologischer Sicht kann ein geringer Engage-

mentquotient zunächst nur dahingehend gedeutet werden, dass in Dritter-Sektor-Organisationen im Schnitt wenige Mitarbeiter ausreichen, um ein adäquates Leistungsangebot für alle Mitglieder zu erstellen. Es wäre für Organisationen wenig effektiv, eine so differenzierte arbeitsteilige Gliederung zu schaffen, dass alle Mitglieder in die Leistungserzeugung eingebunden werden, da ansonsten der Koordinationsbedarf ins Unermessliche steigen würde. Bei einer Organisation von 300 Mitgliedern kann z.B. nicht für jedes Mitglied eine Stelle geschaffen werden, wenn die Organisation auf Dauer handlungsfähig bleiben will. Darüber hinaus muss in diesem Zusammenhang beachtet werden, dass in der Erhebung lediglich die fest institutionalisierten Stellen und Ämter erfasst werden konnten. Neben der freiwilligen Arbeit, die an ein Amt oder eine Stelle gebunden ist, gibt es eine Vielzahl von Tätigkeiten, die ungebunden, spontan und von verschiedenen Personen verrichtet werden oder sporadisch abgerufen werden können. Da diese Tätigkeiten nach HEINEMANN/SCHUBERT (1994, 215) in der Regel durch individuelle Absprachen, Hilfsbereitschaft einzelner Mitglieder oder durch spontane Aktionen entstehen, ist es schwierig, diese freiwillige Mitarbeit empirisch zu erfassen. Die Übergänge zwischen einer Stelle und einer Hilfständigkeit können dabei fließend sein. Würden alle Tätigkeiten der Mitglieder erfasst werden, die in irgendeiner Form für die Organisation erbracht werden, dann würde der Engagementgrad sicherlich wesentlich höher ausfallen. Diese thematisch eng abgegrenzten, zeitlich befristeten und zudem punktuell auftretenden Tätigkeiten, die zumeist auch durchgeführt werden, werden in der Literatur auch vermehrt unter dem Stichwort „neues Ehrenamt“ hervorgehoben (KLAGES 1998; HEINZE/STRÜNCK 1999; KLAGES/GENSICKE 1999; DATHE/KISTLER 2002; GENSICKE 2000; KLAGES 2000; KLAGES 2000a). Neu an dieser Arbeitsform ist jedoch nur, dass sie in jüngster Zeit eine öffentliche Aufwertung in der Diskussion um das zivilgesellschaftliche Engagement erfährt. So haben bereits FREUDENTHAL (1968, 428) und SCHMITT (1963, 78) darauf hingewiesen, dass Mitglieder zur Realisierung von „Vereinsprojekten“ oder in Ausschüssen für eine begrenzte Zeit *informell* tätig sind. ROSENBLADT (2000, 74) spricht in der bundesweiten Studie zum ehrenamtlichen Engagement davon, dass mehr als die Hälfte der insgesamt ausgeübten Tätigkeiten eher als „informelle Mitarbeit“ bezeichnet werden kann.

#### **Externe und interne Mitarbeiter**

Dritter-Sektor-Organisationen verfügen über einen Pool an Mitgliedern, aus denen die Mitarbeiter rekrutiert werden können. Daneben können aber auch externe Personen mit der Übernahme von Ämtern und Stellen innerhalb der Organisation beauftragt werden. HORCH (1987, 124) spricht in diesem Zusammenhang von einer *internen* und einer *externen Beschaffung*.

In einigen Organisationen zeigte sich, dass externe Personen ihre Arbeitskraft der Organisation auch unentgeltlich zur Verfügung stellen. So gaben 14% (n=28) aller Organisationen an, außerhalb des Vorstandes auf regelmäßige Mit-

hilfe Externer zurückgreifen zu können. Diese Arbeitskräfte werden den Dritter-Sektor-Organisationen mit einer gewissen Stundenzahl oder für besondere Aufgaben zu 64% (n=18) durch die Kirche bereitgestellt. Weitere Förderer sind in den Verbänden und in der öffentlichen Hand zu sehen, die jeweils in 18% der Fälle (n=5) die Finanzierung der Arbeitskräfte übernehmen.

23% aller befragten Organisationen gaben sogar an, dass Nichtmitglieder im Vorstand der Organisationen tätig seien. Die vielfach aufgestellte Annahme, dass der Vorstand aus der „Mitte der Mitglieder“ gewählt werde (SCHMITT 1963, 76; HORCH 1987, 124),<sup>281</sup> die sich aber auch aus dem BGB nicht herleiten lässt, trifft somit nicht pauschal zu. Zutreffend ist allerdings, dass die im Vorstand tätigen externen Personen in keinem Fall Mitgliedschaftsrechte besitzen und zu 91% nur solche Ämter besetzen, die nicht mit Vertretungsbefugnissen ausgestattet sind. Vielmehr lässt sich feststellen, dass externe Personen häufig Ämter mit lediglich beratenden Funktionen besetzen.

#### **Beurteilung der Erwerbstätigkeit in Dritter-Sektor-Organisationen**

Aus der geringen Engagementquote der Mitglieder und der damit verbundenen Trittbrettfahrerproblematik entstand die in der Literatur immer wieder zitierte „Krise des Ehrenamtes“ (CROON 1959; WURZBACHER 1962; SCHMITT 1963, 79; LENK 1972; MÜCKE 1986, 62; KAPPLER 1988).<sup>282</sup> So wies bereits SCHMITT (1963, 102) darauf hin, dass allenthalben die Klage zu hören sei, „dass niemand mehr ein Amt übernehmen wolle. Was früher eine Ehre gewesen sein, zu der man sich gedrängt habe, sei heute nicht mehr begehrte. Es wird gesagt, es gäbe keine ‚Idealisten‘ mehr; keiner wolle etwas machen, wofür er nicht bezahlt würde. Man müsse froh sein, wenn man überhaupt noch einen ‚Dummen‘ finde, der bereit sei, etwas zu tun. Wenn man festgestellt habe, daß jemand sich für etwas einsetze, wolle man ihm gleich alles Mögliche aufbürden. Derartigen Äußerungen begegnet man auf Schritt und Tritt. Sie vollziehen eine Gegenüberstellung der Vergangenheit, in der es angeblich besser war, mit der von materialistischen und egoistischen Auffassungen bestimmten Gegenwart; doch treffen sie auf keinen Fall immer die Wahrheit.“

Anzeichen für eine derartige Krise konnten im untersuchten lokalen Dritten Sektor allerdings nicht festgestellt werden, da nur 10% aller Organisationen angaben, bestimmte Stellen zurzeit nicht besetzt zu haben. Insgesamt sind 98,8% aller im Dritten Sektor ermittelten Stellen besetzt. Vielmehr konnte festgestellt werden, dass die subjektive Einschätzung der Organisationsvorstände hinsichtlich der Engagementbereitschaft der Mitglieder zur Konstatierung einer

<sup>281</sup> So ist HORCH (1987, 124) sogar der Auffassung, dass es ein „zentrales Charakteristikum“ von Dritter-Sektor-Organisationen sei, dass „nur Mitglieder sich um ein Amt bewerben können“

<sup>282</sup> Zur Diskussion um die Krise des Ehrenamtes siehe JÜTTING/JOCHINKE (1996); HEINEMANN/SCHUBERT (1997); PITSCHE/EMRICH (1997); HEINEMANN/SCHUBERT (1999); PITSCHE/EMRICH (1999); BRAUN (2003); EMRICH/PITSCHE/PAPATHANASSIOU (2001, 247ff.).

vermeintlichen Krise führt. So geben über die Hälfte aller Organisationen an, Schwierigkeiten bei der Besetzung der einzelnen Stellen zu haben.

Die größten Schwierigkeiten scheinen derweil die Besetzung der Vorstandssämtter mit sich zu bringen. 56% der befragten Organisationen sind der Auffassung, dass die Besetzung allgemein schwierig sei. 5% gaben an, dass sich die Schwierigkeiten auf ein bestimmtes Amt beschränken würden, wobei 60% dieser Organisationen das Amt des 1. Vorsitzenden und 25% das des Kassenwartes nannten.

Bei der Besetzung der ausführenden Stellen scheint die Schwierigkeit nicht ganz so ausgeprägt zu sein. Zwar meinten 50% der Organisationen, dass sich die Besetzung allgemein schwierig gestalte, 38% beurteilten die Probleme allerdings als nicht so gravierend. Bei regelmäßigen Helfertätigkeiten, die nicht an eine feste Stelle gebunden sind, konnten entsprechende Schwierigkeiten nur noch bei 39% aller Organisationen herausgestellt werden, während dieser Anteil bei unregelmäßigen und spontan benötigten Helfertätigkeiten nur noch bei 18% liegt.

Tabelle 71: Einschätzung der Schwierigkeiten bei der Besetzung bestimmter Stellen

Einschätzung	Vorstand		freiwillige Mitarbeiter		regelm. Helfer		unregelm. Helfer	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
allgemein schwierig	104	56,2	91	49,5	71	39,4	32	18,1
nicht sehr schwierig	70	37,8	70	38	89	49,4	135	76,3
nur bei bestimmten Stellen/Aufgaben schwierig	11	5,9	23	12,5	20	11,1	10	5,6
Gesamt	185	100	184	100	180	100	177	100

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Es zeigt sich somit, dass die größten subjektiv empfundenen Schwierigkeiten bei der Besetzung von solchen Stellen auftreten, die mit festen dauerhaften Aufgaben verknüpft sind. Bei regelmäßigen und unregelmäßigen Helfertätigkeiten nehmen die Schwierigkeiten deutlich ab. Dennoch stehen diese subjektiven Einschätzungen der Vorstände in Widerspruch zu den tatsächlich unbesetzten Stellen. So sind nur 3% aller Vorstandssämtter zum Zeitpunkt der Befragung nicht besetzt. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Rekrutierung zwar mühsam ist, die Organisationen es aber dennoch immer wieder durch geeignete Maßnahmen schaffen, fast alle Stellen zu besetzen. Darüber hinaus kann es sein, dass die zu besetzenden Stellen nicht von derartiger Wichtigkeit sind, dass sie bei einer Nichtbesetzung im Stellengefüge wegfallen und somit in der Erhebung nicht als unbesetzte Stellen aufgeführt wurden. So lassen auch die Bezeichnungen

gen der einzelnen Stellen darauf schließen, dass nicht alle diese Stellen für die Zielerreichung der Organisation unbedingt erforderlich sind.<sup>283</sup>

Das Paradoxon – auf der einen Seite die subjektiv empfundenen Schwierigkeiten und auf der anderen Seite die hohe Besetzungsquote der Ämter – kann auf die in Dritter Sektor-Organisationen von jeher vorhandene und in der Art der erstellten Leistungen begründete Trittbrettfahrerproblematik zurückgeführt werden. Wenn an der Leistungserstellung zunächst nur ein kleiner Mitgliederkreis beteiligt ist, die übrigen Mitglieder jedoch ohne aktive Mitarbeit an den erstellten Gütern partizipieren können, dann ist es um so schwieriger, die einmal inaktiven Mitglieder wieder zur Mitarbeit zu motivieren. Da finanzielle Anreize für die Mitarbeit in der Regel wegfallen, ist die Mitarbeiterrekrutierung in Dritter-Sektor-Organisationen daher auch immer mit Überzeugungsarbeit verbunden. Die Mitglieder müssen von der Notwendigkeit der Stellenübernahme erst überzeugt werden. Die Überzeugungsarbeit wird allgemein als schwierig und mühselig empfunden, da vermutet werden kann, dass sich vielfach die Mitglieder erst dann wieder zur Mitarbeit entschließen, wenn die Leistungserzeugung ernsthaft gefährdet ist. So regt JÜTTING (1994a, 142) an, darüber nachzudenken, ob die Schwierigkeiten der Ämterbesetzung für Dritter-Sektor-Organisationen sogar konstitutiv sind. „Da die Übernahme solcher Ämter für die Existenzsicherung und Lebensführung nicht notwendig ist, sondern auf einer freiwilligen Entscheidung beruhen, sollte grundsätzlich von einer Situation der Knappheit ausgegangen werden“ (ebd.). Die breit artikulierten Probleme bei der Mitarbeiterrekrutierung führten schnell zu einer „Verberuflichungsdebatte“, indem eine Zunahme der Erwerbsarbeit im Dritten Sektor gefordert wurde, um die mangelnde Engagementbereitschaft zu kompensieren. Unter dem Stichwort „quantitative Krise“ wird dabei der Einsatz hauptamtlichen Personals als *Entlastung des Ehrenamtes* gefordert (so bereits DAUME 1962, 23). Unter dem Stichwort *qualitative Krise* (HEINZE/BEICHT 1998, 7f.) wird hingegen angeführt, dass die Laientätigkeit den wachsenden Ansprüchen nicht mehr gerecht wird und somit auf das Spannungsfeld zwischen Laientätigkeit und Expertentätigkeit verwiesen. Die Professionalisierung von Sportvereinen bezeichnet demnach den Prozess, in dem die Leistungserzeugung nicht mehr durch lebensweltlich gebundene, funktional un-

<sup>283</sup> Auch EMRICH/PITSCH/PAPATHANASSIOU (2001, 248) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass vielfach sehr spezielle Stellen wie Vergnügungsarbeiter, Statistiker, Gebäudewart oder Fahnenträger geschaffen werden. Sie deuten diesen Sachverhalt dahingehend, dass selbst für nur wenig oder temporär benötigte Funktionen eigenständige Stellen geschaffen werden, um die Tätigkeit aufzuwerten und so die Mitarbeitbereitschaft zu fördern. Die hier erhobenen Daten zeigen eigentlich eher, dass die Bereitschaft zur Übernahme einer bestimmten Tätigkeit abnimmt, sobald es sich um eine feste Stelle handelt. HORCH (1987, 124) wies bereits darauf hin, dass nicht immer der Bedarf der entscheidende Parameter bei der Schaffung von Stellen ist, sondern vielfach das quantitative und qualitative Angebot an Arbeitskräften bestimmt ist. Die Schaffung von Stellen hat somit nicht nur die Funktion der Arbeitsteilung und der Leistungserbringung, sondern kann daneben auch eine Einbindungsfunktion erfüllen (ebd.).

spezifische Laientätigkeit erbracht wird, sondern durch funktional spezialisierte Expertentätigkeit (BRAUN 2003a, 197).

Im Folgenden soll nun anhand der Bewertung mehrerer Items zur Ehrenamtlichkeit und Erwerbstätigkeit die Einstellung der Dritter-Sektor-Organisationen gegenüber unbezahlter Tätigkeit im Rahmen des „Ehrenamtes“<sup>284</sup> und erwerbsförmiger Arbeit im Rahmen hauptberuflicher und nebenberuflicher Tätigkeit überprüft werden. Dazu wurden den Dritter-Sektor-Organisationen bestimmte Statements vorgelegt, die auf einer Skala von 1 („trifft zu“) bis 3 („trifft nicht zu“) beurteilt werden sollten.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Konzept der Ehrenamtlichkeit bei der Mehrheit der Dritter-Sektor-Organisationen breit verankert ist. Der ehrenamtlichen Tätigkeit wird insgesamt hohe Wertschätzung entgegengebracht. Dies zeigt sich vor allem daran, dass der Einschätzung, die Vereinigung lebe in erster Linie von der freiwilligen Mitarbeit der Mitglieder (Statement 1), in hohem Maße zugestimmt wird. Der Durchschnittswert liegt bei 1,3.

Tabelle 72: Statements zur Beurteilung der Ehrenamtlichkeit und der Hauptberuflichkeit

Statement	n	m
1) „Unsere Vereinigung lebt in erster Linie von der Arbeitsbereitschaft unserer Mitglieder.“	190	1,3
2) „Unsere Vereinigung sollte schon aus Prinzip auf den Einsatz bezahlter Mitarbeiter verzichten.“	186	1,6
3) „Ehrenamtliche bzw. freiwillige Tätigkeiten sind heutzutage nicht mehr zeitgemäß.“	175	2,6
4) „Unsere Vereinigung kann nur mit erwerbstätigen Mitarbeitern zeitgemäß sein.“	191	2,8
1= trifft zu; 2= trifft bedingt zu; 3= trifft nicht zu		
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)		

Bei der Frage nach dem Einsatz erwerbstätiger Mitarbeiter nehmen die Organisationen eine mittlere Position ein. Zwar wird der Einsatz erwerbstätiger Mitarbeiter nicht prinzipiell abgelehnt, jedoch auch nicht grundsätzlich befürwortet. Der Aussage, dass die Vereinigungen schon aus Prinzip auf den Einsatz erwerbstätiger Mitarbeiter verzichten sollten (Statement 2), wird somit insgesamt nur bedingt zugestimmt. Der Durchschnittswert liegt 1,6.

Als nicht mehr zeitgemäß wird ehrenamtliche Arbeit jedoch keineswegs betrachtet. Der Durchschnittswert von 2,6 bei Statement 3 deutet darauf hin, dass das Konzept der Leistungserzeugung durch Ehrenamtliche bzw. Freiwillige von

<sup>284</sup> Unter Ehrenamt wird allgemein die freiwillige und unvergütete Übernahme von Tätigkeiten für die Organisation im Sinne von BADELT (2002b, 573) verstanden. BADELT weist darauf hin, dass die Begriffe Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in der Alltagssprache und in der Wissenschaft vielfach synonym verwendet werden.

den Dritter-Sektor-Organisationen nicht als ein überholt Modell angesehen wird. Dieser Sachverhalt wird vielmehr noch durch die Beurteilung des vierten Statements bestätigt. Der Aussage, dass Dritter-Sektor-Organisationen nur mit erwerbstätigen Mitarbeitern noch zeitgemäß sein können (Statement 4), stehen die Organisationen eher ablehnend gegenüber. Der Durchschnittswert liegt bei 2,8.

Die Dritter-Sektor-Organisationen wurden des Weiteren gebeten, die ehrenamtliche bzw. freiwillige Mitarbeit und die Erwerbstätigkeit anhand bestimmter Statements qualitativ zu beurteilen.

Tabelle 73: Qualitative Beurteilung der Ehrenamtlichkeit und der Hauptberuflichkeit

Statement	n	m
1) „Ehrenamtliche verfügen heutzutage immer weniger über das notwendige Fachwissen für eine angemessene Erledigung ihrer Aufgaben.“	173	2,5
2) „Erwerbstätige haben die größte Sachkompetenz. Sie sollten deshalb über einen größtmöglichen Entscheidungsspielraum verfügen.“	158	2,4
3) „Der Einsatz von erwerbstätigen Mitarbeitern sollte sich auf die Entlastung der Ehrenamtlichen von Routinearbeiten beschränken.“	154	2,0

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Das Statement, dass Ehrenamtliche bzw. Freiwillige heutzutage immer weniger über das nötige Fachwissen für eine angemessene Erledigung ihrer Aufgaben verfügen (Statement 1), wird von den antwortenden Organisationen eher abgelehnt bzw. erfährt nur eine geteilte Zustimmung, worauf der Durchschnittswert von 2,5 hindeutet.

Ein weiterer Punkt bei der Beurteilung der Erwerbstätigkeit ist die den Erwerbstätigen zugesprochene Sachkompetenz. Dass Erwerbstätigen aufgrund dieser größeren Sachkompetenz ein größtmöglicher Handlungs- und Entscheidungsspielraum eingeräumt werden sollte (Statement 2), stößt eher auf geteilte Zustimmung, was der Durchschnittswert von 2,4 verdeutlicht.

Der mittleren Zustimmung, dass der Einsatz von Erwerbstätigen sich auf die Entlastung der Ehrenamtlichen bzw. freiwillig Tätigen von Routinearbeiten beschränken sollte, kann man entnehmen, dass auch eine geteilte Meinung über die Funktion von Erwerbstätigen vorherrscht. Auf der einen Seite möchte man den Erwerbstätigen lediglich assistierende Hilfsfunktionen zubilligen, auf der anderen Seite ist man der Meinung, dass der Einsatz sich auch lohnen müsse und Erwerbstätige somit auch in bedeutenden und weit reichenden Einsatzfeldern tätig sein sollten. Es zeigt sich insgesamt, dass Hauptamtliche eher zur Entlastung der Ehrenamtlichen eingesetzt werden würden und nicht aus Gründen der mangelnden Qualifikationen der Ehrenamtlichen.

Das Konzept des Ehrenamtes wird als tragendes Element der Leistungserzeugung in der Organisationsform Dritter-Sektor-Organisation in den Vorständen

daher immer noch sehr positiv bewertet. Zwar wird der Rückgang des Ehrenamtes immer wieder beklagt, was jedoch nicht einhergeht mit einer generellen Infragestellung dieser Grundidee. Allerdings wird die Leistungserzeugung durch hauptberufliche Mitarbeiter als Unterstützung der Ehrenamtlichen nicht grundsätzlich abgelehnt.

#### 7.4.4 Interne Differenzierung

Die Organisationsstruktur lässt eine interne Ausdifferenzierung der Verwaltungsstruktur zu, indem Organe, Ausschüsse und Gremien neben dem Vorstand und der Mitgliederversammlung sowie Abteilungen und Gruppen innerhalb der Organisation gebildet werden.

##### Organe neben dem Vorstand

Zur Entlastung des Vorstandes oder zur stärkeren formalisierten Einbindung weiterer Mitgliedergruppen in die Verwaltungs- und Entscheidungsstrukturen können dem Vorstand der Organisation weitere Ausschüsse oder Organe zur Seite gestellt werden, die Beschlüsse vorbereiten oder dem Vorstand beratend zur Seite stehen. Da diese keine Vertretungsbefugnisse haben, müssen die dort gefallten Entscheidungen immer durch den Vorstand oder die Mitgliederversammlung abgesegnet werden.

Derartige Gremien sind nur in knapp 20% aller Organisationen institutionalisiert.<sup>285</sup> Dabei nimmt die Häufigkeit mit der Organisationsgröße signifikant zu ( $p=0,01$ ). Während nur ca. 4% aller Organisationen bis 25 Mitglieder über weitere Organe, Gremien oder Ausschüsse verfügen, so haben 80% aller Organisationen über 1.000 Mitglieder derartige Strukturen institutionalisiert.

Tabelle 74: Verteilung der Organisationen mit weiteren Organen/Gremien/Ausschüssen nach Organisationsgrößenklassen

Größenklassen	vorhanden		nicht vorhanden		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
bis 25 Mitglieder	2	3,8	51	96,2	53	100
26 bis 100 Mitglieder	14	17,9	64	82,1	78	100
101 bis 300 Mitglieder	9	32,1	19	67,9	28	100
301 bis 1.000 Mitglieder	6	46,2	7	53,8	13	100
über 1.000 Mitglieder	4	80	1	20	5	100
Gesamt	35	19,8	142	80,2	177	100

n=201

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Besonders hoch ist der Anteil in dem Tätigkeitsfeld Sport mit fast 50% aller dort tätigen Organisationen.<sup>286</sup> Im Tätigkeitsfeld Kultur haben ca. ein Viertel aller Organisationen weitere Organe und in den Feldern soziale Dienste und Interessenvertretung noch jeweils ca. 20% aller Organisationen. Die Organisationen in den Tätigkeitsfeldern Gesundheitswesen sowie Stiftungs-/Spendenwesen haben ausschließlich einen Gesamtvorstand.

Mit fast 40% der Nennungen wurde am häufigsten der *Beirat* als weiteres Organ genannt. Er ist in ca. 8% aller Organisationen institutionalisiert. Der Beirat/Aufsichtsrat hat in den meisten Fällen die Funktion eines Kontrollorgans, indem wichtige Entscheidungen des Vorstandes durch den Beirat abgesegnet werden müssen oder dieser zuvor zumindest angehört werden muss. Über einen *Ältestenrat* verfügen nur noch ca. 3% aller Dritter-Sektor-Organisationen. Er hat in den meisten Organisationen eine beratende und schlichtende Funktion. Eine *Mitarbeiterversammlung* ist in 3% aller Organisationen vorhanden. Dort werden zumeist organisatorische Absprachen getroffen.

Neben den weiteren Organen haben ca. 5% aller Organisationen bestimmte *Ausschüsse* ins Leben gerufen, die sich mit spezifischen Aufgaben befassen und Beschlüsse des Vorstandes vorbereiten sowie ihm beratend zur Seite stehen. Am häufigsten wurde dabei der *Festausschuss* genannt, der für die Organisation geselliger Veranstaltungen verantwortlich ist.

<sup>285</sup> Der Anteil liegt somit deutlich unter den von ZIMMER/NÄHRICH (1992, 17) ermittelten 61%. Allerdings wurde in der Kasseler Erhebung auch die Vereinsabteilungen unter die Gremien, weitere Organe und Ausschüsse gefasst. In dieser Erhebung wurden die Abteilungen gesondert erfasst und lediglich als ein Instrument der Binnendifferenzierung aufgefasst. Die Abteilungsvorstände hingegen können als weiteres Organ innerhalb der Organisation angesehen werden.

<sup>286</sup> Für die Münsteraner Sportvereine wurde ein Anteil von 46% festgestellt (JÜTTING 1994, 154).

Tabelle 75: Verteilung der Organisationen nach der Art der vorhandenen Organe/Gremien/Ausschüsse

Organ/Gremium/Ausschuss	n	% Nennungen	% N
Beirat/Aufsichtsrat	17	39,5	8,3
Ältestenrat/Ehrenrat	6	14	2,9
Schlichtungsausschuss	2	4,7	1
Mitarbeiterversammlung	7	16,3	3,4
sonstige Ausschüsse	11	25,6	5,4
Gesamt	43	100	
N=205			

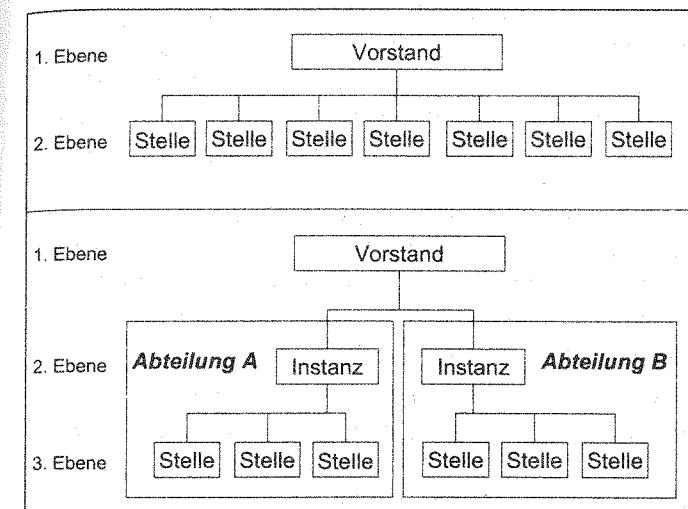
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Insgesamt wird deutlich, dass nur wenige Organisationen von der Möglichkeit der Einbindung weiterer Mitgliederkreise in Entscheidungs- und Geschäftsführungsaufgaben außerhalb des (Abteilungs-)Vorstandes Gebrauch machen. Eine Untersuchung in niederländischen Sportvereinen zeigte hingegen, dass 85% der untersuchten Organisationen (n=96) weitere Organe und Ausschüsse in ihrer Struktur institutionalisiert haben, wobei die durchschnittliche Anzahl bei fünf Ausschüssen pro Verein liegt (BENTEM 1998, 167). Entscheidungen des Vorstandes werden dort somit auf eine breite Basis gestellt, indem den Mitgliedern die Möglichkeit eröffnet wird, sich auch außerhalb der festgelegten Ämter an der Geschäftsführung zu beteiligen.

### Abteilungsbildung

Da mit zunehmender Spezialisierung die Abstimmung aller Tätigkeiten schwieriger wird und der Koordinationsbedarf folglich steigt, können darüber hinaus mehrere Stellen zu einer organisatorischen Einheit innerhalb der Organisation zusammengefasst werden. Die so geschaffenen organisatorischen Einheiten werden als *Abteilungen* bezeichnet. Zur Koordination der Teilaufgaben innerhalb einer organisatorischen Einheit können eine oder mehrere Stellen mit Weisungs- und Entscheidungsbefugnissen geschaffen werden, die sich auf den gesamten Arbeitskomplex einer Abteilung beziehen, wodurch es zu einer Delegation von Rechten und Pflichten des Gesamtvorstandes auf untere Einheiten kommt. Diese koordinierenden Stellen – in der Organisationslehre als *Instanzen* bezeichnet – nehmen Entscheidungs- und Leitungsaufgaben wahr. Hier werden sie allgemein als Abteilungsvorstände bezeichnet. Die zu einer Abteilung zusammengefassten Stellen haben hingegen keine Leitungsaufgaben, sondern gewährleisten direkt die Verwirklichung des Organisationsziels und übernehmen somit Ausführungsarbeiten. Zwischen dem Gesamtvorstand als Organisationsführung und der Ausführungsebene wird so eine weitere hierarchische Ebene geschaffen.

Abbildung 34: Abteilungsbildung in Organisationen

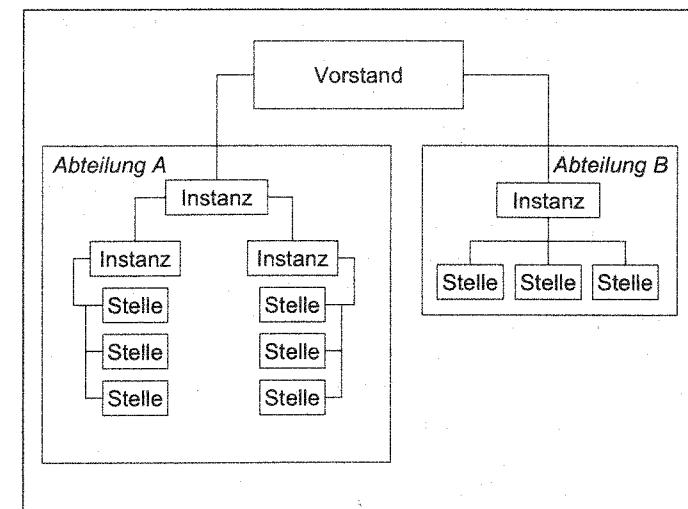


Quelle: eigene Darstellung

Zweck der Abteilungsbildung ist die Entlastung des Vorstandes von Koordinationsaufgaben sowie eine Vereinfachung der Abstimmung zwischen den einzelnen Stellen, wodurch es zu relativ geschlossenen Verantwortungsbereichen innerhalb der Organisation kommt (KIESER/KUBICEK 1992<sup>3</sup>, 84).

Umfasst eine Abteilung sehr viele Stellen, so kann innerhalb der Abteilung eine weitere hierarchische Ebene durch die Einrichtung einer weiteren Instanz geschaffen werden, wodurch es zu einer mehrstufigen Abteilungsbildung kommt.

Abbildung 35: Mehrstufige Abteilungsbildung in Organisationen



Quelle: eigene Darstellung

Die Bildung von Abteilungen haben insgesamt fast ein Viertel aller untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen vorgenommen. Dabei handelt es sich zu 96% um eine einstufige Abteilungsbildung. Allgemein kann gesagt werden, dass die Abteilungsbildung mit der Größe der Organisation korreliert ( $r=0,490$ ;  $p=0,01$ ). Darüber hinaus lässt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Haupttätigkeitsfeld und der Abteilungsbildung erkennen. Im Bereich Sport haben über die Hälfte der dort aktiven Organisationen eine oder mehrere Abteilungen gebildet. Im Bereich der sozialen Dienste liegt der Anteil bei 32% und im Tätigkeitsfeld Religion bei 30%. Im Tätigkeitsfeld soziale Dienste handelt es dabei nicht immer um große Organisationen, sondern vielfach um kleinere Organisationen, die Vereinseinrichtungen unterhalten und ihre Organisationsstruktur auf die dort durchgeführte Dienstleistungserstellung ausgerichtet haben.

90% der Dritter-Sektor-Organisationen, die Abteilungen innerhalb der Organisation gebildet haben, haben in dieser Abteilung auch eine Instanz institutionalisiert. KIESER/KUBICEK (1992) sprechen in diesem Zusammenhang von einer hierarchischen Gliederung des Stellengefüges, die nicht zwangsläufig zu hierarchischen Beziehungen zwischen den beteiligten Stelleninhabern führen muss.

*„Mit einem hierarchisch gegliederten Stellengefüge sind zunächst nur die Beziehungen zwischen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen gemeint. Eine solche Aufgabenhierarchie besagt, dass größere Verantwortungsbereiche (wie z.B. Abteilungen) kleinere Verantwortungsbereiche (wie z.B. Gruppen) umschließen und diese kleineren Verantwortungsbereiche selbst wiederum aus mehreren noch kleineren Verantwortungsbereichen (Stellen) zusammengesetzt sind. Wenn für die größeren Verantwortungsbereiche eigene Leistungsstellen (Instanzen) eingerichtet werden, so kommt es zu einer Stellenhierarchie“ (KIESER/KUBICEK 1992, 85f.).*

Die so entstandene hierarchische Gliederung kann zunächst lediglich als Stellenhierarchie und nicht als Personenhierarchie bezeichnet werden.<sup>287</sup> So ist es bspw. denkbar, dass Instanzen nicht mit bestimmten Personen besetzt werden, sondern als *Pluralinstanzen* fungieren, deren koordinierende Aufgaben von allen Stelleninhabern einer organisatorischen Einheit gemeinsam wahrgenommen werden. Entscheidungen und Weisungen werden dann in Form von Gruppenentscheidungen der gleichberechtigten Personen gefällt. Das hierarchisch strukturierte Stellengefüge kann daher grundsätzlich auch demokratische Formen der Willensbildung und -durchsetzung enthalten. Der große Zeitaufwand und die hohen Qualifikationsanforderungen der einzelnen beteiligten Personen werden jedoch als grundsätzlich problematisch für die Effizienz der Leistungserzeugung angesehen (KIESER/KUBICEK 1992, 99). So kann bei fehlender Personenhierarchie eine Koordination der einzelnen Tätigkeiten nur nach vorheriger Rücksprache aller Organisationsmitglieder getroffen werden, was sich als sehr zeitaufwendig erweist. Darüber hinaus müssen alle am Koordinationsprozess be-

<sup>287</sup> Einen generellen Überblick zur Hierarchie gibt BARTÖLKE (1980).

teiligten Personen eine hohe Qualifikation besitzen, da nicht nur Ausführungsarbeiten verrichtet werden müssen, sondern auch Entscheidungen gefällt werden, die genaue Kenntnisse der Organisation, der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen erfordern. Insgesamt können 56% aller Instanzen in den untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen als Pluralinstanzen charakterisiert werden. Die restlichen Organisationen verfügen über ein hierarchisch strukturiertes Stellengefüge in Form eines weisungsberechtigten Abteilungsvorstandes.<sup>288</sup>

Die interne Vertretungsberechtigung ist bei allen Instanzen der jeweiligen Abteilungen gegeben. Eine externe Vertretungsberechtigung gaben allerdings nur 5% ( $n=2$ ) dieser Organisationen an. Somit scheint die Vertretungsmacht trotz Abteilungsbildung überall auf den Gesamtvorstand konzentriert zu sein, sodass Entscheidungen, die ein Rechtsgeschäft voraussetzen, immer durch den vertretungsberechtigten Gesamtvorstand abgesegnet werden müssen.

Eine mehrstufige Abteilungsbildung konnte lediglich in einem Sportverein und einer Organisation im Bereich der sozialen Dienste festgestellt werden. In dem Sportverein wurden zunächst vier Abteilungen nach sportartspezifischen Gesichtspunkten gebildet mit einem Vorstand als koordinierende Instanz. Eine Abteilung hat wiederum eine weitere interne Differenzierung in eine Jugendabteilung und eine Seniorenanstalt mit jeweils einer eigenen Instanz an der Spitze vorgenommen. Die Instanz auf zweiter Ebene wird von einem Vorstand gebildet, der aus drei Ämtern besteht. Die Instanzen auf der dritten Ebene umfassen jeweils nur ein Amt bzw. zwei Ämter. Auf der untersten Ebene sind jeweils drei ausführende Stellen (Trainer und Übungsleiter) zu einer Abteilung zusammengefasst.

In einer Dritter-Sektor-Organisation im Bereich der sozialen Dienste gibt es auf der obersten Ebene einen Vorstand mit vier Ämtern. Auf zweiter Ebene wurden drei Abteilungen mit jeweils einer Instanz gebildet, die sich jeweils auf eine Vereinseinrichtung beziehen. Auf der dritten Ebene wurden je zwei bis drei

<sup>288</sup> HEINEMANN (1987a, 30) weist darauf hin, dass die Koordination in Dritter-Sektor-Organisationen nicht durch Weisung erfolgen kann, „da in einem Verein wenig Neigung besteht, Befehlen zu folgen“. Weisung soll hier nicht als Befehl im hierarchischen Sinne, sondern als koordinative Maßnahme verstanden werden. So kann eine Instanz durchaus Weisungen im Sinne von Empfehlungen aussprechen, die der Empfänger umsetzen sollte. Sollten die Weisungen nicht befolgt werden, so gibt in Dritter-Sektor-Organisationen zumeist nur wenig Sanktionsmöglichkeiten, da zumindest der unbezahlte Tätige seine Arbeit einstellen könnte. Da allerdings davon auszugehen ist, dass es im Interesse der unbefahlten Mitglieder liegt, dass die Ziele möglichst effektiv erreicht werden, ist es umso wahrscheinlicher, dass auch Weisungen befolgt werden, wenn sie dem Stelleninhaber plausibel erscheinen. Darüber hinaus muss nicht automatisch das Koordinationsinstrument der persönlichen Weisung zur Anwendung kommen. Auch in einem hierarchischen Stellengefüge sind Koordinationsinstrumente wie Selbstabstimmung und Weisung durch Programme oder Pläne denkbar. Die Koordinationsaufgaben einer Instanz können sich auch auf die Funktion eines Ansprechpartners bei Problemen beschränken, indem versucht wird, Vorschläge zur Lösung bestimmter Probleme zu unterbreiten.

Instanzen als Pluralinstanz eingerichtet, die jeweils zwei bis fünf Stellen vereinen.

### Differenzierung des Angebots nach Gruppen

Da Dritter-Sektor-Organisationen ein sehr differenziertes Angebot für unterschiedliche Mitgliedergruppen oder Leistungsempfänger bereithalten können, kann eine interne Differenzierung nach *Gruppen* vorgenommen werden. Das alltägliche soziale Organisationsleben organisiert sich daher in kleinen überschaubaren sozialen Gruppen. Dabei ist nicht eine zufällig zu Stande gekommene sympathiebezogene Cliquenbildung innerhalb der Mitgliedschaft gemeint, sondern eine bewusste Bildung von annähernd homogenen Gruppen nach Interessenschwerpunkten zur Verfolgung des Organisationszieles. Gruppen sind somit ein Teil der Organisationsstruktur, da sie das Produkt der rationalen Planung in Bezug auf die spezifische Zielverfolgung und die sich daraus ergebene Arbeitsteilung sind. Im Gegensatz zur Abteilungsbildung werden nicht mehrere Stellen zusammengefasst, sondern verschiedene Mitgliederinteressen gebündelt, aus denen sich die Erfordernisse einer Arbeitsteilung erst ergeben können.

Eine interne Differenzierung des Angebotes nehmen ein Drittel aller befragten Dritter-Sektor-Organisationen (n=68) vor.

Tabelle 76: Verteilung der Organisationen nach interner Differenzierung des Angebotes durch Gruppenbildung

	Anz.	%
ja	68	33,2
nein	137	66,8
Gesamt	205	100
min.	2	
max.	97	
m	7,4	
s	13,9	
n	68	

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Dabei ist insbesondere ein Schwerpunkt im Tätigkeitsfeld Sport zu beobachten, in welchem 80% (n=28) aller Organisationen eine derartige Binnendifferenzierung vornehmen. Im Tätigkeitsfeld Religion geben 50% (n=10) der dort tätigen Organisationen an, das Angebot gruppenspezifisch ausgerichtet zu haben. Im Bereich des Sports ist eine Einteilung nach Sportarten bei Mehrspartenvereinen, d.h. Vereine, die mehr als eine Sportart organisieren, unumgänglich, um eine adressatengerechte Leistungserstellung sicherzustellen. Darüber hinaus erfordert die Teilnahme an Wettkämpfen leistungshomogene Gruppen, was mit einem entsprechend auf das Leistungsniveau der Athleten ausgerichtetem Angebot und einer Differenzierung nach dem Alter und dem Geschlecht einhergeht. Daneben

ist eine quantitative Aufteilung der Mitglieder denkbar, um die Gruppengröße überschaubar und organisierbar zu halten.

Im Bereich der Religion zeigt sich, dass die einzelnen Organisationen zum einen ein sehr vielfältiges und differenziertes Freizeitangebot für ihre Mitglieder bereithalten und dementsprechend angebotsspezifische Gruppen bilden, die in der Regel geschlechts- und altersgruppenübergreifend organisiert werden. Darüber hinaus wird mit zunehmender Größe der aktiven Mitglieder eine quantitative Gruppenbildung vorgenommen.

Die Gruppenbildung erfolgt auch in den übrigen Tätigkeitsfeldern am häufigsten entlang quantitativer Kriterien. So wird besonders in den im Gesundheitsbereich tätigen Selbsthilfegruppen versucht, die Gruppengröße überschaubar zu halten und somit kommunikativer zu gestalten. Im Bereich des Bildungs-/Forschungswesens tritt sehr häufig eine qualitative Spezifizierung entlang des Bildungsniveaus der Adressaten hervor.

Tabelle 77: Tätigkeitsfeldbezogene Verteilung der Organisationen nach interner Differenzierung des Angebotes durch Gruppenbildung

Tätigkeitsfelder	ja		nein		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Kultur	9	23,1	30	76,9	39	100
Sport	28	80	7	20	35	100
Freizeit	6	20	24	80	30	100
Bildung/Forschung	2	50	2	50	4	100
Gesundheitswesen	6	40	9	60	15	100
Soziale Dienste	5	17,9	23	82,1	28	100
Umwelt	0	0	1	100	1	100
Interessenvertretung	2	14,3	12	85,7	14	100
Stiftungs-/Spendenwesen	0	0	17	100	17	100
Internationale Aktivitäten	0	0	2	100	2	100
Religion	10	50	10	50	20	100
Gesamt	68	33,2	137	66,8	205	100

n=205

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Die quantitative Gruppenbildung spiegelt sich auch innerhalb der Organisationsgrößenklassen wider. So steigt der Anteil der Organisationen mit interner Gruppenbildung mit der Organisationsgröße signifikant an.

Tabelle 78: Größenklassenbezogene Verteilung der Organisationen nach interner Differenzierung des Angebotes durch Gruppenbildung

Größenklassen	ja		nein		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
bis 25 Mitglieder	8	14,3	48	85,7	56	100
26 bis 100 Mitglieder	27	30,3	62	69,7	89	100
101 bis 300 Mitglieder	17	53,1	15	46,9	32	100
301 bis 1.000 Mitglieder	12	63,2	7	36,8	19	100
über 1.000 Mitglieder	4	57,1	3	42,9	7	100
Gesamt	68	33,5	135	66,5	203	100

n=203

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Da es sich bei der internen Differenzierung nach Gruppen um eine angebotsbezogene Differenzierung handelt, ist auch ein Blick auf die Empfänger der Organisationsleistungen von Bedeutung. So ist anzunehmen, dass Organisationen, die ein Angebot für ihre Mitglieder erstellen und dem Typ egoistisch-innenorientiert zugeordnet werden können, eher eine Binnendifferenzierung des Angebotes vornehmen, um den individuellen Interessen ihrer Mitglieder gerecht zu werden als außenorientierte Organisationen.

Tabelle 79: Organisationstypbezogene Verteilung der Organisationen nach interner Differenzierung des Angebotes durch Gruppenbildung

Organisationstyp	ja		nein		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
altruistisch	9	17	44	83	53	100
egoistisch-expressiv	50	43,9	64	56,1	114	100
egoistisch-instrumentell	7	26,9	19	73,1	26	100
egoistisch-extern	2	16,7	10	83,3	12	100
Gesamt	68	33,2	137	66,8	203	100

n=203

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

So zeigt sich insbesondere bei den egoistisch-expressiven und egoistisch-instrumentellen Organisationen eine derartige Binnendifferenzierung. Nur bei wenigen altruistischen und egoistisch-externen Organisationen werden Gruppen gebildet. Da in altruistisch orientierten Organisationen nicht die Mitglieder, sondern externe Personen die Leistungsempfänger sind, kann eine Differenzierung nach den Interessen dieser externen Personen nur in seltenen Fällen wahrgenommen werden. In egoistisch-externorientierten Gruppen werden zumeist die Interessen der gesamten Mitglieder in gleichem Maße vertreten, was eine Differenzierung nach qualitativen und quantitativen Gesichtspunkten nicht unbedingt erforderlich macht, da in der Regel hierzu ein gleichzeitiges Zusammkommen der Mitglieder zum Empfang der Leistung nicht nötig ist.

Es zeigt sich also, dass insbesondere größere egoistisch-expressive Organisationen eine Differenzierung des Angebotes nach Gruppen vornehmen.

Der Grad der Differenzierung und somit die Spezialisierung des Angebotes kommt insbesondere in der Anzahl der gebildeten Gruppen zum Ausdruck. Hat eine Organisation in Bezug auf die Mitgliederinteressen eine sehr heterogene Mitgliedschaft, so dürfte die Anzahl der internen Gruppen steigen. Ebenso dürfte die Anzahl mit der Organisationsgröße korrelieren.

In den Organisationen, in denen eine interne Differenzierung vorgenommen wird, sind insgesamt 505 Gruppen vorhanden. Im Durchschnitt hat jede dieser Organisationen somit ca. 7 ( $s=13,92$ ) interne Gruppen, wobei die Anzahl jedoch stark zwischen zwei und 97 Gruppen schwankt. Die Anzahl der Gruppen korreliert dabei wie vermutet signifikant mit der Organisationsgröße ( $p=0,440$ ;  $r=0,01$ ).

Tabelle 80: Anzahl der Gruppen nach Organisationsgrößenklassen

Größenklasse	n	$\Sigma$	m	s
bis 25 Mitglieder	8	18	2,25	0,5
26 bis 100 Mitglieder	27	129	4,78	3,9
101 bis 300 Mitglieder	17	78	4,59	2,4
301 bis 1.000 Mitglieder	12	169	14,08	26,6
über 1.000 Mitglieder	4	111	27,75	25,8
Gesamt	68	505	7,43	13,9

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Es lässt sich allerdings festhalten, dass die meisten der untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen nur einen geringen Differenzierungsgrad aufweisen. Es wird daher ein Angebot erstellt, das im Hinblick auf die Mitglieder nicht weiter differenziert wird und somit auf insgesamt sehr homogene Mitgliederinteressen schließen lässt. Erst mit zunehmender Größe der Organisation – bei gleichzeitig hoher Aktivität der Mitglieder – steigt auch die Anzahl der Gruppen signifikant an.

#### 7.4.5 Koordinationsinstrumente

Die Koordination kann in kleineren Dritter-Sektor-Organisationen durch individuelle Absprachen erfolgen, indem sich die einzelnen Mitglieder zunächst auf den Ablauf des Arbeitsprozesses einigen und sich durch persönliche Kommunikation über den gegenseitigen Stand der eigenen Tätigkeiten informieren. Je stärker eine Organisation jedoch arbeitsteilig gegliedert ist, desto höher ist der Koordinationsbedarf innerhalb der Organisation. Die zur Abstimmung der arbeitsteiligen Prozesse und die Ausrichtung der Aktivitäten der einzelnen Organisationsmitglieder auf das Organisationsziel benötigten Regelungen werden als

Koordinationsinstrumente bezeichnet.<sup>289</sup> In Dritter-Sektor-Organisationen werden koordinative Maßnahmen in den Vorstandssitzungen abgestimmt. Die Maßnahmen werden in der Regel unter der Beachtung der Satzungsbestimmungen und den Ordnungen einer Organisationen getroffen.

#### Vorstandssitzungen

Die Vorstände der antwortenden Organisation treffen sich insgesamt 1.150-mal im Jahr zu Vorstandssitzungen. Im Durchschnitt finden in jeder Organisation 6,7 Vorstandssitzungen pro Jahr statt ( $s=5,52$ ), wobei das Minimum bei einer und das Maximum bei 48 Vorstandssitzungen liegt.

Zwei Drittel der antwortenden Organisationen berufen den Vorstand bis zu sechsmal im Jahr ein. Nur in wenigen Organisationen trifft sich der Vorstand mehr als einmal im Monat.

Es kann zunächst vermutet werden, dass der Koordinationsbedarf mit der Größe der Organisation oder dem Spezialisierungsgrad der Leistungsstellen und des Angebotes zunimmt und folglich auch die Anzahl der Vorstandssitzungen steigt. Ein Zusammenhang ist jedoch weder mit der Größe der Organisation ( $r=0,254$ ;  $p=0,01$ ) noch mit der des Vorstandes ( $r=0,132$ ;  $p=0,85$ ) noch mit der der Gesamtzahl der Mitarbeiter ( $r=0,236$ ;  $p=0,02$ ) zu erkennen. Ebenso scheint kein Zusammenhang zwischen der Anzahl der gebildeten Gruppen und der Häufigkeit der Vorstandstreffen zu bestehen ( $r=0,311$ ;  $p=0,05$ ).

<sup>289</sup> KIESER/KUBICEK (1992<sup>3</sup>, 103ff.) unterscheiden zunächst strukturelle und nicht-strukturelle Koordinationsinstrumente. Strukturelle Koordinationsinstrumente beruhen auf organisatorischen Regelungen und sind Teil der formalen Organisationsstruktur. Zu ihnen werden *Selbstabstimmung*, *persönliche Weisungen*, *Programme* und *Pläne* gezählt. Nicht-strukturelle Koordinationsinstrumente steuern ebenfalls das Verhalten der Organisationsmitglieder, sind jedoch nicht Teil der formalen Organisationsstruktur. Zu ihnen werden *Koordination durch organisationsinterne Märkte*, *Koordination durch Organisationskultur* sowie die *Koordination durch Standardisierung von Rollen* gezählt (vgl. KIESER/KUBICEK 1992, 117ff.). In Dritter-Sektor-Organisationen werden die Arbeitsabläufe häufig über nicht-strukturelle Instrumente koordiniert (HEINEMANN/HORCH 1988, 112ff.). Koordinationsinstrumente wie persönliche Weisungen, Selbstkoordination oder die Koordination durch Organisationskultur und Standardisierung von Rollen können hier nicht näher erläutert werden, da sie in der Regel nur qualitativ erfasst werden können.

Tabelle 81: Verteilung der Organisationen nach der Anzahl der Vorstandssitzungen pro Jahr

Anzahl Vorstandssitzungen	Anz.	%	kum. %
1	9	5,2	5,2
2	22	12,8	18
3	12	7	25
4	32	18,6	43,6
5	9	5,2	48,8
6	30	17,4	66,2
7	4	2,3	68,5
8	6	3,5	72
9	4	2,3	74,3
10	9	5,2	79,5
11	4	2,3	81,8
12	24	14	95,8
über 12	7	4,2	100
Gesamt	172	100	
min.		1	
max.		48	
m		6,7	
s		5,5	
$\Sigma$		1.150	
n		172	

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Beschlüsse innerhalb des Vorstandes werden demokratisch gefasst. In 95% der Organisationen reicht eine einfache Stimmenmehrheit dazu aus. Eine 3/4-Mehrheit wird in fast 3% aller Organisationen zur Beschlussfassung benötigt. Vereinzelt wird auch eine absolute Mehrheit oder Einstimmigkeit verlangt.

Tabelle 82: Verteilung der Organisationen nach den benötigten Mehrheitsverhältnissen zur Beschlussfassung im Vorstand

Mehrheitsverhältnis	Anz.	%	kum. %
einfache Stimmenmehrheit	168	94,9	94,9
absolute Mehrheit	1	0,6	95,5
3/4-Mehrheit	5	2,8	98,3
Einstimmigkeit	3	1,7	100
Gesamt	140	100	
n=140			

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Beschlüsse des Vorstandes werden in der Regel in Form von persönlicher Weisung an die betroffenen Stellen umgesetzt. Die Weisung kann sich allerdings auch darauf beschränken, dass bestimmte Ziele als Konkretisierungen globaler

Zielvorstellungen formuliert und in Selbstkoordination von unteren Instanzen oder Stellen umgesetzt werden.<sup>290</sup> Darüber hinaus werden Mitglieder über weit reichende Entscheidungen zumeist schriftlich informiert, oder aber es werden außerordentliche Mitgliederversammlungen einberufen.

### Ordnungen der Organisationen

Die Organisation kann außerhalb der Satzung das innere Vereinsleben durch das Aufstellen allgemeingültiger Ordnungen, in denen für einen bestimmten Bereich verbindliche Regelungen und Vorschriften formuliert werden, steuern. Die Ordnungen haben nach SAUTER/SCHWEYER/WALDNER (2001, 95f.) für die tägliche Vereinspraxis oft größere Bedeutung als die Satzung, da in ihnen die Erläuterung, nähere Ausgestaltung und geschäftsmäßige Durchführung der in der Satzung getroffenen Grundsatzentscheidungen vorgenommen werden kann. Sie regeln das direkte Miteinander der Mitglieder und können daher als wichtiges formalisiertes Koordinationsinstrument bezeichnet werden. Da mit ihnen versucht wird, im Voraus die arbeitsteiligen Prozesse festzulegen und zu lenken, kann von einem Instrument der Vorauskoordination gesprochen werden. Ordnungen sind zwar grundsätzlich für alle Mitglieder verbindlich, dürfen aber Bestimmungen der Satzung nicht außer Kraft setzen. Da sie verbindlichen Charakter haben, ist für die Erstellung grundsätzlich die Mitgliederversammlung als oberstes Organ verantwortlich, es sei denn, die Kompetenz wurde satzungsmäßig oder durch Beschluss der Mitgliederversammlung auf andere Ämter oder Organe übertragen.

Die Nennungen der Ordnungen, die in den untersuchten Organisationen als Koordinationsinstrumente eingesetzt werden, waren vielfältig. Sie reichten von einer allgemeinen Geschäftsordnung über eine Ordnung zur Durchführung bestimmter Wahlen bis hin zu einer Disziplinarordnung, die detailliert die zu treffenden disziplinarischen Maßnahmen bei bestimmten Vergehen der Mitglieder regelt.

Insgesamt gaben 65% der Organisationen an, derartige Ordnungen als Koordinationsinstrument einzusetzen.

<sup>290</sup> Eine persönliche Weisung setzt eine hierarchische Gliederung des Stellengefüges voraus, da bestimmte Instanzen mit Weisungsbefugnissen ausgestattet sind, die von den unterstellten organisatorischen Einheiten befolgt werden müssen. Persönliche Weisungen können als Vorauskoordination in Form von Konkretisierungen globaler Zielvorstellungen der Führungsebene durch eine Instanz erfolgen. Dabei trifft die Instanz eine Entscheidung und gibt diese an die unterstelle Ebene in Form von Anweisungen persönlich weiter. Sie kann allerdings auch als Feedbackkoordination erfolgen, indem versucht wird, durch persönliche Weisungen ein auftretendes Problem in den Griff zu bekommen und das Gleichgewicht zwischen den voneinander abhängigen Tätigkeiten wiederherzustellen. Findet die Koordination ausschließlich durch persönliche Weisungen statt, so führt dies leicht zu einer Überlastung der Instanzen und der Dienstwege, da jedes Problem zunächst von der höheren Instanz behandelt und in konkrete Arbeitsanweisungen umgesetzt werden muss.

Tabelle 83: Ordnungen der Organisationen

Art der Ordnung	n	% Nennungen	% Fälle
Geschäftsordnung	85	34	41,7
Finanzordnung	23	9,2	11,3
Ehrungsordnung	16	6,4	7,8
Jugendordnung	29	11,6	14,2
Ausbildungsordnung	9	3,6	4,4
Gebührenordnung	18	7,2	8,8
sonstiges Ordnung	31	12,4	15,2
Wahlordnung	16	6,4	7,8
Ordnung zur Durchführung der Aktivitäten der Mitglieder	23	9,2	11,3
Gesamt	250	100	122,5

N=204; Mehrfachnennungen möglich!

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Ca. 42% aller befragten Organisationen gaben an, die Satzungsbestimmungen mit Hilfe einer Geschäftsordnung auszugestalten. Über eine Jugendordnung verfügen 14% aller Organisationen. Die Finanzen werden in 11 % der Organisationen mit Hilfe einer Finanzordnung näher geregelt. Darüber hinaus geben 9% der Organisationen an, eine Gebührenordnung erlassen zu haben. Ebenfalls 11% der Dritter-Sektor-Organisationen regeln die Aktivitäten der Mitglieder mit Hilfe einer entsprechenden Ordnung. Hierunter fallen die Wettkampfordnungen einzelner Sportvereine, Durchführungsbestimmungen für spezielle Veranstaltungen, Regelungen der Teilnahmebedingungen spezieller Angebote etc. Eine Wahlordnung und eine Ehrungsordnung haben nur 8% aller Organisationen.

Ein Blick auf die einzelnen Tätigkeitsfelder zeigt, dass das Koordinationsinstrument der Ordnungen in allen Bereichen verwendet wird. Im Gesundheitswesen ist der Anteil der Organisationen mit Ordnungen auffallend gering, was mit der großen Zahl der dort aktiven Selbsthilfegruppen zusammenhängen könnte, die ihre Angelegenheiten eher informell regeln. Insbesondere die Bereiche Sport, Interessenvertretung und Stiftungs-/Spendenwesen scheinen auf dieses formalisierte Koordinationsinstrument häufig zurückzugreifen.

Ein signifikanter Zusammenhang scheint sich auch aus der Größe der Organisation und der formellen Regelung des Innenverhältnisses mit Hilfe von Ordnungen zu ergeben. So steigt der Anteil der Organisationen, die auf derartige Koordinationsinstrumente zurückgreifen, mit der Organisationsgröße deutlich an ( $p=0,577$ ,  $r=0,01$ ).

Tabelle 84: Vorhandensein von Ordnungen neben der Satzung nach Organisationsgrößenklassen

Größenklassen	ja		nein		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
bis 25 Mitglieder	13	23,6	42	76,4	55	100
26 bis 100 Mitglieder	65	73	24	27	89	100
101 bis 300 Mitglieder	27	84,4	5	15,6	32	100
301 bis 1.000 Mitglieder	19	100	0	0	19	100
über 1.000 Mitglieder	7	100	0	0	7	100
Gesamt	131	64,9	71	35,1	202	

n=175

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Während in Organisationen mit bis zu 25 Mitgliedern nur fast ein Viertel aller Organisationen Ordnungen zur Koordination einsetzen, so liegt der Anteil in Organisationen mit über 300 Mitgliedern bereits bei 100%.

Dies könnte daran liegen, dass mit zunehmender Größe der Organisation der Koordinationsbedarf in der Regel steigt und somit der Bedarf an formalisierten Verhaltenserwartungen zunimmt. Da in großen Dritter-Sektor-Organisationen aus Gründen der beschränkten persönlichen zeitlichen Ressourcen, die der Vorstand zur Steuerung einbringen kann, eine Koordination über persönliche Weisung fast unmöglich ist, wird hier vermehrt auf allgemeingültige Koordinationsinstrumente zurückgegriffen, die das Verhalten der Mitglieder im Voraus steuern. Da Ordnungen im Gegensatz zur Satzung ein Koordinationsinstrument darstellen, mit deren Hilfe schnell und zumeist unbürokratisch auf veränderte Rahmenbedingungen reagiert werden kann, sind sie insbesondere für größere Organisationen geeignet.

## 7.5 Der finanzielle Ressourcenpool: Die Einnahmen und Ausgaben der Dritter-Sektor-Organisationen

Angaben zu den Finanzen machten insgesamt fast 75% (n=151) aller antwortenden Dritter-Sektor-Organisationen, allerdings in sehr unterschiedlichem Umfang. So beschränken sich 8% dieser Organisationen auf die Angabe, ob Einnahmen oder Ausgaben in einem bestimmten Bereich vorhanden sind oder nicht. Eine detaillierte Auflistung der Finanzen nach Einnahmeposten haben 68% (n=139) aller Organisationen vorgenommen.<sup>291</sup> Die teilweise sehr geringe Antwortbereitschaft auf diese Fragen zeigt, dass das Thema Finanzen für viele Dritter-Sektor-Organisationen immer noch ein „Tabuthema“ (HAIBACH 1998, 479) zu sein scheint, was mit dem sehr undurchsichtigen Gemeinnützigkeits- und

<sup>291</sup> Bei allen Fragen zu den Finanzen der Dritter-Sektor-Organisationen wurde das Geschäftsjahr 1998 zu Grunde gelegt. Alle DM-Beträge wurden in Eurobeträge mit dem Faktor 1,95583 umgerechnet und auf ganze Eurobeträge gerundet.

Steuerrecht für Vereine und den damit verbundenen Missverständnissen und Unsicherheiten in den Vorständen zusammenhängen dürfte.

Die erhobenen Daten weisen aus, dass ca. 92% aller untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen über Einnahmen zur Finanzierung der Organisationsziele verfügen. Eine Differenzierung der Gesamteinnahmen in einzelne Einnahmeposten<sup>292</sup> zeigt dabei, dass sich Dritter-Sektor-Organisationen aus den unterschiedlichsten Quellen finanzieren. Am häufigsten kann dabei auf Eigenmittel zurückgegriffen werden. Mehr als 75% aller Dritter-Sektor-Organisationen verfügen über finanzielle Beiträge ihrer Mitglieder (vgl. auch die Aussagen zu den Mitgliedschaftspflichten in Kapitel 7.3.3). Einnahmen aus Spenden und Zuschüssen weisen 59% aller Organisationen auf. Umsätze aus wirtschaftlichen Tätigkeiten erzielen ca. 41% der Dritter-Sektor-Organisationen, während auf Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln lediglich ca. 37% der antwortenden Organisationen zurückgreifen können.<sup>293</sup> Darüber hinaus führten ca. 37% der Organisationen die Residualkategorie *sonstige Einnahmen* auf.

Tabelle 85: Verteilung der Organisationen nach dem Vorhandensein bestimmter Einnahmeposten

Einnahmeposten	vorhanden		nicht vorhanden		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Eigenmittel	113	75,3	37	24,7	150	100
Spenden und Zuschüsse	88	58,7	62	41,3	150	100
wirtschaftliche Tätigkeiten	62	41,3	88	58,7	150	100
öffentliche Zuschüsse	55	36,7	95	63,3	150	100
sonstige Einnahmen	55	36,7	95	63,3	150	100

n=150

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Im Folgenden werden zunächst kurz die durchschnittlichen Einnahmen präsentiert. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass nicht alle Vereinigungen den

<sup>292</sup> Zur Analyse der einzelnen Einnahmequellen wurden Mitgliedsbeiträge, Aufnahmegebühren und Umlagen zu dem Posten *Eigenmittel* zusammengefasst. Die Quellen Spenden, Verbandszuschüsse und Kirchenzuschüsse wurden unter der Kategorie *Spenden und Zuschüsse* geführt. Unter die Kategorie *wirtschaftliche Tätigkeiten* fielen die Posten Leistungsentgelte, Sonderveranstaltungen, Werbeeinnahmen sowie sonstige wirtschaftliche Tätigkeiten (Verkauf, Vermietungen, Vereinsgästestätten etc.). Darüber hinaus wurde eine Residualgröße als sonstige Ausgaben gebildet.

<sup>293</sup> ZIMMER/NÄHRICH (1992, 27) haben in der Kasseler Vereinsstudie einen Anteil von 58% staatlich geförderter Vereine ermittelt. Die Werte können allerdings nur schwer miteinander verglichen werden, da zum einen in Kassel lediglich eingetragene Vereine befragt wurden und darüber hinaus nicht sichergestellt werden kann, dass in beiden Erhebungen unter der Kategorie *öffentliche Förderung* die selben Einnahmen erhoben worden sind. Weitere Daten und Anmerkungen zur Finanzierungsstruktur im Dritten Sektor liefern HAIBACH (1998); ZIMMER/NÄHRICH (1998); ANHEIER/SEIBEL/PRILLER/ZIMMER (2002, 36ff.); ANHEIER (1997a, 51ff.); ZIMMER/PRILLER (2004, 60ff.); PRILLER/ZIMMER (2001a, 209ff.).

jeweiligen Einnahmeposten aufweisen. Daher wurden jeweils nur die Organisationen berücksichtigt, die in dem jeweiligen Bereich auch tatsächlich über entsprechende Einnahmen verfügen.

Tabelle 86: Durchschnittliche Höhe der jeweiligen Einnahmeposten (in €)

Einnahmeposten	n	min.	max.	$\Sigma$	m	s
Gesamteinnahmen	132	38	787.478	2.902.379	21.988	78.952
Eigenmittel	104	114	75.863	744.257	7.156	14.588
Spenden und Zuschüsse	80	13	46.016	330.905	4.136	8.531
öffentliche Zuschüsse	52	6	308.820	702.019	13.500	47.532
wirtschaftliche Tätigkeiten	58	87	723.669	989.860	17.067	94.629
sonstige Einnahmen	53	10	16.361	109.258	2.061	3.086

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Der Umsatz aller antwortenden Dritter-Sektor-Organisationen belief sich im Jahr 1998 insgesamt auf fast 3 Millionen Euro. Die Gesamteinnahmen liegen somit im Durchschnitt bei fast € 22.000 pro Organisation, wobei die jeweiligen Angaben allerdings zwischen € 38 und € 787.378 schwanken. Die hohen Standardabweichungen zeigen, dass die einzelnen Einnahmen sehr individuell gestaltet sind und die Durchschnittswerte lediglich als ein grober Richtwert für die ökonomische Bedeutung der jeweiligen Posten angesehen werden können.

Eine Verteilung der Organisationen nach der Höhe ihrer Umsätze zeigt, dass über die Hälfte der lokalen Dritter-Sektor-Organisationen lediglich Jahresumsätze von bis zu 5.000 Euro haben. Nur ca. 8% aller Organisationen können Umsätze von über € 50.000 aufweisen.

Tabelle 87: Verteilung der Organisationen nach der Höhe der Gesamteinnahmen

Höhe der Einnahmen	Anz.	%	kum. %
bis € 2.500	53	40,5	40,5
€ 2.501 bis € 5.000	20	15,3	55,7
€ 5.001 bis € 20.000	38	29	84,7
€ 20.001 bis € 50.000	8	6,1	90,8
€ 50.001 bis € 100.000	6	4,6	95,4
€ 100.001 bis € 250.000	4	3,1	98,5
über € 250.001	2	1,5	100
Gesamt	131	100	

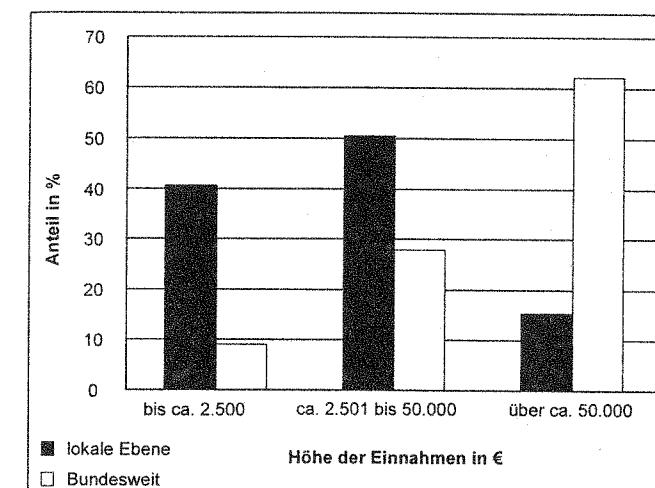
n=131

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

ZIMMER/PRILLER (2004, 80) kommen in der bundesweiten Erhebung zur Finanzierung des deutschen Dritten Sektors auf stark divergierende Ergebnisse. So liegt dort der Anteil der Organisationen mit einem Umsatz von bis zu € 2.500 nur bei 9%. 28% der untersuchten Organisationen verfügten über Gesamtein-

nahmen von € 2.500 bis € 50.000 (in der lokalen Erhebung über 50%), und 62% hatten einen Etat von über € 50.000 (in der lokalen Erhebung nur ca. 8%).<sup>294</sup>

Abbildung 36: Vergleich der Einnahmen auf lokaler Ebene mit den bundesweit erhobenen Daten



Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000); ZIMMER/PRILLER (2004, 80).

Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass in der bundesweiten Erhebung lediglich 2.240 Organisationen untersucht wurden und die großen Dach- und Spitzenverbände sowie die zahlreichen Dienstleistungsverbände und „Nonprofit-Unternehmen“ vermutlich einen sehr hohen Anteil an der Stichprobe hatten. Die Ergebnisse können daher nicht auf den lokalen Dritten Sektor übertragen werden.<sup>295</sup>

Insgesamt ist kein Zusammenhang zwischen der Organisationsgröße und der Höhe des erzielten Umsatzes zu erkennen ( $p=0,168$ ;  $r=0,05$ ). Vielmehr kann vermutet werden, dass die Höhe der Umsätze von der Art der verfolgten Organisationsziele abhängen. Bei den Gesamtumsätzen des Dritten Sektors zeigt sich nämlich eine deutliche ökonomische Dominanz weniger Bereiche. So hat das Tätigkeitsfeld soziale Dienste mit einem Gesamtumsatz von 1,6 Millionen Euro einen Anteil von 55% am Gesamtumsatz des Dritten Sektors. Während der Bereich Sport mit einem Gesamtumsatz von € 730.000 noch einen Anteil von ca. 25% hat, sind die Organisationen im Tätigkeitsfeld Kultur nur noch mit 8%

<sup>294</sup> Die Daten wurden für das Jahr 1996 erhoben. Die gebildeten DM-Kategorien wurden hier aus Gründen der Veranschaulichung nur grob umgerechnet. Eine exakte Umrechnung der in der lokalen Erhebung ermittelten Eurobeträge in DM-Beträge ergab aber auch keine unterschiedliche prozentuale Verteilung innerhalb der von ZIMMER/PRILLER gebildeten DM-Kategorien (bis 5000 DM, 5.000 bis 100.000 DM, 100.000 DM bis 2 Millionen DM, über 2 Millionen DM).

<sup>295</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Anmerkungen zur Auswahl der untersuchten Organisationen in Kapitel 3.4.

beteiligt. Diese drei Bereiche können somit einen Anteil von fast 90% am Gesamtumsatz des Dritten Sektors auf sich vereinen. Die restlichen 10% verteilen sich auf die übrigen acht Tätigkeitsfelder, wobei der Bereich Religion einen Anteil von 4% und der Bereich Stiftungs-/Spendenwesen einen Anteil von 3% erzielen kann.

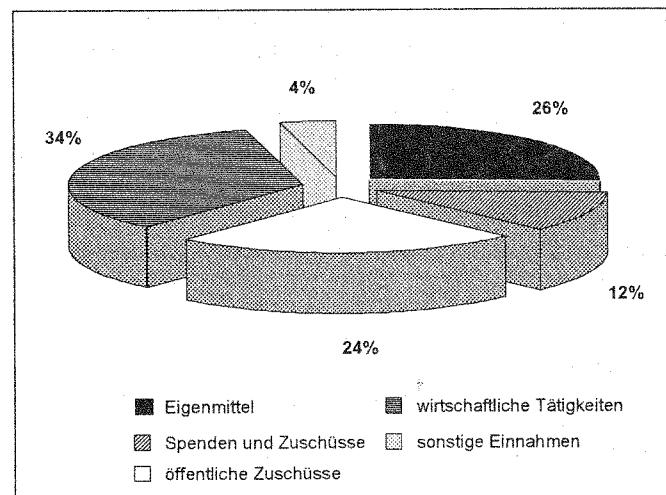
Tabelle 88: Gesamteinnahmen (in €) der Organisationen nach Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfelder	Einnahmen	%	kum. %
Soziale Dienste	1.604.648	55,3	55,3
Sport	733.142	25,3	80,6
Kultur	228.610	7,9	88,5
Religion	109.435	3,8	92,3
Stiftungs-/Spendenwesen	94.322	3,2	95,5
Freizeit	55.539	1,9	97,4
Gesundheitswesen	28.517	1	98,4
Interessenvertretung	29.197	1	99,4
Bildung/ Forschung	8.539	0,3	99,7
Internationale Aktivitäten	7.797	0,3	99,9
Umwelt	2.633	0,1	100
Gesamt	2.902.379	100	

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Eine genauere Analyse der Umsätze nach Einnahmeposten zeigt, dass ein Drittel des Gesamtumsatzes des Dritten Sektors durch wirtschaftliche Aktivitäten erzielt wird, während Eigenmittel und öffentliche Zuschüsse jeweils ca. ein Viertel der Gesamteinnahmen ausmachen.

Abbildung 37: Umsätze nach Einnahmeposten



Quelle: eigene Darstellung

### 7.5.1 Umsatz aus Eigenmitteln

Unter Eigenmittel werden alle direkten finanziellen Beiträge der Mitglieder in den gemeinsamen Ressourcenpool, wie Mitgliedsbeiträge, Aufnahmegebühren und Umlagen, zusammengefasst. Da 75% aller Organisationen auf Eigenmittel zurückgreifen, können sie als primäre Einnahmequelle angesehen werden. Allerdings zeigt sich, dass das ökonomische Gewicht der Eigenmittel innerhalb des Finanzpools nicht so hoch ist wie zunächst erwartet werden könnte. Durch Eigenmittel werden im lokalen Dritten Sektor insgesamt fast € 750.000 umgesetzt, wobei jede Dritter-Sektor-Organisation durchschnittlich ca. € 76.000 durch finanzielle Eigenleistungen erwirtschaften kann. Der Gesamtanteil an den zur Verfügung stehenden Finanzmitteln liegt im Durchschnitt allerdings nur bei ca. 26%.

Eine tätigkeitsfeldspezifische Analyse zeigt, dass die Bedeutung der Eigenmittel bei der Finanzierung der Organisationsziele innerhalb der einzelnen Felder jedoch unterschiedlich hoch ist. Während im Bereich Religion und Freizeit der Anteil der Eigenmittel bei ca. 78% liegt und die dort tätigen Organisationen somit überwiegend als beitragsfinanziert gelten können, haben die Eigenmittel im Bereich der sozialen Dienste nur noch einen Anteil von 3% und können folglich eher vernachlässigt werden. Es zeigt sich, dass Bereiche, diemitgliederzentrierte Angebote erstellen – wie Sport, Freizeit, Gesundheitswesen<sup>296</sup>, Interessenvertretung und Religion – sich eher durch Eigenmittel finanzieren und somit eine hohe finanzielle Unabhängigkeit aufweisen können. Organisationen, die ein Angebot für Dritte erstellen, finanzieren sich hingegen eher über externe Quellen (vgl. hierzu die folgenden Ausführungen).

Tabelle 89: Höhe der erwirtschafteten Eigenmittel nach Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfelder	Eigenmittel (in €)	Anteil am Gesamtumsatz durch Eigenmittel (in %)	Anteil am Gesamtumsatz im jeweiligen Tätigkeitsfeld (in %)
Kultur	83.826	11,3	37,8
Sport	428.360	57,6	59,5
Freizeit	42.245	5,7	78,4
Gesundheitswesen	16.014	2,2	56,2
Soziale Dienste	49.162	6,6	3,1
Interessenvertretung	18.205	2,4	69,7
Stiftungs-/Spendenwesen	19.886	2,7	21,5
Religion	86.049	11,6	78,6
Sonstige	510	0,1	
Gesamt	744.257	100	25,9

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

<sup>296</sup> Hier insbesondere wegen der dort überwiegend aktiven Selbsthilfegruppen.

### 7.5.2 Umsatz aus wirtschaftlicher Betätigung

Mit wirtschaftlichen Geschäfts- bzw. Zweckbetrieben werden insgesamt fast € 990.000 umgesetzt. Somit hat jede der 87 Organisationen durchschnittliche Einnahmen in diesem Bereich von ca. € 17.000, wobei die Werte stark zwischen € 87 und € 723.669 schwanken. Die meisten Umsätze durch wirtschaftliche Tätigkeiten werden im Bereich Soziale Dienste mit einem Anteil von 80% der wirtschaftlichen Gesamtumsätze gemacht. Einen geringen Anteil haben auch noch die Bereiche Sport mit 10% und Kultur mit 6%. Bei allen anderen Tätigkeitsfeldern handelt es sich um wirtschaftliche Tätigkeiten, die im Hinblick auf die insgesamt getätigten Wirtschaftseinnahmen keine große ökonomische Bedeutung besitzen. Schaut man sich den Stellenwert der wirtschaftlichen Tätigkeiten allerdings in Bezug auf die Gesamteinnahmen im jeweiligen Tätigkeitsfeld an, so fällt auf, dass das ökonomische Gewicht wesentlich höher ausfällt. Im Bereich der sozialen Dienste machen wirtschaftliche Tätigkeiten fast 50% der Gesamtumsätze aus. Im Bereich Kultur liegt der Anteil noch bei fast 25%. In den Tätigkeitsfeldern Gesundheitswesen, Stiftungs-/Spendenwesen und Interessenvertretung konnte immerhin noch ein Anteil von jeweils knapp 20% festgestellt werden.

Tabelle 90: Höhe der Einnahmen aus wirtschaftlicher Tätigkeit nach Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfeld	Einnahmen aus wirtschaftl. Tätigkeit (in €)	Anteil am Gesamtumsatz durch wirt. Tätigkeiten (in %)	Anteil am Gesamtumsatz im jeweiligen Tätigkeitsfeld (in %)
Kultur	55.236	5,6	24,9
Sport	98.632	10	13,7
Freizeit	7.328	0,7	13,6
Gesundheitswesen	5.266	0,5	18,5
Soziale Dienste	785.143	79,3	48,9
Interessenvertretung	5.113	0,5	19,6
Stiftungs-/Spendenwesen	16.616	1,7	18
Religion	6.800	0,7	6,2
Sonstige	9.725	1	
Gesamt	989.860	100	34,4

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Tabelle 91: Verteilung der Organisationen nach der Höhe der Einnahmen durch wirtschaftliche Tätigkeiten

Höhe der Einnahmen aus wirt. Tätigkeiten	n	Anteil der Organisationen (in %)	Summe der Einnahmen (in €)	Anteil an der Gesamtsumme (in %)
bis € 10.000	48	82,8	111.986	11,3
10.001 bis € 30.000	8	13,8	123.528	12,5
über € 30.000	2	3,4	754.346	76,2
Gesamt	58	100	989.860	100

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Obwohl ca. 47% aller Dritter-Sektor-Organisationen Einnahmen aus wirtschaftlichen Tätigkeiten haben, konzentriert sich der größte Teil der erwirtschafteten Einnahmen in diesem Bereich auf nur wenige Organisationen. So können 3% der Organisationen (n=2) insgesamt 76% der durch wirtschaftliche Tätigkeiten umgesetzten Einnahmen verbuchen. Eine Marktorientierung ist in dieser Hinsicht daher nur bei wenigen Organisationen feststellbar.

Insgesamt lässt sich zwar erkennen, dass Dritter-Sektor-Organisationen, die hohe Einnahmen aus wirtschaftlichen Tätigkeiten erzielen können, eine Rechtsform besitzen. Allerdings weisen auch Organisationen ohne Rechtsform entsprechende Umsätze auf. So liegt das Maximum der durch einen nicht-eingetragenen Verein erwirtschafteten Mittel bei knapp 8.000 Euro. Insgesamt werden durch die 13 Organisationen, die wirtschaftlich tätig sind, aber keine Rechtsform haben, ein jährlicher Umsatz von ca. 21.555 Euro erwirtschaftet.

Tabelle 92: Mittelwertvergleich der Höhe der Einnahmen durch wirtschaftliche Tätigkeiten in Abhängigkeit der Rechtsform

Rechtsform	n	max.	m	s	Σ
Organisationen mit Rechtsform	45	723.669	21.520	107.279	968.392
Organisationen ohne Rechtsform	13	7.823	1.651	2.063	21.468
Gesamt	58	723.669	17.067	94.629	989.860

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

### 7.5.3 Einnahmen durch öffentliche Zuschüsse

Öffentliche Zuschüsse belaufen sich im Dritten Sektor auf insgesamt ca. € 700.000. Die Höhe der öffentlichen Zuschüsse liegt in den jeweiligen Organisationen zwischen sechs und 308.802 Euro, wobei jede dieser Organisationen im Durchschnitt auf öffentliche Zuschüsse in Höhe von € 13.500 zurückgreifen kann. 86% der gesamten öffentlichen Zuschüsse fließen in das Tätigkeitsfeld der sozialen Dienste. In den Sport fließen immerhin noch fast 10% und in den Bereich Kultur 3% der öffentlichen Zuschüsse. Es zeigt sich somit, dass nur einzelne wenige Bereiche öffentlich subventionierte Leistungen erstellen.

Im Tätigkeitsfeld soziale Dienste haben die öffentlichen Zuschüsse auch einen hohen Anteil an den Gesamteinnahmen, der bei 38% liegt. In den Tätigkeitsfeldern Sport und Kultur konnte durch diesen Einnahmeposten immerhin noch ein Anteil von fast 10% erzielt werden. Es lässt sich allerdings feststellen, dass die öffentliche Förderung in den Bereichen Sport und Kultur eher eine unterstützende Funktion erfüllt, während sie im Bereich der sozialen Dienste unverzichtbar für die Leistungserstellung zu sein scheint. So kann zunächst festgehalten werden, dass in den Bereichen, in denen das Subsidiaritätsprinzip direkt zur Anwendung kommt, die öffentliche Förderung einen entsprechend hohen Anteil an den Gesamteinnahmen hat.

Tabelle 93: Höhe der öffentlichen Zuschüsse (in €) nach Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfeld	öffentliche Zuschüsse (in €)	Anteil am Gesamtumsatz durch öffentl. Zuschüsse (in %)	Anteil am Gesamtumsatz im jew. Tätigkeitsfeld (in %)
Kultur	21.257	3	9,6
Sport	69.175	9,9	9,6
Freizeit	205	0	0,4
Gesundheitswesen	2.045	0,3	7,2
Soziale Dienste	603.594	86	37,6
Interessenvertretung	256	0	1
Stiftungs-/Spendenwesen	0	0	0
Religion	5.488	0,8	5
Gesamt	702.019	100	24,4

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Es zeigt sich jedoch auch, dass sich die öffentlichen Zuschüsse auf nur wenige Organisationen im jeweiligen Tätigkeitsfeld verteilen. Während im Tätigkeitsfeld soziale Dienste 71% der dort tätigen Organisation Zuwendungen aus öffentlichen Mitteln erhalten, so können in den Tätigkeitsfeldern Sport und Kultur nur jeweils die Hälfte der Organisationen entsprechende Einnahmen vorweisen. Darüber hinaus wird bei einer detaillierten Analyse deutlich, dass sich der Großteil der Zuwendungen auf nur wenige Organisationen konzentriert.

Tabelle 94: Verteilung der Organisationen nach der Höhe der Einnahmen durch öffentliche Zuschüsse

Höhe öffentliche Zuschüsse	n	Anteil der Organisationen (in %)	Summe der Einnahmen (in €)	Anteil an der Gesamtsumme (in %)
bis € 30.000	48	92,3	133.525	19
€ 30.001 bis € 100.000	2	3,8	128.783	18,3
über € 100.000	2	3,8	439.711	62,6
Gesamt	52	100	702.019	100

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

So verbuchen 8% der öffentlich subventionierten Organisationen (n=4) insgesamt über 80% der gesamten Zuschüsse, die auf lokaler Ebene in den Dritten Sektor fließen. Diese wenigen Organisationen können als „Nonprofit-Unternehmen“ (ZIMMER 1997, 79) bezeichnet werden, auf die das Subsidiaritätsprinzip direkt Anwendung findet, indem staatliche Aufgaben insbesondere im Bereich der Behindertenpflege und -betreuung übernommen werden, die durch eine entsprechende öffentliche Förderung finanziert wird. Alle anderen Organisationen können eher als Selbsthilfevereine im klassischen Sinne bezeichnet werden, die wie in den Tätigkeitsfeldern Sport und Kultur überwiegend eine Projektförderung erfahren. Im Bereich des Sports werden vor allem Integrationsprojekte und im Bereich der Kultur überwiegend Ausstellungen und Veranstaltungen von öffentlichem Interesse gefördert.<sup>297</sup>

Tabelle 95: Verteilung der Organisationen nach dem Anteil der öffentlichen Zuschüsse an den Gesamteinnahmen der Organisation

Anteil an den Gesamteinnahmen	Anz.	%	kum. %
bis 25%	29	14,1	61,7
26% bis 50%	12	5,9	87,2
51% bis 75%	1	0,5	89,4
über 76%	5	2,4	100
Gesamt	47	22,9	

n=47

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

In 87% aller öffentlich geförderten Dritter-Sektor-Organisationen liegt der Anteil dieser Mittel am Gesamtumsatz der jeweiligen Organisation bei unter 50%.

Dass lediglich Dritter-Sektor-Organisationen mit einer Rechtsform in den Genuss einer öffentlichen Förderung kommen, konnte im lokalen Dritten Sektor nicht festgestellt werden. So haben ca. ein Drittel der Organisationen, die Empfänger von öffentlichen Zuschüssen sind, keine Rechtsform.

<sup>297</sup> Zu den Formen der öffentlichen Förderung siehe ANHEIER (1997a, 52ff.); ROTERS (1990); sowie ZIMMER/JOSEPH/KLINGEMANN (1992).

Tabelle 96: Mittelwertvergleich der Höhe der Einnahmen durch öffentliche Zu- schüsse in Abhängigkeit der Rechtsform

Rechtsform	n	max.	m	s	$\Sigma$
Organisationen mit Rechtsform	34	308.820	20.365	57.887	692.400
Organisationen ohne Rechtsform	18	4.090	534	1.026	9.619
Gesamt	52	308.820	13.500	47.532	702.019

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

#### 7.5.4 Einnahmen aus Spenden und sonstigen Zuschüssen

Die Einnahmen aus Spenden und sonstigen Zuschüssen belaufen sich insgesamt auf € 330.000. Die höchsten Spendeneinnahmen können im Bereich der sozialen Dienste verzeichnet werden, die einen Anteil an den Gesamtspenden von 37% erzielen. Im Tätigkeitsfeld Sport werden immerhin 29% aller Spenden getätigt. Die Tätigkeitsfelder Stiftungs-/Spendenwesen und Kultur tragen mit einem Anteil von ca. 16% bzw. 13% nur noch in wesentlich geringerem Umfang zu den insgesamt erzielten Spendeneinnahmen bei. Obwohl die anderen Bereiche in dieser Hinsicht mit 0,2% bis 2,1% eher zu vernachlässigen sind, zeigt sich dennoch, dass gerade im Tätigkeitsfeld Stiftungs-/Spendenwesen die Einnahmen aus Spenden einen Anteil von 56% an den in diesem Tätigkeitsfeld erzielten Gesamteinnahmen haben. In den Tätigkeitsfeldern Sport und Kultur liegt der tätigkeitsfeldspezifische Anteil an den Spenden-Gesamteinnahmen bei 13% bzw. 19%.

Tabelle 97: Höhe der Einnahmen durch Spenden und Zuschüsse nach Tätigkeitsfeldern

Tätigkeitsfeld	Spenden und Zuschüsse (in €)	Anteil am Gesamtumsatz durch Spenden und. Zuschüsse (in %)	Anteil am Gesamtumsatz im jeweiligen Tätigkeitsfeld (in %)
Kultur	41.801	12,6	18,8
Sport	96.274	29,1	13,4
Freizeit	754	0,2	1,4
Bildung/Forschung	0	0	0
Gesundheitswesen	4.834	1,5	17
Soziale Dienste	122.695	37,1	7,6
Umwelt	1.498	0,5	56,9
Interessenvertretung	2.556	0,8	9,8
Stiftungs-/Spendenwesen	51.684	15,6	55,9
Internationale Aktivitäten	7.030	2,1	90,2
Religion	1.778	0,5	1,6
Gesamt	330.905	100	11,5

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in den einzelnen Tätigkeitsfeldern spezifische Schwerpunkte bei der Finanzierung der Organisationsziele vorherrschen. Während die Felder Religion, Freizeit, Interessenvertretung, Sport und Gesundheitswesen im Wesentlichen beitragsfinanziert sind, ist das Tätigkeitsfeld Stiftungs-/Spendenwesen überwiegend spendenfinanziert. Der Bereich soziale Dienste wird durch eine Mischung aus wirtschaftlicher Tätigkeit, öffentlichen Einnahmen und breit gestreuten sonstigen Einnahmen finanziert. Eine „Staatszentriertheit“ im monetären Sinne kann daher höchstens für den Bereich der sozialen Dienste angenommen werden, obwohl diese auf lokaler Ebene nicht so ausgeprägt zu sein scheint, wie die bundesweit ermittelten Daten von ZIMMER/PRILLER (2004, 62) es vermuten lassen.<sup>298</sup> Die auf der spezifischen Auslegung des Subsidiaritätsprinzips beruhende Konstatierung einer Zweiteilung des Dritten Sektors in einen im Wesentlichen durch öffentliche Mittel finanzierten staatsnahen Bereich der sozialen Dienste und des Gesundheitswesens (ZIMMER 1997, 79) kann im lokalen Dritten Sektor nur bedingt festgestellt werden. Im Gesundheitswesen dürften diese Unterschiede insbesondere darauf zurückzuführen sein, dass auf lokaler Ebene dort überwiegend die Selbsthilfegruppen kleiner und mittlerer Größe tätig sind, die keine besonderen finanziellen Mittel zur Finanzierung der Organisationsziele benötigen, während in der bundesweiten Erhebung die öffentlich finanzierten Einrichtungen der Gesundheitsfürsorge unter ökonomischen Gesichtspunkten besonders deutlich ins Gewicht fallen dürften.

Teilt man die Dritter-Sektor-Organisationen nach der Haupteinnahmequelle wie bei ANHEIER (1997a, 59) ein, so ergeben sich fünf Finanzierungstypen.<sup>299</sup>

- Fast 44% der lokalen Dritter-Sektor-Organisationen werden zu über 50% durch Eigenmittel finanziert,
- ca. 28% überwiegend durch Spenden und sonstigen Zuschüsse,
- ca. 13% zum Großteil durch öffentliche Zuschüsse,
- und ca. 11% vornehmlich mittels wirtschaftlicher Tätigkeiten.
- Ca. 4% haben keine dominante Einnahmequelle und können somit einem gemischten Finanzierungstyp zugeordnet werden.

Aus der Einteilung wird deutlich, dass fast die Hälfte der Dritter-Sektor-Organisationen zumindest aus finanzieller Sicht als unabhängige Organisationen angesehen werden können, da sie nicht vornehmlich auf externe Ressourcen zur Finanzierung der Organisationsziele angewiesen sind. Es wäre auch falsch, die Abhängigkeit weniger Organisationen von der einen oder anderen Finanzie-

<sup>298</sup> Zur Diskussion um die „Staatszentriertheit“ des bundesdeutschen Dritten Sektors siehe die Ausführungen in Kapitel 3.3 sowie die Beiträge von BAUER (1997).

<sup>299</sup> Entscheidend für die Eingruppierung in eine der Gruppen war, dass in einem Bereich die jeweiligen Einnahmeposten mehr als 50% der Gesamtumsätze der Organisation ausmachen.

rungsquelle auf alle Dritter-Sektor-Organisationen generalisierend zu übertragen und somit von einer Markt- oder Staatsabhängigkeit des gesamten Dritten Sektors zu sprechen. Zu diesem Ergebnis kommt auch ANHEIER (1997a, 60) in Bezug auf die Daten der bundesweiten Erhebung.

Das subjektive Empfinden der Vereinigungen bzgl. einer Abhängigkeit durch die Fremdfinanzierung der Organisationsziele mittels öffentlicher Zuschüsse oder wirtschaftlicher Tätigkeiten und der damit vermuteten Staats- bzw. Marktorientierung stellt sich dabei wie folgt dar.<sup>300</sup>

Dem Statement, dass die eigentlichen Ziele der Vereinigungen durch öffentliche Förderung verfälscht werden, stimmen die befragten Organisationen im Großen und Ganzen nicht zu. Der Durchschnittswert der antwortenden Organisationen liegt bei 2,9. Auch eine stärkere Marktabhängigkeit, die durch das zweite Statement überprüft werden sollte, können die antwortenden Organisationen in der Regel nicht feststellen, was der Durchschnittswert von 2,9 belegt.

Ein Unterschied in Abhängigkeit von der Bedeutung des jeweiligen Einnahme postens am Gesamtumsatz der einzelnen Organisationen ist bei der Einschätzung der beiden Statements nicht zu erkennen. So liegt der Mittelwert der Einschätzung des zweiten Statements in den Organisationen, bei denen wirtschaftliche Tätigkeiten nur einen Anteil von 25% des Gesamtumsatzes ausmachen, bei 2,9 und in Organisationen, bei denen der Anteil bei über 75% liegt, bei 2,8.

Tabelle 98: Beurteilung der „Marktabhängigkeit“ nach dem Anteil wirtschaftlicher Tätigkeiten am Gesamtumsatz der jeweiligen Organisation

Anteil der wirtschaftlichen Tätigkeiten am Gesamtumsatz	n	m	s
bis 25%	90	2,9	0,4
26% bis 50%	16	2,9	0,3
51% bis 75%	9	2,8	0,4
über 76%	5	2,8	0,4
Gesamt	120	2,9	0,4

Statement: „Unsere Vereinigung wird immer mehr durch Mittelweinwerbung und kommerzielle Tätigkeiten davon abgehalten, ihre eigentlichen Ziele zu verfolgen.“  
1=trifft zu; 2=trifft bedingt zu; 3=trifft nicht zu  
Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

<sup>300</sup> Den Vereinigungen wurden bestimmte Statements zu diesen Bereichen vorgelegt, denen auf einer dreistufigen Skala (1=trifft zu; 2=trifft bedingt zu; 3=trifft nicht zu) zugestimmt werden konnte. Aus den Einschätzungen aller Vereinigungen wurde ein Durchschnittswert für das jeweilige Statement errechnet. Dabei muss erwähnt werden, dass bei der Bewertung aller Statements die ganze Breite der Bewertungsskala von den Vereinigungen genutzt wurde. Es gab also bei jedem Statement sowohl Vereinigungen, die der jeweiligen Aussage voll zustimmten als auch Vereinigungen, die der jeweiligen Aussage überhaupt nicht zustimmten.

Im Statement über die Einschätzung der Folgen der öffentlichen Förderung ist sogar ein Trend mit umgekehrten Vorzeichen zu erkennen. Hier liegt der Mittelwert bei Organisationen, deren Umsätze sich zu über 75% aus öffentlichen Zuschüssen zusammensetzen, bei 3,0. Bei Organisationen mit einem Anteil von 25% öffentlicher Zuschüsse liegt der Mittelwert hingegen mit 2,9 geringfügig niedriger. Eine öffentliche Förderung wird somit nicht mit einer subjektiv empfunden Abhängigkeit in Verbindung gebracht.

Tabelle 99: Beurteilung der „Staatsabhängigkeit“ nach dem Anteil öffentlicher Zuschüsse an den Gesamteinnahmen der jeweiligen Organisation

Anteil öffentl. Zuschüsse am Gesamtumsatz	n	m	s
bis 25%	28	2,9	0,3
26% bis 50%	12	2,7	0,7
51% bis 75%	1	3,0	0,0
über 76%	4	3,0	0,0
Gesamt	45	2,8	0,4

Statement: „Wir haben die Erfahrung gemacht, dass durch öffentliche Förderung die eigentlichen Ziele unserer Vereinigung verfälscht werden.“

1=trifft zu; 2=trifft bedingt zu; 3=trifft nicht zu

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

### 7.5.5 Ausgaben der Dritter-Sektor-Organisationen

Im lokalen Dritten Sektor haben im Geschäftsjahr 1999 insgesamt 89% aller befragten Dritter-Sektor-Organisationen Ausgaben verbucht. Die Gesamtausgaben des Dritten Sektors beliefen sich auf € 2,7 Millionen. Jede Organisation hat im Durchschnitt somit ca. 78.000 Euro verausgabt, wobei das Minimum der Gesamtausgaben bei € 38 und das Maximum bei € 739.361 liegen.

Tabelle 100: Durchschnittliche Höhe der Gesamtausgaben

	n	min.	max.	m	s	$\Sigma$
Höhe Gesamtausgaben	123	38	739.361	22.319	77.666	2.745.265

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Dabei lässt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Organisationen mit einer Rechtsform und Organisationen ohne Rechtsform erkennen. So werden nur 5% der Gesamtausgaben durch Organisationen ohne Rechtsform getätigt, was mit dem höheren privaten Haftungsrisiko der Mitglieder zusammenhängen dürfte. Obwohl auch bei den Organisationen ohne Rechtsform das Maximum der Gesamtausgaben bei ca. 43.500 Euro liegt, so ist ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer Rechtsform und der Höhe der getätigten Ausgaben zu erkennen.

Während alle Organisationen mit Gesamtausgaben bis zu € 2.500 nur in knapp 40% der Fälle eine Rechtsform haben, so liegt dieser Anteil bei einer Investitionshöhe von € 2.500 bis € 5.000 bereits bei 80%.

Tabelle 101: Höhe der Gesamtausgaben in Abhängigkeit von der Rechtsform der Organisation

Höhe Gesamtausgaben		Rechtsform		Gesamt
		ja	nein	
bis € 2.500	Anz.	20	32	52
	%	38,5	61,5	100
€ 2.501 bis € 5.000	Anz.	12	3	15
	%	80	20	100
€ 5.001 bis € 10.000	Anz.	14	4	18
	%	77,8	22,2	100
€ 10.001 bis € 50.000	Anz.	22	4	26
	%	84,6	15,4	100
über € 50.001	Anz.	12	0	12
	%	100	0	100
Gesamt	Anz.	80	43	123
	%	65	35	100

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

#### Personalkosten

Den größten Anteil an den Gesamtausgaben haben im Dritten Sektor die Personalkosten. Sie bilden fast die Hälfte der Investitionen. Bedenkt man, dass nur 28% aller Dritter-Sektor-Organisationen Personalausgaben haben, so wird deutlich, welche Bedeutung die freiwillige unentgeltlich geleistete Arbeit für Dritter-Sektor-Organisationen hat. Es zeigt sich darüber hinaus, dass auf die vier Organisationen, die Vollzeitbeschäftigte haben und Angaben zu den Personalausgaben machen, 65,5% der gesamten Personalausgaben des Dritten Sektors fallen. So ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Anzahl der vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter und der Höhe der Gesamtausgaben zu erkennen ( $r=0,802$ ;  $p=0,01$ ). In diesen Organisationen können durch Eigenmittel lediglich 5% der Personalausgaben gedeckt werden, wodurch sie in besonderem Maße auf externe Ressourcen angewiesen sind. Es zeigt sich allerdings auch, dass nicht öffentliche Mittel für die Finanzierung ausschlaggebend sind, sondern vor allem die Einnahmen aus wirtschaftlichen Tätigkeiten, wozu auch Leistungsentgelte gehören. Ähnlich wie in wirtschaftlichen Organisationen werden mit Hilfe von externen Personen Leistungen für Dritte erstellt, die wiederum gegen eine finanzielle Gegenleistung veräußert werden. Dadurch wird deutlich, dass Erwerbsarbeit im Dritten Sektor nur geschaffen werden kann, wenn Dritter-Sektor-Organisationen am Markt agieren. Am Markt können Dritter-Sektor-Organisationen in der Regel allerdings nur bestehen, wenn ihnen gesetzlich

garantierte Wettbewerbsvorteile in Form von öffentlichen Zuschüssen gewährt werden, die wiederum durch das Subsidiaritätsprinzip legitimiert werden. So haben öffentliche Zuschüsse in diesen Organisationen einen Anteil von ca. 31% am Gesamtumsatz.

Tabelle 102: Anteil der Ausgabeposten an den Gesamtausgaben

Ausgabeposten	Anz. (in €)	%	kum. %
Aufwandsentschädigungen/ Personalkosten	1.341.284	49,3	49,3
Verwaltungskosten	50.878	1,9	62,7
Anschaffungen	215.051	7,9	70,6
Mieten	190.832	7	77,6
Veranstaltungen	181.014	6,6	84,2
Unterhaltungskosten	364.162	13,4	89,9
soziale Dienste und Hilfen	156.428	5,7	94,7
Interessenvertretung	47.939	1,8	96,6
Öffentlichkeitsarbeit	29.584	1,1	98,4
Steuern	15.790	0,6	99,5
sonstige Ausgaben	130.125	4,8	100
Gesamt	2.723.086	100	

n=123

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Neben den Personalkosten spielen Unterhaltungskosten und die Kosten für Veranstaltungen eine wichtige Rolle.

#### 7.5.6 Gewinne und Verluste

Stellt man die Gesamteinnahmen der einzelnen Dritter-Sektor-Organisationen den Gesamtausgaben gegenüber, dann zeigt sich, dass über 55% der untersuchten Dritter-Sektor-Organisationen im Haushaltsjahr 1998 eine positive Bilanz aufweisen. Lediglich knapp 20% der lokalen Dritter-Sektor-Organisationen haben 1998 ein negatives Ergebnis erzielt.

Tabelle 103: Verteilung der Organisationen nach der erzielten Bilanz

	Anz.	%
positive Bilanz	72	55,8
ausgeglichene Bilanz	32	24,8
negative Bilanz	25	19,4
Gesamt	129	100

n=129

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Während die Verluste insgesamt bis maximal ca. 8.000 Euro reichen, liegen die erzielten Gewinne maximal bei ca. 48.000 Euro. Insgesamt konnte im lokalen

Dritten Sektors ein Gewinn von € 296.947 erwirtschaftet werden. Trotz landesweit steigender Kosten für die Nutzung von Anlagen/Räumlichkeiten, Personal, Verbandsabgaben sowie einer Abnahme der öffentlichen Zuschüsse schaffen es 80% der Dritter-Sektor-Organisationen, diese Kosten durch die Einnahmen zu decken und ggf. noch einen positiven Ertrag zu erzielen.

Tabelle 104: Höhe Gewinne und Verluste

	n	min.	max.	m	S	$\Sigma$
Gewinn- und Verlustrechnung	122	-8.012	48.117	1.032	5.226	125.907

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Schaut man sich die einzelnen Bilanzen nach der Höhe der erwirtschafteten Gewinne an, so fällt auf, dass 79% aller Organisationen entweder Verluste oder aber einen Gewinn von bis zu € 1.000 erzielt haben. Lediglich bei 5% aller Dritter-Sektor-Organisationen wurden Erträge von über 5.000 Euro erwirtschaftet. Die Ergebnisse spiegeln somit eindrucksvoll die Nonprofit-Orientierung des lokalen Dritten Sektors wider. So werden in fast allen Dritter-Sektor-Organisationen die erzielten Einnahmen in die Verwirklichung der Organisationsziele gesteckt, sodass am Jahresende bestenfalls ein kleines finanzielles „Polster“ übrig bleibt.

Tabelle 105: Verteilung der Organisationen nach der Höhe des positiven Deckungsbeitrages am Ende des Geschäftsjahres

Höhe des Deckungsbeitrages	Anz.	%	kum. %
bis € 1.000	96	78,7	78,7
€ 1.001 bis € 5.000	20	16,4	95,1
€ 5.001 bis € 10.000	3	2,5	97,5
über € 10.000	3	2,5	100
Gesamt	122	100	

n=122

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

Mitgliedsbeiträge spielen bei der Finanzierung der Organisationsziele zwar eine bedeutende Rolle, sie reichen aber bei weitem nicht aus, die Leistungserstellung finanziell zu gewährleisten. So zeigt sich, dass durch Mitgliedsbeiträge im Durchschnitt nur 54% der Investitionen abgedeckt werden können.

Tabelle 106: Verteilung der Organisationen nach der Deckung der Gesamtausgaben durch Eigenbeiträge

Deckung durch Eigenbeiträge	Anz.	%	kum. %
0%	25	21,4	21,4
bis 25%	17	14,5	35,9
26% bis 50%	26	22,2	58,1
51% bis 75%	12	10,3	68,4
76% bis 100%	17	14,5	82,9
über 100%	20	17,1	100
Gesamt	117	100	
min.		0	
max.		364	
m		53,8	
s		54,9	
n		120	

Quelle: Der Dritte Sektor auf lokaler Ebene (1999-2000)

21% aller Dritter-Sektor-Organisationen verfügen über keine Eigenbeiträge, weisen aber dennoch Ausgaben auf. Da diese Organisationen auch keine Verluste machen, finanzieren sie sich ausschließlich über externe Ressourcen. Weitere 37% aller untersuchten Organisationen können mit den Mitgliedsbeiträgen nur bis zu 50% ihrer Ausgaben decken. Einen Überschuss durch Eigenbeiträge können 17% aller Dritter-Sektor-Organisationen erwirtschaften. Insgesamt zeigt sich somit, dass Dritter-Sektor-Organisationen auf externe finanzielle Ressourcen angewiesen sind, wobei die positiven Bilanzen darauf hinweisen, dass externe Ressourcen adäquat erschlossen werden konnten. In diesem Zusammenhang sollte allerdings auch beachtet werden, dass Dritter-Sektor-Organisationen auch in den Genuss von indirekten öffentlichen Subventionen kommen, indem bspw. Steuererleichterungen geschaffen werden, Räumlichkeiten kostenfrei genutzt werden können oder Personal und Dienstleistungen kostenfrei zur Verfügung gestellt werden.

## 8. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, den Dritten Sektor auf lokaler Ebene umfassend zu beschreiben und der Frage nachzugehen, wie Organisationen zwischen Staat, Markt und privaten Haushalten tatsächlich organisiert sind. Da eine Totalerhebung des Dritten Sektors weder auf Bundes- noch auf lokaler Ebene bisher vorgenommen wurde, musste die Arbeit als Explorationsstudie angelegt werden. Dazu wurde zunächst theoriegeleitet eine Modellkonzeption entwickelt, die es erlaubt, Dritter-Sektor-Organisationen von Organisationen anderer Sektoren abzugrenzen. Auf der Grundlage der entwickelten Definition konnte erstmals eine systematische Bestandserhebung aller Dritter-Sektor-Organisationen in einer deutschen Kleinstadt durchgeführt werden. Die dort ermittelten Organisationen wurden daraufhin hinsichtlich ihrer Organisationsmerkmale befragt und es wurde eine Analyse ihrer Satzungen durchgeführt. Die zentralen theoretisch-konzeptionellen und empirischen Ergebnisse der Arbeit werden im Folgenden zusammengefasst.

Eine Untersuchung der Forschungslage zu Vereinen machte deutlich, dass bis zu den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts von einer Vereinforschung im engeren Sinne nicht gesprochen werden kann. Zwar haben sich die einzelnen Wissenschaftsdisziplinen immer wieder mit dem Vereinswesen beschäftigt, jedoch wurde der Verein in der Organisationssoziologie erst mit Aufkommen der Dritter-Sektor-Forschung zu Beginn der 70er Jahre als eigenständige Organisationsform erkannt.

Die gängigen Vereinsdefinitionen lassen sich zunächst in juristische und soziologische Definitionen unterscheiden. Bei der juristischen Definition werden Vereine auf der Grundlage des Gesellschaftsrechts definiert. Eine genaue Analyse der einzelnen Rechtsformen zeigt jedoch, dass sowohl ideelle Vereine als auch wirtschaftliche Vereine aufgrund ihrer korporativen Verfasstheit eher durch Gemeinsamkeiten als durch Differenzen in der Organisationsstruktur gekennzeichnet sind. So handelt es sich bei allen korporativen Akteuren um juristische Personen, die nicht durch einzelne Mitglieder, sondern durch entsprechende demokratisch gewählte Organe vertreten werden. Darüber hinaus haben die Mitglieder in beiden Gesellschaftsformen ähnliche Vermögens-, Kontroll- und Mitspracherechte, wodurch sämtliche Ziele der Organisation durch die Mitglieder bestimmt werden und somit überall eine Identität zwischen den Zielen der Organisation und den Interessen der Mitglieder herrscht. Der entscheidende Unterschied liegt nicht in der Organisations-, Willensbildungs- und Entscheidungsstruktur, sondern ist lediglich in einem unterschiedlichen Organisationszweck begründet. Während Vereine in besonderer Rechtsform in der Regel auf einen Geschäftsbetrieb und somit auf das Erzielen eines individuell zu bezeichnenden Ertrages gerichtet sind, sind Idealvereine nur auf die Verfolgung ideeller Zwecke ausgerichtet. Zur Verfolgung des ideellen Zweckes können eingetragene Vereine in einem gewissen Rahmen auch wirtschaftlich tätig werden. Das

Vereinsrecht schreibt dabei aber nicht zwingend vor, dass die evtl. erwirtschafteten Überschüsse wieder in den Vereinszweck reinvestiert werden müssen und schließt daher auch eine Verteilung der Gewinne an Mitglieder nicht aus. Die soziologische Definition von Dritter-Sektor-Organisationen unterscheidet sich in diesem Punkt daher deutlich vom Begriff des e.V. Auch die soziologische Definition schließt die Möglichkeit einer Gewinnerzielung als Mittel zum Zweck nicht aus, jedoch ist eine Gewinnverteilung an die Organisationsmitglieder aufgrund des *Gewinnverteilungsverbotes* grundsätzlich nicht möglich. Bei der juristischen Definition kommt es hingegen nicht darauf an, wer die Begünstigten des Gewinnes sind, sondern alleinig darauf, wie die Gewinne der Organisation erzielt werden. Werden sie durch wirtschaftliche Tätigkeiten erzielt, indem dauernd und planmäßig am Rechtsverkehr teilgenommen wird, dann droht dem e.V. ein Rechtsformenzug.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass die Rechtsform des e.V. zunächst keine Auskunft darüber geben kann, ob die Gründung der Organisationen auf zivilgesellschaftlichem Engagement beruht. So können auch staatliche Instanzen zur Verfolgung hoheitlicher Ziele Organisationen in der Rechtsform des e.V. gründen. In soziologischen Vereinsdefinitionen werden Organisationen, die auf staatlichem Engagement beruhen, hingegen nicht als *Verein* bezeichnet.

Die Ausführungen zum Gesellschaftsrecht zeigten auch, dass sich *eingetragene* Idealvereine von den *nicht-eingetragenen* Idealvereinen nur haftungsrechtlich unterscheiden. Eine Beschränkung des Untersuchungsgegenstandes auf die eingetragenen Vereine ist aus organisationssoziologischer Sicht daher nicht zu begründen und steht einem übergreifenden Verständnis von Dritter-Sektor-Organisationen im Wege.

Der Nachteil bisheriger soziologischer Vereinsdefinitionen ist darin zu sehen, dass man sich nicht auf eine allgemein anerkannte Definition der Organisationsform „Verein“ hat einzustellen können. So wurde das Forschungsfeld in empirischen Studien individuell nach dem jeweiligen spezifischen Forschungsvorhaben eingegrenzt und eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse der bis dahin erfolgten Studien zum Vereinswesen von vornherein ausgeschlossen. Die empirischen Untersuchungen zur lokalen Vereinslandschaft behandelten aufgrund der fehlenden theoriegeleiteten Definition daher immer nur einen bestimmten Ausschnitt des Dritten Sektors.

Zwar wurde mit der Definition *freiwilliger Vereinigungen* von HORCH (1983) erstmals ein übergreifender organisationssoziologischer Ansatz gewählt, jedoch konnte mit Hilfe der detaillierten Analyse des juristischen Definitionsansatzes gezeigt werden, dass die von HORCH herausgearbeiteten Strukturmerkmale zunächst auf alle korporativen Akteure und somit auch auf erwerbswirtschaftliche Organisationen zutreffen. So konnte nachgewiesen werden, dass alle korporativen Organisationen durch die Gleichheit der Ziele des sozialen Systems und den Interessen ihrer Mitglieder gekennzeichnet sind. Durch das Prinzip der Fremdor-

genschaft sind für alle korporativen Akteure demokratische Entscheidungsstrukturen kennzeichnend. Die Mitarbeit der Mitglieder ist grundsätzlich freiwillig und kann sich in einem monetären Beitrag in den Ressourcenpool (durch einen Mitgliedsbeitrag, eine Stammeinlage oder den Erwerb einer Aktie) erschöpfen. Die Motivation für eine eventuelle Mitarbeit ergibt sich bei allen korporativen Akteuren ausschließlich aus Anreizen, die in den Zielen der Organisation begründet sind. Zu guter Letzt sind in demokratischen Gesellschaften sämtliche korporative Akteure in ihrer Zielbestimmung autonom und können formal nicht vom Staat kontrolliert werden.

Eine stringente Definition ist somit nur über einen organisationstheoretischen Ansatz zu erzielen, der von einem gemeinsamen Organisationsbegriff ausgeht. In der Organisationssoziologie wird grundsätzlich der Versuch unternommen, die Vielzahl der Organisationen in wenige, überschaubare Gruppen zu unterteilen. Typologien dienen somit der systematischen Ordnung von Untersuchungsobjekten nach bestimmten gemeinsamen Merkmalen und grenzen die einzelnen Gruppen aufgrund dieser gemeinsamen Merkmale voneinander ab. Um das Gemeinsame herauszufinden, muss aber zunächst die Grundgesamtheit bestimmt werden, damit entsprechende Äquivalenzen gewährleistet werden können. Dazu wurde zunächst ein einheitlicher Organisationsbegriff definiert. Demnach ist eine Organisation *ein mehr oder weniger dauerhafter Zusammenschluss von Personen, der zur Erreichung spezifischer Ziele durch die Zusammenlegung von Ressourcen bewusst gebildet wurde und dabei geplant arbeitsteilig gegliedert ist. Organisationen weisen somit eine festgelegte formale Struktur auf, mit deren Hilfe die Aktivitäten des angebbaren Mitgliederkreises auf das verfolgte Ziel ausgerichtet werden sollen*. Als Mitglieder werden dabei nur die Personen verstanden, die die Organisation entweder gegründet haben oder durch einen Mitgliedschaftsvertrag in die Organisationen aufgenommen wurden und dadurch die Mitgliedschaftsrechte erworben haben. Mitglieder sind demnach durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- Sie besitzen ein *Mitverfügungsrecht* am Ressourcenpool.
- Sie sind an den wichtigen Entscheidungen der Organisation beteiligt und haben somit ein *Entscheidungsrecht*.

Das Personal einer Organisation, das über diese Rechte nicht verfügt, kann daher generell nicht zu den Mitgliedern gezählt werden.

Ausgehend von dem hier vorgestellten einheitlichen Organisationsbegriff können unter Rückgriff auf das Gesellschaftsmodell des Dritten Sektors private Haushalte zunächst als informelle private Zusammenschlüsse ausgeschlossen werden. Anhand dieses einheitlichen Organisationsbegriffes können darüber hinaus die Besonderheiten von Dritter-Sektor-Organisationen im Gegensatz zu Organisationen anderer Teilbereiche herausgestellt werden. So wurde ein Merkmalsbündel entworfen, mit dem Dritter-Sektor-Organisationen treffend beschrieben werden können. Dritter-Sektor-Organisationen – als eine bestimmte

Gruppe von Organisationen – haben demnach folgende spezifische Merkmale, wodurch sie sich von Organisationen des Staates und des Marktes abgrenzen lassen: *Eine Dritter-Sektor-Organisation ist ein dauerhafter, privater und autonomer Zusammenschluss von Personen, der zu einem gemeinsamen nicht-wirtschaftlichen Zweck durch die Zusammenlegung von Ressourcen in Form von Zeit und Geld bewusst gegründet wurde. Zur Erreichung dieses Zweckes werden spezifische, primär nicht-gewinnorientierte Ziele formuliert. Dritter-Sektor-Organisationen haben eine festgelegte, formale, demokratisch verfasste Organisationsstruktur, mit deren Hilfe die Aktivitäten der angebbaren Mitgliedschaft – bestehend aus freiwilligen Mitgliedern und dem Personal – auf die verfolgten Ziele ausgerichtet werden sollen.*

Ob die Gewinne von Dritter-Sektor-Organisationen primär durch wirtschaftliche Tätigkeiten erzielt werden oder ausschließlich durch Eigenleistungen, ist für die hier vorgestellte Definition nicht von Bedeutung, solange tatsächlich primär nicht-gewinnorientierte Ziele verfolgt werden. Trotz wirtschaftlicher Tätigkeiten bleibt der Zweck der Organisation ein ideeller wechselseitiger Nutzen aller Mitglieder.

Die Frage, warum es Organisationen gibt, die weder zum Zwecke der Gewinnmaximierung gegründet wurden noch auf die Initiative des Staates zurückgehen, ist eine der zentralen wissenschaftlichen Fragestellungen, die zu einer Vielzahl an Theorien geführt hat. Es kann allgemein zwischen Verdrängungstheorien und politologischen Theorien unterschieden werden. Während die ökonomischen Theorien unter der Zugrundelegung des Drei-Sektoren-Modells nach den möglichen Beiträgen zur gesellschaftlichen Güter- und Dienstleistungsproduktion von Dritter-Sektor-Organisationen fragen und dabei von Verdrängungsmechanismen ausgehen, werden Dritter-Sektor-Organisationen in politologischen Ansätzen als eher als „institutionalisierte Antwort auf gesellschaftliche Problemlagen“ (SIMSA 2001, 89) gesehen. Sie haben daher insbesondere das Verhältnis der einzelnen Sektoren im Gesamtkonzept der Wohlfahrtsproduktion im Auge. Aufbauend auf der Konzeption verschiedener Wohlfahrtstaatstypen von ESPING-ANDERSEN haben SALAMON/ANHEIER (1997b) vier Entwicklungsmodelle des Dritten Sektors entwickelt, die typisch für die jeweiligen Beziehungen des Staates zum Dritten Sektor sind. Dies sind im Einzelnen das liberale, das sozialdemokratische, das korporatistische und das statistische Modell.

Der deutsche Dritte Sektor kann dem Typ des korporatistischen Modells nach SALAMON/ANHEIER (1997b) zugeordnet werden. Im bundesrepublikanischen korporatistischen Modell der Wohlfahrtsproduktion ist ein Teil des Dritten Sektors explizit in ein „duales System der öffentlich-privaten Sozialleistungserbringung“ eingebunden. Gesichert ist dieses System durch das Subsidiaritätsprinzip, welches dem Dritten Sektor bei der Erstellung von Dienstleistungen in gewissen Bereichen den gesetzlich verbrieften Vorrang vor dem Staat lässt. Die bereichsspezifische Auslegung des Subsidiaritätsprinzips hat in der Bundesrepublik Deutschland jedoch zu einer Zweiteilung des Dritten Sektors geführt. So kann

ein hoch professionalisierter, mit öffentlichen Mitteln geförderter staatsnaher Bereich und ein wenig professionalisierter Bereich der Vereine, Bürgerinitiativen und Interessenvertretungen unterschieden werden. Da dieser Bereich im Schatten der großen Wohlfahrtsverbände und unter der spezifischen Auslegung des Subsidiaritätsprinzips in der Bundesrepublik Deutschland agieren muss und ihm nur wenig ökonomische Potenz nachgesagt wird, werden im aktuellen Diskurs um die Krise des Wohlfahrtsstaates in der Regel lediglich die großen, bundesweit tätigen Dach- und Spartenverbände des NPO-Sektors, angefangen bei den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege bis hin zu den Sportverbänden, berücksichtigt. Die vielfältigen Leistungen, die durch den lokalen Dritten Sektor für die Gesellschaft erzeugt werden, fallen somit häufig aus dem wissenschaftlichen Bewusstsein heraus. Die Ergebnisse, die im Rahmen des bundesweiten *Johns Hopkins Projektes* erhoben wurden, können daher nur auf einen Teil des Dritten Sektors übertragen werden. Umso wichtiger erschien es, den Dritten Sektor auf lokaler Ebene in seiner Gesamtheit zu untersuchen.

Auf der Grundlage der hier vorgestellten Definition wurde in einer Kleinstadt zunächst eine Totalerhebung aller Dritter-Sektor-Organisationen durchgeführt, die folgende Ergebnisse lieferte:

Insgesamt konnten 349 Organisationen im lokalen Dritten Sektor ermittelt werden. Somit liegt die Organisationsdichte bei acht Organisationen pro Tausend Einwohner. Da alle anderen Erhebungen auf Schätzungen beruhen oder aber das Forschungsfeld unterschiedlich weit gefasst wurde, kann die Zahl quantitativ nicht bewertet werden. Allerdings kann festgehalten werden, dass Dritter-Sektor-Organisationen einen bedeutenden Anteil an der Organisationslandschaft innerhalb der Gesellschaft einnehmen.

Die Untersuchung zeigte, dass Dritter-Sektor-Organisationen auf lokaler Ebene hauptsächlich in den Tätigkeitsfeldern Freizeit, Sport und Kultur gegründet wurden. In diesen drei Bereichen sind 50% aller Dritter-Sektor-Organisationen aktiv.

Obwohl der lokale Dritte Sektor auf eine lange Tradition zurückblicken kann, ist er überwiegend durch recht junge Organisationen gekennzeichnet. So sind in den letzten acht Jahren 25% aller Dritter-Sektor-Organisationen gegründet worden.

Insgesamt konnten im lokalen Dritten Sektor über 33.000 Mitgliedschaften festgestellt werden, was einem Organisationsgrad von 74% entspricht. Dritter-Sektor-Organisationen schaffen es somit in besonderem Maße, weite Bevölkerungsschichten an sich zu binden. Besonders attraktiv scheinen dabei die Tätigkeitsfelder Sport, Kultur und Religion zu sein, in denen fast 70% aller Mitglieder organisiert sind.

Die durchschnittliche Organisationsgröße liegt bei 164 Mitgliedern. Der Dritte Sektor ist jedoch überwiegend durch kleine Organisationen mit bis zu 100 Mitgliedern gekennzeichnet. Fast 30% aller Organisationen haben nur bis zu 25

Mitglieder, weitere 44% haben zwischen 26 und 100 Mitglieder. Nur in ca. 3% aller Dritter-Sektor-Organisationen sind mehr als 1.000 Mitglieder organisiert. Die höchste Durchschnittsgröße ist im Bereich des Sports und der Religion zu finden. Allerdings zeigt sich auch hier, dass die wenigen großen Organisationen einen beachtlichen Anteil der Gesamtmitglieder im jeweiligen Tätigkeitsfeld an sich binden können. Gründe für die Größe der Organisation konnten dabei nicht ermittelt werden.

Ein überraschendes Ergebnis, welches sich aus der Makroanalyse festhalten lässt, ist die geringe Zahl der eingetragenen Vereine. Ein Anteil von nur 60% verdeutlicht sehr eindrucksvoll, dass eine juristische Definition zur Beschreibung des lokalen Dritten Sektors viel zu kurz greifen würde und einen Großteil der aktiven Dritter-Sektor-Organisationen nicht erfassen würde. Die Bestandsaufnahme zeigte darüber hinaus, dass ca. 8% der im Vereinsregister eingetragenen Organisationen nicht den Kriterien von Dritter-Sektor-Organisationen entsprachen, da die Gründung auf staatlicher Initiative beruhte oder eine Gewinnausschüttung vorgenommen wurde. Daraus wird deutlich, dass eine juristische Definition auch zu falschen Auswertungsergebnissen führen könnte.

Den Status der Gemeinnützigkeit besitzen ebenfalls nur 60% der lokalen Dritter-Sektor-Organisationen. Ein Anteil von 40% an Organisationen, die keinen Gemeinnützigenstatus besitzen, verdeutlicht, dass eine funktionale Definition nur einen kleinen Teil des Dritten Sektors erfassen würde. Zwar wird ein Gewinnverteilungsverbot bei allen Organisationen vorgeschrieben und somit das Kriterium der Selbstlosigkeit erzielt, aber nicht alle ideellen Zwecke sind auch gemeinnützige im Sinne des Steuerrechts.

Die Untersuchung der verbandlichen Strukturierung und der Verbindungen zu anderen Dritter-Sektor-Organisationen verdeutlicht den hohen Netzwerkcharakter des Dritten Sektors von lokaler Ebene bis hin zur Bundesebene.

Dritter-Sektor-Organisationen erstellen ein vielseitiges Angebot sowohl für Mitglieder als auch für Dritte und sind auf lokaler Ebene ebenfalls in die Erstellung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen eingebunden. So sind 25% aller Organisationen altruistisch orientiert. Nur wenige Organisationen erfüllen primär die Funktion der Interessenvertretung, wodurch deutlich wird, dass der lokale Dritte Sektor eher eine Dienstleistungsfunktion erfüllt als eine Lobbyfunktion. Diese kann eher auf regionaler Ebene verortet werden, da dort zumeist weit reichende politische Entscheidungen getroffen werden, die ein Engagement in dieser Hinsicht erfordern.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass Dritter-Sektor-Organisationen zur Verfolgung ihrer ideellen Primärziele vielfältige Angebote in mehreren Tätigkeitsfeldern erstellen. Im Durchschnitt werden in jeder Organisation ca. drei verschiedene Angebote offeriert. Ca. 9% aller Organisationen bieten fast täglich ihren Mitgliedern entsprechende Leistungen an. Fast 50% der Organisationen beschränken sich hingegen auf eine Zusammenkunft der Mitglieder, die ein- bis zweimal

im Monat stattfindet. In 11% aller Organisationen treffen sich die Mitglieder nur ein bis zweimal im Halbjahr. So lässt sich feststellen, dass der überwiegende Teil der lokalen Dritter-Sektor-Organisationen durch ein aktives Organisationsleben gekennzeichnet ist.

Die Analyse der Dritter-Sektor-Organisationen nach der Art der Mitgliedschaft zeigte, dass es sich im lokalen Dritten Sektor zum überwiegenden Teil um Organisationen mit natürlichen Mitgliedern handelt. Zwar sind Frauen bei den natürlichen Mitgliedern mit einem Anteil von 43% immer noch unterrepräsentiert, jedoch zeigt ein Vergleich mit den Ergebnissen der Bevölkerungsbefragungen, dass Frauen wesentlich stärker in Dritter-Sektor-Organisationen vertreten sind als bisher vermutet wurde. Eine detaillierte Untersuchung innerhalb der einzelnen Tätigkeitsfelder verdeutlicht, dass die Bereiche Religion, Gesundheitswesen und soziale Dienste sogar von Frauen dominiert werden. Insgesamt stellt sich heraus, dass Dritter-Sektor-Organisationen ein Betätigungsgebiet beider Geschlechter und nahezu aller Altersklassen darstellen und somit ein hohes Integrationspotential besitzen.

Obwohl Dritter-Sektor-Organisationen als grundsätzlich geschlossene Systeme verstanden werden können, sind die Mitgliedschaftsanforderungen zum Eintritt in die Organisationen relativ niedrig. Nur sehr wenige Organisationen haben Ausschlusskriterien formuliert, die auf eine soziale oder schichtspezifische Selektion hindeuten. Der überwiegende Teil der Dritter-Sektor-Organisationen ist an einer Ausweitung des Mitgliederbestandes interessiert.

Die Mitgliedschaftspflichten, die überdauernd erfüllt werden müssen, sind ebenfalls sehr überschaubar. In den meisten Fällen beschränken sie sich auf die Zahlung eines Mitgliedschaftsbeitrages. In 25% aller Organisationen wird kein Beitrag erhoben. In allen anderen Organisationen liegt der Beitrag im Durchschnitt bei € 38 pro Jahr.

Regelmäßige unentgeltliche Arbeitsleistungen gehören in ca. 10% der Dritter-Sektor-Organisationen zu den Mitgliedschaftspflichten. In allen anderen Organisationen ist die Mitarbeit freiwillig. Neben der Beitragspflicht und der aktiven Mitarbeit konnten nur in wenigen Organisationen weitere Förderpflichten ausgemacht werden.

Die Sanktionsmöglichkeiten bei der Missachtung der Mitgliedschaftspflichten können quantitativ nur schwer überprüft werden. Zwar halten sich 62% aller Organisationen das Recht vor, Mitglieder ausschließen zu können, allerdings ist es erst in 9% aller Organisationen tatsächlich zu einer derartigen Sanktion gekommen.

Die Rechte der Mitglieder sind entsprechend der demokratischen Organisationsstruktur sehr ausgeprägt. So verfügen alle erwachsenen Mitglieder über ein Mitspracherecht und können somit die Ziele der Organisation entscheidend mitbestimmen. In 72% aller Organisationen sind jugendliche Mitglieder allerdings vom Stimmrecht ausgeschlossen. Aber auch sie werden in den meisten Organi-

sationen über besondere Mechanismen (Jugendvertreter im Vorstand, Jugendordnung, Jugendvorstand) zumindest indirekt in die Entscheidungen einbezogen.

Das formale Mitbestimmungsrecht wird aber nur von einem kleinen Anteil aller Mitglieder tatsächlich wahrgenommen. So nehmen im Durchschnitt nur ca. 20% aller Mitglieder an den Mitgliederversammlungen teil.

Das Kontrollrecht der Mitglieder, das den Mitgliedern die Einsicht in die Geschäftsführung und die Finanzen sichert, ist zwar formell gegeben, aber zumeist faktisch auf die Jahreshauptversammlung beschränkt. Dort werden die Mitglieder über die Finanzen in Kenntnis gesetzt und über die Geschäftsführung unterrichtet. Lediglich in 27% aller Organisationen können die Mitglieder jederzeit an den Vorstandssitzungen teilnehmen und in nur 31% der Organisationen wird den Mitgliedern jederzeit ein Einblick in die Finanzen gewährt.

Neben dem Mitbestimmungs- und Kontrollrecht haben alle Mitglieder der untersuchten Organisationen ein Nutzungsrecht der angebotenen Leistungen und Einrichtungen.

Die Mitgliedschaftsrechte stehen grundsätzlich nur den ordentlichen Mitgliedern zu. Fördernde oder außerordentliche Mitglieder haben keine derartigen Rechte, wodurch sie nach der vorgestellten Definition nicht zum Mitgliederkreis gerechnet werden können.

Auch lokale Dritter-Sektor-Organisationen sind durch eine Organvertretung gekennzeichnet. 82% aller Organisationen haben eine Mitgliederversammlung und 85% einen Vorstand. In den übrigen Organisationen werden Entscheidungen während der Veranstaltungen gemeinschaftlich getroffen, sodass auch hier der demokratische Charakter der Organisationen bestehen bleibt. In den Organisationen ohne Vorstand wird die Vertretungsmacht von einer Person ausgeübt.

Alle Dritter-Sektor-Organisationen sind arbeitsteilig gegliedert, jedoch in unterschiedlichem Umfang spezialisiert. Die Führungsaufgaben sind im Durchschnitt auf sechs Ämter pro Organisation verteilt, wobei die Anzahl der Ämter mit der Organisationsgröße zunimmt. Auf der Verwaltungs- und Führungsebene kristallisieren sich bestimmte „Kernämter“ heraus. So sind die Ämter des 1. Vorsitzenden, des 2. Vorsitzenden, des Kassenwartes, des Schriftführers und des Geschäftsführers am häufigsten im Prozess der arbeitsteiligen Gliederung geschaffen worden.

Die Vertretungsmacht ist im Durchschnitt auf drei Ämter verteilt, wobei in 48% aller Organisationen eine Einzelvertretungsmacht vorliegt. Die Amtsinhaber werden in 93% aller Organisationen durch die Mitgliederversammlung für eine durchschnittliche Amtsperiode von 2 Jahren gewählt. In der Mehrheit der Organisationen kann der Vorstand aber auch vorzeitig wieder abberufen werden.

Der Vorstand ist in der Regel mit weit reichenden Kompetenzen ausgestattet, die ihm in weiten Bereichen eine Geschäftsführung ohne Zustimmung der Mitgliederversammlung ermöglichen. Nur Aspekte, die die Mitgliedschaftsrechte

betreffen oder beschränken würden, können in der Regel nicht durch den Vorstand ohne Zustimmung der Mitglieder getroffen werden. Darüber hinaus ist in ca. einem Drittel der Organisationen der Abschluss von Rechtsgeschäften ab einer bestimmten Größenordnung zustimmungspflichtig.

In Führungspositionen sind überdurchschnittlich oft Männer zu finden. Nur 31% aller Amtsinhaber sind Frauen. Dabei zeichnet sich ein Senioritätsprinzip ab, indem wichtige Personen in den meisten Fällen mit Personen höheren Alters besetzt werden. So liegt das Durchschnittsalter aller Amtsinhaber bei ca. 48 Jahren, wobei der 1. Vorsitzende mit durchschnittlich 51 Jahren in der Regel das älteste Vorstandsmitglied ist.

Neben den Stellen auf der Führungsebene sind auf der Ausführungsebene weitere Stellen eingerichtet worden. So verfügt jede Dritter-Sektor-Organisation über durchschnittlich 13 Stellen neben dem Vorstand. Auch hier lässt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Organisationsgröße und der Anzahl der Stellen erkennen.

Im Hinblick auf die arbeitsteilige Gliederung kann zusammenfassend festgestellt werden, dass Dritter-Sektor-Organisationen zwar arbeitsteilig gegliedert sind, und spezialisierte Ämter geschaffen haben, die Anzahl der gebildeten Stellen aber keine Rückschlüsse auf den tatsächlich anfallenden Arbeitsaufwand innerhalb der Organisation zulassen. So besteht aufgrund der begrenzten finanziellen Ressourcen und der damit unmittelbar verknüpften freiwilligen Leistungserzeugung die Tendenz zur Bildung von Stellen mit überschaubaren Verantwortungsbereichen, die in der zur Verfügung stehenden Freizeit der Amtsinhaber bewältigt werden können.

Von einer „Krise des Ehrenamtes“ kann im lokalen Dritten Sektor nicht gesprochen werden. Zwar werden die Schwierigkeiten bei der Besetzung der Ämter von der Mehrheit der Organisationen als allgemein schwierig beschrieben, allerdings konnten nur 3% aller Ämter nicht besetzt werden.

Eine zunehmende Verberuflichung der Leistungserstellung kann ebenfalls nicht erkannt werden. So liegt die Anzahl der erwerbsförmigen Stellen an der Gesamtzahl der an der Leistungserzeugung beteiligten Stellen bei unter 10%. Die erwerbsförmigen Stellen verteilen sich dabei auf nur 22% aller Organisationen. Bei lediglich 13% aller erwerbsförmigen Stellen handelt es sich um Vollzeitstellen. Diese konzentrieren sich auf die Bereiche soziale Dienste, Interessenvertretung sowie Bildung/Forschung. Erwerbsförmige Stellen als Vollzeitstellen konnten im lokalen Dritten Sektor daher fast nur in staatlich subventionierten Bereichen geschaffen werden.

Neben dem Vorstand werden nur selten weitere Organe, Gremien oder Ausschüsse gebildet, die den Vorstand entlasten oder kontrollieren könnten. Nur 20% aller Organisationen verfügen über derartige Institutionen, wobei der Anteil signifikant mit der Organisationsgröße ansteigt. Am häufigsten ist ein Beirat

oder Aufsichtsrat zu finden, der in ca. 8% aller Organisationen innerhalb der Organisationsstrukturen institutionalisiert ist.

Fast ein Viertel aller Organisationen können eine Abteilungsbildung innerhalb der Organisation vorweisen, wobei auch hier die Abteilungsbildung mit der Organisationsgröße korreliert. In 96% dieser Organisationen wurde lediglich eine einstufige Abteilungsbildung vorgenommen. Im Tätigkeitsfeld Sport haben über die Hälfte der dort aktiven Organisationen eine oder mehrere Abteilungen gebildet. In den Bereichen der sozialen Dienste und der Religion liegt der Anteil bei ca. 30%.

In 90% der Organisationen mit einer Abteilungsbildung ist auch ein Abteilungsvorstand als Instanz institutionalisiert. Somit ist dort eine Delegation von Kompetenzen und Verantwortlichkeiten vom Gesamtvorstand auf untere Hierarchieebenen zu erkennen. Allerdings handelt es sich in 56% der Fälle um Pluralinstanzen, sodass ein hierarchisch strukturiertes Stellengefüge wesentlich seltener anzutreffen ist.

Neben der Abteilungsbildung kann eine interne Differenzierung nach dem Angebot vorgenommen werden, indem Gruppen innerhalb der Organisation gebildet werden. Auf diese Möglichkeit bei der Ausgestaltung der Organisationsstruktur greifen ein Drittel der untersuchten Organisationen zurück. Obwohl eine Gruppenbildung in allen Tätigkeitsfeldern zu erkennen ist, so wird diese Bindendifferenzierung besonders in den Feldern Sport mit 80% Religion und Bildung mit 50% und Gesundheitswesen mit 40% aller Organisationen vorgenommen. Die Anzahl der errichteten Gruppen steigt wiederum deutlich mit der Organisationsgröße an.

Eine Koordination der anfallenden Tätigkeiten auf das Organisationsziel wird in der Regel durch den Vorstand vorgenommen. Dieser trifft sich im Durchschnitt alle zwei Monate, um die koordinativen Maßnahmen abzustimmen. Getroffene Entscheidungen werden zumeist in Form der persönlichen Weisung umgesetzt. Daneben gibt es in 65% aller Organisationen das Koordinationsinstrument der Ordnungen, die als Vorauskoordination die arbeitsteiligen Prozesse zu einem gewissen Grad steuern.

Insgesamt zeigt sich, dass die untersuchten Organisationen zwar alle in formale Organisationsstrukturen eingebunden sind, diese aufgrund der zumeist überschaubaren Größe der Organisationen jedoch nur wenig differenziert sind. In den meisten Fällen reicht eine Mitgliederversammlung und ein Vorstand aus, um Entscheidungen treffen zu können und die Arbeit der einzelnen Stellen auf das Organisationsziel auszurichten. Vieles deutet darauf hin, dass die Koordination durch individuelle Absprachen erfolgt, indem sich die einzelnen Mitglieder zunächst auf den Ablauf des Arbeitsprozesses einigen und sich durch persönliche Kommunikation über den gegenseitigen Stand der eigenen Tätigkeiten informieren. Der Vorstand schreitet zumeist erst dann regulierend ein, wenn er Störungen im Arbeitsprozess bemerkt.

Landkarte moderner Gesellschaften“ zumindest auf der Makroebene ein Stück weit geschlossen werden. Dennoch sind weitere (qualitative) Studien, insbesondere zu den Prozessen und Arbeitsabläufen innerhalb der jeweiligen Organisationen von großer Wichtigkeit, um den Dritten Sektor umfassend beschreiben und die Erwartungen, die in gesellschaftspolitischen Diskursen an den lokalen Dritten Sektor herangetragen werden, realistischer eingeschätzen zu können.

## LITERATUR

- AGRICOLA, S. (1997): Vereinswesen in Deutschland. Eine Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stuttgart, Berlin, Köln.
- AGRICOLA, S./ WEHR, P. (1993): Vereinswesen in Deutschland. Eine Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Familie und Senioren. Stuttgart, Berlin, Köln.
- ALDERMANN, S. (1997): Lizenzfußball und Nebenzweckprivileg.
- ALEMANN, U. v. (1985): Der Wandel organisierter Interessen in der Bundesrepublik. Erosion oder Transformation? In: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE, 49 (1985). S. 3-21.
- ALEMANN, U. v. (1987): Organisierte Interessen in der Bundesrepublik. Opladen.
- ALEMANN, U. v. (1989): Organisierte Interessen. Von der „Herrschaft der Verbände“ zum „Neokorporatismus“? In: BANDEMER VON, ST./ WEWER, G. (Hrsg.) (1989): Regierungssystem und Regierungslehre. S. 219-234.
- ALEMANN, U. v. (2000): Vom Korporatismus zum Lobbyismus. Die Zukunft der Verbände zwischen Globalisierung, Europäisierung und Berlinisierung. In: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE, 26-27 (2000). S. 3-6.
- ALEMANN, U. v./ HEINZE, R. G. (Hrsg.) (1979): Verbände und Staat. Vom Pluralismus zum Korporatismus. Analysen, Positionen, Dokumente. Opladen.
- ALEMANN, U. v./ HEINZE, R. G. (1979a): Verbändepolitik und Verbändeforschung in der Bundesrepublik. In: ALEMANN, U. v./ HEINZE, R. G. (Hrsg.) (1979): Verbände und Staat. Vom Pluralismus zum Korporatismus. Analysen, Positionen, Dokumente. Opladen. S. 12-37.
- ALEMANN, U. v./ HEINZE, R. G. (1990): Vereine und Verbände: eine Orientierungskarte der Verbändelandschaft in Land und Bund. In: VEREIN DER FREUNDE NORDRHEIN-WESTFALENS E. V. (1990): Vereine und Verbände in Nordrhein-Westfalen. Ein Hand- und Lesebuch des Jahrgangs 1990. Neuss. S. 15-25.
- ALEMANN, U. v./ WESSELS, B. (Hrsg.) (1997): Verbände in vergleichender Perspektive. Beiträge zu einem vernachlässigten Feld. Berlin.
- ALEMANN, U. v./ WESSELS, B. (1997a): Verbände in vergleichender Perspektive – Königs- oder Dornenweg? In: ALEMANN, U. v./ WESSELS, B. (Hrsg.) (1997): Verbände in vergleichender Perspektive. Beiträge zu einem vernachlässigten Feld. Berlin. S. 7-28.
- ALLMENDINGER, J./ HINZ, T. (Hrsg.) (2002): Organisationssoziologie. Opladen.
- ALLMENDINGER, J./ HINZ, T. (2002a): Perspektiven der Organisationssoziologie. In: ALLMENDINGER, J./ HINZ, T. (Hrsg.) (2002): Organisationssoziologie. Opladen. S. 9-28.
- ANDERS, G. (o. J.): Soziologische Sportvereinsforschung in der Bundesrepublik Deutschland. (unveröffentlichtes Arbeitspapier).
- ANHEIER, H. K. (Hrsg.) (1990): The third sector: comparative studies of nonprofit organisations. Berlin.

- ANHEIER, H. K. (1992): Non-governmental Organisation (NGO). In: BAUER, R. (Hrsg.) (1992): Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens. München, Wien. S. 1422-1427.
- ANHEIER, H. K. (1992a): Voluntary Associations in den Vereinigten Staaten. In: ZIMMER, A. (Hrsg.) (1992): Vereine heute – zwischen Tradition und Innovation. Ein Beitrag zur Dritten-Sektor-Forschung. Basel, Boston, Berlin. S. 257-275.
- ANHEIER, H. K. (1997): Institutionelle Grundlagen der Zivilgesellschaft. Eine Erklärung des Nonprofit-Sektors im internationalen Vergleich. In: SCHAUER, R./ ANHEIER, H. K./ BLÜMLE, E. B. (Hrsg.) (1997): Der Nonprofit Sektor im Aufwind. Zur wachsenden Bedeutung von Nonprofit-Organisationen auf nationaler und internationaler Ebene. Linz. S. 13-56.
- ANHEIER, H. K. (1997a): Der Dritte Sektor in Zahlen. Ein sozial-ökonomisches Porträt. In: ANHEIER, H. K./ PRILLER, E./ SEIBEL, W./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (1997): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin. S. 29-74.
- ANHEIER, H. K. (1998): Der Dritte Sektor und der Staat. In: STRACHWITZ, R. (Hrsg.) (1998): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Stuttgart. S. 351-365.
- ANHEIER, H. K. (1999): Der Dritte Sektor im internationalen Vergleich. Ökonomische und Zivilgesellschaftliche Dimensionen von Nonprofit-Organisationen. In: BERLINER JOURNAL FÜR SOZIOLOGIE, 9 (1999) 2. S. 197-212.
- ANHEIER, H. K./ PRILLER, E./ SEIBEL, W./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (1997): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin.
- ANHEIER, H. K./ SALAMON, L. M. (1992): Genese und Schwerpunkte internationaler Forschung zum Nonprofit-Sektor. Von der Filer-Kommission zum Johns Hopkins Projekt. In: FORSCHUNGSGESELLSCHAFT NEUE SOZIALE BEWEGUNGEN. S. 40-48.
- ANHEIER, H. K./ SALAMON, L. M. (1993): Die internationale Systematik der Nonprofit-Organisationen. Zur Definition und Klassifikation des Dritten Sektors intermedierer Organisationen. In: BAUER, R. (Hrsg.) (1993): Intermediäre Nonprofit-Organisationen in einem neuen Europa. Rheinfelden, Berlin. S. 1-16.
- ANHEIER, H. K./ SEIBEL, W. (Hrsg.) (1990): The Third Sector. Comparative Studies of Nonprofit Organizations. Berlin /New York.
- ANHEIER, H. K./ SEIBEL, W./ PRILLER, E./ ZIMMER, A. (2002): Der Nonprofit Sektor in Deutschland. In: BADELT, C. (Hrsg.) (2002): Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management. Stuttgart. S. 19-44.
- ARCHAMBAULT, E. (2001): Frankreichs Dritter Sektor: Stellung im Wohlfahrtsmix und Rolle in der Arbeitsmarktpolitik. In: PRILLER, E./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (2001): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin. S. 179-198.
- ARMBRUSTER, B./ LEISNER, R. (1975): Bürgerbeteiligung in der BRD. Zur Freizeitaktivität verschiedener Bevölkerungsgruppen in ausgewählten Beteiligungsfeldern (Kirchen, Parteien, Bürgerinitiativen und Vereine). Göttingen.
- AYMANS, W. (1988): Kirchliche Vereinigungen. Ein Kommentar zu den vereinigungsrechtlichen Bestimmungen d. Codex iuris canonici. Paderborn.

- BACKHAUS-MAUL, H. (2000): Wohlfahrtsverbände als korporative Akteure. Über eine traditionsreiche sozialpolitische Institution und ihre Zukunftschancen. In: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE, 26-27 (2000). S. 22-30.
- BACKHAUS-MAUL, H./ OLK, T. (1992): Intermediäre Organisationen als Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung. Theoretische Überlegungen und erste empirische Befunde am Beispiel des Aufbaus von intermediären Organisationen in den neuen Bundesländern. In: SCHMÄHL, W. (Hrsg.) (1992): Sozialpolitik im Prozeß der deutschen Vereinigung. Frankfurt. S. 91-132.
- BACKHAUS-MAUL, H./ OLK, T. (1994): Von Subsidiarität zu „outcontracting“: Zum Wandel der Beziehungen von Staat und Wohlfahrtsverbänden in der Sozialpolitik. In: STREEK, W. (Hrsg.) (1994): Staat und Verbände. Opladen. S. 100-135.
- BACKHAUS-MAUL, H./ OLK, T. (1995): Von Subsidiarität zu „outcontracting“: Zum Wandel der Beziehungen zwischen Staat und Wohlfahrtsverbänden in der Sozialpolitik. Halle.
- BACKHAUS-MAUL, H./ OLK, T. (1996): Vom Korporatismus zum Pluralismus? Aktuelle Tendenzen in den Staat-Verbände-Beziehungen am Beispiel des Sozialsektors. In: CLAUSEN, L. (Hrsg.) (1996): Gesellschaften im Umbruch. S. 580-594.
- BACKHAUS-MAUL, H./ OLK, T. (1997): Vom Korporatismus zum Pluralismus? Aktuelle Tendenzen im Verhältnis zwischen Staat und Wohlfahrtsverbänden. In: THEORIE UND PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT, (1997) 3. S. 25-32.
- BADELT, C. (1980): Sozioökonomie der Selbstorganisation. Beispiele zur Bürgerselbsthilfe und ihre wirtschaftliche Bedeutung. Frankfurt/ Main; New York.
- BADELT, C. (1985): Politische Ökonomie der Freiwilligenarbeit. Theoretische Grundlagen und Anwendungen in der Sozialpolitik. Frankfurt u.a.
- BADELT, C. (Hrsg.) (1997): Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management. Stuttgart.
- BADELT, C. (1997b): Zwischen Marktversagen und Staatsversagen? Nonprofit Organisationen aus sozioökonomischer Sicht. In: BADELT, C. (Hrsg.) (1997): Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management. Stuttgart. S. 83-102.
- BADELT, C. (Hrsg.) (2002): Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management. Stuttgart.
- BADELT, C. (2002a): Zwischen Marktversagen und Staatsversagen? Nonprofit Organisationen aus sozioökonomischer Sicht. In: BADELT, C. (Hrsg.) (2002): Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management. Stuttgart. S. 107-128.
- BANTON, M./ SILLS, D. L. (1968): Voluntary Associations. In: SILLS, D. L. (Hrsg.) (1968): International encyclopaedia of the social sciences. Chicago u.a. 16. Auflage. S. 357-379.
- BÄR, F. G. (1996): Die Schranken der inneren Vereinsautonomie – historisch-rechtsdogmatische Überlegungen zu einem Vereinsgesetz. Berlin.
- BARBETTA, G. P. (Hrsg.) (1997): The Nonprofit Sector in Italy. (Johns Hopkins Nonprofit Sector Series 6). Manchester/New York.
- BARBETTA, G. P. (2001): Italiens Dritter Sektor auf Konsolidierungskurs. In: PRILLER, E./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (2001): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin. S. 101-120.

- BARDEY, E. (1956): Die Verbände und Vereine in der heutigen Sozialordnung. Unter besonderer Berücksichtigung des wirtschaftlichen Verbandswesens. In: *SOZIALE WELT*, 7 (1956). S. 222-243.
- BARTÖLKE, K. (1980): Hierarchie. In: GROCHLA, E. (Hrsg.) (1980): Handwörterbuch der Organisation. Stuttgart. S. 830-837.
- BAUER, R. (1978): Wohlfahrtsverbände in der Bundesrepublik. Materialien und Analysen zu Organisation, Programmatik und Praxis. Ein Handbuch. Weinheim, Basel.
- BAUER, R. (1992a): Vereine und das intermediäre Hilfe- und Dienstleistungssystem. In: ZIMMER, A. (Hrsg.) (1992): Vereine heute – zwischen Tradition und Innovation. Ein Beitrag zur Dritten-Sektor-Forschung. Basel, Boston, Berlin. S. 151-169.
- BAUER, R. (1995a): Nonprofit-Organisationen und NPO-Forschung in der BRD. In: SCHAUER, R./ ANHEIER, H. K./ BLÜMLE, E. B. (Hrsg.) (1995): Nonprofit-Organisationen (NPO) – Dritte Kraft zwischen Markt und Staat? Ergebnisse einer Bestandsaufnahme über den Stand der NPO-Forschung im deutschsprachigen Raum. Linz. S. 59-96.
- BAUER, R. (1995): Vereine und Verbände im Gesellschaftssystem. Was Sportorganisationen von Nonprofit- oder Dritter Sektor-Forschung profitieren können. In: HOLZAPFEL, G./ POLZIN, M./ LEIF, T./ JANY, U. (Hrsg.) (1995): Weiterbildung, Sport, Gesundheit. Praxismodelle und theoretische Grundlagen. Neuwied u.a. S. 307-315.
- BAUER, R. (1997): Zivilgesellschaftliche Gestaltung in der Bundesrepublik. Möglichkeiten oder Grenzen? Skeptische Anmerkungen aus Sicht der Nonprofit-Forschung. In: SCHMAHLS, K. M./ HEINELT, H. (Hrsg.) (1997): Zivile Gesellschaft. Entwicklung, Defizite, Potentiale. Opladen. S. 133-153.
- BAUER, R. (1998): Arbeit im Dritten Sektor. Kann Massenarbeitslosigkeit durch Vielgestaltigkeit sozialen Lebens behoben werden? In: HENKEL, H./ NEUMANN, L./ ROMAHN, H. (Hrsg.) (1998): Gegen den gesellschaftlichen Imperialismus der reinen Ökonomie. Gedächtnisschrift für Gerhard Weisser. Marburg. S. 117-130.
- BAUER, R./ BETZELT, S. (1999): Erwerbsarbeit im „Dritten Sektor“: Wachstum oder Stagnation? Bericht zum Forschungsstand über das Beschäftigungspotential und die Zukunft der Arbeit in gemeinnützigen Organisationen der Bundesrepublik. In: *ZEITSCHRIFT FÜR SOZIALREFORM*, (1999). S. 303-319.
- BÄUNE, ST. (2001): Kapitalgesellschaften im bundesdeutschen Lizenzfußball. Die Rechtslage nach den DFB-Reformen vom 23./24.10.1998. Aachen.
- BAUR, J./ BRAUN, S. (2001): Der Vereinsorganisierte Sport in Ostdeutschland. Köln.
- BAUR, J./ BRAUN, S. (2001a): Sportvereinsforschung in Deutschland. In: *SPORTWISSENSCHAFT*, (2001) 2. S. 199-211.
- BAUSINGER, H. (1959): Vereine als Gegenstand volkskundlicher Forschung. In: *ZEITSCHRIFT FÜR VOLKSKUNDE*, 55 (1959). S. 98-104.
- BAUSINGER, H./ BRAUN, M./ SCHWEDT, H. (Hrsg.) (1959): Neue Siedlungen. Volkskundlich-soziologische Untersuchungen des Ludwig-Uhland-Instituts Tübingen. Stuttgart, Berlin, Köln.
- BEA, F. X./ GÖBEL, E. (2002): Organisation. Stuttgart.

- BECK, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.
- BECK, U./ Felixberger, P (1999): Schöne neue Arbeitswelt. Vision Weltbürgergesellschaft. Frankfurt a.M.
- BECK, U. (Hrsg.) (2000): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt a.M.
- BECK, U. (2000b): Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt? In: BECK, U. (Hrsg.) (2000): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt a.M. S. 7-67.
- BEHER, K./ LIEBIG, R./ RAUSCHENBACH, T. (1998): Das Ehrenamt in empirischen Studien. Ein sekundäranalytischer Vergleich. Stuttgart, Berlin, Köln.
- BENTEM, N. VAN (1998): Sportvereine in den Niederlanden. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Stadt Enschede (Unveröffentlichte Examensarbeit).
- BENTEM, N. VAN (2001): Freiwillige Vereinigungen – Eine vergessene Größe im Dritten Sektor. In: STROB, B. (Hrsg.) (2001): Vereintes Lernen. Regionale Lernkulturen und Vereinslandschaften in den alten und neuen Bundesländern. Münster u.a. S. 16-44.
- BENTEM, N. VAN (2004): Die Organisation des wettkampfbetriebenen Fußballsports in der Bundesrepublik Deutschland. In: JÜTTING, D.H. (2004) (Hrsg.): Fußball sportsoziologisch betrachtet. Münster.
- BERGSTRAESSER, A./ TENBRUCK, F. E./ FÜLGRAFF, B./ OSWALD, H. (1965): Soziale Verflechtung und Gliederung im Raum Karlsruhe. Grundlagen zur Neuordnung eines Großstadtbereiches. Karlsruhe.
- BETHUSY-HUC, V. VON (1962): Demokratie und Interessenpolitik. Wiesbaden.
- BETZELT, S. (2000): Der Dritte Sektor in „Fesseln“: Rechtliche und ökonomische Rahmenbedingungen. In: NÄHRICH, ST./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (2000): Management in Nonprofit-Organisationen. Eine praxisorientierte Einführung. Opladen. S. 37-61.
- BETZELT, S. (2001): Reformbedarf der rechtlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen des Dritten Sektors. In: PRILLER, E./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (2001): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin. S. 293-317.
- BEYME, K. VON (1980): Interessengruppen in der Demokratie. München. 5. Auflage.
- BILLIS, D. (1989): A Theory of the Voluntary Sector. Implications for Policy and Practice. The Centre for Voluntary Organisation (Working Paper 5, Centre for Voluntary Organisations, London School of Economics). London.
- BLANKE, B./ EHLING, M./ SCHWARZ, N. (1996): Zeit im Blickfeld. Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Stuttgart.
- BLAU, P. M. (1964): Exchange and Power in Social Life. New York.
- BLAU, P. M./ SCOTT, W. R. (Hrsg.) (1963): Formal Organizations. A comparative Approach. London.
- BLOMMEN, H. (1960): Anfänge und Entwicklung des Männerchorwesens am Niederrhein. (Beiträge zur Rheinischen Musikgeschichte, Heft 42). Köln.
- BLÜMLE, E. B./ SCHWARZ, P. (Hrsg.) (1985): Wirtschaftsverbände und ihre Funktion: Schwerpunkte der Verbandsforschung. Darmstadt.

- BODE, I./GRAF, A. (2000): Im Trend, aber auf eigenen Wegen. Arbeit und Organisation im Dritten Sektor. In: BROSE, H. G. (Hrsg.) (2000): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt u.a. S. 139-172.
- BOESSENECKER, K. H. (1995): Spaltenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in der BRD. Eine Einführung in Organisationsstrukturen und Handlungsfelder. Münster.
- BONSS, W. (2000): Was wird aus der Erwerbsgesellschaft? In: BECK, U. (Hrsg.) (2000): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt a.M. S. 327-416.
- BRAUN, J./KETTLER, U./BECKER, I. (1996): Selbsthilfe und Selbsthilfeunterstützung in der Bundesrepublik Deutschland. Aufgaben und Leistungen der Selbsthilfekontaktstellen in den neuen und alten Bundesländern. Leipzig.
- BRAUN, S. (2001): Zweiter Arbeitsmarkt im Dritten Sektor: das Beispiel Sport. In: PRILLER, E./ZIMMER, A. (Hrsg.) (2001): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin. S. 251-276.
- BRAUN, S. (2003): Freiwillige Vereinigungen zwischen Staat, Markt und Privatsphäre. Konzepte, Kontroversen und Perspektiven. In: BAUR, J./BRAUN, S. (Hrsg.) (2003): Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Aachen. S. 43-87.
- BRAUN, S. (2003a): Leistungserstellung in freiwilligen Vereinigungen. Über „Gemeinschaftsarbeit“ und die „Krise des Ehrenamts“. In: BAUR, J./BRAUN, S. (Hrsg.) (2003): Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Aachen. S. 191-241.
- BREDNICH, R. W. (Hrsg.) (2001): Grundriss der Volkskunde. Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie. Berlin. 3 Auflage.
- BUCHHOLZ, E. (1969): Die Wirtschaftsverbände in der Wirtschaftsgesellschaft. Tübingen.
- BÜHLER, W. (1978): Der Verein in Politik und Wissenschaft. In: BÜHLER, W./KANITZ, H./SIEWERT, H. J. (1978): Lokale Freizeitvereine. Entwicklungen, Aufgaben, Tendenzen. St. Augustin. S. 1-70.
- BÜHLER, W. (1978a): Funktionale Vereinsanalyse. In: BÜHLER, W./KANITZ, H./SIEWERT, H. J. (1978): Lokale Freizeitvereine. Entwicklungen, Aufgaben, Tendenzen. St. Augustin. S. 114-142.
- BÜHNER, R. (1999): Betriebswirtschaftliche Organisationslehre. München.
- BUER, F. (1992): Genossenschaft. In: BAUER, R. (Hrsg.) (1992): Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens. München, Wien. S. 763.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (1997): Vereinswesen in Deutschland. Stuttgart, Berlin, Köln.
- BÜSCHGES, G./ABRAHAM, M. (1997): Einführung in die Organisationssoziologie. Stuttgart. 2. Auflage.
- BÜSCHGES, G./LÜTKE-BORNEFELD, P. (1977): Praktische Organisationsforschung. Reinbek bei Hamburg.
- BUNDESVERBAND DER KATHOLISCHEN ARBEITERBEWEGUNG DEUTSCHLANDS (Hrsg.) (1976): Texte zur katholischen Soziallehre. Die sozialen Rundschreiben der Päpste und andere kirchliche Dokumente. Kevelaer. 3. Auflage.

- CASTLES, F. G. (Hrsg.) (1993): Families of Nations. Pattern of Public Policy in Western Democracies. Aldershot.
- CASTLES, F. G./MITCHEL, D. (1993): Worlds of Welfare and Families of Nations. In: CASTLES, F. G. (Hrsg.) (1993): Families of Nations. Pattern of Public Policy in Western Democracies. Aldershot. S. 93-128.
- CHAPIN, F. ST./TSOUDEROS, J. E. (1955): Formalization observed in ten Voluntary Associations. Concepts, Morphology, Process. In: SOCIAL PROCESS, (1955). S. 306-309.
- CHRISTIANSEN, G. (1990): Vereinsmitgliedschaft in Nordrhein-Westfalen. In: ZÜHLKE, W./CHRISTIANSEN, G./ROTTERS, A. (Hrsg.) (1990): Vereine und Stadtentwicklung. Dortmund. S. 13-26.
- CLAESSENS, D. (1968): Rolle und Macht. München.
- COAKLEY, J. J. (1994): Sport in Society: Issues and Controversies. St. Louis.
- COLEMAN, J. S. (Hrsg.) (1979): Macht und Gesellschaftsstruktur. Tübingen.
- CONZE, W. (1960): Der Verein als Lebensform des 19. Jahrhunderts. In: Die innere Mission 50 (1960). S. 262-269.
- CONZELMANN, A./GÄBLER, H./NAGEL, S. (2003): Die WLSB-Vereinsstudie 2002. Perspektiven unserer Vereine. Gerlingen.
- CREDE, D. (2000): Der Verein als – zentrales? – Element bürgerschaftlichen Engagements. Münster.
- CROON, H. (1959): Niedergang des Vereins. In: MERKUR, 13 (1959). S. 262-269.
- CYERT, R. M./MARCH, J. G. (Hrsg.) (1963): A Behavioral Theory of the Firm. New York.
- CZADA, R. (1994): Konjunkturen des Korporatismus: Zur Geschichte eines Paradigmenwechsels in der Verbändeforschung. In: STREEK, W. (Hrsg.) (1994): Staat und Verbände. Opladen. S. 37-64.
- DAHRENDORF, R. (1960): Homo Sociologicus. Köln, Opladen.
- DANN, O. (1976): Die Anfänge politischer Vereinsbildung in Deutschland. In: ENGELHARDT, U./SELLIN, V./STUKE, H. (Hrsg.) (1976): Soziale Bewegung und politische Verfassung. Beiträge zur Geschichte der modernen Welt. Stuttgart. S. 197-232.
- DANN, O. (Hrsg.) (1984): Vereinswesen und bürgerliche Gesellschaft in Deutschland. München.
- DANN, O. (1993): Vereinsbildung in Deutschland in historischer Perspektive. In: BEST, H. (Hrsg.) (1993): Vereine in Deutschland. Vom Geheimbund zur freien gesellschaftlichen Organisation. Bonn. S. 119-142.
- DAUM, R. (1998): Zur Situation der Vereine in Deutschland. Materialien für eine europäische Studie über das Vereinswesen am Beispiel der freien Wohlfahrtspflege. Baden-Baden.
- DAUME, W. (1962): Der Verein als Träger der deutschen Turn- und Sportbewegung. In: DEUTSCHER SPORTBUND (1963): Grundsatzreferate des DSB-Bundestages 1962. Frankfurt/M.

- DEIMER, K./ JAUFMANN, D. (1986): Subsidiaritätsprinzip, Neue Subsidiarität und Nachbarschaftshilfe. In: HEINZE, R. G. (Hrsg.) (1986): Neue Subsidiarität. Leitidee für eine zukünftige Sozialpolitik? Opladen. S. 178-201.
- DEKKER, P. (2001): Nonprofit-Organisationen in den Niederlanden: Entstult, verpoltert und was nun? In: PRILLER, E./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (2001): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin. S. 157-178.
- DELSCHEN, A. (2006): Ehrenamtliche im Sport – eine empirisch-qualitative Untersuchung von Führungskräften in Fussballvereinen. Münster (i.E.)
- DRUCKER, P. F. (1989): What Business can learn from Nonprofits. In: Harvard Business Review (1989). S. 88-93.
- DÜRKOP, G. (1977): Die Karnevalsvereine der Stadt Kassel. Eine ethnosozialistische und sozialpsychologische Studie zur Phänomenologie und Analyse des Vereinskarnevals. Marburg.
- DUNCKELMANN, H. (1975): Lokale Öffentlichkeit. Eine gemeindesozialistische Untersuchung. Stuttgart, Berlin, Köln.
- EDENFELD, S. (1996): Die Rechtsbeziehungen des bürgerlich-rechtlichen Vereins zu Nichtmitgliedern. Berlin.
- EFFINGER, H. (1992): Arbeit und Bildung im intermediären Sektor. In: FORSCHUNGsjOURNAL NEUE SOZIALE BEWEGUNGEN, S. 106-108.
- EGNER, E. (1976): Der Haushalt. Die Darstellung seiner volkswirtschaftlichen Gestalt. Berlin.
- EICHENHOFER, E. (1999): Der Thathcherismus und die Sozialpolitik: Wohlfahrtsstaatlichkeit zu marktwirtschaftlichen Bedingungen. Baden-Baden.
- EISELE, J. (1998): Haftungsfreistellung von Vereinsmitgliedern und Vereinsorganen in nichtwirtschaftlichen Vereinen. Berlin.
- EISENHARDT, U. (1999): Gesellschaftsrecht. München. 8. Auflage.
- ELLWEIN, T. (1985): Die großen Interessenverbände und ihr Einfluß. In: BLUMLE, E. B./ SCHWARZ, P. (Hrsg.) (1985): Wirtschaftsverbände und ihre Funktion: Schwerpunkte der Verbandsforschung. Darmstadt. S. 239-277.
- ELLWEIN, T./ ZOLL, R. (1982): Wertheim. Politik und Machtstruktur einer deutschen Stadt. München.
- EMRICH, E./ PAPATHANASSIOU, V./ PITSCHE, W. (Hrsg.) (1998): Sportvereine im Sportbund Pfalz. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Niedernhausen.
- EMRICH, E./ PAPATHANASSIOU, V./ PITSCHE, W. (1999): Sportvereine im Blickpunkt. Strukturelemente, Umweltverflechtungen und Selbstverndnis saarlndischer Sportvereine. St. Ingbert.
- EMRICH, E./ PITSCHE, W./ PAPATHANASSIOU, V. (Hrsg.) (2001): Die Sportvereine. Ein Versuch auf empirischer Grundlage. Schorndorf.
- ENDRUWEIT, G. (1981): Organisationssoziologie. Berlin u.a.
- ENQUETE-KOMMISSION „ZUKUNFT DES BÜRGERSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS“ DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.) (2002): Bericht bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftshige Gesellschaft. Opladen.
- ESCHENBURG, T. (1963): Herrschaft der Verbände? Stuttgart. 2. Auflage.

- ESPING-ANDERSEN, G. (1985): Politische Macht und wohlfahrtsstaatliche Regulation. In: NASCHOLD, F. (Hrsg.) (1985): Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherung. Frankfurt u.a. S. 467-503.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990): The three worlds of welfare capitalism. Cambridge.
- ETZIONI, A. (1961): A Comparative Analysis of Complex Organizations. New York.
- ETZIONI, A. (1967): Soziologie der Organisationen. München.
- ETZIONI, A. (1973): The Third Sector and Domestic Missions. In: ÖSTERREICHISCHE ZEITSCHRIFT FÜR POLITIKWISSENSCHAFT, S. 314-323.
- EVERS, A. (1990): Im intermediären Bereich - Soziale Träger und Projekte zwischen Haushalt, Staat und Markt. In: JOURNAL FÜR SOZIALFORSCHUNG, (1990). S. 189-210.
- EVERS, A. (1991): Pluralismus, Fragmentierung und Vermittlungsfähigkeit. Zur Aktualität intermediärer Aufgaben und Instanzen im Bereich des Sozial- und Gesundheitspolitik. In: HEINELT, H./ WOLLMANN, H. (Hrsg.) (1991): Brennpunkt Stadt. Stadtpolitik und lokale Politikforschung in den 80er und 90er Jahren. Basel, Boston, Berlin. S. 221-240.
- EVERS, A. (1992): Soziale Bewegung und soziale Ordnung im Konzept des Wohlfahrtsmix. In: FORSCHUNGsjOURNAL NEUE SOZIALE BEWEGUNGEN, (1992). S. 49-58.
- EVERS, A. (1995): Part of the welfare mix: the third sector as an intermediate area. In: VOLUNTAS, (1995) 2. S. 159-182.
- EVERS, A. (1997): Freie Wohlfahrtspflege und „Dritter Sektor“ im geeinten Europa. In: THEORIE UND PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT, (1997) 11. S. 4-11.
- EVERS, A./ OLK, T. (Hrsg.) (1996): Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft. Opladen.
- EVERS, A./ OLK, T. (1996a): Wohlfahrtspluralismus – Analytische und normativ-politische Dimensionen eines Leitbegriffs. In: EVERA, A./ OLK, T. (Hrsg.) (1996): Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft. Opladen. S. 9-60.
- EVERS, A./ OSTNER, I./ WIESENTHAL, H. (1989): Arbeit und Engagement im intermediären Bereich. Zum Verhältnis von Beschäftigung und Selbstorganisation in der lokalen Sozialpolitik. Augsburg.
- FJALKOWSKI, J./ GILLMEISTER, H. (1997): Auslndervereine – ein Forschungsbericht. Uber die Funktion von Eigenorganisationen für die Integration heterogener Zuwendiger in eine Aufnahmegeresellschaft – am Beispiel Berlins. Berlin.
- FINANZMINISTERIUM DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN, PRESSE- UND INFORMATIORSREFERAT (2004): Vereine und Steuern. Arbeitshilfe für Vereinsvorstände und Mitglieder. Düsseldorf. 4. Auflage.
- FLORA, P./ ALBER, J./ KOHL, J. (1977): Zur Entwicklung der westeuropäischen Wohlfahrtsstaaten. In: POLITISCHE VIERTELJAHRESSCHRIFT, 18 (1977) 4. S. 707-772.
- FOLTIN, H. F. (1984): Geschichte und Perspektiven der Vereinsforschung. In: FOLTIN, H. F. (Hrsg.) (1984a): Vereinsforschung. Gießen. S. 3-31.
- FRANZ, H. W. (Hrsg.) (1985): 22. (Zweiundzwanzigster) Deutscher Soziologentag. 1984; Sektions- u. Ad-hoc-Gruppen. Opladen.

- FRESE, E. (Hrsg.) (1992): Handwörterbuch der Organisation. Stuttgart.
- FRESE, E. (2000): Grundlagen der Organisation. Konzept – Prinzipien – Strukturen. Wiesbaden. 8. Auflage.
- FREUDENTHAL, H. (1968): Vereine in Hamburg. Ein Beitrag zur Geschichte und Volkskunde der Geselligkeit. Hamburg.
- FREY, B. (1998): Zwischen Markt- und Staatsversagen. Ein Überblick über die Dritte Sektor-Forschung. In: BRANDENBURG, P./ FREY, B./ KNIWEL, T. (1998): Verbände zwischen Markt und Staat. Drei Beiträge aus der Forschungs-Initiative Verbände. Hagen. S. 5-18.
- FUCHS-HEINRITZ W. (1994): Lexikon zur Soziologie. Opladen. 3. Auflage.
- FURNISS, N./ TILTON, T. (1977): The Case for the Welfare State. From Social Security to Social Equality. Bloomington.
- GECKLE, G. (Hrsg.) (2000): Der Verein. Das Organisationshandbuch für die Vereinsführung. Planegg.
- GEIER, W./ SCHLESINGER, J. (1996): Gemeinschaften (Vereine) in Leipzig. Münster.
- GEIGER, P. (1936): Deutsches Volkstum in Sitte und Brauch. Berlin.
- GIARINI, O./ LIEDTKE, P.M. (1998<sup>2</sup>): Wie wir abreiten werden. Der neue Bericht des Club of Rome. Hamburg.
- GIEMULLA, E./ JAWORSKY, H./ MÜLLER-URI, R. (1998): Verwaltungsrecht. Köln, Berlin, Bonn, München. 6.
- GIERKE, O. v. (1954): Das Wesen der menschlichen Verbände. Darmstadt.
- GIERKE, O. v. (o. J.): Das deutsche Genossenschaftsrecht. Bd. 1. Rechtsgeschichte der deutschen Genossenschaft (Unveränd. photomechan. Nachdr. der 1. Ausg. 1868-1913). Graz.
- GIRSCHNER, W. (1990): Theorie sozialer Organisationen: eine Einführung in Funktionen und Perspektiven von Arbeit und Organisation in der gesellschaftlich-ökologischen Krise. Weinheim/ München.
- GLAGOW, M. (1987): Zwischen Markt und Staat – Die Nicht-Regierungs-Organisationen in der deutschen Entwicklungspolitik. Bielefeld.
- GLENSTER, H. (1991): Social Policy since the Second World War. In: Hills, J. (1991): The State of Welfare. The Welfare State in Britain since 1974. Oxford. S. 11-20.
- GRIMM, D. (Hrsg.) (1996): Staatsaufgaben. Frankfurt a.M.
- GROCHLA, E. (Hrsg.) (1980): Handwörterbuch der Organisation. Stuttgart.
- GROCHLA, E. (Hrsg.) (1982): Grundlagen der organisatorischen Gestaltung. Stuttgart.
- GROSSHENNICH, F. J. (1980): Die Mainzer Fastnachtsvereine. Geschichte, Funktion, Organisation und Mitgliederstruktur. Wiesbaden.
- GRÜN, O. (1966): Informale Erscheinungen in der Betriebsorganisation: Eine betriebswirtschaftliche Untersuchung. Berlin.
- GRUNEWALD, B. (2002): Gesellschaftsrecht. Tübingen. 5. Auflage.
- HABERSACK, M. (1998): Gesellschaftsrechtliche Fragen der Umwandlung von Sportvereinen in Kapitalgesellschaften. In: SCHERRER, U. (1998): Sportkapitalgesellschaften. Stuttgart.

- HAHN, A. (1965): Vereine. In: BERGSTRAESSER, A./ TENBRUCK, F. H./ HAHN, A. (1965): Soziale Verflechtung und Gliederung im Raum Karlsruhe. Grundlagen zur Neuordnung eines Großstadtbereiches. Karlsruhe. S. 142-167.
- HAIBACH, M. (1998): Spezifika der Finanzierung des Dritten Sektors. In: STRACHWITZ, R. (Hrsg.) (1998): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Stuttgart. S. 475-492.
- HANSMANN, H. B. (1980): The Role of Nonprofit Enterprise. In: YALE LAW JOURNAL 89, 1980. S. 835-898.
- HANSMANN, H. B. (1987): Economic Theories of the Nonprofit Organization. In: POWELL, W. W. (1987): The Nonprofit Sector. A Research Handbook. New Haven/London. S. 27-42.
- HARTMANN, J. (1985): Verbände in der westlichen Industriegesellschaft. Ein international vergleichendes Handbuch. Frankfurt u.a.
- HECKELMANN, D. (1979): Der Idealverein als Unternehmer? In: ARCHIV FÜR DIE CIVILISTISCHE PRAXIS, 179 (1979). S. 1ff.
- HEIMERL-WAGNER, P./ BUBER, R./ MEYER, M. (Hrsg.) (1997): Fallstudien zum Nonprofit Management. Praktische BWL für Vereine und Sozialeinrichtungen. Stuttgart.
- HEINELT, H./ WOLLMANN, H. (Hrsg.) (1991): Brennpunkt Stadt. Stadtpolitik und lokale Politikforschung in den 80er und 90er Jahren. Basel, Boston, Berlin.
- HEINEMANN, K. (Hrsg.) (1987): Betriebswirtschaftliche Grundlagen des Sportvereins. Texte – Quellen – Dokumente zur Sportwissenschaft; Band 21. Schorndorf.
- HEINEMANN, K. (1987a): Besonderheiten einer Betriebswirtschaftslehre des Vereins. In: HEINEMANN, K. (Hrsg.) (1987): Betriebswirtschaftliche Grundlagen des Sportvereins. Texte – Quellen – Dokumente zur Sportwissenschaft; Band 21. Schorndorf. S. 10-40.
- HEINEMANN, K./ HORCH, H. D. (1981): Soziologie des Sportvereins. In: SPORTWISSENSCHAFT, (1981). S. 123-150.
- HEINEMANN, K./ HORCH, H. D. (1987): Finanzsoziologische Probleme des Vereins. In: HEINEMANN, K. (Hrsg.) (1987): Betriebswirtschaftliche Grundlagen des Sportvereins. Texte – Quellen – Dokumente zur Sportwissenschaft; Band 21. Schorndorf. S. 101-121.
- HEINEMANN, K./ HORCH, H. D. (1988): Strukturbesonderheiten des Sportvereins. In: DIGEL, H. (Hrsg.) (1988): Sport im Verein und im Verband. Historische, politische und soziologische Aspekte. Schorndorf. S. 108-122.
- HEINEMANN, K./ HORCH, H. D. (1991): Elemente einer Finanzsoziologie freiwilliger Vereinigungen. Stuttgart.
- HEINEMANN, K./ HORCH, H. D. (1991a): Ist der Sportverein etwas Besonderes? Ein Vergleich von Sportvereinen mit Interessenvereinen, Selbsthilfevereinen und Vereinen für Dritte. In: SPORTWISSENSCHAFT, 21 (1991) 4. S. 384-398.
- HEINEMANN, K./ SCHUBERT, M. (1992): Ehrenamtlichkeit und Hauptberuflichkeit in Sportvereinen. Eine empirische Studie zur Professionalisierung am Beispiel eines ABM-Programms. Schorndorf.

- HEINEMANN, K./ SCHUBERT, M. (1994): Der Sportverein. Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung. Schorndorf.
- HEINEMANN, K./ SCHUBERT, M. (1999): „Die Krise des Ehrenamts“ – kritische Auseinandersetzung mit einem Phantom. In: *SPORTWISSENSCHAFT*, 29 (1999) 1. S. 92-97.
- HEINZ, C. (2001): Umwandlung von Lizenzspielabteilungen in Kapitalgesellschaften. Notwendigkeit und Darstellung unter besonderer Berücksichtigung des Umwandlungssteuergesetzes. In: SIGLOCH, J./ KLIMMER, C. (Hrsg.) (2001): Unternehmen Profifußball. Vom Sportverein zum Kapitalmarkunternehmen. Wiesbaden. S. 59-91.
- HEINZE, R. G. (1981): Verbändepolitik und „Neokorporatismus“: Zur politischen Soziologie organisierter Interessen. Studien zur Sozialwissenschaft; Bd. 46. Opladen.
- HEINZE, R. G./ Beicht, F. (1998): Ehrenamt, soziales Engagement und Sportvereine – von der Erosion zur Erneuerung. Bochum.
- HEINZE, R. G./ OLK, T. (1981): Die Wohllahrtsverbände im System sozialer Dienstleistungsproduktion. Zur Entstehung und Struktur der bundesrepublikanischen Verbändewohlfahrt. In: *KÖLNER ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE UND SOZIALPSYCHOLOGIE*, 33 (1981) 1. S. 94-114.
- HEINZE, R. G./ OLK, T./ HILBERT, J. (Hrsg.) (1988): Der neue Sozialstaat. Analyse und Reformperspektiven. Freiburg im Breisgau.
- HEINZE, R. G./ SCHMID, J. (1994): Mesokorporatistische Strategien im Vergleich: Industrieller Strukturwandel und die Kontingenz politischer Steuerung in drei Bundesländern. In: STREEK, W. (Hrsg.) (1994): Staat und Verbände. Opladen. S. 65-99.
- HEINZE, R. G./ SCHMID, J./ STRÜNCK, C. (1999): Vom Wohlfahrtsstaat zum Wettbewerbsstaat. Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in den 90er Jahren. Opladen.
- HEINZE, R. G./ STRÜNCK, C. (1995): Soziale Dienste im Sog der Modernisierung. Konsequenzen neuer kommunaler Steuerungsmodelle für die Wohlfahrtspflege. Bochum.
- HEINZE, R. G./ STRÜNCK, C. (1999): Individualisierung und Engagement. Das Ehrenamt im Strukturwandel. In: Alemann, U. von (Hrsg.) (1999): Bürgergesellschaft und Gemeinwohl. Analyse, Diskussion, Praxis. Opladen. S. 169-181.
- HEINZE, R. G./ VOELZKOW, H. (1996): Verbände und Neokorporatismus. In: GRIMM, D. (Hrsg.) (1996): Staatsaufgaben. Frankfurt a.M. S. 245-255.
- HEITZMANN, K. (2001): Dimensionen, Strukturen und Bedeutung des Nonprofit Sektors. Eine theoretisch-konzeptionelle und empirische Analyse für Österreich. Wien.
- HEMMERICH, H. (1982): Möglichkeiten und Grenzen wirtschaftlicher Betätigung von Idealvereinen. Vereinsinterne und vereinsexterne Organisation ihrer Geschäftsbetriebe. Heidelberg.
- HERBERT, U. (1988): Der wirtschaftliche Geschäftsbetrieb des gemeinnützigen Vereins. Köln.
- HESSE, J. J./ ELLWEIN, T. (Hrsg.) (1997): Das Regierungssystem der Bundesrepublik Deutschland. Band 1: Text. Opladen. 8. Auflage.
- HILL, W./ FEHLBAUM, R./ ULRICH, P. (1992): Organisationslehre 2. Theoretische Ansätze und praktische Methoden der Organisation sozialer Systeme.

- 299
- HILL, W./ FEHLBAUM, R./ ULRICH, P. (1994): Organisationslehre 1. Ziele, Instrumente und Bedingungen der Organisation sozialer Systeme. Bern u.a.
- HÖRMANN, M. (1967): Kirche und Verein – zur theologisch-ethischen Orientierung. In: HAMBURGER TURNERSCHAFT (Hrsg.) (1967): Der Verein. Standort, Aufgabe, Funktion in Sport und Gesellschaft. Schorndorf. S. 208-238.
- HORAK, C. (1993): Controlling in Nonprofit-Organisationen. Erfolgsfaktoren und Instrumente. Wiesbaden.
- HORCH, H.-D. (1983): Strukturbesonderheiten freiwilliger Vereinigungen. Analyse und Untersuchung einer alternativen Form menschlichen Zusammenlebens. Frankfurt u.a.
- HORCH, H.-D. (1987): Personalwirtschaftliche Aspekte ehrenamtlicher Mitarbeit im Verein. In: Heinemann, K. (Hrsg.) (1987): Betriebswirtschaftliche Grundlagen des Sportvereins. Schorndorf. S. 121-141.
- HORCH, H.-D. (1988): Ressourcenzusammensetzung und Oligarchisierung freiwilliger Vereinigungen. In: *KÖLNER ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE UND SOZIALPSYCHOLOGIE*, 40 (1988). S. 527-550.
- HORCH, H.-D. (1990): Vereinigungsversagen. Ein Institutional-choice-Vergleich zwischen Sportvereinen und kommerzieller Sportorganisation. In: *SPIRTWISSENSCHAFT*, 20 (1990) 2. S. 162-181.
- HORCH, H.-D. (1992): Geld, Macht und Engagement in freiwilligen Vereinigungen. Grundlagen einer Wirtschaftssoziologie von freiwilligen Vereinigungen. Berlin.
- HORCH, H.-D. (1992a): Ressourcenzusammensetzung und Oligarchisierung. Eine empirische Überprüfung. In: *KÖLNER ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE UND SOZIALPSYCHOLOGIE*, 44 (1992). S. 99-115.
- HORCH, H.-D. (1992b): Zur Sozioökonomie freiwilliger Vereinigungen. In: ZIMMER, A. (Hrsg.) (1992): Vereine heute – zwischen Tradition und Innovation. Ein Beitrag zur Dritten-Sektor-Forschung. Basel, Boston, Berlin. S. 43-75.
- HOYER, F. A. (1964): Der Vereinsdeutsche. Karikatur oder Wirklichkeit? In: *KÖLNER ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE UND SOZIALPSYCHOLOGIE*, 90 (1964) 1. S. 16-21.
- HÜDEPOHL, A. (1996): Organisationen der Wohlfahrtspflege. Eine ökonomische Analyse ausgewählter nationaler und internationaler Institutionen. Berlin.
- HUECK, G. (1991): Gesellschaftsrecht. München. 19. Auflage.
- HÜFFER, U. (1998): Gesellschaftsrecht. München. 5. Auflage.
- HUGGER, P. (2001): Volkskundliche Gemeinde- und Stadtgeschichte. In: BREDNICH, R. W. (Hrsg.) (2001): Grundriss der Volkskunde. Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie. Berlin. 3. S. 291-310.
- JAKOBS, H. H./ SCHUBERT, W. (1985): Die Beratung des Bürgerlichen Gesetzbuchs in systematischer Zusammenstellung der unveröffentlichten Quellen. 1. Teilband. Allgemeiner Teil §§ 1-240. Berlin/ New York.
- JAMES, E. (1987): The Nonprofit Sector in Comparative Perspective. In: POWELL, W. W. (1987): The Nonprofit Sector. A Research Handbook. New Haven/London. S. 397-415.
- JAMES, E. (1989): The Nonprofit Sector in International Perspective. New York, London.

- JAMES, E. (1989a): The Private Provision of Public Services. A Comparison of Sweden and Holland. In: JAMES, E. (1989): The Nonprofit Sector in International Perspective. New York, London.
- JÜTTING, D. H. (Hrsg.) (1994): Sportvereine in Münster. Ergebnisse einer empirischen Bestandsaufnahme. Münster.
- JÜTTING, D. H. (1994a): Management und Organisationsstruktur. In: JÜTTING, D. H. (Hrsg.) (1994): Sportvereine in Münster. Ergebnisse einer empirischen Bestandsaufnahme. Münster. S. 136-162.
- JÜTTING, D. H. (1996): Ansichten zu Sportvereinen in der Bundesrepublik. In: WOPP, C. (Hrsg.) (1996): Die Zukunft des Sports in Vereinen, Hochschulen und Städten. S. 66-85.
- JÜTTING, D. H. (1996a): Der Sportverein als Nonprofit-Organisation. In: WOPP, C. (Hrsg.) (1996): Die Zukunft des Sports in Vereinen, Hochschulen und Städten. Aachen. S. 102-114.
- JÜTTING, D. H. (1997): Mitarbeitende Mitglieder als sozialer Reichtum in Sportvereinen als Nonprofit-Organisationen. In: DEUTSCHER SPORTBUND (Hrsg.) (1997): Die gemeinnützige Sportbewegung und ihre Zukunft. Sport und Dritter Sektor. Frankfurt. S. 73-85.
- JÜTTING, D. H. (1998): Geben und Nehmen: ehrenamtliches Engagement als sozialer Tausch. In: STRACHWITZ, R. (Hrsg.) (1998): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Stuttgart. S. 271-290.
- JÜTTING, D. H. (2001): Vereine als sozialer Reichtum – Antworten und Fragen aus einer Forschungsarbeit. In: STROB, B. (Hrsg.) (2001): Vereintes Lernen. Regionale Lernkulturen und Vereinslandschaften in den alten und neuen Bundesländern. Münster u.a. S. 60-77.
- JÜTTING, D. H./ JOCHINKE, M. (Hrsg.) (1996): Standpunkte und Perspektiven zur Ehrenamtlichkeit im Sport. Münster.
- JÜTTING, D. H./ BENTEM, N. VAN (1999): Sportvereine in Deutschland und in den Niederlanden. Eine empirische Untersuchung in Enschede, Hengelo, Münster und Osnabrück. Münster u.a.
- JÜTTING, D. H./ BENTEM, N. VAN/ OSHEGE, V. (2004): Vereine als sozialer Reichtum. Empirische Studien zu lokalen freiwilligen Vereinigungen. Münster u.a.
- KAHLENBERG, H. (2001): Internet als Medium regionaler Lernkultur. In: STROB, B. (Hrsg.) (2001): Vereintes Lernen. Münster. S. 113-132.
- KANITZ, H. (1978): Sozialgeschichtliche Entwicklungslinien des Vereinswesens. In: BÜHLER, W./ KANITZ, H./ SIEWERT, H. J. (1978): Lokale Freizeitvereine. Entwicklungen, Aufgaben, Tendenzen. St. Augustin. S. 72-84.
- KANITZ, H. (1978a): Empirische Daten zum Vereinswesen. In: BÜHLER, W./ KANITZ, H./ SIEWERT, H. J. (1978): Lokale Freizeitvereine. Entwicklungen, Aufgaben, Tendenzen. St. Augustin. S. 85-113.
- KANITZ, H. (1978b): Rechtliche Probleme des Vereinswesens. In: BÜHLER, W./ KANITZ, H./ SIEWERT, H. J. (1978): Lokale Freizeitvereine. Entwicklungen, Aufgaben, Tendenzen. St. Augustin. S. 184-197.

- KATSCHNIG-FASCH, E. (1976): Vereine in Graz. Eine volkskundliche Untersuchung städtischer Gruppenbindungen. Graz.
- KAUFMANN, F.-X. (1997): Herausforderungen des Sozialstaates. Frankfurt am Main.
- KEKEBUS, F. (1991): Alternativen zur Rechtsform des Idealvereins im bundesdeutschen Lizenzfußball.
- KENDALL, J. (2001): Dritter Sektor und Dritter Weg in Großbritannien. In: PRILLER, E./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (2001): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin. S. 121-156.
- KENDALL, J./ KNAPP, M. (1996): The voluntary Sector in the United Kingdom. (Johns Hopkins Nonprofit Sector Series 8). Manchester/New York.
- KIESER, A. (Hrsg.) (1999): Organisationstheorien. Frankfurt/ Main. 3. Auflage.
- KIESER, A./ KUBICEK, H. (1992): Organisation. Berlin u.a. 3. Auflage.
- KLAGES, H. (1998): Engagementpotential in Deutschland. Erkenntnisse der empirischen Forschung. In: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE, 1998, 38. S. 28-40.
- KLAGES, H. (2000): Die Deutschen – ein Volk von Ehrenamtlichen. Ergebnisse einer bundesweiten Studie. In: FORSCHUNGsjOURNAL NEUE SOZIALE BEWEGUNGEN, 13 (2000) 2. S. 33-47.
- KLAGES, H. (2000a): Engagement und Engagementpotential in Deutschland. In: BECK, U. (Hrsg.) (2000): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt a.M. S. 151-171.
- KLAGES, H./ GENSICKE, T. (1999): Wertewandel und Bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert.
- KLEIN, F. (1913): Das Organisationswesen der Gegenwart. Ein Grundriß. Berlin.
- KLUG, W. (1997): Wohlfahrtsverbände zwischen Markt, Staat und Selbsthilfe. Freiburg i. Br.
- KLUNZINGER, E. (1999): Grundzüge des Gesellschaftsrechts. Berlin.
- KNAUTH, K. W. (1978): Die Ermittlung des Hauptzwecks bei eingetragenen Vereinen. In: Juristenzzeitung (1978). S. 339ff.
- KNOKE, D./ PRENSKY, D. (1984): What Relevance Do Organization Theories Have For Voluntary Associations? In: SOCIAL SCIENCE QUARTERLY, (1984). S. 3-20.
- KNOKE, D./ WOOD, J. R. (1981): Organized for Action. New Brunswick/New Jersey.
- KOHL, J. (1993): Der Wohlfahrtsstaat in vergleichender Perspektive. Anmerkungen zu Esping-Andersen's „The Three Worlds of Welfare Capitalism“. In: ZEITSCHRIFT FÜR SOZIALREFORM, 39 (1993) 2. S. 67-82.
- KOHL, J. (2000): Der Sozialstaat: Die deutsche Version des Wohlfahrtsstaates – Überlegungen zu seiner typologischen Verortung. In: LEIBFRIED, ST./ WAGSCHAL, U. (Hrsg.) (2000): Der deutsche Sozialstaat. Bilanzen – Reformen – Perspektiven. Frankfurt u.a. S. 115-152.
- KÖHLE-HEZINGER, C. (1978): Gemeinde und Verein. Überlegungen zur Problematik und Forschungspraxis eines volkskundlichen Themas. In: RHEINISCHES JAHRBUCH FÜR VOLKSKUNDE, 22 (1978) 2. S. 181-202.
- KOLHOFF, L. (2000): Der informelle Sektor – Alternative Beschäftigungsformen außerhalb des ersten und zweiten Arbeitsmarktes. In: THEORIE UND PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT, (2000) 7. S. 254-259.

- KÖRMER, G. (1979): Vereine und ihre Mitglieder in Taunusstein (Diss. Uni Mainz). Eine empirische, volkskundliche Erhebung in einer Zuzugsgemeinde nach der Gebietsreform. Mainz.
- KRAFT, A./ KREUTZ, P. (2000): Gesellschaftsrecht. Neuwied u.a. 11. Auflage.
- KRAMER, D. (1984): Vereine und Kulturpolitik. In: FOLTIN, H. F. (Hrsg.) (1984): Vereinsforschung. Gießen. S. 32-50.
- KRATZSCH, G. (1989): Vereinsbildung und Vereinswesen. In: WESTFÄLISCHE FORSCHUNGEN 39, 1989. S. 1-17.
- KRÖLL, F. (1987): Vereine im Lebensalltag einer Großstadt am Beispiel Nürnberg. Eine kulturosoziologische Studie. Marburg.
- KRÖLL, F./ BARTJES, ST./ WIENGARN, R. (1982): Vereine. Geschichte, Politik, Kultur. Frankfurt a.M.
- KROLL, I. (1991): Vereine und Bürgerinitiativen heute. Zur sozialen und individuellen Funktion der Vereine und Bürgerinitiativen – dargestellt am Beispiel Marburg. Pfaffenweiler.
- KUHN, A. (1966): The Study of society. A multidisciplinary approach. London.
- KÜHR, H./ SIMON, K. (Hrsg.) (1982): Lokalpartei und vorpolitischer Raum. Melle.
- LAUX, H./ LIERMANN, F. (1997): Grundlagen der Organisation. Die Steuerung von Entscheidungen als Grundproblem der Betriebswirtschaftslehre. Berlin. 4. Auflage.
- LEHMANN, A. (1976): Das Leben in einem Arbeiterdorf. Eine empirische Untersuchung über die Lebensverhältnisse von Arbeitern. Stuttgart.
- LEHMANN, A. (1979): Vereinsstruktur und Dorfgesellschaft. Ergebnis einer empirischen Gemeindeuntersuchung. In: ZEITSCHRIFT FÜR AGRARGESCHICHTE UND AGRARSOZIOLOGIE, 27 (1979) 1. S. 105-118.
- LEHMANN, A. (1984): Zur volkskundlichen Vereinsforschung. In: DANN, O. (Hrsg.) (1984): Vereinswesen und bürgerliche Gesellschaft in Deutschland. München. S. 133-150.
- LEHMBRUCH, G. (1979): Wandlungen der Interessenpolitik im liberalen Korporatismus. In: ALEMANN, U. v./ HEINZE, R. G. (Hrsg.) (1979): Verbände und Staat. Vom Pluralismus zum Korporatismus. Analysen, Positionen, Dokumente. Opladen. S. 50-71.
- LEIBFRIED, ST. (1990): Sozialstaat Europa? Integrationsperspektiven europäischer Armutsregimes. In: NACHRICHTEN DES VEREINS FÜR ÖFFENTLICHE UND PRIVATE FÜRSORGE, 70 (1990). S. 295-305.
- LENK, H. (1967): Zur Soziologie des Sportvereins. In: HAMBURGER TURNERSCHAFT (Hrsg.) (1967): Der Verein. Standort, Aufgabe, Funktion in Sport und Gesellschaft. Schorndorf. S. 253-314.
- LENK, H. (1972): Materialien zur Soziologie des Sportvereins. Ahrensburg.
- LESSENICH, ST. (1997): Warum ist es am Rhein so schön (gewesen)? Die deutsche Sozialstaatskrise im Kontext. In: BORCHERT, J./ LESSENICH, ST./ LÖSCHE, P. (Hrsg.) (1997): Standortrisiko Wohlfahrtsstaat? Opladen. S. 51-72.
- LESSENICH, ST./ OSTNER, I. (Hrsg.) (1998): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive. Frankfurt/ Main u.a.

- LIEBENAM, W. (1890): Zur Geschichte und Organisation des römischen Vereinswesens. Leipzig.
- LUCKMANN, B. (1970): Politik in einer deutschen Kleinstadt. Stuttgart.
- LUHMANN, N. (1976): Funktionen und Folgen formaler Organisationen. Berlin. 3. Auflage.
- LUTZ, G. (Hrsg.) (1958): Volkskunde. Ein Handbuch zur Geschichte ihrer Probleme. Berlin.
- MALATOS, A. (1988): Berufsfußball im europäischen Rechtsvergleich. Saarbrücken.
- MANDERSCHEID, H. (1996): Freie Wohlfahrtspflege vor Ort: Vom Pluralismus zur fachlichen Differenzierung. In: RAUSCHENBACH, T./ SACHSSE, C./ OLK, T. (Hrsg.) (1996): Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch. Frankfurt a.M. 2. Auflage. S. 228-252.
- MANDERSCHEID, H. (1997): Neuorientierung freier Wohlfahrtspflege als Träger sozialer Dienste. In: HANESCH, W. (Hrsg.) (1997): Überlebt die soziale Stadt? Konzeption, Krisen und Perspektiven kommunaler Sozialstaatlichkeit. Opladen. S. 137-151.
- MANSER, G./ CASS, R. H. (1976): Voluntarism at the Crossroads. Family Service Association of America. New York.
- MÄRKLE, R. W. (1995): Der Verein im Zivil- und Steuerrecht. Dresden. 9. Auflage.
- MARTISCHNIG, M. (1982): Vereine als Träger von Volkskultur in der Gegenwart am Beispiel Mattersburg. Wien.
- MAYNTZ, R. (1958): Soziale Schichtung und sozialer Wandel in einer Industriegemeinde. Eine soziologische Untersuchung der Stadt Euskirchen. Stuttgart.
- MAYNTZ, R. (1963): Soziologie der Organisation. Reinbek bei Hamburg.
- MAYNTZ, R. (1992): Verbände zwischen Mitgliederinteressen und Gemeinwohl. Gütersloh.
- MAYNTZ, R. (1992a): Interessenverbände und Gemeinwohl. Die Verbändestudie der Bertelsmann Stiftung. In: MAYNTZ, R. (1992): Verbände zwischen Mitgliederinteressen und Gemeinwohl. Gütersloh. S. 11-35.
- MAYNTZ, R./ ZIEGLER, R. (1969): Neuer Beitrag. In: KÖNIG, R. (Hrsg.) (1969): Handbuch der empirischen Sozialforschung. Band 2. Stuttgart. S. 444-513.
- MEIER, R. (1995): Neo-korporatistische Strukturen im Verhältnis von Sport und Staat. In: WINKLER, J./ WEIS, K. (Hrsg.) (1995): Soziologie des Sports. Theorieansätze, Forschungsergebnisse und Forschungsperspektiven. Opladen. S. 91-106.
- MENKE, T. (1998): Die wirtschaftliche Betätigung nichtwirtschaftlicher Vereine. Berlin.
- MICHALSKI, L. (2001): Gesellschaftsrecht 2. Körperschaften des Privatrechts. Weinheim.
- MICHELS, R. (1925): Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens. Stuttgart.
- MOGK, E. (1907): Wesen und Aufgaben der Volkskunde. In: LUTZ, G. (Hrsg.) (1958): Volkskunde. Ein Handbuch zur Geschichte ihrer Probleme. Berlin. S. 89-101.
- MONBART, C. v. (1998): Nichtregierungsorganisationen und die Weltbank. In: STRACHWITZ, R. (Hrsg.) (1998): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Stuttgart. S. 239-248.

- MOORE, B. (1966): Social Origins of Dictatorship and Democracy: Lord an Peasant in the Making of the Modern World. Boston.
- MÜCKE, F. (1986): Der moderne Sportverein. Eine systemtheoretische Fallstudie. Frankfurt/ Main u.a.
- MÜLLER, F. (1965): Korporation und Assoziation. Eine Problemgeschichte der Vereinigungsfreiheit im deutschen Vormärz. Berlin.
- MÜLLER, M. (2000): Der deutsche Berufsfußball – vom Idealverein zur Kapitalgesellschaft. Baden-Baden.
- MUTZ, G. (1997): Zukunft de Arbeit. Chancen für eine Tätigkeitsgesellschaft? In: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE (1997) 48. S. 31-40
- MUTZ, G. (1999): Strukturen einer neuen Arbeitsgesellschaft. Der Zwang zur Gestaltung der Zeit. In: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE (1999) 9. S. 3-11.
- MUTZ, G. (2000): Bürgerschaftliches Engagement in der Tätigkeitsgesellschaft: Das Münchener Modell. In: ZIMMER, A./ NÄHRLICH, S. (Hrsg.) (2000): Engagierte Bürgerschaft. Traditionen und perspektiven. Opladen. S. 149-168.
- MUTZ, G./ KÜHNLEIN, I. (2001): Soziale Integration durch Bürgerarbeit oder bürgerschaftliches Engagmenet. In: BERGER, P.A./ KONETZKA, D. (Hrsg.) (2001): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und neue Unsicherheiten. Opladen. S. 357-378.
- NAGEL, S./ CONZELMANN, A./ GABLER, H. (2004): Sportvereine. Auslaufmodell oder Hoffnungsträger? Die WLSB-Vereinsstudie. Tübingen.
- NÄHRLICH, S./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (2000): Management in Nonprofit-Organisationen. Eine praxisorientierte Einführung. Opladen.
- NASCHOLD, F. (Hrsg.) (1985): Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherung. Frankfurt u.a.
- NASCHOLD, F. (1993): Modernisierung des Staates. Zur Ordnungs- und Innovationspolitik des öffentlichen Sektors. Berlin.
- NASCHOLD, F./ BOGUMIL, J. (Hrsg.) (2000): Modernisierung des Staates. New Public Management in deutscher und internationaler Perspektive. Opladen. 2. Auflage.
- NEUFANG, B./ GECKLE, G. (Hrsg.) (1990): Organisations- und Musterhandbuch für die Vereinsführung. Planegg.
- NIPPERDEY, T. (1972): Verein als soziale Struktur in Deutschland im späten 18. und frühen 19. Jahrhundert. In: BOOCKMANN, H. (Hrsg.) (1972): Geschichtswissenschaft und Vereinswesen im 19. Jahrhundert. Beiträge zur Geschichte historischer Forschung in Deutschland. Göttingen. S. 1-44.
- NITSCHKE, M. (1970): Die körperschaftlich strukturierte Personengesellschaft. Bielefeld.
- NOTHELLE-WILDFEUER, U. (Hrsg.) (1999): Soziale Gerechtigkeit und Zivilgesellschaft. Paderborn.
- NOWOTNY, E. (1997): Dritter Sektor, öffentliche Hand und Gemeinwirtschaft. In: SCHAUER, R./ ANHEIER, H. K./ BLÜMLE, E. B. (Hrsg.) (1997): Der Nonprofit Sektor im Aufwind. Zur wachsenden Bedeutung von Nonprofit-Organisationen auf nationaler und internationaler Ebene. Linz. S. 99-134.

- OFFE, C. (1993): Zur Typologie von sozialpolitischen „Regimes“. In: ZEITSCHRIFT FÜR SOZIALREFORM, 39 (1993) 2. S. 83-86.
- OFFE, C./ HEINZE, R. G. (1986): Am Arbeitsmarkt vorbei. Überlegungen zur Neubesetzung ‚haushaltlicher‘ Wohlfahrtsproduktion in ihrem Verhältnis zu Markt und Staat. In: LEVIATHAN, 14 (1986). S. 471-495.
- OLK, T. (1996): Zwischen Korporatismus und Pluralismus: Zur Zukunft der freien Wohlfahrtspflege im bundesdeutschen Sozialstaat. In: RAUSCHENBACH, T./ SACHSSE, C./ OLK, T. (Hrsg.) (1996): Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch. Frankfurt a.M. 2. Auflage. S. 98-122.
- OLK, T./ SACHSSE, C./ RAUSCHENBACH, T. (Hrsg.) (1995): Von der Wertegemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Frankfurt.
- OLSON, M. (1968): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen (engl. Originalfassung 1965). Tübingen.
- OSHEGE, V. (2002): Freiwillige: Produzenten und Träger sozialen Kapitals. Eine empirisch-qualitative Untersuchung zum Engagement in freiwilligen Vereinigungen. Münster u.a.
- OSWALD, H. (1966): Ergebnisse der deutschen Gemeindesoziologie nach 1950. In: Archiv für Kommunalwissenschaften, S. 93-111.
- PAHS, ST./ KIRCHNER, N. (1989): Zur volkskundlichen Vereinsforschung und regionalen Differenzierung des Schützenwesens in Westfalen. In: WESTFÄLISCHE FORSCHUNGEN 39, 1989. S. 283-315.
- PÄHLER, K. H. (1956): Verein und Sozialstruktur. Versuch einer soziologischen Analyse. In: INTERNATIONALE VEREINIGUNG FÜR RECHTS- UND SOZIALPHILOSOPHIE, (1956). S. 197-227.
- PERROW, CH. (1970): Members as Resources in Voluntary Organizations. In: ROSENGREN, W.R./ LEFTON, M. C. (Hrsg.) (1970): Organizations and Clients. Essays in the Sociology of Service Columbus. S. 93-116.
- PFEIFFER, D. K. (1976): Organisationssoziologie. Eine Einführung. Stuttgart, Berlin, Köln.
- PFLAUM, R. (1954): Die Vereine als Produkt und Gegengewicht sozialer Differenzierung. In: WURZBACHER, G./ MAYNTZ, R. (Hrsg.) (1954): Das Dorf im Spannungsfeld industrieller Entwicklung. Untersuchungen an den 45 Dörfern und Weilern einer westdeutschen ländlichen Gemeinde. Stuttgart. S. 151-182.
- PICOT, A. (2000): Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerliches Engagement. Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport. Stuttgart, Berlin, Köln.
- PICOT, A./ DIETL, H./ FRANCK, E. (1997): Organisation. Eine ökonomische Perspektive. Stuttgart. 3. Auflage.
- PITSCH, W./ EMRICH, E. (1997): „Krise des Ehrenamts“? Eine neue Analyse alter Daten. In: SPORTWISSENSCHAFT, 27 (1997). S. 391-408.
- PITSCH, W./ EMRICH, E. (1999): Vom Nutzen der Sinn- und der Stoffhuberei. Eine Entgegnung auf die Stellungnahme von Heinemann/ Schubert zum Beitrag „Krise des Ehrenamts“. In: SPORTWISSENSCHAFT, 29 (1999) 2. S. 229-233.

- POLAND, F. (1909): Zur Geschichte des griechischen Vereinswesens. Leipzig.
- POPITZ, H. (1967): Der Begriff der sozialen Rolle als Element der soziologischen Theoriebildung. Tübingen.
- PRILLER, E./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (2001): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin.
- PRILLER, E./ ZIMMER, A. (2001a): Wachstum und Wandel des Dritten Sektors in Deutschland. In: PRILLER, E./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (2001): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin. S. 199-228.
- PRILLER, E./ ZIMMER, A. (2001b): Wohin geht der Dritte Sektor? Eine Einführung. In: PRILLER, E./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (2001): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin. S. 9-29.
- PRILLER, E./ ZIMMER, A./ ANHEIER, H. K. (1999): Der Dritte Sektor in Deutschland. Entwicklungen, Potentiale, Erwartungen. In: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE, 9 (1999). S. 12-21.
- RASCHKE, P. (1978): Vereine und Verbände. Zur Organisation von Interessen in der BRD. München.
- RAUSCHENBACH, T./ SACHSSE, C./ OLK, T. (Hrsg.) (1996): Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch. Frankfurt a.M. 2. Auflage.
- REICHARD, C. (1988): Der Dritte Sektor – Ansätze zur Strukturierung eines Forschungsbereiches. In: ZEITSCHRIFT FÜR ÖFFENTLICHE UND GEMEINWIRTSCHAFTLICHE UNTERNEHMEN, 11 (1988) 1. S. 75-81.
- REICHARD, C. (1988a): Der Dritte Sektor. Entstehung, Funktion und Problematik von „Nonprofit“-Organisationen aus verwaltungswissenschaftlicher Sicht. In: DIE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, S. 363-370.
- REICHERT, B./ DANNECKER, F. J./ KÜHR, C. (1984): Handbuch des Vereins- und Verbandsrechts. Neuwied u.a. 3. Auflage.
- REIGROTZKI, E. (1956): Soziale Verflechtungen in der Bundesrepublik. Elemente der sozialen Teilnahme in Kirche, Politik, Organisationen und Freizeit. Tübingen.
- REUTTER, W. (2000): Organisierte Interessen in Deutschland. Entwicklungstendenzen, Strukturveränderungen und Zukunftsperspektiven. In: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE, 26-27 (2000). S. 7-15.
- REUTTER, W. (2001): Deutschland. Verbände zwischen Pluralismus, Korporatismus und Lobbyismus. In: REUTTER, W./ RÜTTERS, P. (Hrsg.) (2001): Verbände und Verbandssysteme in Westeuropa. Opladen. S. 75-101.
- RICHTER, R. (1985): Soziokulturelle Dimensionen freiwilliger Vereinigungen. USA, BRD und Österreich im soziologischen Vergleich. München.
- RIEGER, E. (1998): Soziologische Theorie und Sozialpolitik im entwickelten Wohlfahrtsstaat. In: LESSENICH, ST./ OSTNER, I. (Hrsg.) (1998): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive. Frankfurt/ Main u.a. S. 59-89.
- RITTNER, V./ BREUER, C. (2000): Soziale Bedeutung und Gemeinwohlorientierung des Sports. Köln.

- RONGE, V. (1988): Theorie und Empirie des Dritten Sektors. In: JAHRBUCH ZUR STAATS- UND VERWALTUNGSWISSENSCHAFT, (1988). S. 113-148.
- RONGE, V. (1989): Der Dritte Sektor zwischen Markt und Staat. In: HARTWICH, H. H. (Hrsg.) (1989): Macht und Ohnmacht politischer Institutionen. Opladen. S. 464-472.
- ROSENBLADT VON, B. (2000): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement – Gesamtbericht. Stuttgart, Berlin, Köln.
- ROSENBLADT VON, B./ BLANKE, K. (2001): Ehrenamt und Freiwilligenarbeit im Sport. In: PICOT, A. (2000): Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerliches Engagement. Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport. Stuttgart, Berlin, Köln. S. 303-358.
- ROSENBLADT VON, B./ PICOT, S. (1999): Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement. Repräsentative Erhebung 1999 – Überblick über die Ergebnisse.
- ROTTERS, A. (1990): Entstaatlichung durch öffentliche Vereinsförderung? Perspektiven der Vereine in modernen Gesellschaften. In: ZÜHLKE, W./ CHRISTIANSEN, G./ ROTTERS, A. (Hrsg.) (1990): Vereine und Stadtentwicklung. Dortmund. S. 27-31.
- ROTH, W. (1968): Dorf im Wandel. Struktur und Funktionssystem einer hessischen Zonenrandgemeinde im sozial-kulturellen Wandel. Eine empirische Untersuchung. Frankfurt.
- SACHSSE, C. (1996): Verein, Verband und Wohlfahrtsstaat: Entstehung und Entwicklung der „dualen“ Wohlfahrtspflege. In: RAUSCHENBACH, T./ SACHSSE, C./ OLK, T. (Hrsg.) (1996): Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch. Frankfurt a.M. 2. Auflage. S. 123-149.
- SACHSSE, C. (1998): Entwicklung und Perspektiven des Subsidiaritätsprinzips. In: STRACHWITZ, R. (Hrsg.) (1998): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Stuttgart. S. 369-382.
- SAHNER, H. (1993): Vereine und Verbände in der modernen Gesellschaft. In: BEST, H. (Hrsg.) (1993): Vereine in Deutschland. Vom Geheimbund zur freien gesellschaftlichen Organisation. Bonn. S. 11-118.
- SALAMON, L. M. (1981): Rethinking Public Management: Third-Party Government and the Changing Forms of Government Action. In: PUBLIC POLICY, 29 (1981) 3. S. 255-275.
- SALAMON, L. M. (1986): Government and the Voluntary Sector in an Era of Retrenchment: American Experience. In: JOURNAL OF PUBLIC POLICY, 6 (1986) 1. S. 1-20.
- SALAMON, L. M. (1987): Partners in Public Service: The Scope and Theory of Government-Nonprofit Relations. In: POWELL, W. W. (1987): The Nonprofit Sector. A Research Handbook. New Haven/London. S. 99-117.
- SALAMON, L. M. (1989): The Voluntary Sector and the Future of the Welfare State. In: NONPROFIT AND VOLUNTARY SECTOR QUARTERLY, 18 (1989). S. 11-24.

- SALAMON, L. M. (1990): The Nonprofit Sector and Government: The American Experience in Theory and Practice. In: ANHEIER, H. K. (Hrsg.) (1990): The third sector: comparative studies of nonprofit organisations. Berlin. S. 219-240.
- SALAMON, L. M. (1995): Partners in Public Service. Government- Nonprofit Relations in the Modern Welfare State. Baltimore, London.
- SALAMON, L. M. (1996): Third Party Government. Ein Beitrag zu einer Theorie der Beziehung zwischen Staat und nonprofit-Sektor im modernen Wohlfahrtsstaat. In: EVERAERT, A./ OLK, T. (Hrsg.) (1996): Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft. Opladen. S. 79-102.
- SALAMON, L. M. (1997): The International Guide to Nonprofit Law. New York, Chichester.
- SALAMON, L. M./ ANHEIER, H. K. (1996): The emerging nonprofit sector. An overview. Manchester/New York.
- SALAMON, L. M./ ANHEIER, H. K. (1997): Defining the nonprofit sector. A cross-national analysis. Manchester/New York.
- SALAMON, L. M./ ANHEIER, H. K. (1997a): Der Dritte Sektor in internationaler Perspektive. In: ANHEIER, H. K./ PRILLER, E./ SEIBEL, W./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (1997): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin. S. 153-174.
- SALAMON, L. M./ ANHEIER, H. K. (1997b): Der Nonprofit Sektor: Ein theoretischer Versuch. In: ANHEIER, H. K./ PRILLER, E./ SEIBEL, W./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (1997): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin. S. 211-248.
- SALAMON, L. M./ ANHEIER, H. K. (1998): Dritter Sektor und Zivilgesellschaft – Globale Entwicklungen. In: STRACHWITZ, R. (Hrsg.) (1998): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Stuttgart. S. 13-22.
- SALAMON, L. M./ ANHEIER, H. K. (1999): Der Dritte Sektor. Aktuelle internationale Trends – Eine Zusammenfassung. Gütersloh.
- SAUTER, E./ SCHWEYER, G./ WALDNER, W. (2001): Der eingetragene Verein. Eine gemeinverständliche Erläuterung des Vereinsrechts unter besonderer Berücksichtigung der neuesten Rechtsprechung. München. 17. Auflage.
- SCHAAD, M. (1995): Nonprofit-Organisationen in der ökonomischen Theorie. Eine Analyse der Entwicklungen und der Handlungsmotivation der freien Wohlfahrtspflege. Wiesbaden.
- SCHAIBLE, H. (2002): Vereinsrecht. In: ENTENMANN, A. (Hrsg.) (2002): Handbuch für die Vereinsführung. Recht – Finanzen – Organisation. Dresden. S. 1-84.
- SCHERRER, U. (1998): Sportkapitalgesellschaften. Stuttgart.
- SCHEUCH, E. K. (1990): The Development of Comparative Research. In: OYEN, E. (Hrsg.) (1990): Comparative Methodology. London. S. 19-38.
- SCHEUCH, E. K. (1993): Vereine als Teil der Privatgesellschaft. In: BEST, H. (Hrsg.) (1993): Vereine in Deutschland. Vom Geheimbund zur freien gesellschaftlichen Organisation. Bonn. S. 143-207.

- SCHLAGENHAUF, K. (1977): Sportvereine in der Bundesrepublik Deutschland. Teil I: Strukturelemente und Verhaltensdeterminanten im organisierten Freizeitbereich. Schorndorf.
- SCHLEDER, H. (2001): Steuerrecht der Vereine. Berlin. 6. Auflage.
- SCHMALZ, G. G. (1955): Zur Geschichte des Wortes „Verein“. In: MONATSHEFTE FÜR DEUTSCHEN UNTERRIECHT, DEUTSCHE SPRACHE UND LITERATUR, 47 (1955) 6. S. 295-301.
- SCHMID, J. (1992): Verbände. In: BAUER, R. (Hrsg.) (1992): Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens. München, Wien. S. 2065-2066.
- SCHMID, J. (1996): Der Welfare-Mix in der vergleichenden Politikforschung: Der Weg vom Etatismus über den Korporatismus zum Pluralismus – und einige Stolpersteine. In: EVERAERT, A./ OLK, T. (Hrsg.) (1996): Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft. Opladen. S. 186-207.
- SCHMID, J. (1996a): Wohlfahrtsstaaten im Vergleich. Soziale Sicherungssysteme in Europa: Organisation, Finanzierung, Leistungen und Probleme. Opladen.
- SCHMID, J. (1996b): Wohlfahrtsverbände in modernen Wohlfahrtsstaaten. Soziale Dienste in historisch vergleichender Perspektive. Opladen.
- SCHMID, J. (1997a): Politik mit dem „Dritten Sektor“: Zur Effizienz verbandlicher Wohlfahrtspflege. In: BORCHERT, J./ LESSENICH, St./ LÖSCHE, P. (Hrsg.) (1997): Standortrisiko Wohlfahrtsstaat? Opladen. S. 287-312.
- SCHMIDT, K. (1972): Die Abgrenzung der beiden Vereinsklassen. Bestandsaufnahme, Kritik und Neuorientierung. In: DER DEUTSCHE RECHTPFLEGER 80 (1972) 8/9, 286-294.
- SCHMIDT, K. (1972a): Die Abgrenzung der beiden Vereinsklassen II. Bestandsaufnahme, Kritik und Neuorientierung. In: DER DEUTSCHE RECHTPFLEGER 80 (1972) 10, 343-353.
- SCHMIDT, K. (1984): Verbandszweck und Rechtsfähigkeit im Vereinsrecht. Eine Studie über Erwerb und Verlust der Rechtsfähigkeit nichtwirtschaftlicher und wirtschaftlicher Vereine. Heidelberg.
- SCHMIDT, K. (2002): Gesellschaftsrecht. Köln, Berlin, Bonn, München. 4. Auflage.
- SCHMITT, H. (1963): Das Vereinsleben der Stadt Weinheim an der Bergstraße. Volkskundliche Untersuchung zum kulturellen Leben einer Mittelstadt. Weinheim.
- SCHMITTER, P. C. (1979): Interessenvermittlung und Regierbarkeit. In: ALEMANN, U. v./ HEINZE, R. G. (Hrsg.) (1979): Verbände und Staat. Vom Pluralismus zum Korporatismus. Analysen, Positionen, Dokumente. Opladen. S. 92-114.
- SCHMITTHENNER, H. (Hrsg.) (1995): Der „schlanke“ Staat. Zukunft des Sozialstaates – Sozialstaat der Zukunft. Hamburg.
- SCHMÖLDERS, G. (Hrsg.) (1965): Das Selbstbild der Verbände. Berlin.
- SCHOLZ, M. (1991): Der Beitrag des Institutional Choice-Ansatzes zum Verständnis der Existenz von Nonprofit Organisationen. In: ZEITSCHRIFT FÜR ÖFFENTLICHE UND GEMEINWIRTSCHAFTLICHE UNTERNEHMEN, 14 (1991) 1. S. 79-90.
- SCHREYÖGG, G. (1998): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. Wiesbaden. 2. Auflage.

- SCHUBERT, W. (1981): Die Vorlage der Redaktoren für die erste Kommission zur Ausarbeitung des Entwurfs eines Bürgerlichen Gesetzbuches. Allgemeiner Teil (Verfasst von Albert Gebhard 1876-1887). Berlin /New York.
- SCHÜLLER, A./ STRASMANN, J. (1989): Ansätze zur Erforschung von „Nonprofit Organizations“. In: *ZEITSCHRIFT FÜR ÖFFENTLICHE UND GEMEINWIRTSCHAFTLICHE UNTERNEHMEN*, 12 (1989) 2. S. 201-215.
- SCHULZE, B. (2004): Ehrenamtlichkeit im Fußball. Aspekte ihrer Kultur und Förderung. Münster.
- SCHULTE-ZURHAUSEN, M. (1995): Organisation. Berlin.
- SCHUPPERT, G. F. (1989): Markt, Staat, Dritter Sektor – oder noch mehr? Sektorspezifische Steuerungsprobleme ausdifferenzierter Staatlichkeit. In: *JAHRBUCH ZUR STAATS- UND VERWALTUNGSWISSENSCHAFT*, (1989). S. 47-87.
- SCHUPPERT, G. F. (1991): State, Market, Third Sector: Problems of Organizational Choice in the Delivery of Public Services. In: *NONPROFIT AND VOLUNTARY SECTOR QUARTERLY*, 20 (1991) 2. S. 123-136.
- SCHUPPERT, G. F. (1995): Zur Anatomie und Analyse des Dritten Sektors. In: *DIE VERWALTUNG* (1995) 2. S. 137-200.
- SCHUPPERT, G. F. (2003): Was heißt Gemeinwohl? In: *AKTIVE BÜRGERSCHAFT AKTUELL*, (2003) 2. S. 3.
- SCHÜTT-WETSCHKY, E. (1997): Interessenverbände und Staat. Darmstadt.
- SCHWARZ, P. (1992): Management in Nonprofit Organisationen. Eine Führungs-, Organisations- und Planungslehre für Verbände, Sozialwerke, Vereine, Kirchen, Parteien usw. Bern u.a.
- SCHWARZ, P. (1996): Management-Brevier für Nonprofit-Organisationen. Eine Einführung in die besonderen Probleme und Techniken des Managements von privaten Nonprofit-Organisationen unter Einbezug von Beispielen und Parallelen aus dem Bereich der öffentlichen NPO. Bern u.a.
- SCHWEDT, H. (1984): Vereine im ländlichen Raum. In: FOLTIN, H. F. (Hrsg.) (1984): *Vereinsforschung*. Gießen. S. 56-65.
- SCHWERING, B. (1979): Nachbarschaften und Vereine in Ahaus. Studien zu Kultur und Bedeutung organisierter Gruppen. Münster.
- SCOTT, J. C. (1970): Mitgliedschaft und Teilnahme in freiwilligen Vereinigungen. In: ZIMPEL, G. (Hrsg.) (1970): Der beschäftigte Mensch. Beiträge zur sozialen und politischen Partizipation. München. S. 163-171.
- SCOTT, W. R. (1986): Grundlagen der Organisationstheorie. Frankfurt u.a.
- SEBALDT, M. (1997): Organisierter Pluralismus. Kräftefeld, Selbstverständnis und politische Arbeit deutscher Interessengruppen. Opladen.
- SEBALDT, M. (1997a): Verbände und Demokratie: Funktionen bundesdeutscher Interessengruppen in Theorie und Praxis. In: *AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE*, 36-37 (1997). S. 27-37.
- SEIBEL, W. (1988): The Nonprofit Sector and The Modern Welfare State: Developing a Research Agenda. In: *ZEITSCHRIFT FÜR ÖFFENTLICHE UND GEMEINWIRTSCHAFTLICHE UNTERNEHMEN*, 11 (1988) 1. S. 82-87.

- SEIBEL, W. (1990): Gibt es einen Dritten Sektor? Ein Forschungsüberblick. In: *JOURNAL FÜR SOZIALE FORSCHUNG*, 30 (1990) 2. S. 181-188.
- SEIBEL, W. (1991): Funktionaler Dilettantismus. Erfolgreich scheiternde Organisationen im „Dritten Sektor“ zwischen Markt und Staat. Baden-Baden.
- SEIBEL, W. (1991a): Erfolgreich scheiternde Organisationen. Zur politischen Ökonomie des Organisationsversagens. In: *POLITISCHE VIERTELJAHRESSCHRIFT*, 32 (1991) 3. S. 479-496.
- SEIBEL, W. (1992): Besondere Managementrisiken bei Wohlfahrtsverbänden. In: *THEORIE UND PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT*, (1992) 1. S. 10-19.
- SEIBEL, W. (1994): Funktionaler Dilettantismus. Erfolgreich scheiternde Organisationen im „Dritten Sektor“ zwischen Markt und Staat. Baden-Baden. 2. Auflage.
- SEIBEL, W. (1997): Der Nonprofit-Sektor in Deutschland. In: BADELT, C. (Hrsg.) (1997): *Handbuch der Nonprofit-Organisation. Strukturen und Management*. Stuttgart. S. 19-34.
- SIEBER, S. (1932): Die städtische Gemeinschaft. In: FRENZEL, W. (Hrsg.) (1932): *Grundriß der sächsischen Volkskunde*. Leipzig. S. 139-197.
- SIEDENBIEDEL, G. (2001): *Organisationslehre*. Stuttgart, Berlin, Köln.
- SIEWERT, H. J. (1977): Verein und Kommunalpolitik. In: *KÖLNER ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE UND SOZIALPSYCHOLOGIE*, (1977). S. 487-510.
- SIEWERT, H. J. (1978): Der Verein. Zur lokalpolitischen und sozialen Funktion der Vereine in der Gemeinde. In: WEHLING, H. G. (1978): *Dorfpolitik. Sozialwissenschaftliche Analysen und didaktische Hilfen*. Opladen. S. 65-83.
- SIEWERT, H. J. (1978a): Freizeitverein und Gemeinde. In: BÜHLER, W. (1978): *Der Verein in Politik und Wissenschaft*. In: BÜHLER, W./ KANITZ, H./ SIEWERT, H. J. (1978): *Lokale Freizeitvereine. Entwicklungen, Aufgaben, Tendenzen*. St. Augustin. S. 1-70. S. 143-183.
- SIEWERT, H. J. (1984): Zur Thematisierung des Vereinswesens in der deutschen Soziologie. In: DANN, O. (Hrsg.) (1984): *Vereinswesen und bürgerliche Gesellschaft in Deutschland*. München. S. 151-180.
- SIGLOCH, J./ KLIMMER, C. (Hrsg.) (2001): *Unternehmen Profifußball. Vom Sportverein zum Kapitalmarkunternehmen*. Wiesbaden.
- SILLS, D. L. (Hrsg.) (1968): *International encyclopaedia of the social sciences*. Chicago u.a.
- SIMSA, R. (2000): Der Dritte Sektor als Lösung arbeits- und beschäftigungspolitischer Problemlagen? In: *ÖSTERREICHISCHE ZEITSCHRIFT FÜR POLITIKWISSENSCHAFT*, 25 (2000) 2. S. 24-42.
- SIMSA, R. (2001): Gesellschaftliche Funktionen und Einflussformen von Nonprofit-Organisationen. Eine systemtheoretische Analyse. Frankfurt/ Main u.a.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (1994): *Datenreport*. Bonn.
- STAUDINGER, H. (1913): Individuum und Gemeinschaft in der Kulturorganisation des Vereins. Jena.
- STRACHWITZ, R. (1999): Die Rahmenbedingungen des Dritten Sektors und ihre Reform. In: *AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE*, 9 (1999). S. 22-30.
- STREEK, W. (Hrsg.) (1994): *Staat und Verbände*. Opladen.

- STREEK, W./ SCHMITTER, C. P. (1985): Gemeinschaft, Markt und Staat – und die Verbände? Der mögliche Beitrag von Interessenregierungen zur sozialen Ordnung. In: JOURNAL FÜR SOZIALE FORSCHUNG, (1985) 25. S. 133-157.
- STROB, B. (1994): Allgemeine Vereinsdaten und Mitgliederstruktur. In: JÜTTING, D. H. (Hrsg.) (1994): Sportvereine in Münster. Ergebnisse einer empirischen Bestandsaufnahme. Münster. S. 12-43.
- STROB, B. (1999): Der vereins- und verbandsorganisierte Sport. Ein Zusammenschluß von (Wahl)Gemeinschaften? Ein Analysemodell auf der Grundlage des Dritten-Sektor-Ansatzes. Münster u.a.
- SÜLZER, R./ ZIMMERMANN, A. (Hrsg.) (1996): Organisieren und Organisationen Verstehen. Wege der internationalen Zusammenarbeit. Opladen.
- TENBRUCK, F. H. (1961): Zur deutschen Rezeption der Rollentheorie. In: KÖLNER ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE UND SOZIALPSYCHOLOGIE, 13 (1961) 1. S. 1-55.
- TENBRUCK, F. H./ RUOPP, W. A. (1983): Modernisierung – Vergesellschaftung – Gruppenbildung – Vereinswesen. In: NEIDHARDT, F. (Hrsg.) (1983): Gruppensoziologie. Perspektiven und Materialien. Opladen. S. 65-74.
- THEUVSEN, L. (1999): Transaktionskostentheorie: Anwendungen auf Non-Profit-Organisationen. In: EDELING, T./ U. A., (Hrsg.) (1999): Institutionenökonomie und neuer Institutionalismus. Opladen. S. 221-245.
- THOM, V. (1992): Sportförderung und Sportförderungsrecht als Staatsaufgabe. Frankfurt a.M.
- TIMM, W. (1979): Sportvereine in der Bundesrepublik Deutschland. Teil II: Organisations-, Angebots- und Finanzstruktur. Schorndorf.
- TITMUS, R. (1974): Social Policy. New York.
- TOCQUEVILLE, A. d. (1956): Über die Demokratie in Amerika. Frankfurt a.M.
- TOEPLER, St. (1998): Modell USA? Der Dritte Sektor im Umbruch. In: STRACHWITZ, R. (Hrsg.) (1998): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Stuttgart. S. 65-73.
- TÖNNIES, F. (1912): Gemeinschaft und Gesellschaft. Grundbegriffe der reinen Soziologie. Berlin.
- TROJAN, A. (1985): Selbsthilfegruppen: Sozialpolitische Bedeutung und Perspektiven. In: FRANZ, H. W. (Hrsg.) (1985): 22. (Zweiundzwanzigster) Deutscher Soziologentag. 1984; Sektions- u. Ad-hoc-Gruppen. Opladen. S. 335-338.
- TROJAN, A. (1992): Selbsthilfegruppen. In: BAUER, R. (Hrsg.) (1992): Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens. München, Wien. S. 1717-1719.
- TRUBE, A. (1994): Marktversagen, Staatsversagen und die Funktion des Dritten Sektors in der Massenarbeitslosigkeit. In: THEORIE UND PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT, (1994) 9. S. 342-350.
- TÜRK, K. (1978): Soziologie der Organisation. Eine Einführung. Stuttgart.
- URBAN, H. J. (1995): Deregulierter Standort-Kapitalismus? Krise und Erneuerung des Sozialstaates. In: SCHMITTHENNER, H. (Hrsg.) (1995): Der „schlanke“ Staat. Zukunft des Sozialstaates – Sozialstaat der Zukunft. Hamburg. S. 11-37.
- UTZ, A. F. (Hrsg.) (1953): Das Subsidiaritätsprinzip. Heidelberg.

- UTZ, A. F. (1953a): Die geistesgeschichtlichen Grundlagen des Subsidiaritätsprinzips. In: UTZ, A. F. (Hrsg.) (1953): Das Subsidiaritätsprinzip. Heidelberg. S. 7-17.
- UTZ, A. F. (1956): Formen und Grenzen des Subsidiaritätsprinzips. Heidelberg.
- VANBERG, V. (1979): Colemans Konzeption des korporativen Akteurs. Grundlegung einer Theorie sozialer Verbände. In: COLEMAN, J. S. (Hrsg.) (1979): Macht und Gesellschaftsstruktur. Tübingen. S. 93-123.
- VANBERG, V. (1982): Markt und Organisation. Tübingen.
- VARAIN, H. J. (Hrsg.) (1973): Interessenverbände in Deutschland. Köln.
- VILMAR, F./ RUNGE, B. (1986): Auf dem Weg zur Selbsthilfegesellschaft? 40.000 Selbsthilfegruppen: Gesamtüberblick, politische Theorie und Handlungsvorschläge. Essen.
- VILMAR, F./ RUNGE, B. (1986a): Soziale Selbsthilfe – Privatisierung oder Vergesellschaftung des Sozialstaates? Ergebnisse einer Studie über die Sozialen Selbsthilfegruppen in der Bundesrepublik Deutschland. In: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE, (1986) 44. S. 3-18.
- WALLNER, E. M. (1973): Die Rezeption stadtbürglerlichen Vereinswesens durch die Bevölkerung auf dem Lande. In: WIEGELMANN, G. (Hrsg.) (1973): Kultureller Wandel im 19. Jahrhundert. Verhandlungen des 18. Deutschen Volkskunde-Kongresses in Trier vom 13. bis 18. September 1971. Göttingen. S. 160-173.
- WALTER-BUSCH, E. (1996): Organisationstheorien von Weber bis Weick. Amsterdam.
- WEBER, J. (1977): Die Interessengruppen im politischen System der Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart, Berlin, Köln.
- WEBER, M. (1910): Rede auf dem ersten deutschen Soziologentag in Frankfurt 1910. In: WEBER, M. (1924): Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik. Tübingen. S. 431-449.
- WEBER, M. (1924): Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik. Tübingen.
- WEHLING, H. G. (1978): Dorfpolitik. Sozialwissenschaftliche Analysen und didaktische Hilfen. Opladen.
- WEINERT, P. (2002): Organisation. München.
- WEIPPERT, G. (1985): Zum Verständnis der verbandsstrukturierten Gesellschaft. In: BLÜMLE, E. B./ SCHWARZ, P. (Hrsg.) (1985): Wirtschaftsverbände und ihre Funktion: Schwerpunkte der Verbandsforschung. Darmstadt. S. 101-131.
- WEISBROD, B. A. (1977): The Voluntary Nonprofit Sector. An Economic Analysis. Lexington.
- WEISBROD, B. A. (1988): The Nonprofit Economy. Cambridge.
- WEISBROD, C. (1994): Europäisches Vereinsrecht. Eine rechtsvergleichende Studie. Frankfurt/ Main.
- WEISS, M. (1998): Der „dritte Sektor“ zwischen Markt und Staat. Eine Analyse zur Relevanz ökonomischer Theorien amerikanischer Provenienz am Beispiel der USA und der BRD. Frankfurt/ Main u.a.
- WIEGELMANN, G. (Hrsg.) (1973): Kultureller Wandel im 19. Jahrhundert. Verhandlungen des 18. Deutschen Volkskunde-Kongresses in Trier vom 13. bis 18. September 1971. Göttingen.

- WESTDEUTSCHE GENOSSENSCHAFTS-ZENTRALBANK EG (WGZ-BANK) (Hrsg.) (2002): FC Euro AG. Analyse der börsennotierten europäischen Fußballunternehmen – Entwicklung und Chancen des deutschen Fußballmarktes. Düsseldorf.
- WILKESMANN, U./ BLUTNER, D./ MEISTER, C. (2002): Der Fußballverein zwischen e.V. und Kapitalgesellschaft. In: KÖLNER ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE UND SOZIALPSYCHOLOGIE, 54 (2002) 4. S. 753-774.
- WINKLER, J. (1981): Ehrenamtliche Funktionsträger in Sportverbänden. In: Kutsch, T./ Wiswede, G. (Hrsg.) (1981): Sport und Gesellschaft. Doe Kehrseite der Medaille. Königstein. S. 29-41.
- WINKLER, J. (1988): Das Ehrenamt. Zur Soziologie ehrenamtlicher Tätigkeit dargestellt am Beispiel der deutschen Sportverbände. Schorndorf.
- WINKLER, J./ KARHAUSEN, R. (1985): Verbände im Sport. Eine empirische Analyse des deutschen Sportbundes und ausgewählter Mitgliedsorganisationen. Schorndorf.
- WURZBACHER, G. (1962): Der Verein in der freien Gesellschaft. In: Deutscher Sportbund (Hrsg.) (1962): Der Verein als Träger der deutschen Turn- und Sportbewegung. Grundsatzreferate des DSB-Bundestages. Frankfurt/M. S. 5-16.
- WURZBACHER, G./ MAYNTZ, R. (Hrsg.) (1954): Das Dorf im Spannungsfeld industrieller Entwicklung. Untersuchungen an den 45 Dörfern und Weilern einer westdeutschen ländlichen Gemeinde. Stuttgart.
- ZAPF, W. (1981): Wohlfahrtsstaat und Wohlfahrtsproduktion. In: ALBERTIN, L./ LINK, W. (Hrsg.) (1981): Politische Parteien auf dem Weg zur parlamentarischen Demokratie in Deutschland. Entwicklungslinien bis zur Gegenwart. Düsseldorf. S. 379-400.
- ZIMMER, A. (1989): Der Dritte Sektor zwischen Markt und Staat: Die wachsende Bedeutung seiner Organisationen im nationalen und internationalen Kontext. Bericht über die Session 272 des Salzburg Seminars in American Studies „The Role of Non-Profit Organizations“ vom 30. April bis 12. Mai 1989. In: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen, 12 (1989), 4. S. 552-565.
- ZIMMER, A. (1996): Vereine – Basiselement der Demokratie. Opladen.
- ZIMMER, A. (1996a): New Public Management und Nonprofit-Sektor in der Bundesrepublik. In: ZEITSCHRIFT FÜR SOZIALREFORM, 42 (1996) 5. S. 285-305.
- ZIMMER, A. (1996b): Was bringt die Dritte Sektor-Forschung den internationalen NGOs und Bewegungsnetzwerken? In: FORSCHUNGsjOURNAL NEUE SOZIALE BEWEGUNGEN, (1996). S. 52-60.
- ZIMMER, A. (Hrsg.) (1996c): Das Museum als Nonprofit-Organisation. Management und Marketing. Frankfurt u.a.
- ZIMMER, A. (1997): Public-Private Partnerships: Staat und Dritter Sektor in Deutschland. In: ANHEIER, H. K./ PRILLER, E./ SEIBEL, W./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (1997): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin. S. 75-98.
- ZIMMER, A. (1997a): Stand und Perspektiven der Nonprofit-Forschung. In: SCHAUER, R./ ANHEIER, H. K./ BLÜMLE, E. B. (Hrsg.) (1997): Der Nonprofit Sektor im Aufwind. Zur wachsenden Bedeutung von Nonprofit-Organisationen auf nationaler und internationaler Ebene. Linz. S. 63-88.

- ZIMMER, A. (1998): Der Verein in Gesellschaft und Politik. In: STRACHWITZ, R. (Hrsg.) (1998): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Stuttgart. S. 93-126.
- ZIMMER, A. (2000): Das Sozialstaatsmodell Deutschland – Bedeutung des Dritten Sektors. In: THEORIE UND PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT, (2000) 3. S. 83-90.
- ZIMMER, A. (2000a): Die Zukunft der Arbeit in Europa. Vortrag auf dem Kolloquium Europa und die Politikwissenschaft in Münster/geh. im Franz-Hitze-Haus zu Münster (30. Juni/1. Juli 2000).
- ZIMMER, A. (2002): Dritter Sektor und Soziales Kapital. Münster. (Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor 19)
- ZIMMER, A./ BUGARI, A./ KRÖTZ, G. (1992): Vereinslandschaften im Vergleich – Kassel, München, Zürich. In: ZIMMER, A. (Hrsg.) (1992): Vereine heute – zwischen Tradition und Innovation. Ein Beitrag zur Dritten-Sektor-Forschung. Basel, Boston, Berlin. S. 170-205.
- ZIMMER, A./ JOSEPH, M./ KLINGEMANN, J. (1992): Vereine und kommunale Unterstützung – das Beispiel Kassel. In: ZIMMER, A. (Hrsg.) (1992): Vereine heute – zwischen Tradition und Innovation. Ein Beitrag zur Dritten-Sektor-Forschung. Basel, Boston, Berlin. S. 222-255.
- ZIMMER, A./ NÄHRICH, St. (1992): Unter Vereinsmeiern, Lokalmatadoren und Alternativos. Tätigkeitsbereiche, Finanzierungs- und Organisationsstrukturen Kasseler Vereine (unveröffentlichter Projektbericht der Gesamthochschule Kassel). Kassel.
- ZIMMER, A./ NÄHRICH, St. (1997): Krise des Wohlfahrtsstaates und New Public Management. In: ZEITSCHRIFT FÜR SOZIALREFORM, 42 (1997) 9. S. 661-684.
- ZIMMER, A./ NÄHRICH, ST. (1992): Unter Vereinsmeiern, Lokalmatadoren und Alternativos. Tätigkeitsbereiche, Finanzierungs- und Organisationsstrukturen Kasseler Vereine. (unveröffentlichte Diskussionsschreiften des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Gesamthochschule Kassel). Kassel.
- ZIMMER, A./ NÄHRICH, St. (1997a): New Public Management: Die postmoderne Form des Regieren. In: UHLENDORFF, U./ ZIMMER, A. (Hrsg.) (1997): Public/Private-Partnership. Die Herstellung öffentlicher Güter im historischen Wandel. Kassel. S. 53-84.
- ZIMMER, A./ PRILLER, E. (Hrsg.) (2000): Der Deutsche Nonprofit-Sektor im gesellschaftlichen Wandel. Zu ausgewählten Ergebnissen der deutschen Teilstudie des international vergleichenden Johns-Hopkins-Projektes. Münster.
- ZIMMER, A./ PRILLER, E. (2004): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung. Wiesbaden.
- ZIMMER, A./ SCHOLZ, M. (1992): Ökonomische und politologische Theorieansätze. Der Dritte Sektor zwischen Markt und Staat. In: FORSCHUNGsjOURNAL NEUE SOZIALE BEWEGUNGEN, (1992) 4. S. 21-39.
- ZOLL, R. (Hrsg.) (1974): Wertheim III. Kommunalpolitik und Machtstruktur. München.
- ZÜHLKE, W. (1990): VEREINE ALS KOMMUNALE INFRASTRUKTUR. IN: ZÜHLKE, W./ CHRISTIANSEN, G./ ROTERS, A. (HRSG.) (1990): VEREINE UND STADTENTWICKLUNG. DORTMUND. S. 7-12.

**VERZEICHNIS DER VERWENDETEN ABKÜRZUNGEN**

Abs.	Absolut
AG	Aktiengesellschaft
AktG	Aktiengesetz
Allbus	Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften
Anz.	Anzahl
AO	Abgabenordnung
Art.	Artikel
AWO	Arbeiterwohlfahrt
Bd.	Band
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGB-G	Gesellschaft des BGB (§705ff.)
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
BIP	Brutto-Inlands-Produkt
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
CVJM	Christlicher Verein Junger Menschen
DFB	Deutscher Fussball Bund
DGF	Deutsche Gesellschaft für Freizeit
DPVV	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
DSB	Deutscher Sportbund
DW	Diakonisches Werk
e.V.	Eingetragener Verein
ebd.	ebenda
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
eG	Eingetragene Genossenschaft
EKMD	Evangelisch-Kirchlicher Männer-Dienst
EWIV	Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung
f.	folgende Seite
FAK	Frauen-Arbeits-Kreis
ff.	folgende Seiten
FGG	Gesetz über die Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit
GBR	Gesellschaft Bürgerlichen Rechts

GenG	Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GO	Governmental-Organisations
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
h.M.	herrschende Meinung
HGB	Handelsgesetzbuch
Hrsg.	Herausgeber
i.S.	im Sinne
ICNPO	International Classification of Nonprofit Organisations
i.E.	in Erscheinung
INFAS	Institut für angewandte Sozialwissenschaft
insb.	insbesondere
IOC	International Olympic Committee
ISIC	International Standard Industrial Classification
JHP	Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project
JWG	Jugendwohlfahrtsgesetz
KAB	Katholischer Arbeiterbund
KFD	Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands
KG	Kommanditgesellschaft
KGaA	Kommanditgesellschaft auf Aktien
KLJB	Katholischer Landjugendbund
kum.	kumulativ
NGO	Nongovernmental-Organisations
NPO	Non-profit-Organisation
NTEE	National Taxonomy of Exempt Entities
o.a.	oder andere
o.J.	ohne Jahr
OHG	Offene Handelsgesellschaft
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
S.	Seite
StG	Stille Gesellschaft
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
VereinsG	Gesetz zur Regelung des öffentlichen Vereinsrechts (Vereinsgesetz)
vgl.	vergleiche
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

z.B.	Zum Beispiel
ZUMA	Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen
ZWJ	Zentrale Wohlfahrtsstelle der Juden

## VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Die drei Säulen der empirischen Vereinsforschung .....	19
Abbildung 2: Unternehmensformen nach KLUNZINGER (1999, 1) .....	34
Abbildung 3: Gesellschaften des Privatrechts .....	35
Abbildung 4: Innen- und Außenverhältnis der Gesellschaften.....	36
Abbildung 5: Organisationszweck korporativer Akteure .....	40
Abbildung 6: Die Mehrdeutigkeit des Organisationsbegriffes nach BÜSCHGES/ABRAHAM (1997).....	65
Abbildung 7: Mehrdeutigkeit des Organisationsbegriffes nach SCHREYÖGG (1998 <sup>2</sup> ) .....	66
Abbildung 8: Kategorisierung des Organisationsbegriffs nach SCHULTE-ZURHAUSEN (1995) .....	66
Abbildung 9: Unterschiedliche Definition von Mitgliedschaft in erwerbswirtschaftlichen Unternehmen und freiwilligen Vereinigungen.....	72
Abbildung 10: Mitgliedschaft einer Organisation .....	74
Abbildung 11: Die Initiative für den dauerhaften Zusammenschluss in Organisationen.....	77
Abbildung 12: Sekundärziele als Mittel zum Zweck der Organisation.....	79
Abbildung 13: Gestaltungsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen von Primär- und Sekundärzielen .....	81
Abbildung 14: Klassifizierung der Organisationsziele nach dem Organisationszweck.....	82
Abbildung 15: Die Organisationsstruktur als Regelung der Arbeitsteilung und der Koordination.....	84
Abbildung 16: Formale und informelle Regelungen zur Arbeitsteilung und Koordination.....	86
Abbildung 17: Dichotomie von Staat und Markt.....	88
Abbildung 18: Das Drei-Sektoren-Modell.....	94
Abbildung 19: Die vier Leistungssysteme der Gesellschaft.....	95
Abbildung 20: Verteilung der Einnahmequellen von Dritter-Sektor- Organisationen.....	120
Abbildung 21: Organisationen und ihre unterschiedlichen Beeinflussungen durch die vier Handlungssphären (nach STROB 1999) .....	128
Abbildung 22: Definitionsarten des Dritten Sektors.....	129
Abbildung 23: Modell der vier Leistungssysteme .....	136
Abbildung 24: Die Anlage der empirischen Untersuchung.....	146
Abbildung 25: Klassifikationsschema der Dritter-Sektor-Organisationen.....	151
Abbildung 26: Quellen der Bestandserhebung .....	155
Abbildung 27: Vereinsgründungen pro Jahr nach Gründungszeitraum .....	170
Abbildung 28: Tätigkeitsfeldspezifische Verteilung der Dritter-Sektor- Organisationen nach Gründungsphasen .....	173
Abbildung 29: Verteilung der Mitglieder nach Tätigkeitsfeldern .....	177

Abbildung 30: Anteil der Dritter-Sektor-Organisationen mit ausschließlich weiblichen bzw. männlichen Mitgliedern .....	191
Abbildung 31: Altersindex der Tätigkeitsfelder .....	194
Abbildung 32: Stellen und ihre Funktionen innerhalb der Dritter-Sektor-Organisationen.....	217
Abbildung 33: Beschäftigungsformen im lokalen Dritten Sektor .....	234
Abbildung 34: Abteilungsbildung in Organisationen .....	245
Abbildung 35: Mehrstufige Abteilungsbildung in Organisationen .....	245
Abbildung 36: Vergleich der Einnahmen auf lokaler Ebene mit den bundesweit erhobenen Daten.....	259
Abbildung 37: Umsätze nach Einnahmeposten .....	260

## VERZEICHNIS DER TABELLEN

Tabelle 1: Merkmale der Organisationsvariablen.....	87
Tabelle 2: Die dichotome Güterproduktion von Markt und Staat .....	90
Tabelle 3: Typen und Dimensionen des Wohlfahrtsstaats nach SCHMID (1996b).....	103
Tabelle 4: Anteil der Beschäftigten im Nonprofit-Sektor an den Gesamtbeschäftigten im früheren Bundesgebiet.....	118
Tabelle 5: Vollzeitäquivalente Beschäftigung im Nonprofit-Sektor .....	119
Tabelle 6: Erwerbsarbeitsplätze und Ehrenamtlichkeit im deutschen Non-profit-Sektor 1995 .....	119
Tabelle 7: Non-profit-Organisationen nach SCHWARZ (1992) .....	126
Tabelle 8: Tätigkeitsfelder und Vereinigungstypen.....	152
Tabelle 9: Rücklauf der quantitativen Erhebung nach Tätigkeitsfeldern .....	159
Tabelle 10: Antwortgeber der Erhebungsbögen .....	160
Tabelle 11: Antwortgeber der telefonischen Befragung .....	161
Tabelle 12: Tatsächlicher Bestand der Organisationen im Dritten Sektor .....	162
Tabelle 13: Anzahl der Dritter-Sektor-Organisationen pro 1.000 Einwohner .....	163
Tabelle 14: Der Organisationsgrad der deutschen Bevölkerung in verschiedenen Studien .....	164
Tabelle 15: Verteilung der Dritter-Sektor-Organisationen nach Tätigkeitsfeldern .....	165
Tabelle 16: Gründungsphasen der lokalen Dritter-Sektor-Organisationen .....	169
Tabelle 17: Größenklassen der Dritter-Sektor-Organisationen .....	175
Tabelle 18: Größenklassen und Anteil der Gesamtmitglieder .....	176
Tabelle 19: Verteilung der Mitglieder nach Tätigkeitsfeldern .....	177
Tabelle 20: Verteilung der Organisationen nach dem Vorhandensein einer Rechtsform in Abhängigkeit von der Organisationsgröße .....	179
Tabelle 21: Art der übergeordneten Organisation.....	183
Tabelle 22: Verteilung der Organisationen nach Kooperationsbeziehungen zu anderen Sektoren .....	184
Tabelle 23: Zieldimensionen der Dritter-Sektor-Organisationen auf lokaler Ebene .....	185
Tabelle 24: Verteilung der Organisationen nach der Anzahl der Tätigkeitsfelder .....	186
Tabelle 25: Verteilung der Organisationen nach Angeboten in bestimmten Feldern .....	186
Tabelle 26: Verteilung der Organisationen nach der Tätigkeitsebene.....	187
Tabelle 27: Verteilung der Organisationen nach den erstellten Angeboten und Dienstleistungen .....	188
Tabelle 28: Verteilung der Mitglieder nach dem Geschlecht .....	190
Tabelle 29: Geschlechterverteilung der Mitglieder nach Tätigkeitsfeldern .....	190
Tabelle 30: Anteil weiblicher Mitglieder nach Organisationsgrößenklassen... .....	192
Tabelle 31: Verteilung der Mitglieder nach Altersklassen .....	192

Tabelle 32: Art des Mitgliedschaftsantrages.....	195
Tabelle 33: Art der Mitgliedschaftsbedingungen.....	196
Tabelle 34: Anzahl der Organisationen nach der Höhe der Aufnahmegebühr.	197
Tabelle 35: Einschätzung über die Bereitschaft der Mitgliederaufnahme.....	198
Tabelle 36: Durchschnittliche Höhe der Mitgliedsbeiträge (in €) .....	200
Tabelle 37: Verteilung der Organisationen nach der Beitragshöhe für erwachsene Mitglieder.....	200
Tabelle 38: Beiträge Erwachsene (in €) .....	201
Tabelle 39: Verteilung der Organisationen nach der Verpflichtung ihrer Mitglieder zur aktiven Mitarbeit nach der Organisationsgröße .....	203
Tabelle 40: Verteilung der Organisationen nach der Verpflichtung ihrer Mitglieder zur aktiven Mitarbeit nach dem Organisationstyp .....	203
Tabelle 41: Verteilung der Organisationen nach der Festschreibung verschiedener Mitgliedschaftspflichten.....	204
Tabelle 42: Verteilung der Organisation nach dem Stimmrechtsausschluss für Kinder und Jugendliche .....	206
Tabelle 43: Partizipationsrate der Mitglieder nach Vereinsgrößenklassen.....	207
Tabelle 44: Möglichkeit der Teilnahme an Vorstandssitzungen .....	207
Tabelle 45: Möglichkeit der Einsicht in die Finanzen .....	208
Tabelle 46: Kassenprüfung und Entlastung des Vorstandes.....	208
Tabelle 47: Verteilung der Organisationen nach der Regelmäßigkeit der Zusammenkünfte .....	210
Tabelle 48: Organisationstypspezifische Verteilung der Organisationen nach der Regelmäßigkeit der Zusammenkünfte der Mitglieder.....	210
Tabelle 49: Verteilung der Organisation mit institutionalisierten Zusammenkünften nach der Häufigkeit der Treffen .....	211
Tabelle 50: Verteilung der Organisationen nach dem Aktivitätsgrad der Mitglieder .....	211
Tabelle 51: Organisationen ohne Mitgliederversammlungen nach Größenklassen .....	213
Tabelle 52: Häufigkeit der Mitgliederversammlungen pro Jahr.....	214
Tabelle 53: Mehrheitsverhältnisse bei Beschlussfassung .....	215
Tabelle 54: Verteilung der Organisationen nach der Anzahl der Ämter im Vorstand.....	218
Tabelle 55: Verteilung der Organisationen nach der Einrichtung bestimmter Ämter .....	219
Tabelle 56: Durchschnittliche Zahl der Ämter nach Organisationsgrößenklassen .....	220
Tabelle 57: Verteilung der Organisationen nach der Anzahl der vertretungsberechtigten Ämter .....	221
Tabelle 58: Verteilung der Organisationen nach der Dauer der Wahlperioden ihrer Vorstände .....	222
Tabelle 59: Art der Beschränkung der Kompetenzen des Vorstandes .....	224
Tabelle 60: Beurteilung der Statements zur Rekrutierung der Amtsinhaber....	225

Tabelle 61: Verteilung der Stelleninhaber nach der Dauer der Amtszeit .....	226
Tabelle 62: Verteilung der Stelleninhaber nach dem Alter.....	226
Tabelle 63: Verteilung der Ämter nach dem Geschlecht der Amtsinhaber.....	227
Tabelle 64: Geschlechterverteilung der Vorstandsämter nach Tätigkeitsfeldern .....	228
Tabelle 65: Verteilung der Organisationen nach der Anzahl der Stellen neben dem Vorstand (ausführende Stellen).....	229
Tabelle 66: Durchschnittliche Zahl der ausführenden Stelle nach Größenklassen .....	229
Tabelle 67: Verteilung der Organisationen nach dem Anteil der erwerbsförmigen Stellen innerhalb der Organisation.....	232
Tabelle 68: Verteilung der erwerbsförmigen Stellen nach Tätigkeitsfeldern...	232
Tabelle 69: Verteilung der erwerbsförmigen Stellen nach der Art der Beschäftigung .....	233
Tabelle 70: Gründe für die Einrichtung erwerbsförmiger Stellen .....	235
Tabelle 71: Einschätzung der Schwierigkeiten bei der Besetzung bestimmter Stellen .....	238
Tabelle 72: Statements zur Beurteilung der Ehrenamtlichkeit und der Hauptberuflichkeit .....	240
Tabelle 73: Qualitative Beurteilung der Ehrenamtlichkeit und der Hauptberuflichkeit .....	241
Tabelle 74: Verteilung der Organisationen mit weiteren Organen/ Gremien/ Ausschüssen nach Organisationsgrößenklassen.....	243
Tabelle 75: Verteilung der Organisationen nach der Art der vorhandenen Organe/Gremien/Ausschüsse .....	244
Tabelle 76: Verteilung der Organisationen nach interner Differenzierung des Angebotes durch Gruppenbildung .....	248
Tabelle 77: Tätigkeitsfeldbezogene Verteilung der Organisationen nach interner Differenzierung des Angebotes durch Gruppenbildung .....	249
Tabelle 78: Größenklassenbezogene Verteilung der Organisationen nach interner Differenzierung des Angebotes durch Gruppenbildung .....	250
Tabelle 79: Organisationstypbezogene Verteilung der Organisationen nach interner Differenzierung des Angebotes durch Gruppenbildung .....	250
Tabelle 80: Anzahl der Gruppen nach Organisationsgrößenklassen .....	251
Tabelle 81: Verteilung der Organisationen nach der Anzahl der Vorstandssitzungen pro Jahr.....	253
Tabelle 82: Verteilung der Organisationen nach den benötigten Mehrheitsverhältnissen zur Beschlussfassung im Vorstand .....	253
Tabelle 83: Ordnungen der Organisationen .....	255
Tabelle 84: Vorhandensein von Ordnungen neben der Satzung nach Organisationsgrößenklassen .....	256
Tabelle 85: Verteilung der Organisationen nach dem Vorhandensein bestimmter Einnahmeposten .....	257
Tabelle 86: Durchschnittliche Höhe der jeweiligen Einnahmeposten (in €) ....	258

Tabelle 87: Verteilung der Organisationen nach der Höhe der Gesamteinnahmen .....	258
Tabelle 88: Gesamteinnahmen (in €) der Organisationen nach Tätigkeitsfeldern .....	260
Tabelle 89: Höhe der erwirtschafteten Eigenmittel nach Tätigkeitsfeldern .....	261
Tabelle 90: Höhe der Einnahmen aus wirtschaftlicher Tätigkeit nach Tätigkeitsfeldern .....	262
Tabelle 91: Verteilung der Organisationen nach der Höhe der Einnahmen durch wirtschaftliche Tätigkeiten .....	263
Tabelle 92: Mittelwertvergleich der Höhe der Einnahmen durch wirtschaftliche Tätigkeiten in Abhängigkeit der Rechtsform .....	263
Tabelle 93: Höhe der öffentlichen Zuschüsse (in €) nach Tätigkeitsfeldern .....	264
Tabelle 94: Verteilung der Organisationen nach der Höhe der Einnahmen durch öffentliche Zuschüsse .....	265
Tabelle 95: Verteilung der Organisationen nach dem Anteil der öffentlichen Zuschüsse an den Gesamteinnahmen der Organisation .....	265
Tabelle 96: Mittelwertvergleich der Höhe der Einnahmen durch öffentliche Zuschüsse in Abhängigkeit der Rechtsform .....	266
Tabelle 97: Höhe der Einnahmen durch Spenden und Zuschüsse nach Tätigkeitsfeldern .....	266
Tabelle 98: Beurteilung der „Marktabhängigkeit“ nach dem Anteil wirtschaftlicher Tätigkeiten am Gesamtumsatz der jeweiligen Organisation .....	268
Tabelle 99: Beurteilung der „Staatsabhängigkeit“ nach dem Anteil öffentlicher Zuschüsse an den Gesamteinnahmen der jeweiligen Organisation .....	269
Tabelle 100: Durchschnittliche Höhe der Gesamtausgaben .....	269
Tabelle 101: Höhe der Gesamtausgaben in Abhängigkeit von der Rechtsform der Organisation .....	270
Tabelle 102: Anteil der Ausgabeposten an den Gesamtausgaben .....	271
Tabelle 103: Verteilung der Organisationen nach der erzielten Bilanz .....	271
Tabelle 104: Höhe Gewinne und Verluste .....	272
Tabelle 105: Verteilung der Organisationen nach der Höhe des positiven Deckungsbeitrages am Ende des Geschäftsjahres .....	272
Tabelle 106: Verteilung der Organisationen nach der Deckung der Gesamtausgaben durch Eigenbeiträge .....	273

## ANHANG

Tabelle 1: Vereinsgrößenklassen nach Tätigkeitsfeldern

Haupttätigkeitsfeld	Gültig		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Kultur	Gültig	bis 25 Mitglieder	8	20,5	20,5	20,5
		26 bis 100 Mitglieder	17	43,6	43,6	64,1
		101 bis 300 Mitglieder	8	20,5	20,5	84,6
		301 bis 1000 Mitglieder	6	15,4	15,4	100,0
		Gesamt	39	100,0	100,0	
Sport	Gültig	bis 25 Mitglieder	4	11,4	11,4	11,4
		26 bis 100 Mitglieder	14	40,0	40,0	51,4
		101 bis 300 Mitglieder	8	22,9	22,9	74,3
		301 bis 1000 Mitglieder	4	11,4	11,4	85,7
		über 1000 Mitglieder	5	14,3	14,3	100,0
		Gesamt	35	100,0	100,0	
Freizeit	Gültig	bis 25 Mitglieder	13	43,3	43,3	43,3
		26 bis 100 Mitglieder	13	43,3	43,3	86,7
		101 bis 300 Mitglieder	3	10,0	10,0	96,7
		301 bis 1000 Mitglieder	1	3,3	3,3	100,0
		Gesamt	30	100,0	100,0	
Bildung/ Forschung	Gültig	bis 25 Mitglieder	1	25,0	25,0	25,0
		26 bis 100 Mitglieder	3	75,0	75,0	100,0
		Gesamt	4	100,0	100,0	
Gesundheitswesen	Gültig	bis 25 Mitglieder	9	60,0	60,0	60,0
		26 bis 100 Mitglieder	5	33,3	33,3	93,3
		301 bis 1000 Mitglieder	1	6,7	6,7	100,0
		Gesamt	15	100,0	100,0	
Soziale Dienste	Gültig	bis 25 Mitglieder	13	46,4	46,4	46,4
		26 bis 100 Mitglieder	9	32,1	32,1	78,6
		101 bis 300 Mitglieder	2	7,1	7,1	85,7
		301 bis 1000 Mitglieder	3	10,7	10,7	96,4
		über 1000 Mitglieder	1	3,6	3,6	100,0
		Gesamt	28	100,0	100,0	
Umwelt	Gültig	bis 25 Mitglieder	1	100,0	100,0	100,0
		Gesamt				
Interessenvertretung	Gültig	bis 25 Mitglieder	1	7,1	8,3	8,3
		26 bis 100 Mitglieder	7	50,0	58,3	66,7
		101 bis 300 Mitglieder	3	21,4	25,0	91,7
		301 bis 1000 Mitglieder	1	7,1	8,3	100,0
		Gesamt	12	85,7	100,0	
Fehlend	System		2	14,3		
	Gesamt		14	100,0		
Stiftungs-/ Sepndenwesen	Gültig	bis 25 Mitglieder	1	5,9	5,9	5,9
		26 bis 100 Mitglieder	11	64,7	64,7	70,6
		101 bis 300 Mitglieder	5	29,4	29,4	100,0
		Gesamt	17	100,0	100,0	
Internationale Aktivitäten	Gültig	bis 25 Mitglieder	2	100,0	100,0	100,0
		Gesamt				
Religion	Gültig	bis 25 Mitglieder	3	15,0	15,0	15,0
		26 bis 100 Mitglieder	10	50,0	50,0	65,0
		101 bis 300 Mitglieder	3	15,0	15,0	80,0
		301 bis 1000 Mitglieder	3	15,0	15,0	95,0
		über 1000 Mitglieder	1	5,0	5,0	100,0
		Gesamt	20	100,0	100,0	

Tabelle 2: Durchschnittliche Organisationsgröße nach Tätigkeitsfeldern

Haupttätigkeitsfeld	Mittelwert	N	Standardabweichung
Kultur	157,9744	39	217,91240
Sport	329,7429	35	492,37643
Freizeit	71,4000	30	102,39733
Bildung/ Forschung	50,0000	4	32,90390
Gesundheitswesen	62,0667	15	149,68465
Soziale Dienste	136,4643	28	261,61075
Umwelt	13,0000	1	,
Interessenvertretung	162,4167	12	272,21297
Stiftungs-/ Spendenwesen	74,5882	17	42,58530
Internationale Aktivitäten	12,0000	2	5,65685
Religion	259,9500	20	444,13446
Insgesamt	163,7882	203	306,25803

Tabelle 3: Einbindung in Dachverbände nach Tätigkeitsfeldern

Haupttätigkeitsfeld	Gültig	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Kultur	Gültig ja	23	59,0	59,0	59,0
	nein	16	41,0	41,0	100,0
	Gesamt	39	100,0	100,0	
Sport	Gültig ja	35	100,0	100,0	100,0
Freizeit	Gültig ja	24	80,0	82,8	82,8
	nein	5	16,7	17,2	100,0
	Gesamt	29	96,7	100,0	
	Fehlend System	1	3,3		
Gesundheitswesen	Gültig ja	10	66,7	66,7	66,7
Gesundheitswesen	nein	5	33,3	33,3	100,0
	Gesamt	15	100,0	100,0	
Soziale Dienste	Gültig ja	25	89,3	89,3	89,3
Soziale Dienste	nein	3	10,7	10,7	100,0
	Gesamt	28	100,0	100,0	
Umwelt	Gültig ja	1	100,0	100,0	100,0
Interessenvertretung	Gültig ja	6	42,9	42,9	42,9
	nein	8	57,1	57,1	100,0
	Gesamt	14	100,0	100,0	
Stiftungs-/ Spendenwesen	Gültig ja	2	11,8	11,8	11,8
	nein	15	88,2	88,2	100,0
	Gesamt	17	100,0	100,0	
Internationale Aktivitäten	Gültig ja	2	100,0	100,0	100,0
Religion	Gültig ja	19	95,0	95,0	95,0
	nein	1	5,0	5,0	100,0
	Gesamt	20	100,0	100,0	

Tabelle 4: Geschlechtsspezifische Vereine nach Tätigkeitsfeldern

Haupttätigkeitsfeld	Gültig	Frauenvereine	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Kultur	Gültig	Männervereine	2	5,1	5,1	5,1
		Gemischte Vereine	8	20,5	20,5	25,6
		Gesamt	29	74,4	74,4	100,0
			39	100,0	100,0	
Sport	Gültig	Männervereine	3	8,6	8,8	8,8
		Gemischte Vereine	31	88,6	91,2	100,0
		Gesamt	34	97,1	100,0	
	Fehlend	System	1	2,9		
Freizeit	Gültig	Frauenvereine	2	6,7	6,7	6,7
		Männervereine	4	13,3	13,3	20,0
		Gemischte Vereine	24	80,0	80,0	100,0
		Gesamt	30	100,0	100,0	
Bildung/ Forschung	Gültig	Gemischte Vereine	4	100,0	100,0	100,0
Gesundheitswesen	Gültig	Frauenvereine	3	20,0	21,4	21,4
		Männervereine	2	13,3	14,3	35,7
		Gemischte Vereine	9	60,0	64,3	100,0
		Gesamt	14	93,3	100,0	
	Fehlend	System	1	6,7		
Soziale Dienste	Gültig	Frauenvereine	4	14,3	15,4	15,4
		Gemischte Vereine	22	78,6	84,6	100,0
		Gesamt	26	92,9	100,0	
	Fehlend	System	2	7,1		
Umwelt	Gültig	Gemischte Vereine	1	100,0	100,0	100,0
Interessenvertretung	Gültig	Frauenvereine	3	21,4	37,5	37,5
		Gemischte Vereine	5	35,7	62,5	100,0
		Gesamt	8	57,1	100,0	
		Fehlend	System	6	42,9	
		Gesamt	14	100,0		
Stiftungs-/ Spendenwesen	Gültig	Männervereine	1	5,9	8,3	8,3
		Gemischte Vereine	11	64,7	91,7	100,0
		Gesamt	12	70,6	100,0	
	Fehlend	System	5	29,4		
Internationale Aktivitäten	Gültig	Gesamt	17	100,0		
Religion	Gültig	Frauenvereine	6	30,0	33,3	33,3
		Gemischte Vereine	12	60,0	66,7	100,0
		Gesamt	18	90,0	100,0	
		Fehlend	System	2	10,0	
		Gesamt	20	100,0		

Tabelle 5: Partizipationsrate auf Mitgliederversammlungen nach Vereinsgrößenklassen

		Vereinsgrößenklasse					Gesamt
		bis 25 Mitglieder	26 bis 100 Mitglieder	101 bis 300 Mitglieder	301 bis 1000 Mitglieder	über 1000 Mitglieder	
Teilnahme bis 25% MG Klassen	Anzahl	10	16	17	7	50	
	% von Teilnahme MG Klassen	20,0%	32,0%	34,0%	14,0%	100,0%	
	% von Vereinsgrößenklasse	12,8%	53,3%	89,5%	100,0%	31,1%	
26% bis 50% MG Klassen	Anzahl	2	27	8	2	39	
	% von Teilnahme MG Klassen	5,1%	69,2%	20,5%	5,1%	100,0%	
	% von Vereinsgrößenklasse	7,4%	34,6%	26,7%	10,5%	24,2%	
51% bis 75% MG Klassen	Anzahl	9	25	5		39	
	% von Teilnahme MG Klassen	23,1%	64,1%	12,8%		100,0%	
	% von Vereinsgrößenklasse	33,3%	32,1%	16,7%		24,2%	
über 75% MG Klassen	Anzahl	16	16	1		33	
	% von Teilnahme MG Klassen	48,5%	48,5%	3,0%		100,0%	
	% von Vereinsgrößenklasse	59,3%	20,5%	3,3%		20,5%	
Gesamt		27	78	30	19	7	161
		16,8%	48,4%	18,6%	11,8%	4,3%	100,0%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 6: Anerkannte Gemeinnützigkeit nach der Höhe der Einnahmen

		Gemeinnützigkeit		Gesamt
		ja	nein	
GK Höhe bis € 2500 Einnahmen	Anzahl	25	28	53
	% von GK Höhe Einnahmen	47,2%	52,8%	100,0%
€ 2500 bis € 5000	Anzahl	12	8	20
	% von GK Höhe Einnahmen	60,0%	40,0%	100,0%
€ 5000 bis € 20000	Anzahl	30	8	38
	% von GK Höhe Einnahmen	78,9%	21,1%	100,0%
€ 20000 bis € 50000	Anzahl	7	1	8
	% von GK Höhe Einnahmen	87,5%	12,5%	100,0%
€ 50000 bis € 100000	Anzahl	5	1	6
	% von GK Höhe Einnahmen	83,3%	16,7%	100,0%
€ 100000 bis € 250000	Anzahl	4		4
	% von GK Höhe Einnahmen	100,0%		100,0%
über € 250000	Anzahl	2		2
	% von GK Höhe Einnahmen	100,0%		100,0%
Gesamt	Anzahl	85	46	131
	% von GK Höhe Einnahmen	64,9%	35,1%	100,0%

Tabelle 7: Altersklassenspezifische Verteilung der Mitglieder nach Tätigkeitsfeldern

Haupttätigkeitsfeld	N	Anz.	%
Kultur	Mitglieder < 20 Jahre	31	438 9,6
	Mitglieder 21-40 Jahre	31	1.468 32,3
	Mitglieder 41-60 Jahre	31	1.352 29,7
	Mitglieder 61-80 Jahre	31	1.135 25
	Mitglieder > 80 Jahre	31	154 3,4
	Gesamt		4.547 100
Sport	Mitglieder < 20 Jahre	33	4.067 36,2
	Mitglieder 21-40 Jahre	33	3.288 29,3
	Mitglieder 41-60 Jahre	33	2.732 24,3
	Mitglieder 61-80 Jahre	33	1.120 10
	Mitglieder > 80 Jahre	33	29 0,3
	Gesamt		11.236 100
Freizeit	Mitglieder < 20 Jahre	30	205 9,6
	Mitglieder 21-40 Jahre	30	498 23,2
	Mitglieder 41-60 Jahre	30	569 26,6
	Mitglieder 61-80 Jahre	30	775 36,2
	Mitglieder > 80 Jahre	30	95 4,4
	Gesamt		2.142 100
Bildung/ Forschung	Mitglieder < 20 Jahre	4	60 30
	Mitglieder 21-40 Jahre	4	112 56
	Mitglieder 41-60 Jahre	4	25 12,5
	Mitglieder 61-80 Jahre	4	3 1,5
	Mitglieder > 80 Jahre	4	0 0
	Gesamt		200 100
Gesundheitswesen	Mitglieder < 20 Jahre	13	0 0
	Mitglieder 21-40 Jahre	13	88 27,4
	Mitglieder 41-60 Jahre	13	159 49,5
	Mitglieder 61-80 Jahre	13	72 22,4
	Mitglieder > 80 Jahre	13	2 0,6
	Gesamt		321 100
Soziale Dienste	Mitglieder < 20 Jahre	21	82 4
	Mitglieder 21-40 Jahre	21	204 10
	Mitglieder 41-60 Jahre	21	748 36,8
	Mitglieder 61-80 Jahre	21	809 39,8
	Mitglieder > 80 Jahre	21	188 9,3
	Gesamt		2.031 100

Umwelt	Mitglieder < 20 Jahre	1	12	92,3
	Mitglieder 21-40 Jahre	1	1	7,7
	Mitglieder 41-60 Jahre	1	0	0
	Mitglieder 61-80 Jahre	1	0	0
	Mitglieder > 80 Jahre	1	0	0
	Gesamt	13	100	
Interessen-vertretung	Mitglieder < 20 Jahre	6	0	0
	Mitglieder 21-40 Jahre	6	84	16,6
	Mitglieder 41-60 Jahre	6	253	49,9
	Mitglieder 61-80 Jahre	6	158	31,2
	Mitglieder > 80 Jahre	6	12	2,4
	Gesamt	507	100	
Stiftungs-/ Spendenwesen	Mitglieder < 20 Jahre	11	38	5,2
	Mitglieder 21-40 Jahre	11	282	38,8
	Mitglieder 41-60 Jahre	11	294	40,5
	Mitglieder 61-80 Jahre	11	112	15,4
	Mitglieder > 80 Jahre	11	0	0
	Gesamt	726	100	
Internationale Aktivitäten	Mitglieder < 20 Jahre	2	4	16,7
	Mitglieder 21-40 Jahre	2	8	33,3
	Mitglieder 41-60 Jahre	2	12	50
	Mitglieder 61-80 Jahre	2	0	0
	Mitglieder > 80 Jahre	2	0	0
	Gesamt	24	100	
Religion	Mitglieder < 20 Jahre	19	757	15,1
	Mitglieder 21-40 Jahre	19	860	17,2
	Mitglieder 41-60 Jahre	19	1.153	23
	Mitglieder 61-80 Jahre	19	1.748	34,9
	Mitglieder > 80 Jahre	19	486	9,7
	Gesamt	5.004	100	

Tabelle 8: Abteilungsbildung nach Organisationsgröße

Größenklasse	bis 25 Mitglieder	Anzahl	Gibt es Abteilungen		Gesamt
			ja	nein	
26 bis 100 Mitglieder	% von Größenklasse	3,6%	96,4%	100,0%	
	% von Gibt es Abteilungen	4,3%	34,6%	27,5%	
	% der Gesamtzahl	1,0%	26,5%	27,5%	
	Anzahl	15	72	87	
101 bis 300 Mitglieder	% von Größenklasse	17,2%	82,8%	100,0%	
	% von Gibt es Abteilungen	31,9%	47,1%	43,5%	
	% der Gesamtzahl	7,5%	36,0%	43,5%	
	Anzahl	12	20	32	
301 bis 1000 Mitglieder	% von Größenklasse	37,5%	62,5%	100,0%	
	% von Gibt es Abteilungen	25,5%	13,1%	16,0%	
	% der Gesamtzahl	6,0%	10,0%	16,0%	
	Anzahl	12	7	19	
über 1000 Mitglieder	% von Größenklasse	63,2%	36,8%	100,0%	
	% von Gibt es Abteilungen	25,5%	4,6%	9,5%	
	% der Gesamtzahl	6,0%	3,5%	9,5%	
	Anzahl	6	1	7	
Gesamt	% von Größenklasse	85,7%	14,3%	100,0%	
	% von Gibt es Abteilungen	12,8%	,7%	3,5%	
	% der Gesamtzahl	3,0%	,5%	3,5%	
	Anzahl	47	153	200	
	% von Größenklasse	23,5%	76,5%	100,0%	
	% von Gibt es Abteilungen	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	23,5%	76,5%	100,0%	

Tabelle 9: Abteilungsbildung nach Tätigkeitsfeldern

Haupttätigkeitsfeld	Kultur	Anzahl	Gibt es Abteilungen		Gesamt
			ja	nein	
Haupttätigkeitsfeld	Kultur	Anzahl	12	27	39
		% von Haupttätigkeitsfeld	30,8%	69,2%	100,0%
		% von Gibt es Abteilungen	25,5%	17,4%	19,3%
		% der Gesamtzahl	5,9%	13,4%	19,3%
Haupttätigkeitsfeld	Sport	Anzahl	17	16	33
		% von Haupttätigkeitsfeld	51,5%	48,5%	100,0%
		% von Gibt es Abteilungen	36,2%	10,3%	16,3%
		% der Gesamtzahl	8,4%	7,9%	16,3%
Haupttätigkeitsfeld	Freizeit	Anzahl		30	30
		% von Haupttätigkeitsfeld		100,0%	100,0%
		% von Gibt es Abteilungen		19,4%	14,9%
		% der Gesamtzahl		14,9%	14,9%
Haupttätigkeitsfeld	Bildung/Forschung	Anzahl	1	3	4
		% von Haupttätigkeitsfeld	25,0%	75,0%	100,0%
		% von Gibt es Abteilungen	2,1%	1,9%	2,0%
		% der Gesamtzahl	,5%	1,5%	2,0%
Haupttätigkeitsfeld	Gesundheitswesen	Anzahl	1	13	14
		% von Haupttätigkeitsfeld	7,1%	92,9%	100,0%
		% von Gibt es Abteilungen	2,1%	8,4%	6,9%
		% der Gesamtzahl	,5%	6,4%	6,9%
Haupttätigkeitsfeld	Soziale Dienste	Anzahl	9	19	28
		% von Haupttätigkeitsfeld	32,1%	67,9%	100,0%
		% von Gibt es Abteilungen	19,1%	12,3%	13,9%
		% der Gesamtzahl	4,5%	9,4%	13,9%
Haupttätigkeitsfeld	Umwelt	Anzahl		1	1
		% von Haupttätigkeitsfeld		100,0%	100,0%
		% von Gibt es Abteilungen		,6%	,5%
		% der Gesamtzahl		,5%	,5%
Haupttätigkeitsfeld	Interessenvertretung	Anzahl	1	13	14
		% von Haupttätigkeitsfeld	7,1%	92,9%	100,0%
		% von Gibt es Abteilungen	2,1%	8,4%	6,9%
		% der Gesamtzahl	,5%	6,4%	6,9%
Haupttätigkeitsfeld	Stiftungs-/ Spenderwesen	Anzahl		17	17
		% von Haupttätigkeitsfeld		100,0%	100,0%
		% von Gibt es Abteilungen		11,0%	8,4%
		% der Gesamtzahl		8,4%	8,4%
Haupttätigkeitsfeld	Internationale Aktivitäten	Anzahl		2	2
		% von Haupttätigkeitsfeld		100,0%	100,0%
		% von Gibt es Abteilungen		1,3%	1,0%
		% der Gesamtzahl		1,0%	1,0%
Haupttätigkeitsfeld	Religion	Anzahl	6	14	20
		% von Haupttätigkeitsfeld	30,0%	70,0%	100,0%
		% von Gibt es Abteilungen	12,8%	9,0%	9,9%
		% der Gesamtzahl	3,0%	6,9%	9,9%
Haupttätigkeitsfeld	Gesamt	Anzahl	47	155	202
		% von Haupttätigkeitsfeld	23,3%	76,7%	100,0%
		% von Gibt es Abteilungen	100,0%	100,0%	100,0%
		% der Gesamtzahl	23,3%	76,7%	100,0%

## **LEBENSLAUF**

### **Neil van Bentem**

Geboren am 04.06.1970 in Den Haag/ Niederlande, Grundschule in Enschede, Gymnasium in Gronau, Studium der Sekundarstufe II/I in den Fächern Sportwissenschaft/ Niederländisch an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. 1998 Erste Staatsprüfung für die Lehrämter (Sek. II/I), wissenschaftliche Hilfskraft und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sportkultur und Weiterbildung am Fachbereich Psychologie und Sportwissenschaft der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.