

Ehrenamtliches Engagement im Handwerk am Beispiel der Arbeitnehmerseite

Abstract

Ein prägendes Kennzeichen der Handwerksorganisation ist die umfassende ehrenamtliche Beteiligung der Arbeitnehmerseite. Sei es im Vorstand und in der Vollversammlung der Kammer, in den Gesellenausschüssen der Innungen, in den Ausschüssen der handwerklichen Selbstverwaltung oder im Bereich des Prüfungswesens: Überall sind engagierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aktiv. Der Umfang und die Vielfalt ihres Einsatzes wurden bislang jedoch nicht näher untersucht. Vor diesem Hintergrund stellt der vorliegende Beitrag Ergebnisse einer empirischen Studie des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk (ifh Göttingen) vor, welche die ehrenamtliche Tätigkeit von Arbeitnehmervertretern des Handwerks näher beleuchtet.

Einführung

Im Rahmen der Debatte zur Entwicklung der Zivilgesellschaft ist in den letzten Jahren in Öffentlichkeit, Politik und Forschung zunehmend das Interesse am ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Engagement gewachsen (vgl. z.B. BMFSFJ 2010; Olk/Hartnuß 2011; Brämer et al. 2011). Wirtschaftsnahe Engagementbereiche werden dabei häufig außer Acht gelassen oder allenfalls am Rande behandelt. In der gesellschaftlichen Wahrnehmung wird aus diesem Grunde nicht zuletzt die Bedeutung des handwerklichen Ehrenamts häufig unterschätzt. So wird beispielsweise die Arbeit in den handwerklichen Selbstverwaltungsgremien auf ehrenamtlicher Basis geleistet. Darüber hinaus gibt es in den Handwerksorganisationen noch eine Vielzahl weiterer Ehrenamtsfunktionen, wobei insbesondere das umfangreiche Engagement im Prüfungswesen heraussticht. Zudem sind die handwerklichen Ehrenamtsträger zugleich wichtige Stützen der Zivilgesellschaft, da sie sich in vielen Fällen auch außerhalb des Handwerks engagieren (Bizer et al. 2009; Handwerkskammer Düsseldorf 2012; WHKT 2005).

Eine Besonderheit stellt in diesem Zusammenhang die Tatsache dar, dass sich im Handwerk die ehrenamtliche Beteiligung der Arbeitnehmerseite nicht nur auf Prüfertätigkeiten, sondern auch auf den Bereich der Selbstverwaltung erstreckt. Auf Ebene der Handwerkskammern werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Gremien bei der Entscheidungsfindung mit einbezogen, etwa im Rahmen einer Drittel-

Parität der Vollversammlung (dem „Kammerparlament“) oder vollparitätisch im Berufsbildungsausschuss. Im Falle der Innungen stellt sich die Lage zwar etwas anders dar, da diese Zusammenschlüsse von Betriebsinhabern sind. Aber auch hier ist durch die in der Handwerksordnung vorgegebene Errichtung eines Gesellenausschusses eine gewisse Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertreter gegeben.

Trotz dieser umfassend geregelten Arbeitnehmerbeteiligung wurde jedoch die Vielfalt des ehrenamtlichen Engagements der Handwerksbeschäftigten bislang kaum empirisch untersucht. Eine Studie des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh) hat sich daher diesem Thema am Beispiel des nordrhein-westfälischen Handwerks gewidmet (vgl. Thomä 2014). Der folgende Beitrag präsentiert ausgewählte Ergebnisse dieser Untersuchung.

Durchführung der Erhebung und Datensatzstruktur

Im Zeitraum zwischen November 2013 und Januar 2014 hat der Westdeutsche Handwerkskammertag (WHKT) eine Befragung durchgeführt, die sich an handwerkliche Ehrenamtsträger der Arbeitnehmerseite richtete. Dahinter stand das erklärte Ziel, das ehrenamtliche bzw. freiwillige Engagement von Arbeitnehmervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks in seinem Umfang und seiner Vielfalt empirisch zu erfassen. Neben Fragen zur ehrenamtlichen Tätigkeit innerhalb der Handwerksorganisation wurde daher auch zivilgesellschaftliches Engagement außerhalb des Handwerks berücksichtigt. Zusätzlich zur Tätigkeit in den verschiedenen Engagementbereichen und dem hierfür jeweils aufgewendeten Zeitaufwand wurde ferner erhoben, welche Erwartungen die befragten Personen mit ihrem Engagement verbinden. Dies erlaubt Rückschlüsse auf die Motivlage von engagierten Handwerksbeschäftigten. Zu guter Letzt lag ein Schwerpunkt auf der Frage, wie das Engagement der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zukunft womöglich besser gefördert und unterstützt werden kann.

Insgesamt wurden 5.228 Personen für die Befragung angeschrieben, wobei es sich um Vollversammlungsmmitglieder, Ausschussmitglieder und andere handwerkliche Ehrenamtsträger gehandelt hat. Ca. 500 Anschreiben konnten nicht zugestellt werden (z.B. aufgrund veralteter Adressdaten), wodurch sich die Bruttostichprobe auf etwa 4.700 Personen reduziert. Der Rücklauf an beantworteten Fragebögen betrug 723, was einer Rücklaufquote von rund 15 % entspricht. Nach Durchsicht der ausgefüllten Fragebögen musste zum Abschluss eine Bereinigung des Datensatzes vorgenommen werden. In der Folge beläuft sich das für die empirische Auswertung zur Verfügung stehende Untersuchungssample auf Beobachtungen von 686 ehrenamtlich aktiven Arbeitnehmervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks.

Tabelle 1 liefert einen Überblick zur Datensatzstruktur. Der größte Teil der befragten Personen kommt mit rund 27 % aus dem Handwerkskammerbezirk Düsseldorf. Die übrigen Befragten verteilen sich in etwa gleichmäßig auf die anderen sechs Kammerbezirke, wobei sich die jeweiligen Anteile zwischen 11 und 13 % bewegen. Zur besseren Einordnung dieser Werte kann die Handwerkszählung 2010 für Nordrhein-Westfalen herangezogen werden, da diese für einzelne Kammerbezirke Informationen hinsichtlich der absoluten Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liefert (vgl. hierzu IT.NRW 2013). Demzufolge sind im vorliegenden Untersuchungssample die Handwerkskammerbezirke Aachen und Südwestfalen etwas überrepräsentiert. Prozentual unterrepräsentiert zu sein scheinen dagegen Arbeitnehmervertreter aus den Kammerbezirken Köln und Münster. Die Prozentanteile der übrigen Kammerbezirke spiegeln deren jeweilige Beschäftigungsanteile im nordrhein-westfälischen Handwerk ungefähr wider.

Mit 31,1 % sind die meisten der befragten Arbeitnehmervertreter in Betrieben des Ausbaugewerbes tätig. Darüber hinaus haben Beschäftigte aus allen weiteren Gewerbegruppen an der Befragung teilgenommen (vgl. Tabelle 1). Im Vergleich zur Gewerbegruppenverteilung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im nordrhein-westfälischen Handwerk fällt auf, dass in der vorliegenden Stichprobe die Handwerke für den gewerblichen Bedarf deutlich unterrepräsentiert sind, wohingegen das Kraftfahrzeuggewerbe weit überrepräsentiert ist (vgl. hierzu IT.NRW 2013). Eine naheliegende Erklärung für diese Tatsache ist einerseits, dass in den Handwerken für den gewerblichen Bedarf aufgrund des zulassungsfreien Gewerbebezweigs der Gebäudereiniger der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bzw. der geringfügigen Beschäftigten überdurchschnittlich groß ist. Im Falle dieser Personengruppe dürfte die Wahrscheinlichkeit einer ehrenamtlichen Tätigkeit in der Handwerksorganisation eher gering ausfallen. Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Beschäftigten des Kraftfahrzeuggewerbes dürfte dagegen auf der Arbeitnehmerseite ein ehrenamtliches Engagement begünstigen, was wiederum den relativ hohen Stichprobenanteil dieses Gewerbebezweigs nachvollziehbar macht.

Von besonderem Interesse sind die Ergebnisse zum Berufsabschluss der befragten Ehrenamtsträger: Mit einem Anteil von 60,6 % dominieren demnach unter den ehrenamtlich aktiven Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern diejenigen mit Meisterqualifikation. Deutlich niedriger fällt demgegenüber der Anteil der Gesellen aus (25,9 %). Ein nennenswerter Anteil der Befragten verfügt zudem über einen Fachhochschul- oder einen Hochschulabschluss (8,5 %). Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass in der Kategorie „Sonstiges“ eine Reihe von Personen zusammengefasst sind, die den Betriebswirt/-in (HWK) oder eine Technikerprüfung als höchsten Berufsabschluss angeben. Vor diesem Hintergrund wird bereits gut ersichtlich, wie hoch das fachliche Qualifikationsniveau der handwerklichen Arbeitnehmervertreter einzuschätzen ist.

Die Struktur des Untersuchungssamples nach Beschäftigtengrößenklassen (Zahlen inkl. Inhaber) entspricht im Großen und Ganzen der entsprechenden Größenverteilung im gesamten nordrhein-westfälischen Handwerk.¹ Im Datensatz leicht überrepräsentiert sind Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten. Betriebe, die 5 bis 9 Beschäftigte haben, sind hingegen im Datensatz leicht unterrepräsentiert.

Tabelle 1: Charakteristika der befragten Arbeitnehmervertreter

Variable	Ausprägung	Anteil in %
Handwerkskammerbezirk	Düsseldorf	26,7
	Köln	11,7
	Aachen	10,8
	Münster	13,1
	Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld	13,3
	Dortmund	11,1
	Südwestfalen	13,3
	<i>(Fehlende Angaben n = 1)</i>	<i>100</i>
Gewerbegruppe	Bauhauptgewerbe	10,4
	Ausbaugewerbe	31,1
	Handwerke für den gewerblichen Bedarf	14,8
	Kraftfahrzeuggewerbe	21,9
	Lebensmittelgewerbe	6,0
	Gesundheitsgewerbe	4,4
	Handwerke für den privaten Bedarf	5,7
	Keine eindeutige Zuordnung	5,6
	<i>(Fehlende Angaben n = 5)</i>	<i>100</i>
Höchster Berufsabschluss	Kein Berufsabschluss / Anlernausbildung	0,4
	Gesellenprüfung	25,9
	Meisterprüfung	60,6
	Fachhochschul- / Hochschulabschluss	8,5
	Sonstiges / keine eindeutige Zuordnung	4,5
	<i>(Fehlende Angaben n = 3)</i>	<i>100</i>

¹ Für diesen Vergleich wurden intern vorliegende Ergebnisse der Handwerkszählung 2009 herangezogen; Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

Größe des Unternehmens (Beschäftigte inkl. Inh.)	unter 5	14,7
	5 bis 9	13,9
	10 bis 19	16,5
	20 bis 49	16,5
	50 und mehr	38,4
	<i>(Fehlende Angaben n = 32)</i>	100
Geschlecht	Männlich	87,4
	Weiblich	12,6
	<i>(Fehlende Angaben n = 9)</i>	100
Alter	unter 25 Jahre	0,7
	25 bis unter 35 Jahre	13,0
	35 bis unter 50 Jahre	41,4
	50 bis unter 60 Jahre	29,0
	60 Jahre und älter	15,8
	<i>(Fehlende Angaben n = 3)</i>	100

^a Lesebeispiel: Von den befragten Arbeitnehmervertretern kommen 26,7 % aus dem Kammerbezirk Düsseldorf.

Nur 12,6 % der befragten Arbeitnehmervertreter sind weiblich. Im Vergleich hierzu fällt unter allen Handwerksbeschäftigten der Frauenanteil zwar insgesamt größer aus. Wie eine vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) im Jahr 2009 durchgeführte Strukturumfrage aber gezeigt hat, sind weibliche Arbeitskräfte in der Handwerkswirtschaft vor allem unter den kaufmännischen Fachkräften sowie den An- und Ungelernten zu finden. Auf der Meister- und Gesellenebene – also die beiden Arbeitskräftegruppen, die für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Handwerksorganisation in erster Linie in Frage kommen – liegt der Frauenanteil hingegen ähnlich niedrig wie im vorliegenden Untersuchungssample (Müller 2012, S. 201 f).

Das Durchschnittsalter der Befragten ist mit 47,9 Jahren vergleichsweise hoch. Die Verteilung nach Altersklassen macht dies ebenfalls deutlich: Rund 70 % und damit die weit überwiegende Mehrzahl der befragten Arbeitnehmervertreter sind zwischen 35 und 60 Jahren alt (vgl. Tabelle 1). Ehrenamtlich engagierte Handwerksbeschäftigte verfügen also nicht nur häufig über eine hohe formale Qualifikation. Vielmehr ist davon auszugehen, dass sie in Folge einer langjährigen Berufserfahrung über umfangreiche Kompetenzen verfügen und somit zusätzlich einen starken Praxisbezug in ihre ehrenamtliche Tätigkeit einbringen können.

Ehrenamtliches Engagement innerhalb des Handwerks

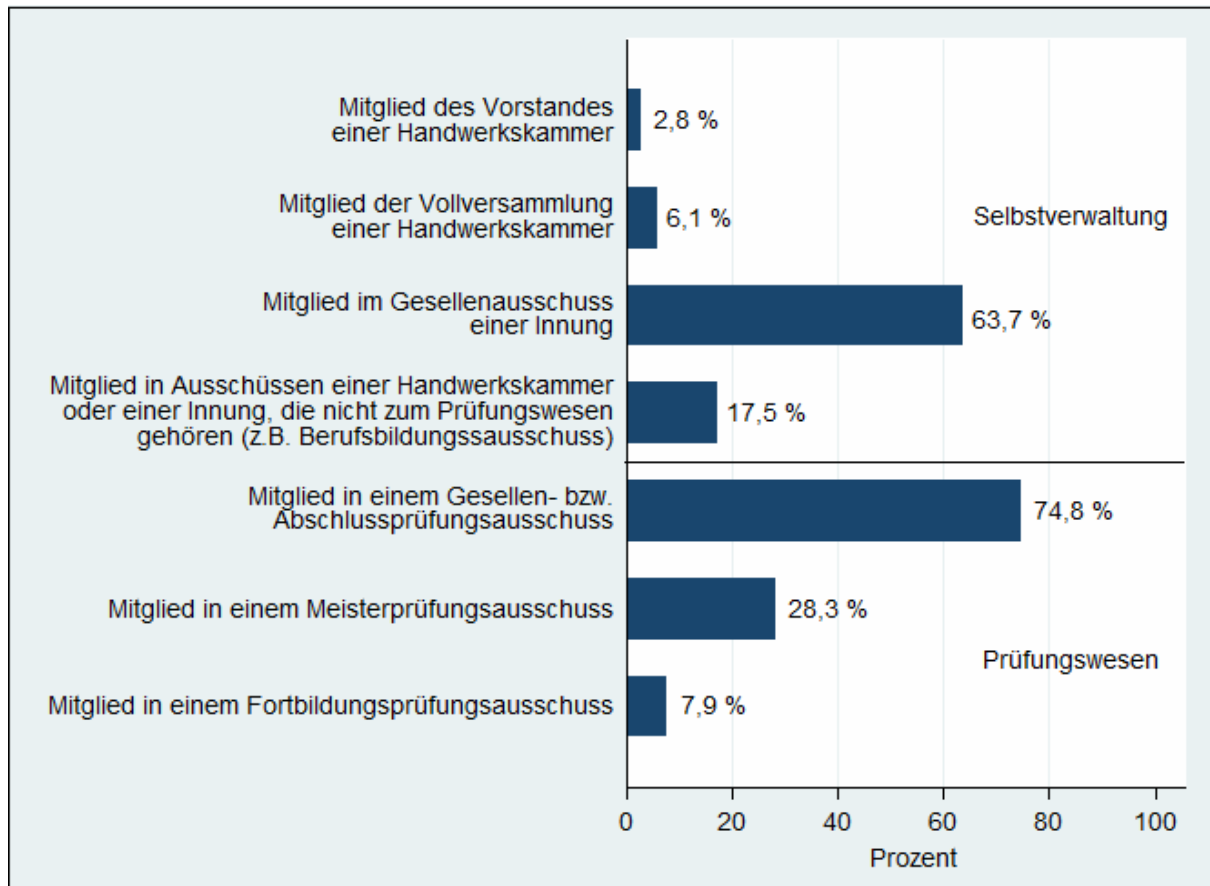
Innerhalb der Handwerksorganisation bietet sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Vielzahl von Möglichkeiten zum ehrenamtlichen Engagement. Dies gilt insbesondere für die Kammer- und Innungsebene. Die WHKT-Arbeitnehmerbefragung hat sich daher auf diesen Bereich konzentriert und die Verbreitung einer Reihe von Ehrenamtsfunktionen erhoben. Nach den Ergebnissen engagieren sich insgesamt 73,2 % der Befragungsteilnehmer im Rahmen der handwerklichen Selbstverwaltung. Die mit Abstand meisten sind in Gesellenausschüssen von Innungen aktiv (63,7 %; vgl. Abbildung 1). Bei rund drei Prozent der Befragten handelt es sich um Vorstandsmitglieder einer Handwerkskammer. Vollversammlungsmitglieder sind mit einem Anteil von 6,1 % im Untersuchungssample vertreten. Zudem geben 17,5 % der befragten Arbeitnehmervertreter an, dass sie Mitglieder in Ausschüssen einer Handwerkskammer oder einer Innung sind, die nicht zum Prüfungswesen gehören. Auf Kammerebene kann hiermit z.B. der Berufsbildungs- oder der Rechnungsprüfungsausschuss gemeint sein. Ein typisches Beispiel für die Innungsebene ist neben dem Ausschuss für die Berufsbildung der Ausschuss zur Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Innungsmitgliedern und Auszubildenden.

Demgegenüber engagieren sich von den Befragungsteilnehmern fast 96 % im Bereich des Prüfungswesens. 74,8 % sind Mitglied eines Gesellen- bzw. Abschlussprüfungsausschusses (vgl. Abbildung 1). Diese Ehrenamtsfunktion stellt demzufolge absolut gesehen den größten Bereich des handwerklichen Ehrenamts dar. Bei 28,3 % der Arbeitnehmervertreter handelt es sich um Mitglieder von Meisterprüfungsausschüssen. Fast 8 % der Befragten leistet ehrenamtliche Arbeit in Fortbildungsprüfungsausschüssen der Kammern.

Die ermittelten Prozentwerte lassen bereits darauf schließen, dass ein ehrenamtliches Engagement im Handwerk keineswegs auf die Ausübung einer einzelnen Funktion beschränkt sein muss. Ebendies wird durch eine tiefergehende Auswertung der WHKT-Arbeitnehmerbefragung bestätigt: Von den befragten Prüfungsausschussmitgliedern sind 72,7 % parallel dazu auch in der handwerklichen Selbstverwaltung aktiv. Innerhalb der Selbstverwaltung wiederum erstreckt sich bei rund 20 % der Arbeitnehmervertreter das persönliche Engagement auf zwei oder mehr der in Abbildung 1 für diesen Ehrenamtsbereich aufgeführten Funktionen. Im Bereich des Prüfungswesens beläuft sich der entsprechende Anteil auf 15 %. Die vorliegenden Antworten auf eine offene Zusatzfrage zeigen zudem, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern noch in weiteren Bereichen der Handwerksorganisation engagieren. Als weitere Ehrenamtsfunktionen werden etwa die Mitgliedschaft in einem Kreisgesellen-

ausschuss², die Motivierung von Jugendlichen für eine handwerkliche Ausbildung oder die Mitarbeit in überregionalen Handwerkskammern genannt.

Abbildung 1: Aktives ehrenamtliches Engagement auf Kammer- und Innungsebene (Anteil der Ja-Antworten in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



Die Befragungsteilnehmer wurden ferner darum gebeten, ihren durchschnittlichen Zeitaufwand für innerhalb der Handwerksorganisation erbachtes Engagement zu schätzen. Neben Sitzungszeiten sollten hierbei auch Vor- und Nachbereitungszeiten sowie eventuelle Fahrtzeiten berücksichtigt werden. Zwischen der Kammer- und der Innungsebene erfolgte keine Differenzierung. Bei der Auswertung zeigte sich, dass diese Frage offenbar insbesondere im Falle der handwerklichen Selbstverwaltung nicht für jeden Arbeitnehmervertreter leicht zu beantworten war, da nur von einem Teil der Befragten konkrete Zeitschätzungen vorliegen.

² Kreisgesellenausschüsse dienen zum Informations- und Meinungsaustausch für die Mitglieder von Gesellenausschüssen der in einer Kreishandwerkerschaft zusammengeschlossenen Innungen (WHKT 2005, S. 23).

Den Ergebnissen zu Folge wendet ein Arbeitnehmervertreter für ehrenamtliche Tätigkeiten in der Selbstverwaltung im Monatsdurchschnitt 3,6 Stunden auf (n = 187). Im Bereich des Prüfungswesens beträgt hingegen der monatliche Zeitaufwand eines Arbeitnehmervertreters im Durchschnitt 7,7 Stunden (n = 571). In beiden Fällen ist zu berücksichtigen, dass auch der Zeitaufwand von solchen Personen mit in die Mittelwertberechnung eingeflossen ist, die gleichzeitig verschiedene Ehrenamtsfunktionen in den jeweiligen Bereichen ausüben. Des Weiteren sind sowohl im Bereich der Selbstverwaltung als auch im Prüfungswesen die erhobenen Zeitwerte rechtsschief verteilt. Die überwiegende Mehrzahl der befragten Arbeitnehmervertreter wendet demnach im Durchschnitt einen noch überschaubaren Zeitaufwand für ihr ehrenamtliches Engagement auf. Eine relativ kleine Gruppe der Befragten berichtet dagegen von einer merklich höheren Zahl an ehrenamtlich geleisteten Stunden. Bei diesen Personen ist an Arbeitnehmervertreter zu denken, die mehrere Ehrenamtsfunktionen parallel ausüben und im Rahmen dessen eine größere Verantwortung übernehmen.

Auf Grundlage der persönlichen Angaben der Befragungsteilnehmer (Kammerzugehörigkeit, Gewerbegruppe, Berufsabschluss etc.) wurde zum Abschluss für die beiden handwerklichen Engagementbereiche überprüft, ob sich einzelne Gruppen von Arbeitnehmervertretern hinsichtlich der relativen Wahrscheinlichkeit einer aktiven Mitarbeit voneinander unterscheiden. Im Falle der handwerklichen Selbstverwaltung konnten dabei tatsächlich verschiedene statistisch signifikante Zusammenhänge festgestellt werden. Hier haben also offenbar verschiedene Faktoren einen nachweisbaren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines ehrenamtlichen Engagements.

Zum Beispiel sind Personen, deren höchster Berufsabschluss eine Gesellenprüfung ist, absolut gesehen zwar nur zu rund einem Viertel im Datensatz vertreten (vgl. Abschnitt 2). Für die Gesellen unter den befragten Arbeitnehmervertretern ist dennoch ein Engagement in der Selbstverwaltung am wahrscheinlichsten, da diesbezüglich auf sie ein weit überdurchschnittlich großer Prozentanteil entfällt (91,5 % vs. 73,2 %; vgl. Tabelle 2). Von diesem Blickwinkel aus gesehen haben im Handwerk althergebrachte Begriffe wie „Gesellenseite“ oder „Gesellenausschüsse“ also immer noch eine gewisse Berechtigung.

Auch im Falle der Unternehmensgröße lässt sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang feststellen. Gerade die Mitarbeiter von mittelgroßen Betrieben (5 bis 49 Beschäftigte) engagieren sich demnach in der handwerklichen Selbstverwaltung. Eine mögliche Erklärung hierfür liefert ein Blick auf die Innungsebene. Die Studie von Glasl (2010, S. 51) zeigt diesbezüglich auf, dass sich kleine Betriebe (unter 5 Beschäftigte) und große Betriebe (über 50 Beschäftigte) relativ gesehen seltener für eine Innungsmitgliedschaft entscheiden; dies entweder aus Kostengründen (kleine Betriebe) oder weil der durch das Leistungsangebot der Innungen gegebene Nutzen

weniger zum Tragen kommt (große Betriebe). Der Umstand, dass eine Tätigkeit von Beschäftigten in der Selbstverwaltung der Innungsorganisation von der Innungsmitgliedschaft ihres Arbeitgebers abhängt, dürfte folglich den festgestellten Einfluss der Unternehmensgröße auf die Wahrscheinlichkeit eines Engagements erklären.

Tabelle 2: Signifikante Unterschiede hinsichtlich eines Engagements in der handwerklichen Selbstverwaltung (jeweiliger Stichprobenanteil in Prozent)

	Engagement in der Selbstverwaltung
Höchster Berufsabschluss	
Kein Berufsabschluss / Anlermbildung	33,3
Gesellenprüfung	91,5
Meisterprüfung	68,8
Fachhochschul- / Hochschulabschluss	56,9
Sonstiges / keine eindeutige Zuordnung	61,3
<i>Gesamt</i>	73,2
	<i>Pearson Chi-Quadrat (4) = 46,85***</i>
Größe des Unternehmens (Beschäftigte inkl. Inhaber)	
unter 5	70,8
5 bis 9	81,3
10 bis 19	77,8
20 bis 49	83,3
50 und mehr	66,1
<i>Gesamt</i>	73,7
	<i>Pearson Chi-Quadrat (4) = 16,64***</i>
Geschlecht	
Männlich	75,0
Weiblich	62,4
<i>Gesamt</i>	73,4
	<i>Pearson Chi-Quadrat (1) = 6,09**</i>

^a Signifikanz: n.s. (keine signifikanten Unterschiede); ** (5%-Niveau); *** (1%-Niveau)

^b Lesebeispiel: Von den Befragten mit Gesellenprüfung als höchstem Berufsabschluss sind 91,5 % in der handwerklichen Selbstverwaltung aktiv. Über allen Befragten beläuft sich der entsprechende Anteil nur auf 73,2 %.

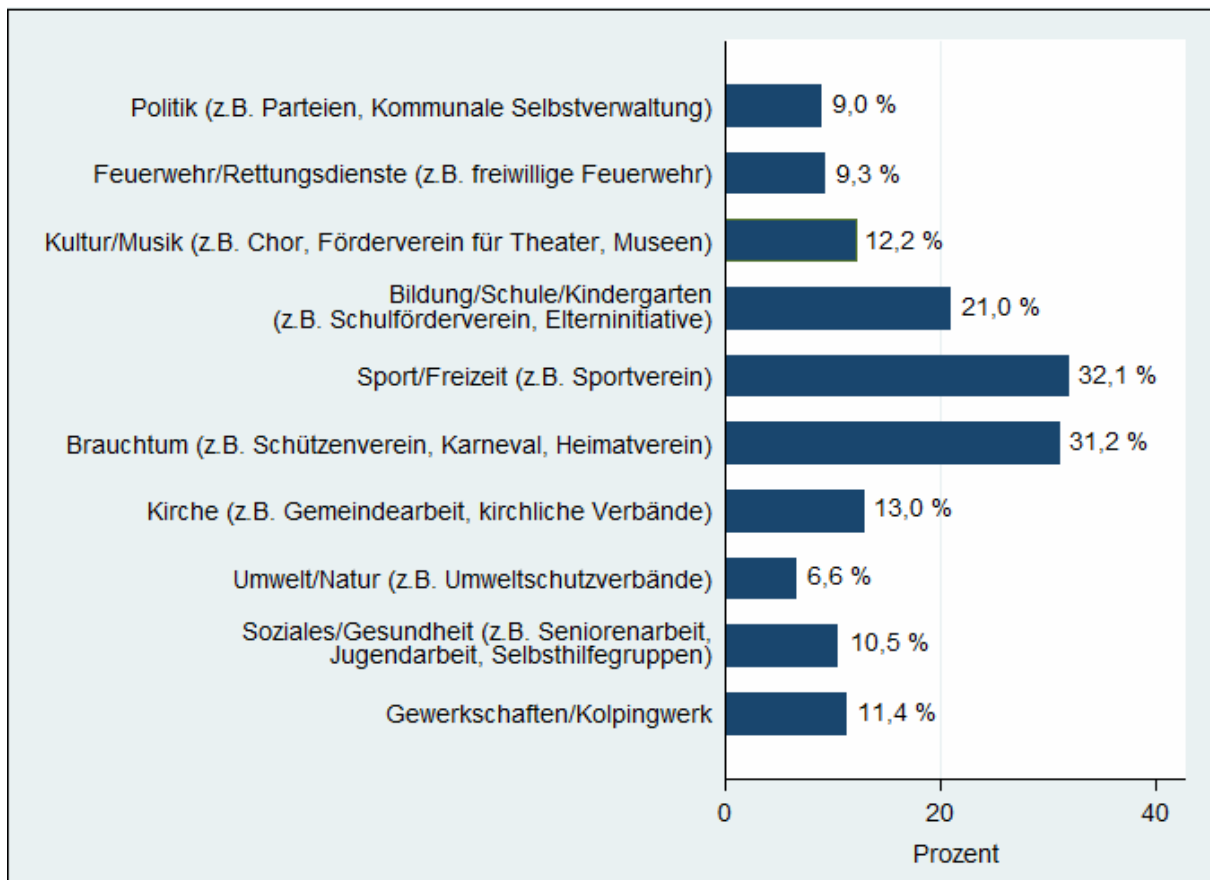
Wenn es um die Ausübung einer Ehrenamtsfunktion in der handwerklichen Selbstverwaltung geht, spielt daneben auch das Geschlecht eine Rolle. In Abschnitt 2 wurde deutlich, dass absolut gesehen der Frauenanteil unter den befragten Arbeitnehmersvertretern mit 12,6 % gering ist (vgl. Tabelle 1). Mit Blick auf die Frauen in Untersuchungssample zeigen die in Tabelle 2 dargestellten Ergebnisse nun, dass – im Gegensatz zum Prüfungswesen, bei dem kein weiterer geschlechtsspezifischer Einfluss nachweisbar ist – der Anteil der weiblichen Arbeitnehmersvertreter in der handwerklichen Selbstverwaltung nur unterdurchschnittlich hoch ausfällt (62,4 % vs. 73,4 %). Mit anderen Worten: Unter den ehrenamtlichen aktiven Handwerksbeschäftigten dominieren die Männer. Dies trifft insbesondere für den Bereich der handwerklichen Selbstverwaltung zu.

Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement außerhalb des Handwerks

Von den befragten Arbeitnehmersvertretern sind 75,5 % auch außerhalb der Handwerksorganisation in der einen oder anderen Form freiwillig bzw. ehrenamtlich tätig. Angesichts dieses hohen Anteils führt das Beispiel der Arbeitnehmerseite anschaulich vor Augen, dass Ehrenamtsträger des Handwerks zugleich wichtige Bindeglieder der Zivilgesellschaft sind. Die Bereiche „Sport/Freizeit“ und „Brauchtum“ bilden dabei die am häufigsten genannten Engagementbereiche (vgl. Abbildung 2). Ebenfalls im zweistelligen Prozentbereich bewegt sich die Beteiligung in den Engagementbereichen „Bildung/Schule/Kindergarten“, „Kirche“, „Kultur/Musik“, „Gewerkschaften/Kolpingwerk“ und „Soziales/Gesundheit“.

Auch außerhalb der Handwerksorganisation werden häufig verschiedene Funktionen parallel ausgeübt: Von den Arbeitnehmersvertretern, die sich auch handwerksextern engagieren, sind 61,4 % in zwei oder mehr der in Abbildung 2 dargestellten Engagementbereichen aktiv. Diese hohe Quote schlägt sich auch im Zeitaufwand der Befragten nieder: Im Monat wendet ein Arbeitnehmersvertreter durchschnittlich 14,6 Stunden für außerhalb des Handwerks erbrachtes Engagement auf (n = 506). Eine grafische Betrachtung der entsprechenden Verteilung zeigt zudem, dass die zu Grunde liegenden Zeitwerte auch in diesem Falle rechtsschief verteilt sind.

Abbildung 2: Zivilgesellschaftliches Engagement von Arbeitnehmervertretern des Handwerks (Anteil der Ja-Antworten in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



Die vielfältigen Interaktionen zwischen einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Handwerk und einem handwerksexternen Engagement zeigen sich anschaulich am Beispiel des Bereichs „Gewerkschaften/Kolpingwerk“. Bei Letzteren handelt es sich um Arbeitnehmerorganisationen, die bei allen Fragen rund um die Arbeitnehmerbeteiligung im Handwerk eine langjährige Zusammenarbeit verbindet. Folglich kann in diesem Fall eine starke Engagementüberschneidung zur handwerklichen Selbstverwaltung erwartet werden. Ebendies wird durch die Ergebnisse in Tabelle 3 bestätigt. Für Arbeitnehmervertreter, die Mitglied in der Vollversammlung ihrer Kammer sind, ist ein zusätzliches Engagement im Bereich „Gewerkschaften/Kolpingwerk“ besonders wahrscheinlich: 71,4 % der befragten Vollversammlungsmitglieder sind diesbezüglich tätig; über alle Befragungsteilnehmer hinweg liegt der entsprechende Anteil dagegen nur bei 11,4 %. Diese Beobachtung erklärt sich angesichts der Tatsache, dass für die Vollversammlungswahlen der Handwerkskammern in der Regel durch den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und das Kolpingwerk eine Liste mit Vorschlägen zu den Kandidaten der Arbeitnehmerseite eingereicht wird.

Tabelle 3: Zusammenhang zwischen einer ehrenamtlichen Tätigkeit in der Selbstverwaltung und einem Engagement im Bereich „Gewerkschaften/Kolpingwerk“ (jeweiliger Stichprobenanteil in Prozent)

	Engagement im Bereich „Gewerkschaften/Kolpingwerk“
Mitglied im Vorstand einer Handwerkskammer?	
Ja	57,9
Nein	10,0
<i>Gesamt</i>	11,4
	<i>Pearson Chi-Quadrat (1) = 41,97***</i>
Mitglied in der Vollversammlung einer Handwerkskammer?	
Ja	71,4
Nein	7,5
<i>Gesamt</i>	11,4
	<i>Pearson Chi-Quadrat (1) = 160,13***</i>
Mitglied im Gesellenausschuss einer Innung?	
Ja	8,7
Nein	16,1
<i>Gesamt</i>	11,4
	<i>Pearson Chi-Quadrat (1) = 8,55***</i>
Mitglied in Ausschüssen einer Kammer oder einer Innung, die nicht zum Prüfungswesen gehören?	
Ja	18,3
Nein	9,9
<i>Gesamt</i>	11,4
	<i>Pearson Chi-Quadrat (1) = 7,00***</i>

^a Signifikanz: ***(1%-Niveau)

^b Lesebeispiel: Von den befragten Vorstandsmitgliedern engagieren sich 57,9 % im Bereich „Gewerkschaften/Kolpingwerk“. Über alle Befragten beläuft sich der entsprechende Anteil nur auf 11,4 %.

Auch im Falle der Vorstandsmitglieder und der Mitglieder von Ausschüssen der handwerklichen Selbstverwaltung zeigt die Auswertung, dass sich diese überdurchschnittlich häufig parallel dazu im Gewerkschaftsbereich oder im Kolpingwerk engagieren (vgl. Tabelle 3). Völlig gegensätzlich stellt sich allerdings die Lage bei den Mitgliedern von Gesellenausschüssen der Innungen dar. Mit 8,7 % engagiert sich nur ein sehr kleiner Teil der Gesellenausschussmitglieder zusätzlich im Bereich „Gewerkschaften/Kolpingwerk“. Ob dieser Umstand mit der Tatsache zusammenhängt, dass es sich bei Innungen um Zusammenschlüsse der Arbeitgeberseite handelt, konnte im Rahmen der Studie nicht näher untersucht werden.

Erwartungen der Arbeitnehmervertreter an das eigene Engagement

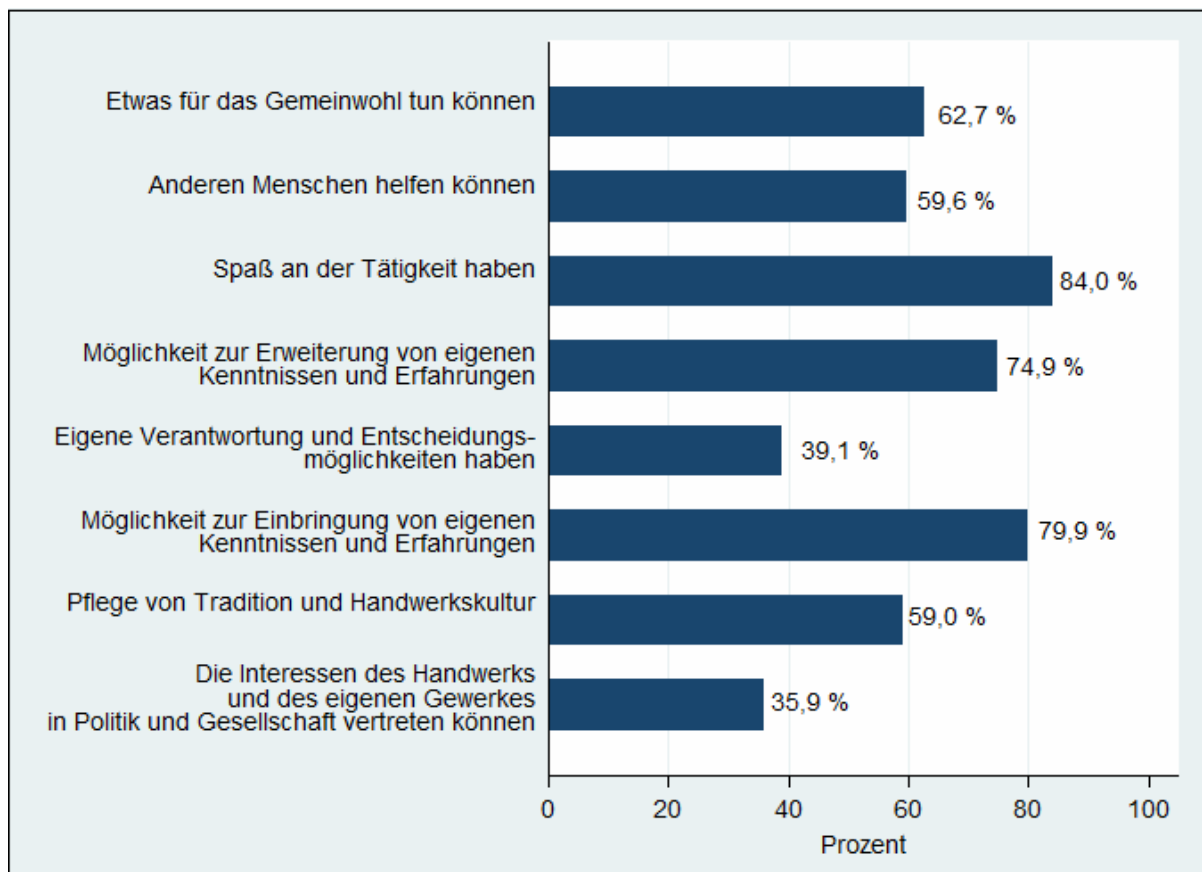
In der WHKT-Arbeitnehmerbefragung wurde auch erhoben, welche Erwartungen handwerkliche Arbeitnehmervertreter mit dem eigenen Engagement verbinden (vgl. Abbildung 3). Dahingehende Informationen liefern Hinweise zur Motivlage und zum Selbstverständnis der Befragten. Im weiteren Sinne lässt sich hieran bis zum einem gewissen Grad auch ablesen, welche Entfaltungsmöglichkeiten aus Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Voraussetzung für deren Engagementbereitschaft erfüllt sein sollten.

Ein grundsätzliches Bedürfnis von 84,0 % der Befragten ist es, dass sie Spaß an ihrer Tätigkeit empfinden. Dies deckt sich mit den Ergebnissen des bundesweiten „Freiwilligensurveys“. Auch dort äußert die überwiegende Mehrheit der Engagierten den Wunsch, dass die eigene Tätigkeit zunächst erst einmal inhaltlich befriedigt und Freude bereitet (BMFSFJ 2010, S. 118 f). Der weitere Vergleich der beiden Befragungen macht jedoch auch die Besonderheiten eines berufsnahen Engagements deutlich. Im Freiwilligensurvey gewichteten die Befragten nämlich die Motive „Etwas für das Gemeinwohl tun können“ und „Anderen Menschen helfen können“ im Durchschnitt etwas höher als vorhandene Möglichkeiten zur Erweiterung oder zur Einbringung von eigenen Kenntnissen und Erfahrungen. Nach den Ergebnissen der WHKT-Arbeitnehmerbefragung verhält es sich unter den Arbeitnehmervertretern des Handwerks genau anders herum (vgl. Abbildung 3). Die ehrenamtliche Tätigkeit in der Selbstverwaltung oder im Prüfungswesen dürfte also von vielen engagierten Handwerksbeschäftigten in erster Linie als Chance zur Vertiefung und Erweiterung des eigenen beruflichen Erfahrungshorizonts verstanden werden. Hieran zeigt sich bereits, wie wichtig für ehrenamtlich engagierte Arbeitnehmer z. B. die Möglichkeit zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch oder ein ausreichendes Vorhandensein von Weiterqualifizierungsangeboten ist.

Hinsichtlich ihrer Erwartungen an das eigene Engagement wurden die Teilnehmer der WHKT-Arbeitnehmerbefragung zudem darum gebeten, die Relevanz zweier handwerksspezifischer Faktoren einzuschätzen. Für 59,0 % der Befragten spielt

demnach die Pflege von Tradition und Handwerkskultur eine nennenswerte Rolle. Dieser Faktor wird damit von den Arbeitnehmervertretern ähnlich oft genannt wie die anderen, weniger persönlich orientierten Motive „Etwas für das Gemeinwohl tun können“ und „Anderen Menschen helfen können“. Im Durchschnitt vergleichsweise selten als relevant erachtet wird demgegenüber mit 35,9 % die Möglichkeit zur Vertretung von Handwerksinteressen in Politik und Gesellschaft. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Wahrnehmung der Interessen des Handwerks nach außen (etwa bei der Repräsentation auf öffentlichen Anlässen, durch die Mitarbeit in Gremien auf Landes- und Bundesebene oder bei Gesprächen mit politischen Entscheidungsträgern) nur für einen kleinen Teil der handwerklichen Ehrenamtsträgern überhaupt in Frage kommt. Eine differenziertere Auswertung zeigt denn auch, dass 14 der 19 befragten Vorstandsmitglieder und damit rund 74 % dieser Personengruppe die Interessenvertretung als eines der zentralen Motive für ihr Engagement erachten.

Abbildung 3: Erwartungen an die eigene ehrenamtliche bzw. freiwillige Tätigkeit (Anteil der Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



Verbesserungsansätze aus Arbeitnehmersicht

Zum Abschluss wurde im Rahmen der WHKT-Arbeitnehmerbefragung der Frage nachgegangen, wie sich das ehrenamtliche Engagement von Handwerksbeschäftigten fördern und unterstützen lässt. Auf Grundlage von zahlreichen Vorschlägen der befragten Arbeitnehmervertreter kristallisieren sich dabei im Kern zwei wesentliche Handlungsfelder heraus. *Einerseits* geht es um eine Verbesserung der handwerksinternen Überzeugungsarbeit rund um das Thema „Ehrenamt“, um bestehenden Besetzungsproblemen im Rekrutierungsbereich erfolgreich entgegenzuwirken. Hierdurch könnten nach Ansicht der Befragten nicht nur potenzielle Interessenten unter den Handwerksbeschäftigten gezielter und – mit Blick auf die Jüngeren – vor allem frühzeitiger für ein Engagement gewonnen werden. Daneben erhoffen sich einige Arbeitnehmervertreter, dass auf diesem Wege auch auf der Arbeitgeberseite das Verständnis wächst hinsichtlich der Bedeutung und der betrieblichen Vorteilhaftigkeit des ehrenamtlichen Engagements von Beschäftigten.

Andererseits zieht sich durch die Verbesserungsvorschläge der befragten Arbeitnehmervertreter wie ein roter Faden das Bedürfnis nach einer größeren Anerkennung des eigenen Engagements, sei es durch die hauptamtlichen Mitarbeiter der Handwerksorganisationen, die Arbeitgeber oder die Gesellschaft im Allgemeinen. Dieser Wunsch kommt unter anderem durch Vorschläge zum Ausdruck, die auf eine Ausweitung der monetären und geldwerten Anerkennungsformen abzielen. Letzteren lässt sich auch das weit verbreitete Interesse an einem Ausbau der für Ehrenamts-träger zur Verfügung stehenden Weiterqualifizierungsangebote zuordnen. Daneben sind die immateriellen Anerkennungsformen in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung. Hierunter fällt das Bedürfnis vieler engagierter Handwerksbeschäftigter, dass die Bedeutung des handwerklichen Ehrenamts sowie die dahinter stehenden individuellen Leistungen stärker in das Blickfeld der gesellschaftlichen Wahrnehmung gerückt werden sollten. Ähnliches gilt mit Blick auf die handwerksinterne Würdigung des geleisteten Engagements mittels öffentlichkeitswirksamer Anerkennungsformen, wie z. B. Ehrenamtsfeiern, Berichte in den Handwerksmedien oder die Verleihung von Auszeichnungen. Die Auswertung der Verbesserungsvorschläge zeigt aber auch, dass sich einige Arbeitnehmervertreter stillere Formen der Anerkennung seitens ihrer Kammer oder der Innung wünschen. Das Beispiel der handwerklichen Arbeitnehmerseite macht somit deutlich, dass es bei der Anerkennung von ehrenamtlichem Engagement nicht zuletzt um eine persönliche und alltäglich erfahrbare Wertschätzung geht (Wezel 2011). Das Handwerk hat eine solche Anerkennungskultur aus Tradition. Gleichwohl bedarf es kontinuierlicher Bemühungen, damit diese tatsächlich gelebt wird.

Zusammenfassung und Fazit

Die vorgestellte empirische Untersuchung macht verschiedene Punkte deutlich. So hat sich beispielsweise gezeigt, dass die Ehrenamtsträger der handwerklichen Arbeitnehmerseite über ein hohes formales Qualifikationsniveau und langjährige Berufserfahrung verfügen. Insofern ist davon auszugehen, dass engagierte Handwerksbeschäftigte umfangreiche Kompetenzen und einen starken Praxisbezug in ihre ehrenamtliche Tätigkeit einbringen können.

Ein Großteil der Arbeitnehmervertreter ist im Bereich des handwerklichen Prüfungswesens aktiv, wobei die Mitgliedschaft in einem Gesellen- bzw. Abschlussprüfungsausschuss absolut gesehen am stärksten ins Gewicht fällt. Dieses Ergebnis zeigt anschaulich, wie stark die Funktions- und Leistungsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems letztlich auf der Bereitschaft zur Wahrnehmung von ehrenamtlichen Prüfertätigkeiten beruht. Von den Arbeitnehmervertretern, die im Bereich der handwerklichen Selbstverwaltung tätig sind, engagieren sich dagegen die mit Abstand meisten in Gesellenausschüssen von Innungen. In der Selbstverwaltung des Handwerks bilden damit gerade die Gesellenausschüsse ein wichtiges Fundament der Arbeitnehmerbeteiligung. Denn eine entsprechende Mitarbeit dürfte in vielen Fällen die Ausgangsbasis für eine spätere Tätigkeit in den Selbstverwaltungsgremien der Kammern darstellen.

Ferner hat sich gezeigt, dass ein ehrenamtliches Engagement im Handwerk keineswegs auf die Ausübung einer einzelnen Funktion beschränkt sein muss. Nach den vorliegenden Befragungsergebnissen sind viele der im Bereich des Prüfungswesens aktiven Handwerksbeschäftigten gleichzeitig auch im Bereich der Selbstverwaltung aktiv. Innerhalb dieser beiden Engagementbereiche erstreckt sich zudem bei einigen der Arbeitnehmervertreter das persönliche Engagement auf die gleichzeitige Ausübung von mehreren Ehrenamtsfunktionen. Ferner hat sich gezeigt, dass viele engagierte Handwerksbeschäftigte auch außerhalb der Handwerksorganisation ehrenamtlich bzw. freiwillig tätig sind. Das Beispiel der Arbeitnehmerseite macht damit deutlich, dass Ehrenamtsträger des Handwerks wichtige Bindeglieder der Zivilgesellschaft sind.

Die vorgestellten empirischen Ergebnisse liefern auch Informationen zu den Erwartungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das eigene Engagement. Hierbei offenbaren sich die charakteristischen Eigenheiten eines berufsnahen Engagements im Handwerk: Wenn es um ihr ehrenamtliches Engagement geht, sind für Handwerksbeschäftigte die Möglichkeiten zur Erweiterung und zur Einbringung von eigenen Kenntnissen und Erfahrungen besonders wichtig. Auf der Arbeitnehmerseite wird das handwerkliche Ehrenamt also in erster Linie als Chance zur Vertiefung und Erweiterung des eigenen beruflichen Erfahrungshorizonts verstanden.

Vor diesem Hintergrund stellt sich freilich die Frage, wie im Handwerk das ehrenamtliche Engagement von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefördert und unterstützt werden kann. In diesem Zusammenhang haben sich im Rahmen der vorgestellten Studie aus der *Arbeitnehmersicht* mit den Punkten „Verbesserung der handwerksinternen Überzeugungsarbeit“ und „Größere Anerkennung des geleisteten Engagements“ zwei zentrale Handlungsfelder herauskristallisiert. Diesbezüglich bedarf es freilich der Erwähnung, dass hierbei nur die Verbesserungsvorschläge von solchen Handwerksbeschäftigten erfasst wurden, die bereits in der einen oder anderen Form ehrenamtlich aktiv sind. Damit fehlen Vorschläge von solchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zwar eine grundsätzliche Bereitschaft zum Engagement haben, aber aufgrund bestimmter Hemmnisse bisher noch nicht aktiv geworden sind. Da die Schwierigkeiten bei der Besetzung von handwerklichen Ehrenamtsfunktionen im Zuge der weiteren demografischen Entwicklung eher noch zunehmen dürften, bedarf es daher innerhalb der Handwerksorganisation der Bereitschaft, zukünftig auch die Bedürfnisse von neuen Zielgruppen stärker in den Blick zu nehmen. Hier ist z. B. an eine größere Familienfreundlichkeit im Bereich der handwerklichen Selbstverwaltung zu denken (etwa in Form von Kinderbetreuungsangeboten während eines Sitzungstermins), so dass weibliche Handwerksbeschäftigte häufiger als bisher für ein entsprechendes Engagement gewonnen werden können. Ein anderes Beispiel betrifft die Engagementbeteiligung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Hier ist sicherlich ein besonderer Unterstützungsbedarf erforderlich. Aus den Ergebnissen des „Freiwilligensurveys“ ist aber bekannt, dass Migranten, die sich einmal für eine ehrenamtliche bzw. freiwillige Tätigkeit entschieden haben, einen besonderen Wert auf die „Erweiterung ihrer Kenntnisse und Erfahrungen sowie berufliche und qualifikatorische Fragen“ (BMFSFJ 2010, S. 23). legen. Eben diese potenzielle Chance bietet ein berufsnahes Engagement im Handwerk.

Dr. Jörg Thomä ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Volkswirtschaftlichen Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh).

Kontakt: joerg.thomae@wiwi.uni-goettingen.de

Literatur

- Bizer, K./Haverkamp, K./Krebs G./Müller, K./Sölter A. (2009): Volkswirtschaftliche Nutzen und Kosten des Handwerkskammersystems, Berlin.
- BMFSFJ (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), München.
- Brämer, M./Groß, H./Maylandt, J./Schultze, J./Seifert, H. (2011): Erwerbsarbeit und Ehrenamt in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein-Westfalen. Bestandsaufnahme des ehrenamtlichen Engagements im Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit. Erster Kurzbericht über die Ergebnisse der repräsentativen Beschäftigtenbefragung. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Dortmund.
- Glasl, M. (2010): Erfolgsfaktoren von Innungen. Ergebnisse einer Befragung von Innungen und Betrieben in den Kammerbezirken Halle und Erfurt, Ludwig-Fröhler-Institut, München.
- Handwerkskammer Düsseldorf (2012): Umfrageergebnisse "Ehrenamt im Handwerk", in: <http://www.hwk-duesseldorf.de/viewDocument?onr=31&id=973> (letzter Zugriff: 17.07.2014).
- IT.NRW (2013): Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk, Statistische Berichte des Landesbetriebes Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW). 2010, Düsseldorf.
- Müller, K. (2012): Analyse der Handwerkszählung 2008, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Nr. 85, Duderstadt.
- Olk, T./Hartnuß, B. (Hrsg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement, Weinheim und Basel.
- Thomä, J. (2014): Wirtschaftliche Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im nordrhein-westfälischen Handwerk, Studie im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT), Düsseldorf, Download unter: <http://www.handwerk-nrw.de/service.html>.
- Wezel, H. (2011): Anerkennungskultur, in: Olk, T./Hartnuß, B. (Hrsg.), Handbuch Bürgerschaftliches Engagement, Weinheim und Basel, S. 635–645.
- WHKT (2005): Freiwilliges Engagement in einer ökonomisierten Welt - Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Ehrenämter im NRW-Handwerk. Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT), Düsseldorf.