

Präsidentin des Landtags Nordrhein-Westfalen

Frau Carina Gödecke

via:

anhörung@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3854

A27

Bielefeld, den 13.5.2016

Ehrenamt – Anhörung EK VI- 30.05.2016

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

mit Dank für Ihre Anfrage vom März 2016 gehen Ihnen für die oben genannte Anhörung zwei Dokumente zu:

1. Eine Stellungnahme zum zugesandten Fragenkatalog und
2. eine Zusammenfassung der Ergebnisse zur Studie zum Ehrenamt im Handwerk.

Die Zusammenfassung ist als eine ergänzende Information zu verstehen.

Mit freundlichen Grüßen,

Prof. Dr. Detlef Sack

Öffentliche Anhörung der Enquetekommission VI „Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-Westfalen“ zur „Stärkung des Ehrenamts und Modernisierung der wirtschaftlichen Selbstverwaltung des Handwerks“, 30.05.2016

Antworten zum Fragenkatalog von Prof. Dr. Detlef Sack

Vorbemerkung: Die nachfolgenden Fragen beantworte ich insbesondere auf Grundlage der empirischen Ergebnisse des Forschungsprojekts „Legitimitätsüberzeugungen, Engagement und Widerspruch bei Organisationen der funktionalen Selbstverwaltung – Die Handwerkskammern“, das an der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, unter meiner Leitung durchgeführt wurde. Es wurde von der Fritz Thyssen Stiftung für Wissenschaftsförderung finanziell gefördert. Das Projekt lief zwischen 2011 und 2013. Im Mittelpunkt der Forschungen standen die Motive für ehrenamtliches Engagement im Handwerk. Zum Projekt und zu den Forschungsergebnissen informiert die beiliegende Zusammenfassung.

1. Welche Einstellungen und Selbstverständnisse herrschen bei ehrenamtlich Tätigen in der handwerklichen Selbstverwaltung vor?

Es ist ein eher breites Spektrum von Einstellungen und Selbstverständnissen ehrenamtlich Tätiger in der handwerklichen Selbstverwaltung festzustellen. Folgende Muster und Gruppen sind vorzufinden: Es gibt erstens ein Einstellungsmuster, das sich der Tradition des Handwerks, einem Begriff der ‚guten Arbeit‘ im Sinne einer eigenständigen Qualitätsanforderung und der Handwerksgemeinschaft als ‚Quasi-Familie‘ verpflichtet sieht. Ehrenamtliches Engagement ist hier selbstverständlich und aufgehoben in einer familiären Tradition des Engagements sowohl in den Kammern als auch in den Innungen und Kreishandwerkerschaften. Der Meisterbrief ist hier ein wesentliches Identifikationsmerkmal. Dieses Einstellungsmuster findet sich weit überwiegend, aber keinesfalls exklusiv, bei über 50-jährigen Betriebsinhabern, die überdies in weiteren Lebensbereichen (z.B. Sport, Kirche, Musik/Chor) engagiert sind.

Es gibt zweitens ein Selbstverständnis, das die Organisationen des Handwerks als vorzugswürdige Form der Regulierung des eigenen Bereiches sieht (funktionale Selbstverwaltung). Das heißt, dass die Einmischung von Politik und Verwaltung als eher negativ wahrgenommen wird. Die wesentliche Expertise sei bei den Unternehmen selber zu finden. In diesem Einstellungsmuster kommt der offenen Beratung in den Gremien der Kammern und deren Leistungsvermögen bei Angeboten für die

Unternehmen zentrale Bedeutung zu. Kritik an der Tätigkeit der Kammern ist hier durchaus zu finden, sie wird aber auf das Leistungsprofil der jeweiligen Organisation bezogen. Es gibt hinsichtlich der Verteilung dieses strategisch-kalkulierenden Selbstverständnisses keine klare sozialstrukturelle Zuordnung.

Drittens ist ein Einstellungsmuster vorzufinden, in dem ‚Bildung‘ in den Mittelpunkt gestellt wird. Dabei handelt es sich einerseits um das Engagement in der Berufsausbildung, das aus zwei Gründen wichtig erscheint, nämlich als Qualitätssicherung im jeweiligen Gewerbe und als soziale Arbeit mit Jugendlichen. Andererseits – und ergänzend – wird die Mitarbeit in den Gremien als eigene Weiterbildung verstanden und für gut geheißen. Dieses Muster findet sich sowohl bei über 50-jährigen Betriebsinhabern als auch bei den Arbeitnehmer/innen.

Viertens wurde ein grundsätzlich oppositionelles Selbstverständnis bei ehrenamtlich Tätigen identifiziert, das die Handwerkskammern aus zwei Richtungen kritisiert. Eine grundsätzliche Kritik erstreckt sich von dem Institut der Zwangsmitgliedschaft über die Praxis der ‚Friedenswahlen‘ bis hin zu konkreten Praktiken (etwa Kosten und Betrug bei Neubauten, Höhe der Aufwandsentschädigungen, unangemessenes Leistungsangebot). Eine zweite Quelle sind Enttäuschungen und Ausschlusserfahrungen in den Gremien der Handwerkskammern, etwa wenn Kritik am Leistungsportfolio oder Verbesserungsvorschläge ‚abgebügelt‘ worden sind. Eine klare sozialstrukturelle Verortung konnten wir hier nicht vornehmen.

Diese vier Einstellungsmuster konnten wir mit der oben genannten Studie identifizieren. Über die quantitative Verteilung in der Mitgliedschaft der Handwerkskammern können wir keine gültige Aussage machen, da wir keine entsprechende quantitative Befragung haben vornehmen können.

2. *Welche Rolle spielt die ehrenamtliche Erfüllung von Aufgaben durch Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber sowie Beschäftigte in den verschiedenen Handwerksorganisationen? Wie ist die Praxis der Selbstverwaltung in Bezug auf die Beteiligung der verschiedenen Interessengruppen und auf das Zusammenwirken der Organisationen zu bewerten?*

Auf Grundlage unserer Studie lassen sich einige Aussagen zum Binnenverhältnis in den Handwerkskammern und zwischen den Organisationen der handwerklichen Selbstverwaltung machen:

Von besonderem Interesse sind hier zunächst die Beziehungen zwischen Haupt- und Ehrenamt. Ähnlich der IHKn lässt sich grundsätzlich der Typus der ‚Hauptgeschäftsführerkammer‘ von dem der ‚Präsidentenkammer‘ unterscheiden. Im erstgenannten Fall werden die Geschicke der Kammer maßgeblich durch das Hauptamt und dessen Spitze bestimmt, im letztgenannten Fall eben durch das Ehrenamt.

Im Binnenverhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamt lassen sich folgende Probleme festhalten: Grundsätzlich hat das Hauptamt aufgrund seiner Befassung mit dem ‚Tagesgeschäft‘, aber etwa auch seiner juristischen Kompetenz einen erheblichen Informationsvorsprung. Auch kann das Hauptamt bei der Rekrutierung der ehrenamtlich Tätigen eine besondere Rolle einnehmen. Letztendlich hängt

der Kapazitätsbereich doch maßgeblich vom Engagement und Selbstbewusstsein des ehrenamtlich tätigen Präsidiums und seiner Bereitschaft ab, eigene Initiativen einzubringen bzw. die hauptamtliche Tätigkeit zu kontrollieren.

In unserer Untersuchung haben wir sowohl einen Fall der Verselbständigung und Abkehr von der legalen Kammertätigkeit durch das hauptamtliche als auch durch das ehrenamtliche Leitungspersonal gehabt. Über eine quantitative Verbreitung können wir mit unserer Untersuchung keine Aussage treffen.

Es gibt im Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamt offenkundig zwei Modelle: Ein ‚Mischmodell‘ ist durch eine enge und häufige Kooperation zwischen dem haupt- und ehrenamtlichen Leitungspersonal und eine eher gemeinsame Aufgabenerbringung gekennzeichnet. Im ‚Trennmodell‘ übernimmt das Hauptamt die organisationsinternen Belange und Dienstleistungen, während das Ehrenamt sich um die ‚Außenpolitik‘ (Beziehungen zur Politik bzw. zu den Kreishandwerkerschaften und Innungen) kümmert.

Die Beziehungen zwischen den Betriebsinhaber/innen und den Gesellen/Arbeitnehmern stellten sich insgesamt als eher kooperativ dar. Ein sehr gewichtiger Punkt einer gemeinsamen Identität war hier die Berufsausbildung. Zwei kritische Punkte sind dennoch anzumerken: Erstens ist es wiederholt strittig gewesen, welche arbeits- und tarifrechtlichen Belange von den Kammergremien in ihrer Tagesordnung aufzugreifen seien. Zweitens wurde die Tätigkeit der Innungen mit Bezug auf ihre Kapazitäten in der Berufsausbildung, die Zusammensetzung der Gesellenausschüsse und ihre Bereitschaft zu Tarifverhandlungen der Gruppe der Gesellen/Arbeitnehmer kritisiert.

Die Beziehungen der Kammer zu anderen Organisationen sind zunächst dadurch bestimmt, dass die Rekrutierungswege für das Engagement in der Kammer häufig über die Innungen und Kreishandwerkerschaften bzw. über den DGB bzw. die entsprechenden Einzelgewerkschaften und das Kolpingwerk laufen. Es gibt hier Personalunionen und dichte Netzwerke.

Insofern sind die Kammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen nicht nur über die Handwerksordnung rechtlich eng gekoppelt, sondern auch sozial und personell.

Unter bestimmten Bedingungen kann es hier aber auch zum Konflikt kommen: Wenn die Organisationskraft einer Innung durch Mitgliederrückgang so weit nachlässt, dass sie ihre Aufgaben in der Berufsbildung und Betriebsberatung nicht mehr vollständig erledigen kann, dann können sich Ressourcenanforderungen an die Kammern ergeben.

3. Wie lassen sich die Organisationskraft der Innungen und das ehrenamtliche Engagement in den Innungen stärken?

Dazu liegen aus unserer Studie keine Ergebnisse vor.

4. *Wie lassen sich Wahlrecht und Wahlpraxis in den Handwerkskammern weiterentwickeln? Inwieweit lässt sich so die Attraktivität des ehrenamtlichen Engagements erhöhen? Wie können weitere Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement verbessert werden?*

Zu den Wahlen:

Hinsichtlich der verbreiteten Praxis der ‚Friedenswahlen‘ (kein Wahlakt, da nur eine Liste antritt) ließen sich in der Studie drei Positionen feststellen:

Das Wahlprinzip der relativen Mehrheitswahl mit geschlossener Liste wurde, erstens, als vorzugswürdig angesehen, da nur so die unterschiedlichen Gewerbe angemessen zu repräsentieren seien und damit die Basis für die Ermittlung eines generellen Interesses des Handwerks gelegt sei.

Es gäbe, zweitens, zwar kaum Wahlen, aber bereits im Prozess der Erstellung einer Liste, die den formalen Anforderungen genüge, sei festzustellen, dass diejenigen Personen, die an einer Kandidatur interessiert seien, auch auf der Liste untergebracht werden können. Ohnehin sei das eigentliche Problem die eher geringe Bereitschaft zur Kandidatur.

Drittens wurde aufgrund der hohen Wahlhürden und der ‚Friedenswahlen‘ die Legitimation der Kammergremien grundsätzlich in Frage gestellt. Das Wahlrecht verhindere systematisch die Kandidatur von Personen und Gruppen mit alternativen Programmen und sei damit undemokratisch.

Vorschlag zum Wahlrecht:

Im Sinne der Verringerung der Eintrittshürden für eine Kandidatur (und der Angleichung des Kammerwahlrechts) sollte die Einzelkandidatur in Wahlgruppen zugelassen werden, wobei die Bewerber/innen eine Mindestanzahl von Stützunterschriften beizubringen haben.

Zum Ehrenamt:

Im Rahmen der Befragung der Hauptgeschäftsführer zeigt sich, dass Maßnahmen der Förderung des Ehrenamtes (die Würdigung und Auszeichnung Ehrenamtlicher, Pressearbeit, besondere Veranstaltungen für das Ehrenamt) verbreitet sind. Es lässt sich kein statistisch klarer Zusammenhang zwischen dem Rückgang des Engagement und der Initiative zur Förderung des Ehrenamtes feststellen.

5. *Welche Initiativen und Vorbilder gibt es zur Erhöhung der Transparenz in den Handwerksorganisationen?*

Seitens des Zentralverbands des Deutschen Handwerks wurde ein dezentral organisiertes Transparenzportal erstellt (<https://www.zdh.de/organisationen-des-handwerks/handwerkskammern/selbstverwaltung-transparent.html>), welches Zugriff auf die Websites und Informationsangebote der jeweiligen Kammern erlaubt. Das Transparenzportal des

DIHK (<http://www.ihk.de/ihktransparent>) hält wesentliche Daten zentral vor und vereinfacht damit den Vergleich zwischen den Organisationen.

Meines Wissens liegen Daten in ähnlichem Umfang für Innungen und Kreishandwerkerschaften nicht vor.

6. *Wie lassen sich Leistungsvergleiche zur Effizienzsteigerung sinnvollerweise ausgestalten?*

Ich verweise hier auf zwei grundsätzliche Modelle des Leistungsvergleichs, nämlich das interne Benchmarking und die externe wissenschaftliche Evaluation.

Das *interne Benchmarking* basiert auf einer starken Beteiligungs- und Informationsbereitschaft der beteiligten Organisationen, die zunächst verschiedene ‚kritische‘ Bereiche der Leistungserbringung identifizieren und sich dann wechselseitig über die einschlägigen Maßnahmen und Wirkungen in Kenntnis setzen. Es handelt sich hier um einen moderierten Lernprozess, in dem ‚gute Beispiele‘ identifiziert und übertragen werden. Hinsichtlich der Beteiligungsbereitschaft sind unterschiedliche Grade der Freiwilligkeit möglich.

Die *externe wissenschaftliche Evaluation* erhebt neben den verschiedenen Organisationsdaten auch Informationen zum jeweiligen regionalen Kontext (etwa Wirtschaftsstärke, Einwohnerdichte). Anhand entsprechender statistischer Verfahren können die positiven und negativen Abweichungen von Durchschnittswerten (etwa zur Produktivität der Mitarbeiter) erklärt und auf Eigenschaften der Organisation (Kammern, Kreishandwerkerschaft, Innung) und des regionalen Umfelds (etwa soziales Kapital in der Region) zurückgeführt werden.

Ehrenamt im Handwerk

Zusammenfassung der Forschungsergebnisse

Bielefeld, 10.5.2016

Forschungsfragen und Konzeption des Projektes

Das Forschungsprojekt „Legitimitätsüberzeugungen, Engagement und Widerspruch bei Organisationen der funktionalen Selbstverwaltung – Die Handwerkskammern“ wurde an der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, unter Leitung von Prof. Dr. Detlef Sack durchgeführt. Bearbeitet wurde das Projekt von Katharina van Elten, Sebastian Fuchs und Patrick Kahle. Es wurde von der Fritz Thyssen Stiftung für Wissenschaftsförderung finanziell gefördert. Im Mittelpunkt der Forschungen standen die Motive für ehrenamtliches Engagement im Handwerk.

Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

Das seit Juni 2011 laufende Forschungsprojekt ist in drei Erhebungsstufen vorgegangen. Diese umfassten 1.) leitfadengestützte Interviews ausgewählter Experten in Bund und Ländern, die während der gesamten Projektlaufzeit nach den allgemeinen Veränderungen der Handwerkskammern unter besonderer Berücksichtigung des bürgerschaftlichen Engagements, der Beteiligungsbereitschaft von Mitgliedern und der möglichen Organisationsreformen gefragt wurden. In dieser Erhebungsstufe wurden auch Strukturdaten des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) zu den 53 deutschen Handwerkskammern erhoben.

Es wurde im Zeitraum 1.11.2011-31.1.2012 eine teil-standardisierte Umfrage bei allen 53 deutschen Handwerkskammern durchgeführt, in der nach der Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement ihrer Mitglieder in den Gremien und diesbezüglichen Initiativen der Handwerkskammern gefragt wurde. Es wurden 40 Fragebögen beantwortet (Respons der HWKn: 75,5%, Abdeckung der Mitgliedsbetriebe der HWKn: 74,3%).

In der nächsten Erhebungsstufe wurden 3.) in sechs ausgewählten regionale Handwerksorganisationen zwischen März und Dezember 2012 qualitative Interviews mit ehrenamtlich tätigen Personen aus Präsidium, Vorstand, Vollversammlung und Berufsbildungsausschuss durchgeführt, die sich in der HWK engagieren. Diese wurden nach ihren Beweggründen und Einschätzungen befragt. Es konnten 58 Interviews durchgeführt werden. Bei der Auswahl der Kammerbezirke war es methodisch wichtig, drei Kammern mit medial bekannten ‚Konflikten‘ und drei medial ‚unauffällige‘ Kammern einzubeziehen.

Forschungsergebnisse

Aus der quantitativen Umfrage, die bei den Handwerkskammern durchgeführt wurde, ergaben sich folgende Ergebnisse:

Die Motive für das ehrenamtliche Engagement I

Für das ehrenamtliche Engagement sind für Betriebsinhaber (BI) und Gesellen bzw. andere Arbeitnehmer (GAN) drei Motivationsfaktoren maßgeblich. An erster Stelle steht der Wille zur Interessenvertretung für die Betriebsinhaber- bzw. Arbeitnehmerseite (97,5 % BI / 92,5 % GAN hohe oder sehr hohe Bedeutung) sowie ein generelles gesellschaftliches Engagement (92,5 % / 85 % hohe oder sehr hohe Bedeutung). Gleichermaßen ist die Aktivität in den Innungen ein wichtiger Beweggrund für ein nachfolgendes Engagement in den Gremien der Handwerkskammer (85 % / 95 % hohe oder sehr hohe Bedeutung).

Die gezielte Ansprache oder Rekrutierung für ein Amt ist für die Motivation der Arbeitnehmer (87,5 % hohe oder sehr hohe Bedeutung) erkennbar wichtiger als für Betriebsinhaber (77,5 % hohe oder sehr hohe Bedeutung).

Persönliche Vorteile spielen für beide Seiten kaum eine Rolle. Die Möglichkeit für Betriebsinhaber geschäftliche Kontakte zu knüpfen ist eher unwichtig (47,5% keine oder nur geringe Bedeutung). Ebenso wird den Aufwandsentschädigungen für die Gremienarbeit zu 82,5 % (BI) bzw. 47,5 % (GAN) keine oder nur eine geringe Bedeutung eingeräumt.

Während gesellschaftliches Prestige (Übernahme eines Amtes ist eine Ehre) mit 65 % (BI) bzw. 42,5 % (GAN) eine eher große Bedeutung erhält, ist die Pflege der Handwerkstraditionen gemäß der Umfrage kaum bedeutsam (53,81 % / 65 % keine oder eher geringe Bedeutung).

Die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement

Die Bereitschaft zur Übernahme von Ämtern wird für die unterschiedlichen Gremien sehr ähnlich eingeschätzt. Über 50-jährige Handwerker zeigen die höchste Bereitschaft, sich in der Vollversammlung (90 % eher hohe oder sehr hohe Bereitschaft), im Berufsbildungsausschuss (74,4 %) oder im Vorstand (89,5 %) zu engagieren. Als gleichermaßen engagiert werden Handwerker der meisterpflichtigen Vollhandwerke (HwO Anlage A) sowie Männer allgemein eingeschätzt. Für den Berufsbildungsausschuss wird darüber hinaus Arbeitnehmern zu 56,4 % eine eher hohe oder sehr hohe Bereitschaft bescheinigt, während Betriebsinhaber eher Vorstandsämter übernehmen (81,6 %). Geringe Beteiligungsbereitschaft in allen Gremien zeigen vor allem junge Handwerker (18-30 Jahre), Handwerker der Anlage B2 der HwO und Frauen, denen für alle drei Gremien die geringste Engagementbereitschaft zugeschrieben wird. Gleiches gilt mit Ausnahme des oben erwähnten Berufsbildungsausschusses auch für Gesellen bzw. andere Arbeitnehmer, die zu 82,5 % bzw. 62,2 % keine oder eher geringe Bereitschaft zur Übernahme von Ämtern in Vollversammlung oder Vorstand zeigen.

Entwicklung der Bereitschaft zu ehrenamtlichen Engagement

In einer Mehrheit der Handwerkskammern (60 % der Handwerkskammern) ist eine grundsätzlich abnehmende Engagementbereitschaft festzustellen. Konkrete Rekrutierungsprobleme wurden in den vergangenen zehn Jahren vor allem auf der Seite der Gesellen bzw. anderen Arbeitnehmer in den Vollversammlungen wahrgenommen (67,5 %), weniger im Berufsbildungsausschuss (27,5 %) sowie im Vorstand (15 %). Auf Seiten der Betriebsinhaber sind die Rekrutierungsprobleme weitaus geringer und sind für die Vollversammlung und Berufsbildungsausschuss bei rund 10 % der Handwerkskammern und für den Vorstand bei nur 5 % festzustellen.

Als (sehr) bedeutsame Gründe für die abnehmende Engagementbereitschaft bei den Betriebsinhabern wurden insbesondere Zeitmangel und/oder betriebliche Verpflichtungen genannt (92,3 %). Dem Desinteresse junger Menschen an einem Ehrenamt wurde mit 80,8 % (BI) bzw. 81,5 % (AN) eher hohe oder sehr hohe Bedeutung zugemessen. Gewachsene familiäre Verpflichtungen werden zu 65,4 % (BI) und 59,3 % (GAN) für den Rückgang verantwortlich gemacht.

Die hohe Bedeutung der Innungen und der Gewerkschaften für die Übernahme eines Amtes in der Handwerkskammer zeigt sich darin, dass ihrer nachlassenden Bindungskraft und einem schwindenden Organisationsgrad mit 88,5 % (BI) und 78,8 % (GAN) eher hohe oder sehr hohe Bedeutung für den Rückgang des Engagements zukommt.

Weiterhin ist ein allgemeiner Strukturwandel mitverantwortlich für den Rückgang des Engagements: Dieser liegt in veränderten Ausbildungswegen der Jugendlichen (76,9 % BI bzw. 66,7 % GAN). Bei den Betriebsinhabern kommt der Zunahme von Ein-Personen-Unternehmen eine eher hohe oder sehr hohe Bedeutung (52 %) zu. Für die Seite der Gesellen bzw. anderen Arbeitnehmer spielt die Tatsache eine Rolle, dass viele Betriebe als Kleinunternehmen nicht auf Arbeitnehmer für Gremientätigkeiten verzichten können (77,8 % hohe oder sehr hohe Bedeutung). Aktuelle wirtschaftliche Faktoren wie die Wirtschafts- und Finanzkrise, die Zunahme von Arbeitsmigration nach Deutschland innerhalb der EU sowie der langfristige Erfolg von Unternehmen und ihr Bestehen am Markt spielen überwiegend keine Rolle (50% keine oder eher geringe Bedeutung).

Kein Faktor ist aus Sicht der Hauptgeschäftsführer für Betriebsinhaber und Arbeitnehmer gleichermaßen die Pflichtmitgliedschaft (84,61 % bzw. 96,3 % keine oder eher geringe Bedeutung). Für Betriebsinhaber hat außerdem Unzufriedenheit mit den Mitgliedsbeiträgen der Handwerkskammern zu 96,15 % keine oder eher geringe Bedeutung.

Für 32 Kammerbezirke wurden Angaben zum Organisationsgrad (gemessen an der Anzahl der Betriebe) der zehn mitgliederstärksten Handwerksinnungen gemacht. Dieser liegt bei durchschnittlich 53% und weist eine Spannweite zwischen 35,65 und 78% auf.

Förderung des Ehrenamtes

Die Förderung des ehrenamtlichen Engagements in den Handwerkskammern findet vornehmlich durch die Würdigung und Auszeichnung Ehrenamtlicher (90 % der Handwerkskammern), Pressearbeit (85 %) sowie besondere Veranstaltungen für das Ehrenamt (80 %) statt. Besondere Förderung bestimmter Zielgruppen wird in nur 40 % der befragten Handwerkskammern

vorgenommen. Nur 10 % fördern nach eigenen Angaben das Ehrenamt durch besondere Initiativen wie die Gründung einer Ehrenamtsakademie.

Vollversammlung

Die Vollversammlungen sind in der weit überwiegenden Zahl der Handwerkskammern ein Raum für intensive Sachdiskussionen (79,5 %). In der Umfrage wurden zumeist zwei bis vier intensiv debattierte Themen benannt. Besonders häufig standen die Themen Kammerpolitik und Selbstverwaltung (41,9 %), Bildung und Ausbildung (35,5 %) sowie allgemeinpolitische Sachverhalte und wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen (29 %) auf der Tagesordnung. Als bedeutsames Einzelthema wurde zudem die Novelle der Handwerksordnung wahrgenommen (41,9 %).

Handwerkskammertypen

Nach diesen Häufigkeitsauszählungen wurden statistische Analysen vorgenommen. Diese haben hinsichtlich der Frage nach dem Ehrenamt zunächst einen erwarteten Effekt der Größe einer Handwerkskammer gezeigt (Anzahl der Mitgliedsbetriebe):

Je mehr Mitgliedsbetriebe und je höher der Anteil der Betriebe der Anlage A der HwO desto höher ist das gesellschaftliche Engagement.

Es lassen sich dann auf Grundlage der Umfrage drei unterschiedliche Typen von Handwerkskammern identifizieren:

Es gibt erstens die Gruppe derjenigen Handwerkskammern, die davon geprägt sind, dass die Betriebsinhaber (BI) zum Ehrenamt motiviert sind, weil sie die Interessen des Handwerks in Gesellschaft und Politik vertreten wollen. Sie weisen eine hohe Bereitschaft auf, die Gremien zu besetzen. Wahrnehmbar sind Probleme, die Vollversammlung mit Gesellen bzw. anderen Arbeitnehmern (GAN) zu besetzen. In diesen Handwerkskammern ist eine relativ große Bereitschaft zur Beteiligung an der Image-Kampagne und eine überdurchschnittliche Nachfrage nach den konkreten, betriebsorientierten Leistungen der Handwerkskammer festzustellen.

Zweitens ist eine Gruppe von Handwerkskammern zu identifizieren, in denen sowohl die Betriebsinhaber als auch die Gesellen bzw. andere Arbeitnehmer gesellschaftlich aktiv sind und jeweilig Interessenvertretung betreiben. Es gibt keine Probleme, die Vollversammlung und den Berufsbildungsausschuss seitens der Gesellen bzw. anderen Arbeitnehmer zu besetzen. Es gibt sowohl eine Praxis der Auszeichnung des Ehrenamtes als auch debattenintensive Vollversammlungssitzungen.

Drittens weist eine Gruppe von Handwerkskammern einen erkennbaren Rückgang des Engagements aus, der sich sowohl auf die Betriebsinhaber als auch auf die Gesellen bzw. andere Arbeitnehmer erstreckt. Es handelt sich dabei insbesondere um Handwerkskammern mit einer relativ geringen Betriebsanzahl. In diesen Handwerkskammern werden teilweise eine auf das Ehrenamt bezogene Pressearbeit und Qualifikationsprogramme für Engagierte durchgeführt. Es gibt jedoch keinen

statistisch belastbaren systematischen Zusammenhang zwischen Rekrutierungsproblemen und Initiativen zur Steigerung des Engagements/Ehrenamts.

Die Motive für das ehrenamtliche Engagement II

Über diese statistische Auswertung der Umfrage bei den Handwerkskammern hinaus wurden mit Personen, die ehrenamtlich tätig sind, ca. einstündige Interviews durchgeführt (58 Interviews), um zu erfahren, welche Gründe und Interessen die Engagierten selber angeben und auf welchem Selbstverständnis ihre ehrenamtliche Tätigkeit beruht. Es handelt sich dabei nicht mehr um einfache Aussagen, sondern um ‚Argumentationsmuster‘ und ‚Motivationsbündel‘.

Für diejenigen, die sich in den Gremien der Handwerkskammern engagieren, ist zunächst festzuhalten, dass sie ihr Ehrenamt als Ausdruck ihrer persönlichen Bindung an die ‚Handwerksgemeinschaft‘ verstehen. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass die ‚Handwerksgemeinschaft‘ auf zwei leicht unterschiedliche Weisen verstanden wird. Es gibt diejenigen, die die Organisationen des Handwerks als *politische* Gemeinschaft begreifen, deren Ziel es ist, sich durch die demokratische Selbstverwaltung und eigenständige Expertise selbst zu regulieren und zu verwalten. Dieses Argumentationsmuster geht davon aus, dass eine handwerkliche Selbstverwaltung und das persönliche Engagement deshalb vorteilhaft sind, weil die Interessen des Handwerks auch gegen eine ‚Einmischung von außen‘ bzw. gegenüber ‚der Politik‘ gewahrt und vertreten werden müssen. Es gibt darüber hinaus jene, die das Handwerk als *familiäre* Gemeinschaft verstehen, als eine ‚gegebene‘ und etablierte Gruppe und einen geschlossenen sozialen Zusammenhang. Das Ehrenamt ist in diesem Sinne eine nicht zu hinterfragende ‚Selbstverständlichkeit‘. Im Fokus der Ehrenamtstätigkeit steht des Weiteren die gute (Berufsaus-) Bildung. Diese ist für Engagierte der zentrale Grund, sich ehrenamtlich einzubringen. Ehrenamt ist diesbezüglich sowohl Förderung von Ausbildung zwecks Qualifikation, hoher Produktionsstandards und ‚guter‘ Arbeit als auch soziales Engagement für benachteiligte Jugendliche oder Menschen, die einen schwierigen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben. Diese drei Motivationsbündel (Ehrenamt als Selbstverwaltung und Interessenvertretung, als familiäre Selbstverständlichkeit und als Engagement für gute Ausbildung) sind in unterschiedlichen Mischungsverhältnissen gleichermaßen bei Betriebsinhabern und Gesellen bzw. anderen Arbeitnehmern vorzufinden. Zudem ist das Engagement mit der Abkömmlichkeit aus dem Betrieb, mit familiärer Unterstützung und mit der ehrenamtlichen Tätigkeit nicht nur in Innungen und Gewerkschaften, sondern auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere in der Kirche, im Chor und im Sport verbunden.

Ein besonderes Argumentationsmuster zeigt sich im Fall von Konflikten in der Handwerkskammer. Diese können darin liegen, dass es eine erkennbare Zweckentfremdung der Finanzen der Handwerkskammer in einem konkreten Fall gegeben hat oder dass im Allgemeinen das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Mitgliedschaft aus Sicht der Betriebsinhaber als unvorteilhaft angesehen wird. Diese Konflikte führen keineswegs zwangsläufig zur Abkehr von einem Engagement und zu einem Rückzug aus der handwerklichen Selbstverwaltung. Sie können eine ehrenamtliche Tätigkeit geradezu befördern, sofern die folgenden Bedingungen gegeben sind: Die Ursachen des jeweiligen

Konfliktes können einem klar adressierbaren Personenkreis in der Kammer zugeordnet werden. Diejenigen, die sich nun neu oder vermehrt einbringen, fühlen sich selber dem Handwerk gemeinschaftlich verbunden. Sie haben den Eindruck, dass sie mit ihrem Engagement in einer konkreten Situation etwas ausrichten können. Dieser Umgang mit dem Konflikt gründet zudem auf einem offenen Informationsmanagement in der Kammer.

Die benannten Konflikte in einer Handwerkskammer können aber auch zu Rückzug und grundsätzlicher Kritik führen. Hier sind wiederum besondere Bedingungen wesentlich: Die Ursachen des jeweiligen Konfliktes werden der grundsätzlichen Struktur der handwerklichen Selbstverwaltung (insb. der Pflichtmitgliedschaft oder der generellen Verselbständigung der Handwerkskammerorganisation) zugeschrieben. Der jeweilige Konflikt ist dann Bestätigung einer grundlegenden Haltung, die den fehlenden Nutzen der Mitgliedschaft und der gezahlten Beiträge, aber auch fehlende Transparenz in der Organisation und die demokratische Qualität in der Handwerkskammer kritisiert. Mit Bezug auf Rückzug und offene Kritik ist in den Interviews eine weitere Argumentationskette erkennbar, die stärker auf die organisatorischen und sozialen Beziehungen eingeht. Hier werden Konflikte zwischen Ehren- und Hauptamt ebenso angesprochen wie das ausschließende Verhalten etablierter gemeinschaftlicher Netzwerke. Das letztere bezieht sich im Übrigen nicht allein auf konkrete Entscheidungen oder die Besetzung von Gremien, sondern auf Gruppenprozesse und den sozialen Umgang in den Gremien, der als ausschließend wahrgenommen wird. Darüber hinaus ergibt sich ein Rückzug aus dem Engagement aus einer anderen Erfahrung, nämlich durch einen ‚von außen‘ und von ‚der Politik‘ angestoßenen Wandel, der insbesondere mit der HwO-Novelle 2004 verbunden wird. Diese sei Ausdruck der fehlenden Anerkennung für das Handwerk und sie habe zu dessen Entwertung geführt. Der Rückzug aus dem Ehrenamt begründet sich jedoch nicht allein aus struktureller Kritik, negativen Erfahrungen in der Handwerkskammer und der fehlenden Anerkennung des Handwerks allgemein, sondern auch aus konkreten Schwierigkeiten mit der betrieblichen Abkömmlichkeit und Freistellung.

Insgesamt zeigt sich in den Interviews mit den ehrenamtlich Tätigen, dass die entsprechenden Motive keineswegs einheitlich, sondern ausgesprochen vielfältig sind. Ehrenamt in der Handwerkskammer ist zudem eingebettet in weiteres gesellschaftliches Engagement. Die maßgeblichen Motive sind ein Zugehörigkeitsgefühl zur ‚Handwerksfamilie‘, das Interesse an Selbstverwaltung und eine große Nähe zum (Aus-)Bildungsauftrag. Gleichwohl sind auch Kritik und Rückzug festzustellen, die nicht allein auf den allgemeinen Wandel in Familie und Betrieben, auf die institutionelle Struktur der Selbstverwaltung und auf politische Regulierungen, insbesondere der HwO-Novelle, zurückzuführen ist, sondern die auch auf konkrete Erfahrungen mit dem Management in der Organisation und mit den sozialen Netzwerken in der Selbstverwaltung zusammenhängen. Der durchaus erkennbare Rückgang des Ehrenamtes im Handwerk ist also nicht nur ungleich über die Handwerkskammern verteilt, da er nicht alle gleichermaßen betrifft. Er ist durch geeignete Strategien durchaus zu begrenzen.