

Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft

Ruth Simsa

1. Einleitung

Sind Sozialorganisationen auch gegenüber der eigenen Belegschaft sozial? Wollen sie das und können sie es sich auch leisten? Ist es daher für ArbeitnehmerInnen besser, hier zu arbeiten? Und sind Sozialorganisationen damit auch in qualitativer Hinsicht ein arbeitsmarktpolitischer Hoffnungsträger? Der folgende Artikel soll einen kurzen allgemeinen Überblick über Arbeitsbedingungen im Dritten Sektor geben, der ja maßgeblich durch die Sozialwirtschaft geprägt ist. Danach werden empirische Forschungsergebnisse zu Arbeitsbedingungen im Altenpflegebereich, einem zentralen und arbeitsintensiven Teil der Sozialwirtschaft, präsentiert und einige Schlussfolgerungen diskutiert.

2. Die arbeitsmarktpolitische Bedeutung des Dritten Sektors und der Sozialwirtschaft

2.1 Quantitative Aspekte der Beschäftigung

NPOs stellen insgesamt eine Wachstumsbranche dar, sowohl ihre Anzahl als auch das ökonomische Gewicht des Sektors nehmen stetig zu (Badelt 2002). Auch der Anteil des Sektors am Beschäftigungswachstum ist überdurchschnittlich hoch.

Der Sozialbereich ist insgesamt in Bezug auf die Beschäftigung der größte Teil des Dritten Sektors. Die Bereiche Gesundheit und Soziale Dienste haben überdurchschnittlich hohe Anteile an der Beschäftigung wie auch am Beschäftigungswachstum. Gemessen an der Beschäftigung stellen in Österreich Soziale Dienste (64%) den größten Anteil des Dritten Sektors, der Gesundheitsbereich liegt bei 11,6%, gefolgt von Erziehung und Bildung mit 8,9% (Salamon/Anheier 1999).

Besonders beschäftigungswirksam ist der Bereich der Altenpflege und -betreuung, dieser wird aufgrund von demographischen Entwicklungen in Zukunft noch stark an Bedeutung gewinnen (Schneider/Österle 2003, 225-245). Gleichzeitig ist schon heute in vielen Sozialorganisationen – v.a. im Bereich der Altenpflege – Personalmangel ein großes Problem, das vor dem Hintergrund generell hoher Arbeitslosenzahlen ein interessantes Phänomen darstellt.

Der Sozialbereich lebt – anders als andere NPO-Branchen wie z.B. der Freizeit- und Sportbereich oder politische Organisationen – zu weiten Teilen von öffentlicher Finanzierung. Damit besteht eine hohe Abhängigkeit der sektoralen Beschäftigungswirkung von staatlicher Struktur-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Die Charakterisierung ›jenseits des Staates‹ gilt also für die Beschäftigungswirkung der Sozialwirtschaft nicht. Die Entwicklung von Sozialorganisationen stand in Österreich aufgrund der korporatistischen Tradition lange Zeit in engem Zusammenhang mit wohlfahrtsstaatlichen Entwicklungen und damit in Relation zum Öffentlichen Sektor. Tatsächlich bestehen in Österreich enge Verflechtungen zwischen dem Staat oder kommunalen Verwaltungen und sozialen Organisationen.

2.2 Qualitative Aspekte

Ein Trend, der die Arbeitsmärkte in den Industrieländern der letzten Jahre wesentlich geprägt hat, ist die Zunahme atypischer und teilweise prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Talos 1999; Mayrhofer/Meyer 2002). V.a. soziale Dienste weisen hohe Anteile atypischer Beschäftigung auf, d.h. solche mit fehlender Zeitkontinuität des Arbeitsinsatzes, geringeren Arbeitsstunden, fehlenden oder mangelhaften sozialrechtlichen Absicherungen, dauerhaftem außerbetrieblichem Arbeitsort und Umwälzung des UnternehmerInnenrisikos auf die Arbeitenden. Aspekte von Entgrenzung (z.B. von Arbeitsort, Arbeitszeit, Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsrolle und -anforderungen) und Entsicherung (Moldaschl 2002) spielen hier eine große Rolle (Voß 1998). Soziale Organisationen sind daher im Trend der Abnahme des Normalarbeitsverhältnisses zugunsten flexiblerer atypischer Arbeitsverhältnisse Vorreiterinnen.

Die Arbeitsbelastung ist damit in der Sozialwirtschaft tendenziell besonders hoch. Damit wird Burn-out zu einem häufigen Phänomen (Eckardstein 2002; Simsa 2000). Dieses ist dadurch charakterisiert, dass »ehemals besonders engagierte Mitarbeiter (...) beginnen, körperliche Symptome von Erschöpfung und Müdigkeit zu zeigen, sie zu reizbaren, mißtrauischen, halsstarrigen Mitarbeitern werden und eine negative und zynische Einstellung zu ihrer Arbeit und den Klienten entwickeln, was zugleich mit einer depressiven Symptomatik einhergeht« (Kleiber/ Enzmann 1990). Steyrer und Maunz (2000) zeigen z.B. anhand einer empirischen Untersuchung bei 303 MitarbeiterInnen eines Landeskrankenhauses, dass 58% der untersuchten Personen mehr oder weniger stark ausgeprägte Burn-out-Symptome aufweisen.

Das Potenzial des überdurchschnittlich hohen Anteils an Arbeitsplätzen mit flexibler Arbeitszeit liegt in der Möglichkeit der Integration von Randgruppen des Arbeitsmarktes, welche atypische Beschäftigungsverhältnisse nachfragen. Zimmer und Priller (2001) zeigen anhand detaillierter Daten für Deutschland, dass der Sektor aufgrund seiner Flexibilität wesentliche Funktionen in der Bereitstellung transitorischer Arbeitsplätze übernehmen kann und damit Übergänge zwischen verschiedenen Lebensphasen abfedern kann.

3. Arbeitsbelastung, Arbeitszufriedenheit und Motivation von MitarbeiterInnen im Alten- und Pflegebereich

Eine Erhebung zum Thema Personalmanagement, Arbeitszufriedenheit und Motivation in Sozialorganisationen der Altenpflege (Simsa u.a. 2003), die im Jahr 2002 in Mobilien sozialen Diensten sowie Alten- und Pflegeheimen durchgeführt wurde¹, kann empirisch belegen, was man irgendwie eigentlich schon weiß und was insbesondere angesichts der regelmäßigen Skandale in Alten- und Pflegeheimen immer wieder diskutiert wird: Die Arbeitsbelastung ist – oft unzumutbar – hoch. Überraschend, und in der öffentlichen Debatte weniger thematisiert, ist der Umstand, dass die Motivation der Beschäftigten dennoch relativ hoch und v.a. intrinsisch bestimmt ist. Die Arbeitszufriedenheit dagegen ist deutlich geringer als im Durchschnitt der österreichischen Beschäftigten.

Insgesamt wurden elf explorative Fallstudien in mobilen Diensten sowie in Alten- und Pflegeheimen durchgeführt. Neben Interviews zur Personalpolitik, Strukturen und der Kultur der Organisation wurde in jeder Organisation eine schriftliche

Vollerhebung bei den MitarbeiterInnen durchgeführt. Der Fragebogen umfasste u. a. die Themen Arbeitszufriedenheit, Motivation, Mitbestimmung, Zufriedenheit mit der Leitung und dem Klima in der Organisation, Kommunikation, Qualifikationen, Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildung etc. Die Gesamtzahl der verwertbaren retournierten Fragebögen betrug 1182.

Ausgewählte Fragen des Fragebogens wurden mit dem Arbeitsklima-Index der AK-OÖ abgestimmt, sodass ein Vergleich mit gesamtösterreichischen Daten zur Arbeitszufriedenheit und -belastung möglich ist.² Der Arbeitsklima-Index versucht, die Auswirkungen des ökonomischen Wandels auf das Erleben der ArbeitnehmerInnen in einer Maßzahl zusammenzufassen (Hofinger/Michenthaler 1998). Er wurde 1996 erstmals erhoben. Entwickelt wurde er vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES) und dem Institute for Social Research and Analysis (SORA). Das Hauptgewicht liegt auf Aspekten der Arbeitszufriedenheit und -belastung. Zusätzlich werden der Betrieb und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen miteinbezogen.

3.1 Die Beschäftigungssituation im Bereich der Altenpflege

Einer der hervorstechendsten Befunde zur Arbeit in der Altenpflege ist ein dramatischer Mangel an Arbeitskräften, primär im Bereich der Pflege. Teilweise muss Personal auch dann eingestellt werden, wenn es den Anforderungen nicht entspricht. HeimleiterInnen begründen dies u. a. mit der geringen Attraktivität und dem schlechte Image der Berufe.

In den Mobilien Diensten ist der Arbeitskräftemangel besonders drastisch. Abgesehen davon, dass es eine Belastung darstellt, bei der Arbeit alleine zu sein und mit z. T. ungenügenden Hilfsmitteln zu arbeiten, sind auch Dienstzeiten ein Problem. Eine Mitarbeiterin beschreibt dies: »... weil sie können sich nie so genau darauf einstellen. Es braucht nur jemand ins Spital kommen, dann bin ich früher fertig, oder es ist eine dringende Neuaufnahme, dann muss ich länger bleiben«. Die Arbeit ist auch familienfeindlich, neben einer z. T. geringen Planbarkeit muss zunehmend am Abend oder Wochenende gearbeitet werden.

3.2 Selbsteinschätzung der Beschäftigten: Motivation, Arbeitszufriedenheit und Belastungen

Insgesamt berichten alle Befragten, dass der Druck auf die Organisationen und damit auch auf die Beschäftigten sowohl von Seiten der Öffentlichen Hand als auch von Seiten der KlientInnen in den letzten Jahren gewachsen ist – Einsparungen bei Betreuungs-, Pflege- oder Kommunikationszeiten oder auch die Selbstausschöpfung der Beschäftigten sind oft der einzige Ausweg.

Die Motivation der Beschäftigten ist dennoch überraschend hoch. Insgesamt 70,6% der Befragten geben an, stark oder eher stark motiviert zu sein. Nur 5,3% der befragten Personen sehen sich als wenig oder nicht motiviert. Eine Varianzanalyse der Daten zeigt, dass intrinsische Motivation eine wesentliche Rolle bei der Erklärung der Arbeitszufriedenheit spielt und einen deutlich stärkeren Einfluss hat als die extrinsische Motivation (Schober/Schober 2004; Simsa u. a. 2003).

81,2% der Befragten gaben an, sehr zufrieden oder zufrieden mit der beruflichen Tätigkeit zu sein. Nur 2% der Befragten sind wenig oder gar nicht zufrieden. Besonders hoch ist die Zufriedenheit mit der Beziehung zu den KollegInnen sowie mit dem Ansehen des Unternehmens. Unzufrieden sind die Beschäftigten allerdings mit dem

Einkommen (fast 30% unzufrieden) sowie mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Für die Befragten stellt die Arbeit selbst den höchsten Anreiz dar. 76,4% empfinden diese als hohen oder sehr hohen Anreiz. Weiters empfinden über 70% der Befragten die PatientInnen als Anreiz, 65,0% die KollegInnen. Ein Drittel der befragten Personen in allen Organisationen gibt an, wenig oder keinen Anreiz durch Aufstiegsmöglichkeiten oder das Gehalt zu empfinden. Überraschenderweise stellt die Arbeitszeit, welche auch zu den höchsten Belastungsfaktoren zählt, immerhin für 62% der Befragten sowohl in den Mobilien Diensten als auch in den Heimen einen Anreiz dar.

Besonders auffallend ist das starke Gefühl, eine sinnvolle (Mobile Dienste 92,3%, Heime 89,4%) und verantwortungsvolle (Mobile Dienste 92,1%, Heime 87,5%) Tätigkeit auszuüben. Über 80% der Befragten geben an, Freude an ihrer Arbeit zu haben. Eher negativ wird dagegen die fehlende Eindeutigkeit der Erfolgskriterien und Unterstützung durch die Organisation empfunden. Immerhin 20,1% der befragten Personen sehen keine eindeutigen Kriterien zur Messung ihres Erfolges, 17,4% fühlen sich wenig oder gar nicht durch die Organisation unterstützt.

Belastungen treten v.a. durch Zeitdruck auf, unter dem v.a. PflegemitarbeiterInnen und Reinigungspersonal leiden. 62,2% der MitarbeiterInnen in Mobilien Diensten fühlen sich durch Zeitdruck stark oder eher belastet, jene in Heimen zu 43,2%. Auch die seelisch belastende und aufreibende Arbeit (stark belastet oder belastet: Mobile Dienste 45,4%, Heime 38,7%) und der Umgang mit schwierigen PatientInnen und Angehörigen (stark belastet oder belastet: Mobile Dienste 41,5%, Heime 34,9%) stellen eine hohe Belastung dar.

Analysiert man Daten auf der Ebene der Einzelorganisation, dann zeigt sich insgesamt ein hoher Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Motivation mit der Klarheit von Führungsstrukturen sowie auch dem Engagement der Führungskräfte.

Die Ergebnisse entsprechen auch einer Untersuchung im Bereich der Wiener extramuralen Dienste (Bronneberg u. a. 1997), die zeigt, dass der Umgang mit Menschen, die Möglichkeit zur Hilfeleistung und selbstständiges Arbeiten als Vorteile des Berufsfeldes gesehen werden. Negative Aspekte waren auch in dieser Untersuchung die hohe körperliche und psychische Belastung sowie ein hoher Zeitdruck. Ähnliche Befunde erzielt auch eine qualitative Untersuchung im Bereich der Mobilien Dienste (Krenn 2003), die zudem darauf verweist, dass Zeitdruck und emotionaler Stress, gekoppelt mit einer hohen Identifikation mit dem Beruf und Verantwortung gegenüber KlientInnen, häufig die Gefahr von Selbstausschöpfung bis zum Burn-out bedingt. Auch eine Erhebung im Rahmen des Projektes ArtWorks zeigte deutlich, dass einerseits die Arbeit mit KlientInnen von Sozialorganisationen besonders belastend ist, dass andererseits aber gerade diese Organisationen mit den eigenen MitarbeiterInnen besonders wenig pfleglich umgehen, d.h. deren Interessen oft zuallerletzt berücksichtigen (Simsa u. a. 2003).

3.3 Vergleich der Ergebnisse mit gesamtösterreichischen Werten

Der Arbeitsklima-Index bildet Aspekte der Arbeitszufriedenheit und -belastung sowie der Einschätzung des Betriebes und der gesellschaftlichen Entwicklungen in aggregierter Form einer Maßzahl ab. Je höher die Indexzahl ist, desto besser sind Arbeitsklima und -zufriedenheit. Im für den Vergleich mit unseren Daten relevanten Jahr 2002 betrug sie 107 Punkte.

Der Arbeitsklima-Index für die Organisationen der Altenpflege unserer Stichprobe liegt bei 96 Punkten. Die Zufriedenheit dieser Beschäftigten ist damit deutlich geringer als jene der Beschäftigten in Österreich insgesamt (107 Punkte) als auch als jene der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (109 Punkte).

Abgesehen von Arbeitsmarktchancen ist die Zufriedenheit bei allen Aspekten der Arbeit geringer als im Durchschnitt der österreichischen Beschäftigten. Beschäftigte im Sektor der Altenpflege fühlen sich insbesondere durch psychischen Stress signifikant stärker belastet und sind mit ihrem Einkommen und ihrer Zeiteinteilung signifikant weniger zufrieden.

Im Vergleich mit den Daten aus dem Gesundheits- und Sozialwesen weisen die Werte aus dem hier untersuchten Sektor der Altenpflege noch stärkere Differenzen auf. Abgesehen vom Aspekt Arbeitsmarktchancen sind Beschäftigte im gesamten Gesundheits- und Sozialwesen mit allen Aspekten deutlich zufriedener bzw. weniger belastet als Beschäftigte in der Altenpflege. Die Differenz bei den Indexpunkten liegt hier relativ gleich verteilt zwischen fünf und zehn Punkten. Der größte Unterschied betrifft die physischen Belastungen. Da der Bereich der Altenpflege ein Teilbereich des Gesundheits- und Sozialwesens ist, ist dieser Unterschied real noch größer, als die Indexpunkte es widerspiegeln.

Beschäftigte in den untersuchten Branchen der Sozialwirtschaft sind also deutlich weniger zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen als die Beschäftigten in Gesamtösterreich und jene im gesamten Gesundheits- und Sozialbereich. V.a. psychischer Stress, das Einkommen und die Zeiteinteilung tragen dazu bei, Berufe in der Altenpflege weniger attraktiv zu machen.

4. Resümee

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Organisationen der Sozialwirtschaft mit ihren MitarbeiterInnen nicht immer pfleglich verfahren. Sei es aufgrund der Knappheit von Ressourcen, die in vielen Organisationen bis zur permanenten Existenzgefährdung geht und es verhindert, dass die MitarbeiterInnen mit Glacéhandschuhen angegriffen werden, sei es aufgrund von hohen inhaltlichen Ansprüchen in Bezug auf das Erfüllen der Mission, denen im Zweifelsfall auch berechtigte Bedürfnisse der MitarbeiterInnen untergeordnet werden, sei es aufgrund von überzogenen Erwartungen an die intrinsische Motivation des Personals, oder sei es schlicht aus mangelndem Personalmanagementwissen: MitarbeiterInnen in Sozialorganisationen beuten sich nicht nur bisweilen selbst aus, sondern werden in vielen Fällen auch von der eigenen Organisation ausgenutzt.

Für viele Organisationen der Sozialwirtschaft bedeutet dies, dass sowohl in Bezug auf die Professionalisierung von Führung, d.h. der Adaption und Anwendung von Managementwissen und -methoden insbesondere auch in den Bereichen des Personalmanagements, als auch in Bezug auf die Professionalisierung der Organisation selbst, d.h. die adäquate Gestaltung organisationaler Strukturen, also von Entscheidungs- oder Verantwortungsbereichen, Leistungsmessung und -bewertung etc., noch viel zu tun ist. Tendenziell sind in NPOs oft hohe emotionale Anforderungen an MitarbeiterInnen organisationsintern zu bewältigen. Damit gewinnt die Motivation von MitarbeiterInnen sowie die Vorbeugung gegen Burn-out-Effekte besondere, über die individuelle Entwicklung einzelner MitarbeiterInnen hinausgehende Bedeutung.

In den untersuchten Organisationen wird zwar in allen Leitbildern die hohe Bedeutung der MitarbeiterInnen sowie auch von deren (Weiter-)Bildung hervorgehoben – ein an den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen betreffend Arbeitszeiten, Belastungsniveaus etc. orientierter Umgang ist also als wichtig erkannt –, ein Großteil der Organisationen verwaltet ihr Personal allerdings nur, statt es aktiv zu entwickeln.

Besonderes Augenmerk gebührt hier auch der Sicherung von Entlastungen, des Feierns und der Honorierung von Erfolgen sowie dem Angebot adäquater Anreize, wie z. B. attraktiver Weiterbildungsangebote. Ein Schritt dazu ist die Entwicklung einer Kultur der Sensibilität für Belastungen. Auch unklare Führungs- und Verantwortungsstrukturen sowie eine organisationsintern gepflegte Kultur des Sich-Aufopfern – wem es gut geht, der/die hat nicht genug für die Ziele der Organisation getan – stellen im Alltag oft hohe Belastungen für die MitarbeiterInnen dar. Tendenziell wird die Entwicklung und Professionalisierung der Gesamtorganisation in den meisten Organisationen vernachlässigt, man fokussiert auf Personen – MitarbeiterInnen wie Führungskräfte – vergisst aber, dass diese nicht im luftleeren Raum agieren, sondern im Rahmen von Strukturen, die wenig angetastet werden, was wiederum den Erfolg individueller Qualifizierungsbemühungen limitiert.

Auch für die Öffentliche Hand, von der die Sozialwirtschaft in hohem Maß finanziell abhängig ist, besteht Handlungsbedarf. Wir stehen derzeit vor der paradoxen Situation, dass insbesondere nicht gewinnorientierten Sozialorganisationen von Seiten der Öffentlichen Hand hohe Bedeutung zugesprochen wird und sie gleichzeitig massiven Schwierigkeiten bis zur Existenzbedrohung gegenüber stehen. Vertrauen und ein partnerschaftliches Verhältnis wird oft durch ein Vorschuss-Misstrauen ersetzt, welches sich u. a. in verschärften Kontrollen ausdrückt. Diese betreffen unter anderem viele Frauenorganisationen und Organisationen, die für MigrantInnen arbeiten, die sich seit 2000 mehrfach Überprüfungen ihrer Finanzen und der impliziten Unterstellung der nicht ordnungsgemäßen Mittelverwendung durch den Öffentlichen Sektor ausgesetzt sahen. Einer Erhebung zufolge, die im Jahr 2004 bei 108 VertreterInnen von Sozialorganisationen durchgeführt wurde (Simsa u. a. 2004) berichtet knapp ein Drittel der Befragten von einer Verschlechterung der Beziehung zur Öffentlichen Hand. Insbesondere im finanziellen Bereich überwiegen negative Veränderungen eindeutig. Fast 56% der Befragten erleben die Veränderungen der finanziellen Rahmenbedingungen in den letzten Jahren als negativ. So gaben z. B. 60% der Befragten aus Wien an, dass in ihrer Organisation mehr unbezahlte Überstunden als früher gemacht werden, und über 70% der Befragten im Behindertenbereich sehen weniger Vertragssicherheit. Über 93% der Befragten sehen im Finanzierungsbereich in den nächsten Jahren Handlungsbedarf.

Viele Organisationen leiden darunter, dass öffentliche Gelder seit einigen Jahren nicht nur gekürzt oder gestrichen, sondern auch viel kurzfristiger und weniger berechenbar zur Verfügung gestellt werden. Die Entscheidung für eine Finanzierungszusage oder -absage lässt häufig sehr lange auf sich warten – und erfolgt oft erst zu einem Zeitpunkt, zu dem Ausgaben für das Projekt bereits getätigt worden sind. Unter diesen Bedingungen können es sich die Organisationen meist nicht leisten, in adäquater Weise auf berechnete Bedürfnisse ihrer MitarbeiterInnen einzugehen. Soll die Sozialwirtschaft auch in Zukunft wesentliche Leistungen erbringen, ohne dies vermehrt auf die Ausbeutung ihrer MitarbeiterInnen zu gründen, dann wird ein Überdenken gegenwärtiger Praktiken der Finanzierung und Vertragsgestaltung erforderlich sein.

Anmerkungen

- 1 FWF Projekt Nr. P 14769-G05. Leitung: Christoph Badelt. Wissenschaftliche Koordination: Ulrike Schneider. Leitung des Teilprojektes Personalmanagement, Arbeitszufriedenheit und Motivation: Ruth Simsa, Wirtschaftsuniversität Wien.
- 2 www.arbeitsklima.at

Literatur

- Badelt, Ch. (Hg.) (2002) Handbuch der Nonprofit Organisation, Stuttgart, 3. Auflage
- Bronneberg, G./ Frank, W. et al. (1997) Arbeitssituation Ambulante Pflege- und Sozialdienste Wiens. Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen (ÖBIG), Wien
- Eckardstein, D. v. (2002) Personalmanagement in NPOs; in: Badelt, Ch. (Hg.) Handbuch der Nonprofit Organisation, Stuttgart, 227-246
- Hofinger, C./ Michenthaler, G. (1998) Der Arbeitsklima-Index: ein mikrobasiertes Meßinstrument für die Entwicklung der Arbeitswelt; in: Diskurs sozial 1/1998, S. 17-38
- Kleiber, D./ Enzmann, D. (1990) Burnout. Eine internationale Bibliographie, Göttingen
- Krenn, M. (2003) Mobile Pflege und Betreuung als interaktive Arbeit: Anforderungen und Belastungen; in: Forba-Forschungsbericht 3/2003
- Mayrhofer, W./ Meyer, M. (2002) No More Shall We Part? Neue Selbständige und neue Formen der Kopplung zwischen Organisationen und ihrem Personal; in: Zeitschrift für Personalforschung 4/2002, 599-614
- Moldaschl, M. (2002) Subjektivierung – Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften?; in: Moldaschl, M./ Voß, G.G.: Subjektivierung von Arbeit, München, 23-52
- Salamon, Lester/ Anheier, Helmut K. (1999) The Emerging Sector Revisited. Baltimore: project report, Johns Hopkins University
- Schneider, U./ Österle, A. (2003) Gesundheitssicherung im Alter aus ökonomischer Perspektive; in: L. Rosenmayr./ F. Böhmer: Hoffnung Alter. Forschung, Theorie, Praxis, Wien, 225-245
- Schober, C./ Schober, D. (2004) Personalmanagement, Arbeitszufriedenheit und Motivation in Organisationen der Altenpflege und -betreuung. Dissertation Wirtschaftsuniversität, Wien
- Simsa, R. (2000) Der Dritte Sektor als Lösung arbeits- und beschäftigungspolitischer Problemlagen?; in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 2/2002, 24-41
- Simsa, R./ Schober, C./ Schober, D. (2003) Arbeit in Sozialorganisationen der Altenpflege: Personalmanagement, Belastung, Zufriedenheit und Motivation von MitarbeiterInnen. Unveröff. Projektbericht, Wien
- Simsa, R./ Enzlberger, M./ Horinek, K./ Nachbagauer, A. (2003) Künstlerische Dienstleistungen im Dritten Sektor, Teil 4: Markt- und Bedarfsanalyse aus Sicht der Nonprofit Organisationen. ÖKS, Wien
- Simsa, R./ Schober, C./ Schober, D. (2004) Soziale Organisationen und der Staat. Unveröffentlichtes Manuskript, Wien
- Steyrer, J./ Maunz, S. (2000) ›Burnout‹ und Führungsverhalten in der Krankenpflege – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung; in: Österreichische Krankenhauszeitung 4/2000, 41-46
- Tálos, E. (Hg.) (1999) Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien
- Voß, G. G. (1998) Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1998, 473-487
- Zimmer, A./ Priller, E. et al. (2001) Zur Entwicklung des Nonprofit-Sektors und den Auswirkungen auf das Personalmanagement seiner Organisationen; in: Zeitschrift für Personalforschung 3/2001, 207-224