



EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT DER ARBEITGEBER IM NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN HANDWERK

Empirisches Erscheinungsbild und
wirtschaftliche Bedeutung

Studie zum Projekt:

**Wirtschaftliche Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements
der Arbeitgeber im NRW-Handwerk**

Dr. Jörg Thomä, Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und
Handwerk an der Universität Göttingen (ifh Göttingen)

Auftraggeber:



Durchführung:



Gefördert durch:

Ministerium für Wirtschaft, Innovation,
Digitalisierung und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



Inhalt

1. Einführung	2
2. Erhebung und Struktur des Befragungssamples	3
3. Ehrenamtliches Engagement im Handwerk	5
3.1 Überblick	5
3.2 Ehrenamtliches Engagement in der Selbstverwaltung	6
3.3 Ehrenamtliches Engagement im Prüfungswesen	12
3.4 Sonstige handwerksrelevante Engagementbereiche	15
4. Wirtschaftliche Bewertung des handwerklichen Ehrenamts	16
4.1 Methodische Vorgehensweise	16
4.2 Schätzung des jährlichen Zeitaufwands	18
4.3 Ehrenamtlicher Stundensatz	21
4.4 Durchführung der Nutzen-Kosten-Betrachtung	22
5. Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement außerhalb des Handwerks	25
6. Persönliche Motive für das Engagement	28
7. Verbesserungsansätze aus Sicht der Arbeitgebervertreter	32
8. Zusammenfassung	36
9. Literatur	40
Anhang	41

1. Einführung

Aufgrund der lokal-regionalen Verankerung des Handwerks und der dort tätigen Personen sind Handwerksunternehmen in hohem Maße in die wirtschaftliche Entwicklung von Regionen eingebunden – etwa indem sie Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplätze im lokalen Umfeld bereitstellen und diese auch in konjunkturellen Krisenzeiten sichern oder weil die positiven Einkommenseffekte ihrer wirtschaftlichen Aktivität typischerweise zum Wohle der eigenen Standortregion zum Tragen kommen.¹

In volkswirtschaftlicher Hinsicht entscheidend ist hierbei, dass das Handwerk in der gesamten Spannweite der deutschen Lebens- und Wirtschaftsräume den jeweils vor Ort lebenden Menschen langfristige Erwerbs- und Lebensperspektiven und damit gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit eröffnet. Aufgrund seiner dezentralen Versorgungsfunktion für private, gewerbliche und öffentliche Kunden trägt das Handwerk gleichzeitig in erheblichem Maße zur Sicherung von regionalen Lebens- und Standortqualitäten bei.² Zu dieser volkswirtschaftlich wichtigen Rolle des Handwerks gehört auch die Tatsache, dass Handwerksunternehmen auch deshalb ein stabilisierender Faktor von Regionen sind, weil die Bereitschaft, sich im persönlichen Arbeits- und Lebensumfeld ehrenamtlich bzw. freiwillig zu engagieren, unter den im Handwerk tätigen Personen weit verbreitet ist. Handwerkliche Ehrenamtsträger leisten einen maßgeblichen Beitrag dazu, dass Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften auf regionaler Ebene ihre hoheitlichen Aufgaben als öffentlich-rechtliche Körperschaften erfül-

len können. Gleichzeitig bilden die Ehrenamtlichen aus dem Handwerk wichtige Stützen der Zivilgesellschaft, weil sie sich häufig auch außerhalb der Handwerksorganisation eigenverantwortlich in einer Vielzahl von Bereichen engagieren.³

Im Falle des nordrhein-westfälischen Handwerks wurden das empirische Erscheinungsbild und die wirtschaftliche Bedeutung dieses Engagements bereits am Beispiel der Arbeitnehmerseite ausführlich untersucht.⁴ Die vorliegende Studie ergänzt die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse, indem nun die ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Aktivitäten der Arbeitgebervertreter⁵ des NRW-Handwerks als Untersuchungsgegenstand dienen. Wie bereits erwähnt, geht es dabei nicht nur um deren Engagement in »klassischen« Ehrenamtsfunktionen, wie sie rechtlich für bestimmte Teile der Handwerksorganisation vorgeschrieben sind, sondern auch um darüber hinausgehendes Engagement innerhalb und außerhalb des Handwerks.

Die Studie gliedert sich wie folgt: Kapitel 2 beschreibt den Hintergrund der empirischen Erhebung und charakterisiert die befragten Arbeitgebervertreter anhand verschiedener persönlicher Merkmale. Kapitel 3 beleuchtet das ehrenamtliche Engagement innerhalb des Handwerks. Vor diesem Hintergrund erfolgt im Rahmen von Kapitel 4 eine wirtschaftliche Bewertung der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitgebervertretern des NRW-Handwerks. Die entsprechende Modellrechnung konzentriert sich dabei auf die Selbstverwaltung und das Prüfungswesen. Kapitel 5 behandelt daraufhin das ehrenamtliche bzw. freiwillige Engagement der Ar-

1 Vgl. Thomä (2016), S. 15 ff.

2 Vgl. ebd.

3 Vgl. WHKT (2005); Bizer et al. (2009), S. 145 ff; Thomä (2014).

4 Vgl. Thomä (2014).

5 Zum Zwecke der besseren Lesbarkeit wird hier und im Folgenden nur die männliche Form verwendet. Das weibliche Geschlecht ist mit gemeint.

beitgebervertreter in zivilgesellschaftlichen Bereichen außerhalb des Handwerks. Die persönlichen Motive der Ehrenamtsträger bilden den Gegenstand von Kapitel 6. Zu guter Letzt werden im Rahmen von Kapitel 7 mögliche Verbesserungsansätze aufgezeigt, wie sich

ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement aus Sicht der Arbeitgebervertreter besser fördern und unterstützen ließe. Zum Abschluss liefert Kapitel 8 eine Zusammenfassung der wesentlichen Untersuchungsergebnisse.

2. Erhebung und Struktur des Befragungssamples

Als Basis für die folgende empirische Untersuchung dient eine vom Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT) durchgeführte Online-Erhebung unter Arbeitgebervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks. Von Mitte Juli bis Ende August 2017 wurden insgesamt 5.174 Ehrenamtsträger hinsichtlich ihres Engagements befragt. Am Ende des Befragungszeitraums lagen 606 Fragebögen vor, was einer Rücklaufquote von 11,7% entspricht. Nach der Bereinigung des Datensatzes (z. B. weil Fragebögen doppelt ausgefüllt worden waren oder wenn es sich bei einem Befragten nicht um einen aktiven handwerklichen Ehrenamtsträger gehandelt hat) reduzierte sich das vorliegende Untersuchungssample auf 587 Arbeitgebervertreter.

Tabelle 1 (siehe nächste Seite) liefert einen Überblick zur Struktur des Befragungssamples. Die befragten Arbeitgebervertreter kommen demnach aus allen nordrhein-westfälischen Handwerkskammerbezirken. Ein Vergleich mit der Unternehmensverteilung im gesamten NRW-Handwerk zeigt in diesem Zusammenhang, dass Befragungsteilnehmer aus den Kammerbezirken Aachen, Dortmund, Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld und Südwestfalen im Auswertungssample überproportional vertreten sind.⁶

Die Verteilung der befragten Arbeitgebervertreter auf die sieben Gewerbegruppen verhält sich im Großen und Ganzen ähnlich wie in der Gesamtheit des NRW-Handwerks.⁷ Befragte aus dem Bauhauptgewerbe und dem Lebensmittelgewerbe sind im Befragungssample offenbar leicht überproportional vertreten. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass für die Inhaber aus diesen beiden Handwerksbereichen eine relativ hohe Wahrscheinlichkeit einer handwerklichen Ehrenamtstätigkeit charakteristisch ist.

Das fachliche Qualifikationsniveau der befragten Arbeitgebervertreter ist sehr hoch: Knapp drei Viertel der Befragten geben an, dass sie als höchsten Berufsabschluss eine Meister- oder Technikerprüfung absolviert haben. Weitere 21,6% verfügen zusätzlich oder alternativ hierzu über einen akademischen Abschluss. Diese Beobachtung wird ergänzt durch die Altersstruktur der befragten Unternehmer: Im Vergleich zum handwerkstypischen Durchschnitt sind die Altersgruppen der Personen, die 51 Jahre oder älter sind, im Befragungssample überproportional vertreten.⁸ Das Durchschnittsalter der befragten Arbeitgebervertreter liegt bei 54,3 Jahren. Dies spiegelt einerseits die Tatsache wider, dass die erfolgreiche Ausübung von handwerklichen Ehrenamtsfunktionen in der Regel nicht nur mit einem hohen Bildungsabschluss einher-

6 Vgl. Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2017), S. 9 und 74.

7 Vgl. ebd., S. 10 und 75.

8 Vgl. Müller, S. 86.

Tabelle 1: Charakteristika der befragten Arbeitgebervertreter

Variable	Ausprägung	Anteil in %*
Handwerkskammerbezirk	Aachen	15,5
	Dortmund	18,2
	Düsseldorf	20,3
	Köln	7,2
	Münster	3,9
	Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld	24,5
	Südwestfalen	10,4
Gewerbegruppe ^a	Bauhauptgewerbe	18,9
	Ausbaugewerbe	39,4
	Handwerke für den gewerblichen Bedarf	10,8
	Kraftfahrzeuggewerbe	9,4
	Lebensmittelgewerbe	6,1
	Gesundheitsgewerbe	4,4
	Handwerke für den privaten Bedarf	11,0
Höchste berufliche Qualifikation	Sonstige (Gesellenprüfung etc.)	3,8
	Meisterprüfung/Technikerprüfung	74,7
	Fachhochschul-/Hochschulabschluss	21,6
Alter	Bis 40 Jahre	8,1
	41 bis 50 Jahre	23,4
	51 bis 55 Jahre	23,9
	56 bis 60 Jahre	19,7
	61 bis 65 Jahre	15,4
	Über 65 Jahre	9,5
Größe des Unternehmens (Beschäftigtenzahl inkl. Inhaber)	unter 5	24,5
	5 bis 9	28,1
	10 bis 19	25,9
	20 bis 49	15,3
	50 und mehr	6,3
Geschlecht	Weiblich	7,8
	Männlich	92,2
Dt. Staatsangehörigkeit bei Geburt	Ja	98,6
	Nein	1,4

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

Lesebeispiel: Von den Befragten kommen 15,5% aus dem Kammerbezirk Aachen.

^a Hinweis: Nicht in allen Fällen war eine eindeutige Gewerbegruppenzuordnung möglich. Entsprechende Beobachtungen sind in der Verteilung nicht berücksichtigt.

* Spaltensummen gleich 100

geht, sondern meist auch jahrelange Berufserfahrung erfordert.⁹ Andererseits ist das überdurchschnittlich hohe Alter der Arbeitgebervertreter sicher auch differenziert zu betrachten. Bis zu einem gewissen Grad

kann die festgestellte Altersstruktur auch ein Hinweis darauf sein, dass unter jüngeren Betriebsinhabern die Bereitschaft zur Übernahme eines Ehrenamts vergleichsweise schwach ausgeprägt ist und es daher

⁹ Vgl. Bizer et al. (2009), S. 146.

der Handwerksorganisation Schwierigkeiten bereitet ehrenamtlichen Nachwuchs zu finden.¹⁰

Alle Unternehmensgrößenklassen sind im Auswertungssample vertreten. Ein Vergleich mit der diesbezüglichen Verteilung im gesamten deutschen Handwerk lässt allerdings vermuten, dass aktive Arbeitgebervertreter vergleichsweise selten aus Kleinunternehmen (unter 5 Beschäftigte) kommen.¹¹ Es sind also eher die Inhaber von größeren Betrieben, die im Handwerk Ehrenamtsfunktionen übernehmen. Entsprechend hoch ist die durchschnittliche Unterneh-

mensgröße im Sample der befragten Ehrenamtsträger: Sie liegt bei 20,5 Beschäftigten je Unternehmen.

Zu guter Letzt bestätigen sich zwei Strukturmerkmale des handwerklichen Ehrenamts: Mit einem Anteil von 7,8% ist der Anteil der weiblichen Arbeitgebervertreter als sehr niedrig anzusehen. Das handwerkliche Ehrenamt ist also in erster Linie ein männergeprägter Engagementbereich. Noch geringer ist der Anteil der Arbeitgebervertreter mit Migrationshintergrund. So gut wie alle befragten Personen besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit durch Geburt.

3. Ehrenamtliches Engagement im Handwerk

3.1 Überblick

Innerhalb des Handwerks bietet sich selbstständigen Handwerkern eine Vielzahl von ehrenamtlichen Betätigungsfeldern.¹² Dies gilt zunächst für die »klassischen« Selbstverwaltungsaufgaben von Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften. Auf Kammerebene sind dies etwa der Vorstand mit dem Präsidenten und dem Vize-Präsidenten, die Vollversammlung oder die Ausschüsse der Kammer. Im Bereich der Selbstverwaltung auf Innungsebene engagieren sich Handwerksunternehmer typischerweise als Vorstandsmitglied, als Obermeister, Kreishandwerksmeister oder als Lehrlingswarte. Daneben engagieren sie sich in Innungs- und Vollversammlungen oder arbeiten in Innungsausschüssen mit.

Für die Mehrheit der in der Selbstverwaltung ehrenamtlich aktiven Arbeitgebervertreter beschränkt sich das Engagement auf die fachliche Arbeit in den entsprechenden Organen. Für einen Teil der Ehrenamtsträger

ist das Engagement in der Selbstverwaltung zusätzlich dazu noch aufs engste mit Aufgaben der Interessenvertretung verknüpft. Im Rahmen der Handwerksordnung (HwO) ist die Wahrnehmung der Interessen des Handwerks als eine Kernaufgabe von Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften definiert (vgl. §§ 54, 87 und 91 HwO). Anschauliches Beispiel ist die interessenpolitische Funktion der Handwerkskammern »als Sprecher des gesamten Handwerks der Region«¹³. Die Vertretung von Handwerksinteressen in Politik und Gesellschaft basiert dabei in hohem Maße auf dem ehrenamtlichen Engagement handwerklicher Arbeitgebervertreter. Typische Beispiele sind Vorstandsmitglieder von Kammern und Innungen, die öffentlich für die Belange des Handwerks oder eines bestimmten Gewerks eintreten (etwa auf Messen, öffentlichen Veranstaltungen oder Empfängen), an Gesprächen mit politischen Entscheidungsträgern teilnehmen oder sich in Gremien der Handwerksorganisation auf Landes- bzw. Bundese-

10 Vgl. Sack et al. (2014), S. 52 ff und S. 149 ff.

11 Vgl. Müller (2015), S. 5.

12 Für einen Überblick vgl. WHKT (2005), S. 27 ff.

13 <https://www.zdh.de/organisationen-des-handwerks/handwerkskammern> (letzter Zugriff: 27.11.2017).

bene engagieren (z. B. von regionalen Kammertagen und Fachverbänden).¹⁴

Neben der Selbstverwaltung bildet innerhalb des Handwerks das Prüfungswesen den zweiten klassischen Engagementbereich. In allen von den Handwerkskammern gemäß HwO oder Berufsbildungsgesetz errichteten Prüfungsausschüssen (Gesellen-, Abschluss-, Meister- und Fortbildungsprüfungen) sind Arbeitgebervertreter als ehrenamtliche Prüfer aktiv. In vielen Fällen gilt dies auch für Innungen und Kreishandwerkerschaften, nämlich dann, wenn diese von der zuständigen Handwerkskammer zur Errichtung von Gesellenprüfungsausschüssen ermächtigt wurden. Frühere Studien haben argumentiert, dass insbesondere das ehrenamtliche Engagement im Rahmen des handwerklichen Prüfungswesens von großer volkswirtschaftlicher Relevanz ist.¹⁵

Neben den genannten Engagementbereichen sind Arbeitgebervertreter innerhalb des Handwerks häufig noch in weiteren Bereichen ehrenamtlich bzw. freiwillig tätig. Sie engagieren sich zum Beispiel in den Schlichtungsstellen von Handwerkskammern, sie motivieren Schüler zur Aufnahme einer handwerklichen Ausbildung oder überzeugen andere Betriebe aus der eigenen Branche, sich an der dualen Ausbildung zu beteiligen. Ein anderes Beispiel ist das vielfältige Engagement von Arbeitgebervertretern in weiteren Institutionen des Handwerks, etwa denen der Handwerksjunioren oder der Unternehmerfrauen im Handwerk.¹⁶

3.2 Ehrenamtliches Engagement in der Selbstverwaltung

Nach den Ergebnissen der WHKT-Arbeitgeberbefragung bestätigt sich auch empirisch, dass selbststän-

dige Handwerker im Rahmen der handwerklichen Selbstverwaltung eine Reihe von Ehrenamtsfunktionen ausüben. In den Selbstverwaltungsorganen der Kammern engagieren sich insgesamt 30,3% der Befragungsteilnehmer. Bei 18,7% der Arbeitgebervertreter handelt es sich um gewählte Mitglieder der Vollversammlung (vgl. Abbildung 1). Weitere 7,3% engagieren sich im Vorstand ihrer Kammer. Von den Befragten arbeiten ferner 17,6% in Fachausschüssen der Handwerkskammer mit. Typische Beispiele sind der Berufsbildungsausschuss, der Finanzausschuss, der Rechnungsprüfungsausschuss oder der Gewerbeförderungsausschuss. Dabei ist zu berücksichtigen, dass etwas mehr als ein Drittel der Befragten im Rahmen der Kammerselbstverwaltung verschiedene Ehrenamtsfunktionen in Personalunion parallel ausübt. So sind beispielsweise 42,7% der befragten Vollversammlungsmitglieder gleichzeitig auch in Ausschüssen der Handwerkskammer tätig.

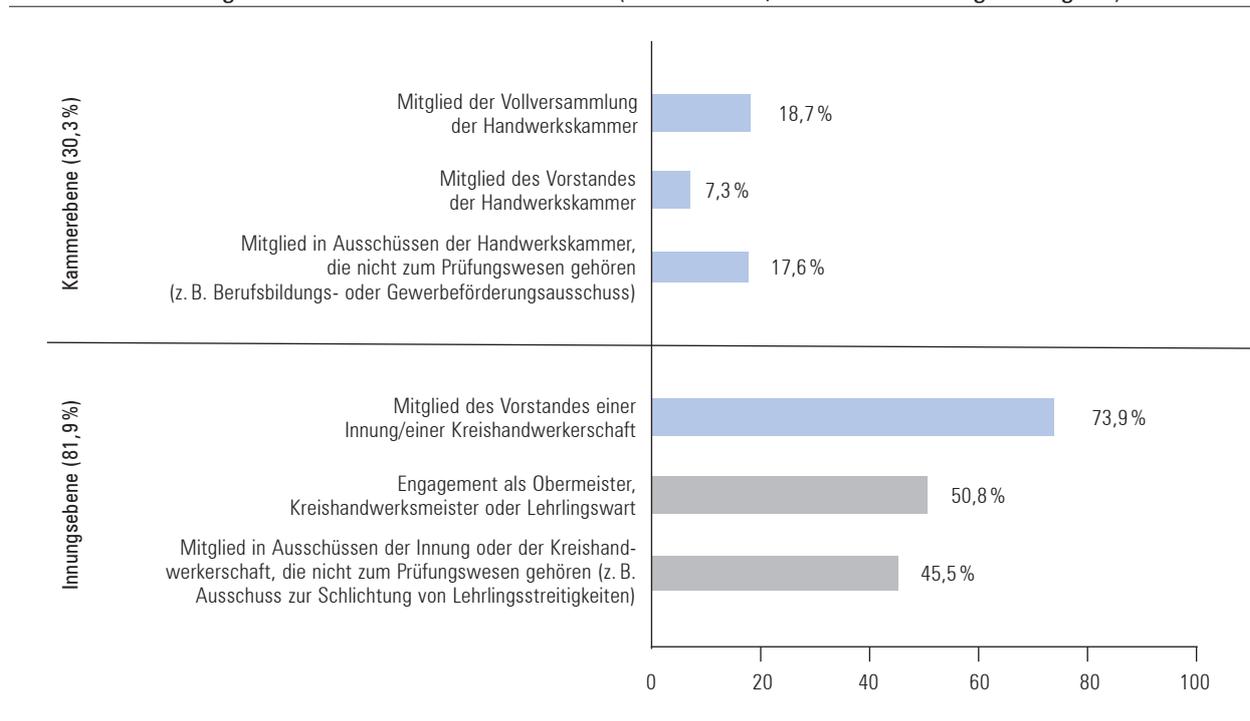
Der Großteil der Arbeitgebervertreter engagiert sich im Rahmen der Selbstverwaltung auf Innungsebene (81,9%, vgl. Abbildung 1). Die mit Abstand meisten Befragungsteilnehmer sind als Vorstände von Innungen und Kreishandwerkerschaften aktiv (73,9%). Knapp die Hälfte gibt an, als Obermeister, Kreishandwerksmeister oder Lehrlingswart tätig zu sein. Weitere 45,5% sind in ihrer Innung oder Kreishandwerkerschaft in die Arbeit von Ausschüssen eingebunden (z. B. im Ausschuss zur Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Innungsmitgliedern und Auszubildenden oder im Ausschuss Berufsbildung). Auch im Falle der Innungsebene zeigt sich dabei, dass Ehrenamtsträger häufig verschiedene Selbstverwaltungsfunktionen miteinander kombinieren: So arbeiten beispielsweise 54,4% der befragten

14 Vgl. Bizer et al. (2009), S. 157.

15 Vgl., ebd. S. 174 f.; Thomä (2013); Thomä (2014), S. 23 f.

16 Vgl. WHKT (2005), S. 30; Bizer et al. (2009), S. 165 f.

Abbildung 1: Ehrenamtliches Engagement in der Selbstverwaltung von Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften (Anteile in %, Mehrfachnennungen möglich)



ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

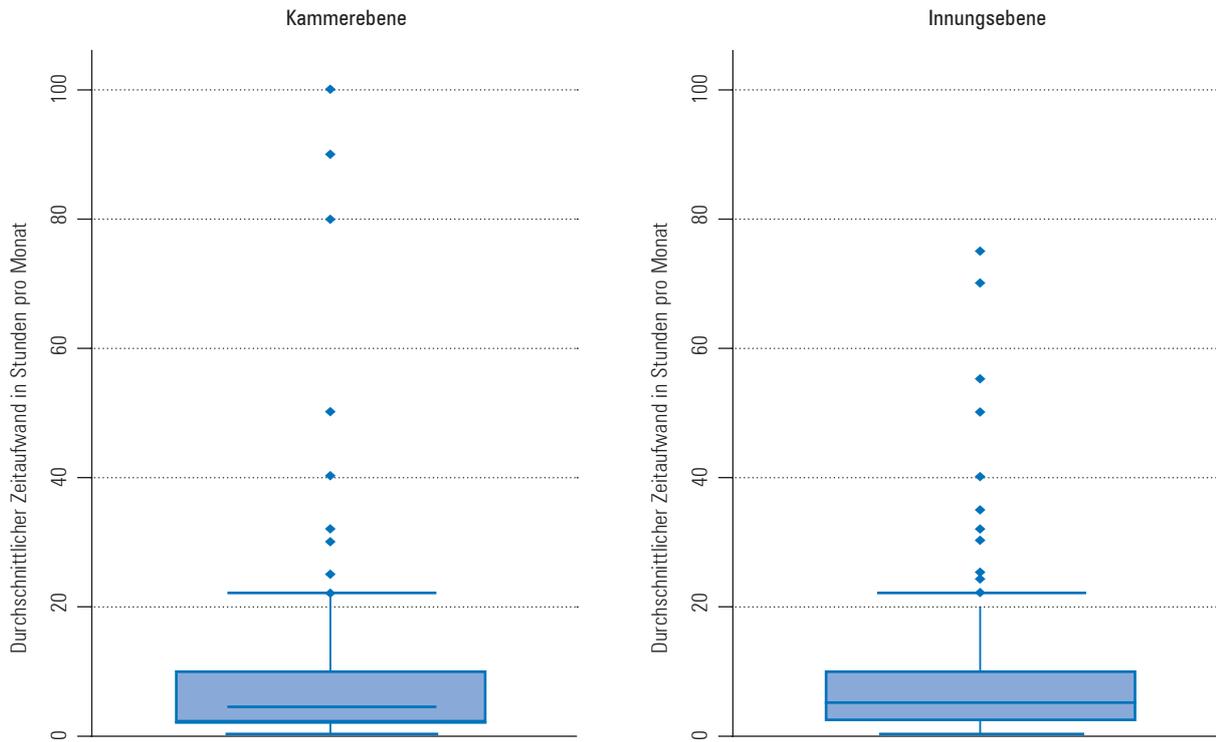
Vorstände von Innungen und Kreishandwerkerschaften gleichzeitig auch aktiv in Fachausschüssen mit.

In diesem Zusammenhang haben die befragten Arbeitgebervertreter die Stundenzahl geschätzt, die sie im Monatsdurchschnitt für ihr ehrenamtliches Engagement in der handwerklichen Selbstverwaltung aufwenden. Neben Sitzungszeiten, Vor- und Nachbereitungszeiten und Fahrtzeiten sollten die selbstständigen Handwerker dabei auch ihren persönlichen Zeitaufwand für die Teilnahme an ehrenamtsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigen. Im Falle des ehrenamtlichen Engagements auf Kammerebene wurde des Weiteren explizit auf den Bereich der handwerklichen Interessenvertretung aufmerksam gemacht. Insgesamt 15,5% der befragten Arbeitgebervertreter gibt an, dass sie in diesem Bereich für ihre Kammer ehrenamtlich aktiv sind. Insbesondere für die be-

fragten Vorstandsmitglieder ist die Wahrnehmung von Handwerksinteressen gegenüber Politik und Verwaltung typisch.

Den Ergebnissen zufolge wendet auf Kammerebene ein Arbeitgebervertreter für ehrenamtliche Tätigkeiten in der Selbstverwaltung im Monat durchschnittlich 7,7 Stunden auf. Im Bereich der Selbstverwaltung von Innungen und Kreishandwerkerschaften beträgt hingegen der monatliche Zeitaufwand eines Arbeitgebervertreter im Durchschnitt 9,1 Stunden. In beiden Fällen ist zu berücksichtigen, dass auch der Zeitaufwand von solchen Ehrenamtsträgern mit in die Mittelwertberechnung eingeflossen ist, die gleichzeitig verschiedene Ehrenamtsfunktionen parallel ausüben. Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Zeitaufwands erfolgte zudem jeweils eine Bereinigung um zwei besonders stark nach oben abweichende »Ausreißer«.

Abbildung 2: Verteilung des individuellen Zeitaufwands der Arbeitgebervertreter für ehrenamtliches Engagement in der Selbstverwaltung (Boxplot, nach Kammer- und Innungsebene)



ifh Göttingen
Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

Abbildung 2 liefert mittels einer Boxplot-Darstellung einen Überblick zur Verteilung der in der WHKT-Arbeitgeberbefragung erhobenen Schätzung der ehrenamtlichen Stundenzahl. Hieran ist erkennbar, dass es sich sowohl auf Kammer- als auch auf Innungsebene im Bereich der Selbstverwaltung um eine deutlich rechtschiefe Verteilung handelt. Die überwiegende Mehrzahl der befragten Arbeitgebervertreter wendet folglich 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 Arbeitgebervertreter zu denken, die mehrere Ehrenamtsfunk-

tionen parallel ausüben und im Rahmen dessen eine größere Verantwortung übernehmen.

Auffällig ist zudem, dass die Streuung der Zeitaufgaben auf der Kammerebene höher ausfällt als bei den entsprechenden Zeitschätzungen für die Ausübung von Selbstverwaltungsfunktionen in Innungen und Kreishandwerkerschaften (vgl. Abbildung 2). So liegt im Falle der Selbstverwaltung auf Kammerebene der Median¹⁷ mit 4,2 Stunden pro Monat unterhalb des Medianwerts der Zeitaufgaben für die ehrenamtliche Betätigung in den Selbstverwaltungsorganen von Innungen und Kreishandwerkerschaften (monatlich 5 Stunden). Auf der Kammerebene fällt folglich für die breite Masse der Arbeitgebervertreter der eh-

¹⁷ D.h. diejenige personenindividuelle Zeitangabe, die genau an der mittleren Stelle steht, wenn alle erhobenen Zeitschätzungen der Höhe nach sortiert werden.

Tabelle 2: Unterschiede zwischen Arbeitgebervertretern hinsichtlich eines aktiven Engagements in der Selbstverwaltung (Kammerebene)

Aktives Engagement in der Selbstverwaltung auf Kammerebene (Anteil in %)	
Größe des Unternehmens (Beschäftigtenzahl inkl. Inhaber)	
unter 5	21,3
5 bis 9	29,0
10 bis 19	32,9
20 bis 49	43,2
50 und mehr	36,1
Gesamt	30,7
Pearson Chi-Quadrat (4) = 13,36**	
Selbstverwaltung auf Innungsebene	
Aktivität	34,5
Keine Aktivität	11,3
Gesamt	30,3
Pearson Chi-Quadrat (1) = 22,1 ***	

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

Signifikanz: n.s. (nicht signifikant); *(10%-Niveau); **(5%-Niveau); ***(1%-Niveau)

„Lesebeispiel: Von den Arbeitgebervertretern aus Unternehmen mit weniger als 5 Beschäftigten engagieren sich 21,3% in der Selbstverwaltung ihrer Kammer. Über alle Befragten hinweg beläuft sich der entsprechende Anteil auf 30,7%. Für Inhaber aus Unternehmen mit weniger als 5 Beschäftigten ist ein aktives Engagement also weniger wahrscheinlich als für andere Befragte.“

renamtliche Zeitaufwand für Selbstverwaltungsfunktionen niedriger als auf der Innungsebene. Gleichzeitig gibt es auf Kammerebene mehr Ausreißer nach oben.

Eine mögliche Erklärung hierfür ist das umfangreiche Engagement von einzelnen Arbeitgebervertretern im Bereich der Interessenvertretung der Handwerkskammer. Befragungsteilnehmer, die zusätzlich zur Mitarbeit in den Selbstverwaltungsorganen ihrer Kammer noch im Bereich der Interessenvertretung aktiv sind (15,5% der Befragten, siehe oben), wenden im Monatsdurchschnitt 9,5 Stunden für ihr Engagement in der Kammerselbstverwaltung auf. Für Arbeitgebervertreter ohne dieses zusätzliche Engagement beläuft sich der diesbezügliche Zeitaufwand im Monat nur auf durchschnittlich 6,3 Stunden.

Auf Grundlage der persönlichen Merkmale der Befragungsteilnehmer wurde für die beiden Ebenen der handwerklichen Selbstverwaltung zum Abschluss überprüft, ob sich unter den Arbeitgebervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks bestimmte Personengruppen statistisch signifikant voneinander unterscheiden.¹⁸ Es geht folglich um die Frage, für welche Gruppen eine besonders hohe bzw. für welche eine besonders niedrige Wahrscheinlichkeit einer aktiven Engagementbeteiligung charakteristisch ist.

Auf Kammerebene steht die Unternehmensgröße in einem nachweisbaren Zusammenhang zur Wahrscheinlichkeit eines aktiven Engagements in der Selbstverwaltung (vgl. Tabelle 2). Inhaber von Unternehmen mit unter 10 Beschäftigten sind demnach nur unterdurchschnittlich häufig im Rahmen der Kam-

18 Auf statistische Signifikanz wird in der vorliegenden Studie mit Hilfe des Pearson Chi-Quadrat-Tests untersucht. Er prüft, ob sich die beobachtbare Verteilung einer bestimmten kategorialen Variable von deren theoretisch zu erwartenden Verteilung signifikant unterscheidet, also nicht nur ein zufälliger Zusammenhang zwischen den untersuchten Merkmalen vorliegt.

Tabelle 3: Unterschiede zwischen Arbeitgebervertretern hinsichtlich eines aktiven Engagements in der Selbstverwaltung (Innungsebene)

	Aktives Engagement in der Selbstverwaltung auf Innungsebene (Anteil in %)
Gewerbegruppe	
Bauhauptgewerbe	88,0
Ausbaugewerbe	87,6
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	77,4
Kraftfahrzeuggewerbe	72,2
Lebensmittelgewerbe	94,3
Gesundheitsgewerbe	56,0
Handwerke für den privaten Bedarf	81,0
Gesamt	83,4
	Pearson Chi-Quadrat (6) = 27,8***
Größe des Unternehmens (Beschäftigtenzahl inkl. Inhaber)	
unter 5	76,6
5 bis 9	79,6
10 bis 19	87,9
20 bis 49	88,6
50 und mehr	75,0
Gesamt	82,1
	Pearson Chi-Quadrat (4) = 10,8**
Alter des Arbeitgebervertreters	
Bis 40 Jahre	68,1
41 bis 50 Jahre	85,2
51 bis 55 Jahre	82,6
56 bis 60 Jahre	86,0
61 bis 65 Jahre	84,3
Über 65 Jahre	72,7
Gesamt	82,0
	Pearson Chi-Quadrat (4) = 11,9**

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

Signifikanz: n.s. (nicht signifikant); *(10%-Niveau); **(5%-Niveau); ***(1%-Niveau)

Lesebeispiel: Von den Arbeitgebervertretern aus dem Bauhauptgewerbe engagieren sich 88,0% in der Selbstverwaltung auf Innungsebene. Über alle Befragten hinweg beläuft sich der entsprechende Anteil auf 83,4%. Für Inhaber aus dem Bauhauptgewerbe ist ein aktives Engagement also wahrscheinlicher als für andere Befragte.

merselbstverwaltung tätig. In diesem handwerksinternen Engagementbereich konzentriert sich die ehrenamtliche Beteiligung folglich eher auf mittelgroße und große Handwerksunternehmen. Hierbei zeichnen sich insbesondere die Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten durch eine vergleichsweise hohe Engagementbeteiligung aus. Eine mögliche Erklärung ist, dass sich eher die Inhaber von größeren Betrieben für das zeitin-

tensive Engagement in den Selbstverwaltungsorganen der Kammer frei machen können. Eine andere mögliche Erklärung ist, dass sich Inhaber von Kleinst- und Kleinunternehmen im Durchschnitt weniger stark mit den Selbstverwaltungsaufgaben der Handwerkskammer identifizieren und daher eine entsprechend geringere Engagementbereitschaft aufweisen.

Daneben bestätigt sich die hohe Bedeutung von Innungen und Kreishandwerkerschaften für die Übernahme von Ehrenämtern auf Kammerebene.¹⁹ So ist es für Arbeitgebervertreter, die sich bereits in der Selbstverwaltung auf Innungsebene engagieren, deutlich wahrscheinlicher auch in der Handwerkskammer ehrenamtliche Selbstverwaltungsaufgaben zu übernehmen als für andere Ehrenamtsträger (vgl. Tabelle 2). Innungen und Kreishandwerkerschaften erfüllen folglich eine Saatbeetfunktion im Hinblick auf die Rekrutierung von Ehrenamtsträgern für die funktionale Selbstverwaltung der Handwerkskammern.

Auch im Falle der Innungsebene lässt sich ein statistisch signifikanter Einfluss der Unternehmensgröße feststellen, jedoch mit gewissen Unterschieden zur Kammerebene (vgl. Tabelle 3). Zum einen zeigt sich auch hier die unterdurchschnittliche Beteiligung der Inhaber von Kleinst- und Kleinunternehmen (max. 9 Beschäftigte) an der Selbstverwaltung von Innungen und Kreishandwerkerschaften. Zum anderen ist aber auf der Innungsebene auch für große Handwerksunternehmen (50 und mehr Beschäftigte) ein Engagement in der Selbstverwaltung weniger wahrscheinlich. Dies deckt sich mit den Ergebnissen von Glasl (2010, S. 12), wonach sich Innungsmitgliedschaften insbesondere auf mittelgroße Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten konzentrieren. Eine mögliche Erklärung ist, dass für große Handwerksunternehmen das Leistungsangebot der Innungen weniger von Nutzen ist. Kleinere Unternehmen hingegen nehmen mitunter von Innungsmitgliedschaften Abstand, weil für sie die zu entrichtenden Beiträge einen vergleichsweise großen Kostenfaktor darstellen können. Gleichzeitig mag auch eine Rolle spielen, dass unter Kleinstbetrieben das innungstypische Zusammengehörigkeitsgefühl weniger

stark ausgeprägt ist als in mittelgroßen Handwerksunternehmen.²⁰

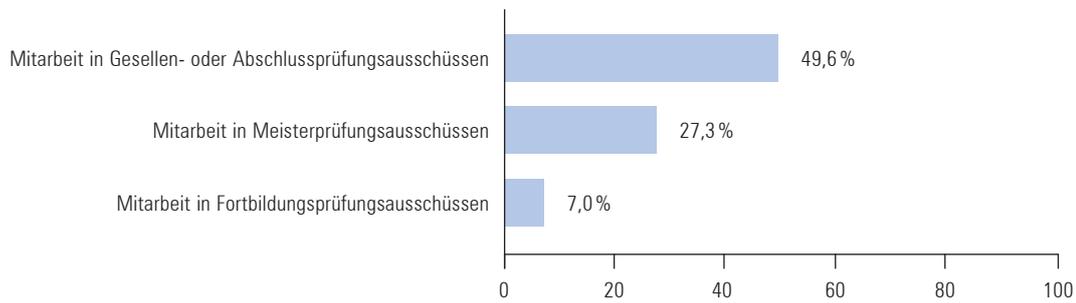
Daneben zeigen sich auf der Innungsebene im Falle der Gewerbegruppenzugehörigkeit und des Alters der Arbeitgebervertreter statistisch signifikante Effekte (vgl. Tabelle 3). Demzufolge weisen im Befragungssample solche Arbeitgebervertreter eine geringere ehrenamtliche Beteiligung an den Selbstverwaltungsaufgaben von Innungen und Kreishandwerkerschaften auf, die aus den Handwerken für den gewerblichen Bedarf, dem Kraftfahrzeuggewerbe und dem Gesundheitsgewerbe kommen. In diesem Zusammenhang dürfte von Belang sein, dass in diesen drei Gewerbegruppen eine überdurchschnittlich hohe Engagementbeteiligung im Bereich des Prüfungswesens vorliegt (vgl. Tabelle 4). Es ist zu vermuten, dass es sich hierbei häufig um Befragungsteilnehmer handelt, die einer ehrenamtlichen Prüfertätigkeit nachgehen und gleichzeitig aber nicht im Bereich der Selbstverwaltung von Innungen und Kreishandwerkerschaften aktiv sind.

Wenn es auf der Innungsebene um die ehrenamtliche Ausübung von Selbstverwaltungsaufgaben geht, spielt daneben – anders als auf der Kammerebene – das Alter eine vergleichsweise größere Rolle als in anderen handwerksinternen Engagementbereichen. So sind sowohl jüngere Arbeitgebervertreter (bis 40 Jahre) als auch Ältere (über 65 Jahre) unterdurchschnittlich häufig in der Selbstverwaltung von Innungen und Kreishandwerkerschaften aktiv. Beide Altersgruppen engagieren sich folglich eher in anderen Ehrenamtsbereichen des Handwerks. Im Falle der Älteren dürfte dies eine logische Folge der Tatsache sein, dass sie bereits aus der aktiven Betriebsinhabertätigkeit ausgeschieden sind, aber vor allem außerhalb der Innung noch bestimmte handwerkliche Eh-

19 Vgl. Sack et al. (2014), S. 151.

20 Vgl. Müller (2011), S. 118 ff.

Abbildung 3: Ehrenamtliches Engagement in Prüfungsausschüssen von Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften (Anteile in %, Mehrfachnennungen möglich)



ifh Göttingen
WHKT-Arbeitgeberbefragung

renämter bekleiden. Hinsichtlich der Jüngeren ist zu vermuten, dass es offenbar gerade auf der Innungsebene mit Schwierigkeiten verbunden ist, engagierte Jungunternehmer für die Übernahme ehrenamtlicher Funktionen zu begeistern.

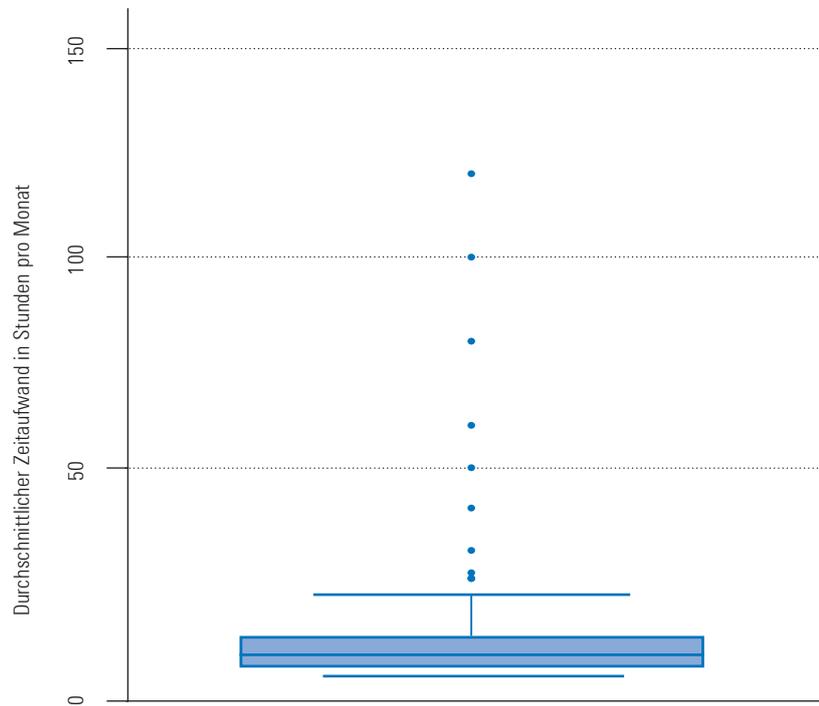
3.3 Ehrenamtliches Engagement im Prüfungswesen

Von den befragten Arbeitgebervertretern berichten 66,4 % von einer ehrenamtlichen Prüfertätigkeit. Knapp die Hälfte engagiert sich in Gesellen- oder Abschlussprüfungsausschüssen (49,6 %, vgl. Abbildung 3). Hierbei handelt es sich entweder um Ausschüsse der Handwerkskammern oder um Gesellenprüfungsausschüsse, die von Innungen aufgrund eigener Ermächtigung errichtet wurden (sog. Innungsprüfungsausschüsse). Im Rahmen von Meisterprüfungsausschüssen ist etwas mehr als ein Viertel der befragten Arbeitgebervertreter aktiv (27,3 %). Auf Fortbildungsprüfungsausschüsse entfällt ein vergleichsweise geringer Anteil an Ehrenamtsträgern: Rund 7 % der Befragten geben an, in diesem Bereich des handwerklichen Prüfungswesens ehrenamtlich tätig zu sein. Eine Reihe von Arbeitgebervertretern ist dabei gleichzeitig Mitglied unterschiedlicher Prüfungsausschüsse: Beispielsweise engagiert sich knapp ein Viertel der Mitglieder von Gesellen- oder

Abschlussprüfungsausschüssen parallel dazu auch im Meisterprüfungsbereich.

Für ihr ehrenamtliches Engagement im Prüfungswesen wenden die Arbeitgebervertreter im Monatsdurchschnitt 8,4 Stunden auf. Neben Sitzungszeiten, Vor- und Nachbereitungszeiten und Fahrtzeiten ist hier auch der Zeitaufwand für die Teilnahme an relevanten Fortbildungsmaßnahmen eingegangen. Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Zeitaufwands wurden zudem die erhobenen Schätzungen um einen besonders stark nach oben abweichenden Ausreißer bereinigt. Wie im Falle der Selbstverwaltung ist die Höhe der Ehrenamtsstunden für Prüfertätigkeiten stark rechtschief verteilt (vgl. Abbildung 4). Dies ist einerseits auf die Tatsache zurückzuführen, dass einzelne Arbeitgebervertreter mit einem besonders hohen persönlichen Zeiteinsatz im Bereich des Prüfungswesens engagiert sind, zum Teil weil sie gleichzeitig in unterschiedlichen Prüfungsausschüssen mitarbeiten. Andererseits erklärt sich die Streuung der Zeitschätzungen auch deshalb, weil der ehrenamtliche Zeitaufwand in Abhängigkeit von der Art des Prüfungsbereichs vergleichsweise stark variiert. Ehrenamtliche Prüfer, deren Engagement sich allein auf die Mitarbeit in Gesellen- bzw. Abschlussprüfungsausschüssen beschränkt (N = 202), haben einen durchschnittlichen Zeitaufwand von 5,2

Abbildung 4: Verteilung des individuellen Zeitaufwands für das ehrenamtliche Engagement im handwerklichen Prüfungswesen (Boxplot)



ifh Göttingen
Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

Stunden pro Monat. Demgegenüber ist eine ehrenamtliche Mitarbeit im Meisterprüfungsbereich wesentlich zeitintensiver: Befragte Arbeitgebervertreter, die nur Mitglied von Meisterprüfungsausschüssen sind (N = 81), investieren durchschnittlich 13,3 Stunden je Monat für ihre ehrenamtliche Prüfertätigkeit.

Hinsichtlich der Frage, ob innerhalb des Samples der befragten Arbeitgebervertreter bestimmte Personengruppen eine höhere Wahrscheinlichkeit zur Ausübung einer ehrenamtlichen Prüfertätigkeit haben, zeigen sich drei statistisch signifikante Zusammenhänge (vgl. Tabelle 4). Im Falle der Ehrenamtsträger aus dem Bauhauptgewerbe fällt auf, dass ein aktives Engagement im Prüfungswesen im Vergleich zu Inhabern aus anderen Gewerbegruppen weniger wahrscheinlich ist. Die ehrenamtliche Tätigkeit von selbstständigen Handwerkern aus dem Bauhauptgewerbe beschränkt

sich also tendenziell auf den Bereich der Selbstverwaltung von Innungen und Kreishandwerkerschaften (vgl. Tabellen 3 und 4). Stark überdurchschnittlich im Prüfungswesen engagiert sind dagegen Arbeitgebervertreter aus dem Lebensmittelhandwerk (vgl. Tabelle 4). Auch am Beispiel der Selbstverwaltung auf Innungsebene hatte sich für diesen Handwerksbereich bereits eine überdurchschnittlich hohe Engagementwahrscheinlichkeit gezeigt (vgl. Tabelle 3). Dies ist ein Hinweis darauf, dass ein aktives Engagement auf Innungsebene und die Ausübung einer ehrenamtlichen Prüfertätigkeit gerade im Falle des Lebensmittelgewerbes häufig Hand in Hand geht.

Daneben spielt die berufliche Qualifikation der Arbeitgebervertreter eine zentrale Rolle, wenn es um deren Engagement im Prüfungswesen geht. Inhaber, die über einen Meister- oder Technikerabschluss als höchst-

Tabelle 4: Unterschiede zwischen Arbeitgebervertretern hinsichtlich eines aktiven Engagements im Prüfungswesen

	Aktives Engagement im Prüfungswesen (Anteil in %)
Gewerbegruppe	
Bauhauptgewerbe	54,6
Ausbaugewerbe	65,0
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	69,4
Kraftfahrzeuggewerbe	68,5
Lebensmittelgewerbe	82,9
Gesundheitsgewerbe	72,0
Handwerke für den privaten Bedarf	69,8
Gesamt	65,8
Pearson Chi-Quadrat (6) = 12,0*	
Höchste berufliche Qualifikation	
Sonstige (Gesellenprüfung etc.)	45,5
Meisterprüfung/Technikerprüfung	70,9
Fachhochschul-/Hochschulabschluss	54,0
Gesamt	66,3
Pearson Chi-Quadrat (2) = 16,9***	
Größe des Unternehmens (Beschäftigtenzahl inkl. Inhaber)	
unter 5	68,1
5 bis 9	73,5
10 bis 19	61,7
20 bis 49	54,6
50 und mehr	72,2
Gesamt	66,2
Pearson Chi-Quadrat (4) = 11,3**	

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

Signifikanz: n.s. (nicht signifikant); *(10%-Niveau); **(5%-Niveau); ***(1%-Niveau)

Lesebeispiel: Von den Arbeitgebervertretern aus dem Bauhauptgewerbe engagieren sich 54,6% im Prüfungswesen. Über alle Befragten hinweg beläuft sich der entsprechende Anteil auf 65,8%. Für Arbeitgebervertreter aus dem Bauhauptgewerbe ist eine aktive Prüfertätigkeit also weniger wahrscheinlich als für andere Befragte.

ten Berufsabschluss verfügen, sind überdurchschnittlich häufig als ehrenamtlicher Prüfer tätig (70,9%; vgl. Tabelle 4). Dieses Ergebnis spiegelt die hohe Bedeutung der Meisterqualifikation für die Funktionsfähigkeit des handwerklichen Ausbildungsbereichs wider.²¹

Hinsichtlich der Unternehmensgröße ist interessant, dass Arbeitgebervertreter aus Kleinst- und Kleinunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte) und Inhaber aus

großen Handwerksunternehmen (50 und mehr Beschäftigte) relativ gesehen stärker im Prüfungswesen engagiert sind als selbständige Handwerker der mittleren Unternehmensgrößenklassen (10 bis 49 Beschäftigte). Während letzteres auf die mit steigender Unternehmensgröße wachsenden Kapazitätsvorteile zurückzuführen sein dürfte, könnte die erste Beobachtung ein Hinweis auf eine spezifische Stärke des handwerklichen

21 Siehe hierzu Müller/Thomä (2015).

Tabelle 5: Unterschiede zwischen handwerklichen Arbeitgebervertretern hinsichtlich eines aktiven Engagements in sonstigen handwerksrelevanten Engagementbereichen

Aktives Engagement in sonstigen handwerksrelevanten Engagementbereichen (Anteil in %)	
Selbstverwaltung auf Kammerebene	
Aktivität	43,8
Keine Aktivität	24,0
Gesamt	30,0
Pearson Chi-Quadrat (1) = 23,3***	
Selbstverwaltung auf Innungsebene	
Aktivität	34,3
Keine Aktivität	10,4
Gesamt	30,0
Pearson Chi-Quadrat (1) = 23,69***	
Prüfungswesen	
Aktivität	25,4
Keine Aktivität	39,1
Gesamt	30,0
Pearson Chi-Quadrat (1) = 11,70***	

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

Signifikanz: n.s. (nicht signifikant); *(10%-Niveau); **(5%-Niveau); ***(1%-Niveau)

Lesebeispiel: Von den Arbeitgebervertretern, die im Rahmen der Selbstverwaltung ihrer Kammer ehrenamtlich aktiv sind, engagieren sich 43,8% zusätzlich noch in sonstigen handwerksrelevanten Engagementbereichen. Für andere Befragte beläuft sich der entsprechende Anteil nur auf 24,0%. Für Arbeitgebervertreter mit ehrenamtlicher Tätigkeit in der Kammerselbstverwaltung ist ein solches zusätzliches Engagement also eher wahrscheinlich.

Ausbildungsbereichs sein: Die im gesamtwirtschaftlichen Vergleich verhältnismäßig hohe Ausbildungsaktivität gerade der Kleinst- und Kleinunternehmen des Handwerks.²² Ihre relativ gesehen höhere Beteiligung an ehrenamtlichen Prüferaktivitäten ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass Inhaber von Kleinstunternehmen (unter 5 Beschäftigten) insgesamt seltener ein handwerkliches Ehrenamt bekleiden als Inhaber von größeren Handwerksunternehmen (vgl. Kapitel 2).

3.4 Sonstige handwerksrelevante Engagementbereiche

Fast ein Drittel der befragten Arbeitgebervertreter gibt an, dass sie sich über die oben beschriebenen Ehrenamtsfunktionen hinaus noch in sonstigen handwerks-

relevanten Bereichen engagieren. Vor allem für Ehrenamtsträger, die im Rahmen der Selbstverwaltung ihrer Kammer, Innung oder Kreishandwerkerschaft aktiv sind, ist ein solches zusätzliches Engagement wahrscheinlich (vgl. Tabelle 5). Arbeitgebervertreter aus dem Prüfungswesen berichten hingegen nur unterdurchschnittlich häufig von einer solchen Tätigkeit. Es sind also insbesondere die Ehrenamtlichen aus dem Bereich der Selbstverwaltung, deren Engagement mit weiteren, unmittelbar handwerksrelevanten Ehrenamtsfunktionen verknüpft ist. Im Durchschnitt wendet ein Arbeitgebervertreter etwa 8 Stunden pro Monat für das Engagement in den sonstigen handwerksrelevanten Bereichen auf, wobei die Zeitschätzungen wieder rechtsschief verteilt sind.²³

²² Vgl. Leifels/Schwartz (2016).

²³ Bei der Mittelwertberechnung wurde daher ein nach oben abweichender »Ausreißer« nicht berücksichtigt.

Die Antworten auf eine offene Frage liefern Hinweise darauf, um welche ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Tätigkeiten es sich hierbei konkret handelt. Die Palette des dabei erfassten Engagements ist entsprechend groß, wobei aufgrund der personenindividuellen Antwortmöglichkeit keine genaue Quantifizierung möglich ist. Sie reicht vom klassischen handwerklichen Ehrenamt bis hin zu Funktionen in handwerksnahen Engagementbereichen außerhalb der Kernbereiche der Handwerksorganisation.

Die weit überwiegende Mehrzahl der Antworten bezieht sich auf eine Tätigkeit in Landesinnungs- bzw. Landesfachverbänden und deren Dachorganisationen. Die entsprechenden Arbeitgebervertreter engagieren sich dort z. B. als Vorstand oder arbeiten in Tarifausschüssen und fachlichen Kommissionen (z. B. dem Berufsbildungsausschuss) mit. Bei diesen überregionalen Funktionen auf Verbandsebene handelt es sich um einen weiteren Kernbereich des handwerklichen Ehrenamts, der naturgemäß in engem Zusammenhang zu den Aufgaben der handwerklichen Selbstverwaltung steht. Hierdurch erklären sich die in Tabelle 5 festgestellten Unterschiede zwischen den befragten Arbeitgebervertretern hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit einer Ausübung von weiteren handwerksrelevanten Ehrenamtsfunktionen.

Daneben zeugen die sonstigen Antworten auf die offene Frage von einer Vielzahl weiterer handwerksre-

levanter Engagementbereiche. So sind einige der Arbeitgebervertreter bei den Handwerksjunioren oder den Unternehmerfrauen aktiv. Andere bekleiden Ehrenamtsfunktionen als Dozent in den Technologie- und Bildungszentren der Handwerkskammern, engagieren sich im Bereich der Jugendförderung und Berufsorientierung oder arbeiten in landesweiten Kommissionen zur Erstellung von Prüfungsfragen mit. Andere wiederum sind als Aufsichtsrat von handwerklichen Einkaufsgenossenschaften tätig oder beteiligen sich an informellen Netzwerken mit anderen Handwerkern.

Darüber hinaus entfallen in einer Reihe von Fällen die genannten Ehrenamtsfunktionen auf handwerksexterne Organisationen. Einige Arbeitgebervertreter berichten etwa von einer Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter an Arbeitsgerichten. Andere sind Mitglieder in Verwaltungsgremien von Innungskrankenkassen oder zusätzlich Mitglied in Prüfungsausschüssen der Industrie- und Handelskammern. Es ließen sich an dieser Stelle noch weitere Beispiele für ausgeübte Ehrenamtsfunktionen anführen, die im Überschneidungsbereich zu handwerksexternen Engagementbereichen angesiedelt sind. Dies zeigt, wie eng verzahnt das handwerkliche Ehrenamt mit ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Tätigkeiten außerhalb des Handwerks ist. Dieser Aspekt wird in Kapitel 5 weiter vertieft.

4. Wirtschaftliche Bewertung des handwerklichen Ehrenamts

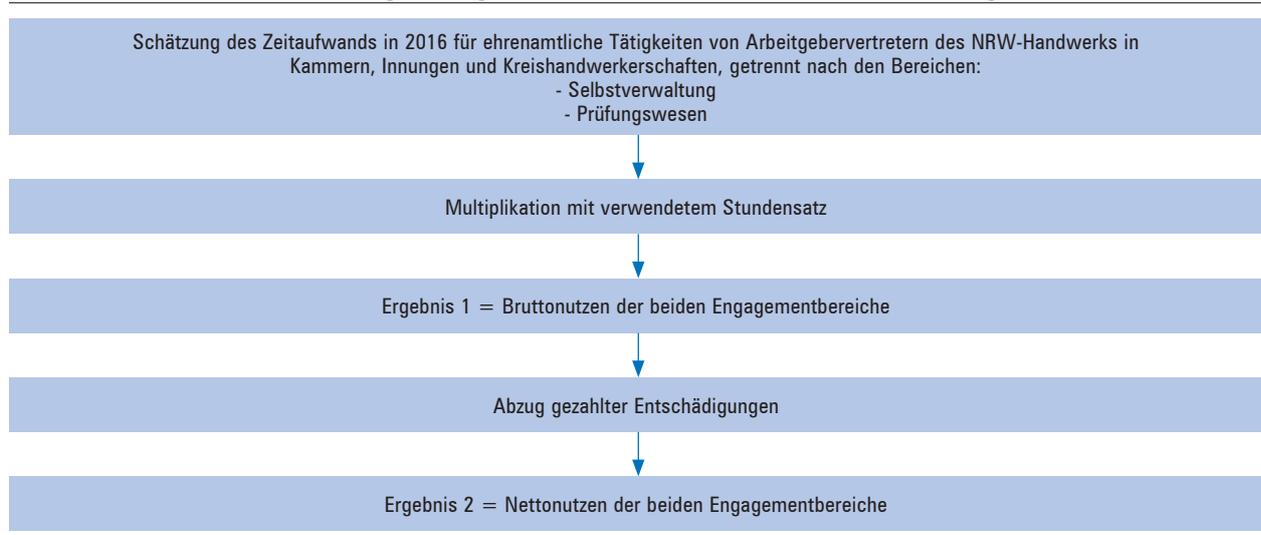
4.1 Methodische Vorgehensweise

Im vorangegangenen Kapitel wurden mit der Selbstverwaltung und dem Prüfungswesen die zwei zentralen Ehrenamtsbereiche von Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften empirisch untersucht. Ver-

schiedene Studien haben bereits aufgezeigt, dass das dahinterstehende Engagement der Handwerker volkswirtschaftlich wichtig ist.²⁴ Im Folgenden soll dies für die Arbeitgeberseite des nordrhein-westfälischen Handwerks mit Hilfe einer Modellrechnung verdeutlicht wer-

²⁴ Bizer et al. (2009), S. 145 ff; Thomä (2014), S. 17 ff.

Abbildung 5: Vorgehensweise im Rahmen der Modellrechnung



ifh Göttingen

den. Abbildung 5 liefert einen Überblick zur methodischen Vorgehensweise.

Im ersten Schritt erfolgt eine Schätzung der gesamten Stundenzahl, die im Jahr 2016 in den beiden betrachteten Engagementbereichen von Arbeitgebervertretern des NRW-Handwerks geleistet wurde. Um diesen Zeitaufwand unter ökonomischen Gesichtspunkten bewerten zu können, erfolgt im zweiten Schritt die Ermittlung eines ehrenamtlichen Stundensatzes nach dem Stundenverrechnungssatz-Prinzip. Dieser soll näherungsweise den wirtschaftlichen Wert des ehrenamtlichen Engagements der Arbeitgebervertreter erfassen. Die Multiplikation des ermittelten Stundensatzes mit dem geschätzten jährlichen Zeitaufwand ergibt im ersten Ergebnis der Modellrechnung den jährlichen Bruttonutzen. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass handwerkliche Ehrenamtsträger in der Regel eine Aufwandsentschädigung für ihr Engagement erhalten. Im vierten Schritt wird daher vom ermittelten Bruttonutzen die (geschätzte) Entschädigungssumme abgezogen, die im Jahr 2016 an die Arbeitgebervertreter in den beiden betrachteten Engage-

mentbereichen ausgezahlt wurde. Im Endergebnis steht der jährliche wirtschaftliche Nettonutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitgebervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks.

Das Untersuchungsdesign der Vorgängerstudie von Thomä (2014) wurde an verschiedenen Stellen weiterentwickelt. So wird bei der Erfassung der ehrenamtlichen Selbstverwaltungsaktivitäten nun klar zwischen der Kammer- und der Innungsebene getrennt. Hierdurch ist es möglich, die Erfassung des ehrenamtlichen Zeitaufwands und dessen wirtschaftliche Bewertung nicht mehr nur näherungsweise auf Basis bestimmter ehrenamtlicher Funktionen und damit verbundener Aktivitäten vorzunehmen, sondern diese für die jeweils untersuchten Engagementbereiche direkt auf Personenebene vorzunehmen. Daneben wurden die Befragungsinhalte der empirischen Erhebung falls nötig ergänzt und präzisiert, um ein möglichst vollständiges und genaues Bild zum ehrenamtlichen Engagement der selbstständigen Handwerker und dessen wirtschaftlicher Bedeutung zu erhalten.

4.2 Schätzung des jährlichen Zeitaufwands

Um abzuschätzen, wie hoch der ehrenamtliche Zeitaufwand von Arbeitgebervertretern in der Selbstverwaltung und dem Prüfungswesen pro Jahr ist, bedarf es zunächst Informationen zur Gesamtzahl der entsprechenden Ehrenamtsfunktionen im NRW-Handwerk. Zu diesem Zweck hat der WHKT neben der Personenbefragung zusätzlich noch eine Erhebung unter den sieben nordrhein-westfälischen Handwerkskammern durchgeführt (»WHKT-Kammerbefragung«). Auf dieser Basis lässt sich für einzelne Selbstverwaltungsorgane und Prüfungsausschüsse von Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften die Anzahl der Ehrenamtsfunktionen ermitteln, die im Jahr 2016 auf Vertreter der Arbeitgeberseite entfallen sind. Dem liegt die Annahme zu Grunde, dass die jeweilige Ehrenamtsfunktion entweder durch ein ordentliches Mitglied oder alternativ hierzu durch einen Stellvertreter ausgeübt wurde.

Im Bereich der Selbstverwaltung auf Kammerebene gibt es demnach insgesamt 396 Ehrenamtsfunktionen (vgl. Tabelle 6). Der Großteil entfällt hierbei auf

Mandate in den Vollversammlungen der nordrhein-westfälischen Handwerkskammern (N = 258). In den Kammervorständen waren insgesamt 50 Arbeitgebervertreter als Präsident, Vize-Präsident oder als sonstiges Vorstandsmitglied tätig. Insgesamt 88 Personen haben darüber hinaus in den ständigen Ausschüssen der Kammern (z. B. Berufsbildungsausschuss, Ausschuss für Gewerbeförderung und Innovation oder Rechnungsprüfungsausschuss) ehrenamtliche Arbeit geleistet. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Zahl der Ehrenamtsfunktionen nicht mit der tatsächlichen Zahl der aktiv tätigen Ehrenamtsträger identisch ist. Der Grund dafür ist die Tatsache, dass Ehrenamtliche im Handwerk häufig verschiedene Funktionen in Personalunion ausüben. Im Rahmen von Abschnitt 3.2 wurde auf diesen Umstand bereits hingewiesen.

Um den oben ermittelten personenindividuellen Zeitaufwand als Maßstab nutzen zu können, muss daher die Zahl der erhobenen Ehrenamtsfunktionen auf einzelne Personen umgerechnet werden. Hierzu liefert die WHKT-Arbeitgeberbefragung die nötigen Hinweise

Tabelle 6: Geschätzter Zeitaufwand von Arbeitgebervertretern in den Selbstverwaltungsorganen des nordrhein-westfälischen Handwerks im Jahr 2016

	Anzahl der Ehrenamtsfunktionen	Geschätzte Zahl aktiver Personen	Geschätzte Ehrenamtsstunden 2016
Handwerkskammern			
Vollversammlung	258		
Vorstand	50		
Kammerausschüsse, die im Jahr 2016 getagt haben	88		
Gesamt	396	322	29.731
Innungen/Kreishandwerkerschaften			
Vorstand	5.477		
Ausschüsse der Innungen oder Kreishandwerkerschaften, die im Jahr 2016 getagt haben	1.824		
Gesamt	7.301	5.141	559.193
Handwerksorganisation insgesamt	7.697	5.463	588.924

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung; WHKT-Kammerbefragung; eigene Berechnungen

zu den strukturellen Relationen. Als Ausgangspunkt der Berechnung gehen zunächst die Vollversammlungsmitglieder vollständig mit $N = 258$ in die Berechnung der Personenzahl ein. Im nächsten Schritt wird berücksichtigt, dass gemäß der WHKT-Arbeitgeberbefragung 58,1% der Kammervorstände gleichzeitig auch ein gewähltes Mitglied der Vollversammlung sind. Ergo werden nur 41,9% der in Tabelle 5 aufgeführten Vorstandsmitglieder bei der Berechnung der Personenzahl berücksichtigt ($N = 21$), da die übrigen Vorstände annahmegemäß bereits über die Zahl der Vollversammlungsmitglieder erfasst sind. Ähnlich verhält es sich im Falle der Ausschüsse. Nach den vorliegenden Befragungsdaten handelt es sich bei 48,5% der aktiven Ausschussmitglieder um Personen, die gleichzeitig weder in der Vollversammlung noch im Vorstand der Kammer tätig sind. Bezogen auf die Gesamtzahl der Ehrenamtsfunktionen in Kammerausschüssen (vgl. Tabelle 6) entspricht dies 43 Ehrenamtsträgern, welche ebenfalls in die Schätzung der Personenzahl eingehen. In der Summe sind daher im Jahr 2016 schätzungsweise 322 Arbeitgebervertreter in den Selbstverwaltungsorganen der nordrhein-westfälischen Handwerkskammern ehrenamtlich aktiv gewesen.

Diese Zahl wird im nächsten Schritt mit dem durchschnittlichen Zeitaufwand multipliziert, den ein Arbeitgebervertreter für ehrenamtliche Tätigkeiten in der Kammer selbstverwaltung im Durchschnitt pro Monat aufwendet (rund 7,7 Stunden, vgl. Kapitel 3.2). Auf das Jahr hochgerechnet ergibt sich eine geschätzte Gesamtzahl von 29.731 Stunden, welche im Jahr 2016 von Arbeitgebervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks für die ehrenamtliche Tätigkeit in den Selbstverwaltungsorganen der Kammern erbracht wurden (vgl. Tabelle 6).

Im Rahmen der WHKT-Kammerbefragung wurden die befragten hauptamtlichen Mitarbeiter zusätzlich darum gebeten, Angaben zu solchen Ehrenamtsfunktionen zu machen, welche auf die Innungen und Kreishandwerkerschaften im eigenen Kammerbezirk entfallen. Demnach sind auf der Innungsebene landesweit 5.477 selbstständige Handwerker als Vorstand tätig (vgl. Tabelle 6). Weitere 1.824 Ehrenamtliche engagieren sich in den Ausschüssen von Innungen bzw. Kreishandwerkerschaften. Letztere Zahl dürfte die tatsächliche Zahl der Ausschussmitglieder noch unterschätzen, da nicht alle Kammern in diesem Bereich vollständige Angaben machen konnten. Erwartungsgemäß liegt damit die Zahl der Ehrenamtsfunktionen auf Innungsebene deutlich über denen der Kammerebene. Dies ist nicht weiter überraschend, schließlich gibt es innerhalb der nordrhein-westfälischen Handwerksorganisation neben den sieben Kammern noch 37 Kreishandwerkerschaften und 864 Innungen.²⁵

Da für Mitglieder der Vorstände von Innungen und Kreishandwerkerschaften laut Angaben der Kammern in der Regel keine Stellvertreter gewählt werden, wurde zum Zwecke einer vorsichtigen Schätzung bei der Berechnung der Personenzahl im Falle der Vorstandsmitglieder eine Aktivitätsquote von 90% unterstellt ($N = 4.929$). Daneben zeigt die Auswertung der WHKT-Arbeitgeberbefragung, dass es sich auf der Innungsebene bei rund 11,6% der Ausschussmitglieder um Personen handelt, die nicht gleichzeitig im Vorstand der Innung bzw. Kreishandwerkerschaft tätig sind. Bezogen auf die Ausschussmitglieder auf Innungsebene werden daher weitere 212 Ehrenamtsträger bei der Berechnung der Personenzahl berücksichtigt. In der Summe ergibt sich daher, dass im Jahr 2016 schätzungsweise 5.141 Personen in den Selbstverwaltungs-

25 Vgl. <https://www.whkt.de/handwerk-nrw/handwerksorganisation/> (letzter Zugriff: 30.01.2018)

organen der nordrhein-westfälischen Innungen und Kreishandwerkerschaften aktiv tätig waren (vgl. Tabelle 6).

Laut den Ergebnissen in Kapitel 3.2 beträgt der ehrenamtliche Zeitaufwand eines Arbeitgebervertreters für die Ausübung von Selbstverwaltungsaufgaben in Innungen und Kreishandwerkerschaften im Durchschnitt 9,1 Stunden pro Monat. Hochgerechnet auf alle Ehrenamtsträger und das Jahr 2016 haben daher Arbeitgebervertreter in der Selbstverwaltung auf Innungsebene schätzungsweise 559.193 Ehrenamtsstunden erbracht.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass innerhalb der nordrhein-westfälischen Handwerksorganisation rund 5.500 Arbeitgebervertreter im Rahmen der Selbstverwaltung von Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften ehrenamtlich engagiert sind. Gemäß der durchgeführten Modellrechnung betrug der diesbezüglich investierte Zeitaufwand im Jahr 2016 schätzungsweise fast 589.000 Stunden (vgl. Tabelle 6).

Im Falle des Prüfungswesens wird analog zur Untersuchung von Thomä (2014) von der gesetzlichen Minimalzusammensetzung in Prüfungsausschüssen ausgegangen, um die Zahl der bestehenden Ehrenamtsfunktionen zu bestimmen. Nach Angaben der sieben befragten Kammern gab es 2016 im nordrhein-westfälischen Handwerk insgesamt 1.265 Gesellen- bzw. Abschlussprüfungsausschüsse (Kammer- und Innungsebene zusammengerechnet), 193 Meisterprüfungsausschüsse und 162 Fortbildungsprüfungsausschüsse. In Anlehnung an die im Berufsbildungsgesetz und in der HwO geregelte Minimalzusammensetzung von Prüfungsausschüssen wird diesbezüglich in der Modellrechnung angenommen, dass unter den in Gesellen-, Abschluss- und Fortbildungsprüfungsausschüssen tätigen Prüfern jeweils

ein Arbeitgebervertreter war. Im Falle von Meisterprüfungsausschüssen wird dementsprechend von zwei Arbeitgebervertretern ausgegangen. An dieser Stelle ist es unerheblich, ob es sich bei den tatsächlich aktiv gewordenen Prüfern um ein ordentliches oder ein stellvertretendes Ausschussmitglied gehandelt hat.

Folglich entspricht die Zahl der Prüfungsausschüsse auch der angenommenen Zahl der im Prüfungswesen ehrenamtlich engagierten Arbeitgebervertreter. Einzige Ausnahme bilden die Meisterprüfungsausschüsse. Hier wird wie erwähnt in Übereinstimmung zur Regelung in der HwO von zwei Arbeitgebern ausgegangen. Nach dieser Rechnung bestanden demnach 2016 im Prüfungswesen des nordrhein-westfälischen Handwerks auf der Arbeitgeberseite insgesamt 1.813 Ehrenamtsfunktionen (vgl. Tabelle 7). Dies dürfte eine vorsichtige Schätzung sein, weil in der Praxis in einem Ausschuss mitunter mehr Prüfer tätig werden, als es nach der Minimalzusammensetzung vorgeschrieben ist (vor allem im Meisterprüfungsbereich). Gleichzeitig ist nicht ausgeschlossen, dass in gering besetzten Ausbildungsberufen in einem Jahr einmal keine Prüfungen stattgefunden haben und entsprechend für ein Ausschussmitglied auch kein ehrenamtlicher Zeitaufwand angefallen ist. Dieser Fall dürfte in der Praxis jedoch nur selten auftreten, weshalb er in der Modellrechnung vernachlässigt werden kann.²⁶

Wie im Falle der Selbstverwaltung entspricht die Summe der Ehrenamtsfunktionen nicht der tatsächlichen Personenzahl, weil ein Teil der Ausschussmitglieder innerhalb des Prüfungswesens Doppelfunktionen innehat. Für die Schätzung der tatsächlichen Personenzahl gehen zunächst die Mitglieder von Gesellen- und Abschlussprüfungsausschüssen zu 100% in die Berechnung ein (N = 1.265). Gemäß WHKT-Arbeitgeber-

²⁶ Vgl. Thomä (2014), S. 20.

Tabelle 7: Geschätzter Zeitaufwand von Arbeitgebervertretern im Prüfungswesen des nordrhein-westfälischen Handwerks im Jahr 2016

	Anzahl der Ehrenamtsfunktionen	Geschätzte Zahl aktiver Personen	Geschätzte Ehrenamtsstunden 2016
Gesellen- und Abschlussprüfungsausschüsse der Handwerkskammer	501		
Gesellenprüfungsausschüsse, die von Innungen aufgrund eigener Ermächtigung errichtet wurden (Innungsprüfungsausschüsse)	764		
Meisterprüfungsausschüsse	386		
Fortbildungsprüfungsausschüsse	162		
Gesamt	1.813	1.516	152.389

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung; WHKT-Kammerbefragung; eigene Berechnungen

befragung sind 56,9% der Mitglieder von Meisterprüfungsausschüssen nicht gleichzeitig in Gesellen- oder Abschlussprüfungsausschüssen aktiv. Entsprechend werden weitere 219 Ehrenamtsträger in die Personenzahl eingerechnet. Im Falle der Fortbildungsprüfungsausschüsse zeigt sich, dass 19,5% der Prüfer weder in Gesellen- und Abschlussprüfungsausschüssen noch in Meisterprüfungsausschüssen aktiv sind. Umgerechnet auf die Gesamtzahl der Fortbildungsprüfer werden daher zusätzlich 32 Personen eingerechnet. Im Rahmen der Modellrechnung wird folglich davon ausgegangen, dass 2016 im Prüfungswesen des nordrhein-westfälischen Handwerks insgesamt 1.516 Arbeitgebervertreter aktiv geworden sind.

Wie die Auswertung der WHKT-Arbeitgeberbefragung gezeigt hat, beträgt im handwerklichen Prüfungswesen der ehrenamtliche Zeitaufwand eines Arbeitgebervertreters im Durchschnitt 8,4 Stunden pro Monat (vgl. Abschnitt 3.2). Die Multiplikation dieses Zeitwerts mit der Gesamtzahl der Ehrenamtsfunktionen ergibt hochgerechnet, dass im Jahr 2016 im Prüfungswesen des nordrhein-westfälischen Handwerks schätzungsweise rund 152.389 Stunden ehrenamtlich von Arbeitgebervertretern erbracht wurden (vgl. Tabelle 7).

4.3 Ehrenamtlicher Stundensatz

Zur quantitativen Abschätzung der wirtschaftlichen Bedeutung des ermittelten Zeitaufwands bedarf es eines geeigneten Stundensatzes für die handwerkliche Arbeitgeberseite. Wie im Falle der Studie von Thomä (2014) wird dieser im Folgenden nach dem Prinzip eines kostendeckenden Stundenverrechnungssatzes ermittelt. Ausgangspunkt ist der kalkulatorische produktive Unternehmerlohn, wie er für eine Reihe von Vergleichsbetrieben und getrennt nach Gewerken in den regelmäßigen Betriebsvergleichen der Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks (LGH) veröffentlicht wird. Dieser steht einem Handwerksunternehmer rechnerisch für die Stunden zu, in denen er selbst handwerklich im eigenen Betrieb mitgearbeitet hat. Hiervon zu unterscheiden ist der kalkulatorische Unternehmerlohn für verwaltende Tätigkeiten. Dieser wird zu den kalkulatorischen Kosten gezählt.

Bezogen auf das Jahr 2015 betrug demnach der kalkulatorische produktive Unternehmerlohn über alle sieben betrachteten Gewerke hinweg im Durchschnitt 23.642 Euro je Betrieb (vgl. Tabelle 8). Im Betrachtungsjahr entfielen wiederum auf den durchschnittlichen Inhaber eines Vergleichsbetriebs 707 produktive

Tabelle 8: Ermittlung des Stundensatzes für die wirtschaftliche Bewertung des ehrenamtlichen Engagements der Arbeitgebervertreter

Kalkulatorischer produktiver Unternehmerlohn je Betrieb 2015 ^a	23.642 Euro
÷ Produktive Inhaberstunden je Betrieb 2015 ^a	707 Stunden
= Produktiver Inhaber-Lohnkostensatz auf Stundenbasis	33,44 Euro
+ Gemeinkostenzuschlag 2015 ^a	52,0%
= Stundensatz zur Bewertung des ehrenamtlichen Engagements	50,82 Euro

ifh Göttingen

Quelle: LGH-Betriebsvergleiche 2015

a Durchschnitt aus den Mittelwerten von sieben Gewerken (Elektrotechniker, Dachdecker, Hochbauhandwerk, Maler, Metallbau, Sanitär-Heizung-Klima, Zimmerer)

Stunden. Miteinander dividiert ergibt sich hieraus ein produktiver Stundenlohn für Handwerksunternehmer in Höhe von 33,44 Euro. Der kalkulatorische Wert einer kostendeckenden Inhaberstunde umfasst in der betrieblichen Praxis darüber hinaus noch einen Zuschlag für betriebliche Gemeinkosten (z. B. Personalkosten für Bürokräfte, Sachkosten und kalkulatorische Kosten). Dieser Gemeinkostenzuschlag beträgt nach den LGH-Vergleichswerten über die betrachteten Gewerke hinweg im Durchschnitt 52,0%. Wird dieser auf den ermittelten produktiven Inhaber-Lohnkostensatz (Zuschlagsgrundlage) hinzugerechnet, ergibt sich ein kostendeckender Satz für eine Inhaberstunde in Höhe von 50,82 Euro. Im Rahmen der folgenden Modellrechnung wird dieser Stundensatz herangezogen, um den ehrenamtlichen Zeitaufwand der Arbeitgebervertreter des nordrhein-westfälischen Handwerks wirtschaftlich zu bewerten.

4.4 Durchführung der Nutzen-Kosten-Betrachtung

Im ersten Schritt der Nutzen-Kosten-Betrachtung wird ermittelt, wie hoch der jährliche Bruttonutzen des Arbeitgeber-Engagements in den beiden betrachteten Bereichen des handwerklichen Ehrenamts ist. In der Modellrechnung resultiert dieser aus der Multiplikation des ermittelten Inhaber-Stundensatzes mit dem

geschätzten jährlichen Zeitaufwand der Arbeitgebervertreter des nordrhein-westfälischen Handwerks. Im Falle der Selbstverwaltung auf Kammerebene beträgt der dementsprechend ermittelte Bruttonutzen rund 1,5 Mio. Euro. Im Bereich der Selbstverwaltungsaufgaben von Innungen und Kreishandwerkerschaften lag er 2016 hingegen geschätzt bei 28,4 Mio. Euro (vgl. Tabelle 9).

Um den wirtschaftlichen Nettonutzen zu erhalten, müssen vom Bruttonutzen die Entschädigungen abgezogen werden, die im Jahr 2016 an die Vertreter der Arbeitgeberseite ausbezahlt wurden. Für die Kammerebene liegen hierzu Angaben aus der WHKT-Kammerbefragung vor. Demnach haben die sieben nordrhein-westfälischen Handwerkskammern im Betrachtungsjahr (geschätzt) 586.703 Euro an Arbeitgebervertreter als Entschädigung für die ehrenamtliche Ausübung von Selbstverwaltungsaufgaben ausbezahlt (vgl. Tabelle 9). Der jährliche Nettonutzen des ehrenamtlichen Engagements der Arbeitgebervertreter in den Selbstverwaltungsorganen der nordrhein-westfälischen Handwerkskammern liegt folglich bei rund 924 Tsd. Euro.

Für die Innungsebene liegen hingegen keine Informationen zu den Aufwandsentschädigungen vor. Aus diesem Grund wurde als diesbezüglicher Näherungswert die durchschnittliche Entschädigungssumme herangezogen, die im Rahmen der Kammerselbster-

Tabelle 9: Nettonutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitgebervertretern in der Selbstverwaltung des nordrhein-westfälischen Handwerks, 2016 (gerundete Werte)

	Handwerkskammern	Innungen/Kreishandwerkerschaften	Handwerksorganisation insgesamt
Geschätzte Ehrenamtsstunden 2016	29.731	559.193	
Inhaber-Stundensatz, Euro	50,82	50,82	
Bruttonutzen, Euro	1.510.808	28.415.966	
Geschätzte Entschädigungssumme 2016, Euro	586.703	9.377.652	
Nettonutzen, Euro	924.106	19.038.314	19.962.420

ifh Göttingen

waltung im Jahr 2016 rechnerisch auf einzelne Ehrenamtsträger der Arbeitgeberseite entfallen ist (1.824 Euro pro Person). Auf dieser Basis wird im Rahmen der Modellrechnung davon ausgegangen, dass die Innungen und Kreishandwerkerschaften 2016 im Bereich der Selbstverwaltung landesweit schätzungsweise rund 9,4 Mio. Euro an Entschädigungen ausgezahlt haben (vgl. Tabelle 9). Der jährliche Nettonutzen des ehrenamtlichen Engagements, das Vertreter der Arbeitgeberseite in den Selbstverwaltungsorganen der nordrhein-westfälischen Innungen und Kreishandwerkerschaften erbringen, liegt damit bei rund 19 Mio. Euro. Der gesamte Nettonutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit, die von Arbeitgebervertretern im Rahmen der Selbstverwaltung der nordrhein-westfälischen Handwerksorganisation im Jahr erbracht wird, beträgt gemäß der durchgeführten Modellrechnung somit fast 20 Mio. Euro (vgl. Tabelle 9).

Im Falle des Prüfungswesens wird in der Modellrechnung analog vorgegangen. Nach der in Abschnitt 4.2. vorgenommenen Schätzung haben die Arbeitgebervertreter im Jahr 2016 etwa 152.389 Stunden in ehrenamtliche Prüfertätigkeiten investiert (vgl. Tabelle 10). Unter Verwendung des ermittelten Inhaber-Stundensatzes errechnet sich ein diesbezüglicher Bruttonutzen von rund 7,7 Mio. Euro pro Jahr. Bei der Berücksichtigung der Aufwandsentschädigungen besteht

wieder das Problem, dass nur auf Kammerebene Informationen zu den Entschädigungen für die ehrenamtliche Tätigkeit in Prüfungsausschüssen vorliegen. Demnach haben 2016 alle nordrhein-westfälischen Kammern zusammengerechnet schätzungsweise 222.137 Euro für die Tätigkeit in kammereigenen Gesellen- und Abschlussprüfungsausschüssen, 811.186 Euro für Meisterprüfungsausschüsse und 193.922 Euro für Fortbildungsprüfungsausschüsse an Vertreter der Arbeitgeberseite ausbezahlt.

Zu den Aufwandsentschädigungen für die Mitarbeit in Gesellenprüfungsausschüssen, die von Innungen aufgrund eigener Ermächtigung errichtet wurden, liegen hingegen keine Informationen vor. Ein Großteil der Gesellenprüfungen in den nordrhein-westfälischen Kammerbezirken entfällt jedoch auf ebenjene Innungsprüfungsausschüsse. Der Innungsanteil an allen Gesellen- und Abschlussprüfungen liegt im Durchschnitt der befragten Handwerkskammern bei 69%. Auf Basis der jeweils ausgezahlten Entschädigungssumme für kammereigene Gesellen- und Abschlussprüfungsausschüsse und dem jeweiligen Innungsanteil an allen Gesellen- und Abschlussprüfungen wurde daher für jeden Kammerbezirk geschätzt, wie hoch die Entschädigungssumme im Betrachtungsjahr ungefähr gewesen ist, die von Innungen und Kreishandwerkerschaften an Ehrenamtliche im Gesellenprüfungsbereich ausbezahlt

Tabelle 10: Nettonutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitgebervertretern im Prüfungswesen des nordrhein-westfälischen Handwerks, 2016 (gerundete Werte)

	Kammer- und Innungsebene
Geschätzte Ehrenamtsstunden 2016	152.389
Inhaber-Stundensatz, Euro	50,82
Bruttonutzen, Euro	7.743.797
(Geschätzte) Entschädigungssumme 2016, Euro	1.734.258
Nettonutzen, Euro	6.009.539

ifh Göttingen

wurde. Über alle Kammerbezirke beträgt diese Summe näherungsweise 507.014 Euro. Zusammengerechnet wird daher in der Modellrechnung davon ausgegangen, dass 2016 im Prüfungswesen des NRW-Handwerks Entschädigungen an ehrenamtliche Arbeitgebervertreter in Höhe von rund 1,7 Mio. Euro ausbezahlt wurden (vgl. Tabelle 10).²⁷ Unter Berücksichtigung dieser geschätzten Entschädigungssumme beläuft sich der ermittelte Nettonutzen der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit von Arbeitgebervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks auf rund 6 Mio. Euro pro Jahr.

Die in den Tabellen 9 und 10 ermittelten Nettonutzen spiegeln bereits anschaulich die volkswirtschaftliche Vorteilhaftigkeit des handwerklichen Ehrenamts wider. Ohne dieses Engagement müsste der Staat eine Reihe von hoheitlichen Aufgaben in der Selbstverwaltung und insbesondere im Bereich des Prüfungswesens selbst übernehmen. Gleichwohl ist zu betonen, dass sich volkswirtschaftlich vorteilhafte Aspekte wie die hohe Qualifikation und die starke Praxiserfahrung der handwerklichen Ehrenamtsträger sowie deren gro-

ßer persönlicher Einsatz über einen monetären Bewertungsansatz sicher nicht vollständig erfassen lassen.²⁸

Wichtige volkswirtschaftliche Nutzendimensionen müssen daher außen vor bleiben. Dazu zählt der kaum in Geld aufzuwiegende Beitrag der Arbeitgebervertreter zur Pflege von Tradition und Handwerkskultur (vgl. Kapitel 6). Ebenfalls hierzu gehört die vielfältige Aktivität der handwerklichen Arbeitgebervertreter in Engagementbereichen außerhalb des Handwerks, wodurch sie in den jeweiligen Regionen Deutschlands wesentlich zur Stabilität und Funktionsfähigkeit der Zivilgesellschaft beitragen (vgl. Kapitel 5). Gleichzeitig verstehen sich die in der Modellrechnung ermittelten Nettonutzen freilich auch als zu erreichendes Potenzial, das es nicht zuletzt aus Sicht der Handwerksorganisation stets aufs Neue zu fördern und entfalten gilt. In diesem Zusammenhang liefern die Hinweise der befragten Arbeitgebervertreter hinsichtlich möglicher Ansätze zur Förderung und Unterstützung ihres Engagements wertvolle Hinweise (vgl. Kapitel 7).

27 Im Rahmen der Untersuchung von Thomä (2014) wurde eine etwas höhere Entschädigungssumme geschätzt. Eine mögliche Erklärung ist, dass die Schätzung der innungsseitigen Entschädigungszahlungen seinerzeit zum Teil durch die befragten Kammern selbst durchgeführt wurde.

28 Vgl. WHKT (2005), S. 44.

5. Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement außerhalb des Handwerks

Das Beispiel der Arbeitgeberseite bestätigt, dass handwerkliche Ehrenamtsträger wichtige Träger der Zivilgesellschaft sind: 79,4 % der befragten Arbeitgebervertreter engagieren sich auch außerhalb der Handwerksorganisation in der einen oder anderen Form. Eine Differenzierung nach handwerklichen Engagementbereichen zeigt dabei, dass unter den Arbeitgebervertretern aus der Kammerselbstverwaltung die Wahrscheinlichkeit eines handwerksexternen Engagements am größten ist: Mit 86,0% engagieren sich vergleichsweise viele der in Handwerkskammern mit

Selbstverwaltungsaufgaben betrauten Ehrenamtsträger auch in anderen zivilgesellschaftlichen Bereichen außerhalb des Handwerks. Dieser Unterschied im Vergleich zu anderen Arbeitgebervertretern fällt statistisch signifikant aus (vgl. Tabelle 11). Einmal mehr bestätigt dies die wichtige Funktion der Kammern im regionalen Institutionengefüge.

Über allen Arbeitgebervertreter hinweg ist eine Engagementbeteiligung in den Bereichen »Sport/Freizeit« und »Brauchtum« am häufigsten verbreitet (vgl. Abbildung 6). Ähnlich stark ausgeprägt ist das Engagement

Tabelle 11: Unterschiede zwischen den Arbeitgebervertretern hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit eines handwerksexternen Engagements (Anteil in %)

Vorliegen eines handwerksexternen Engagements	
Selbstverwaltung auf Kammerebene	
Aktivität	86,0
Keine Aktivität	76,5
Gesamt	79,4
Pearson Chi-Quadrat (1) = 6,7***	
Selbstverwaltung auf Innungsebene	
Aktivität	80,5
Keine Aktivität	74,5
Gesamt	79,4
n.s.	
Prüfungswesen	
Aktivität	79,0
Keine Aktivität	80,2
Gesamt	79,4
n.s.	
Sonstiges handwerksrelevantes Engagement	
Aktivität	81,3
Keine Aktivität	78,6
Gesamt	79,4
n.s.	

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

Signifikanz: n.s. (nicht signifikant); *(10%-Niveau); **(5%-Niveau); ***(1%-Niveau)

Lesebeispiel: Von den Arbeitgebervertretern, die in der Kammerselbstverwaltung aktiv sind, geben 86,0% an, auch außerhalb des Handwerks engagiert zu sein. Im Falle der übrigen Befragten beläuft sich der entsprechende Anteil auf 76,5%. Für Arbeitgebervertreter aus der Kammerselbstverwaltung ist daher ein Engagement in handwerksexternen Bereichen eher wahrscheinlich.

im Bereich der »Beruflichen Interessenvertretung außerhalb des Handwerks«. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass dieser im Überschneidungsbereich von handwerklichem Ehrenamt und einem Engagement außerhalb der Handwerksorganisation liegt. Entsprechende Tätigkeiten können sich einerseits auf engagierte Handwerksunternehmer beziehen, die sich z. B. mit anderen Akteuren der eigenen Region zusammenschließen, um eigene (wirtschaftliche) Interessen wirksamer verfolgen zu können. Andererseits dürften viele Arbeitgebervertreter bei der Nennung dieses Engagementbereichs auch ein klassisches Motiv für die Ausübung eines handwerklichen Ehrenamts vor Augen gehabt haben: Den Wunsch, die Interessen des Handwerks oder des eigenen Gewerkes außerhalb der Handwerksorganisation in Politik und Gesellschaft aktiv zu vertreten (vgl. hierzu auch Kapitel 6).

Ebenfalls im zweistelligen Prozentbereich bewegt sich die ehrenamtliche bzw. freiwillige Tätigkeit der Arbeitgebervertreter in den handwerksexternen Engagementbereichen »Politik«, »Kultur/Musik«, »Bildung/Schule/Kindergarten«, »Kirche/religiöser Bereich« und »Soziales/Gesundheit«. Auch außerhalb der Handwerksorganisation üben die Arbeitgebervertreter dabei häufig verschiedene ehrenamtliche bzw. freiwillige Funktionen parallel aus. So sind rund zwei Drittel der handwerksextern Engagierten in zwei oder mehr der in Abbildung 6 aufgeführten Engagementbereichen tätig. Eine Faktorenanalyse liefert in diesem Zusammenhang Hinweise darauf, welche Engagementbereiche von den Arbeitgebervertretern des NRW-Handwerks häufig miteinander kombiniert werden (vgl. Tabelle A1 im Anhang). Demnach lassen sich vier Typen engagierter Handwerker unterscheiden:.

Typ 1: Arbeitgebervertreter, die in den Bereichen Kultur/Musik, Kirche/religiöser Bereich und Soziales/Gesundheit engagiert sind.

Typ 2: Arbeitgebervertreter, die in den Bereichen Feuerwehr/Rettungsdienste, Sport/Freizeit, Brauchtum und Umwelt/Natur engagiert sind.

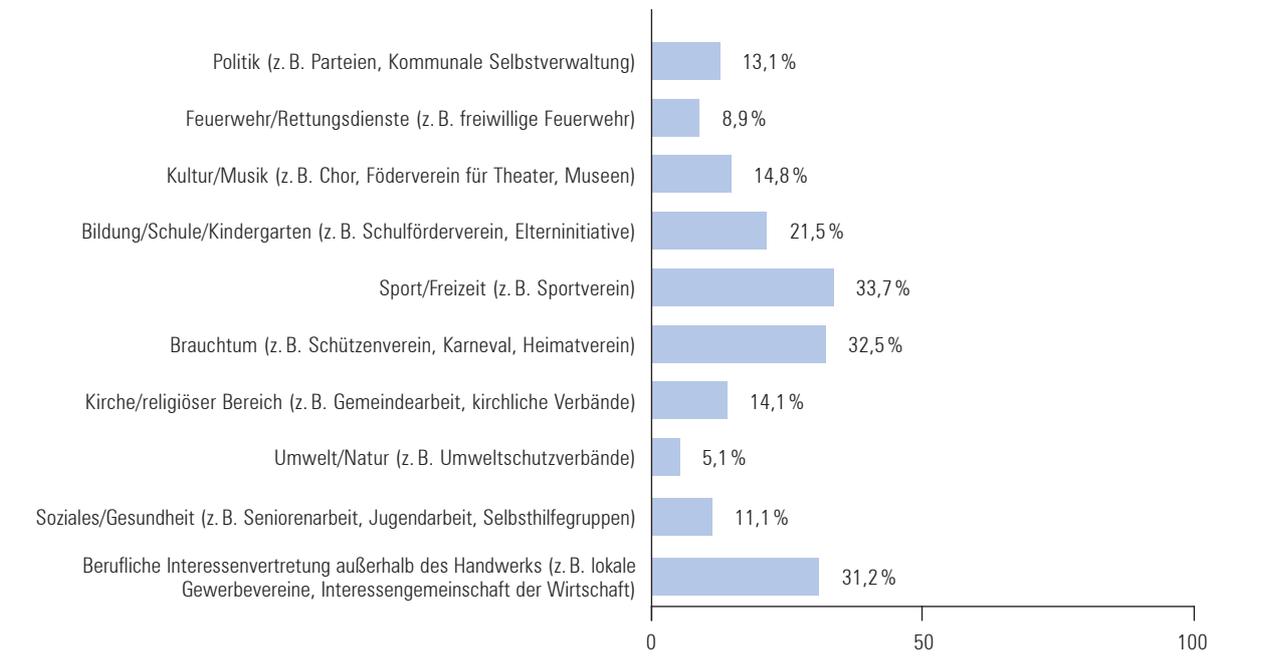
Typ 3: Arbeitgebervertreter, die in den Bereichen Bildung/Schule/Kindergarten, Sport/Freizeit und Soziales/Gesundheit engagiert sind.

Typ 4: Arbeitgebervertreter, die in den Bereichen Politik, Brauchtum und Berufliche Interessenvertretung außerhalb des Handwerks engagiert sind.

Im Monat wendet ein Arbeitgebervertreter durchschnittlich 10,8 Stunden für außerhalb des Handwerks erbrachtes Engagement auf. Die entsprechenden Zeitschätzungen sind wie im Falle der handwerksinternen Engagementbereiche rechtsschief verteilt. Zwei nach oben ausreißende Werte wurden bei der Mittelwertberechnung außen vor gelassen. Der durchschnittliche Zeitaufwand liegt damit etwas niedriger als in der Vorgängeruntersuchung, bei der am Beispiel der Arbeitnehmerseite der Zeitumfang für handwerksexternes Engagement ermittelt wurde.²⁹ Die wahrscheinliche Erklärung für diesen Umstand ist die Tatsache, dass im Rahmen der vorliegenden Untersuchung das Engagement in sonstigen handwerksrelevanten Engagementbereichen bereits zuvor separat erhoben wurde und die befragten Arbeitgebervertreter an dieser Stelle schon um eine Schätzung ihres entsprechenden Zeitaufwands gebeten wurden (vgl. Abschnitt 3.4). Die diesbezügliche Auswertung hat gezeigt, dass das Engagement in sonstigen handwerksrelevanten Bereichen zum Teil in den Überschneidungsbereich zum ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Engagement außerhalb

²⁹ Vgl. Thomä (2014), S. 12

Abbildung 6: Engagement der Arbeitgebervertreter in Bereichen außerhalb des Handwerks (Anteil der Ja-Antworten in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

der Organisationen des Handwerks fällt. Folglich dürften diese Arbeitgebervertreter ihren diesbezüglichen Zeitaufwand bereits an der dortigen Stelle der Befragung angegeben haben.

Für diese Vermutung spricht der enge Zusammenhang zwischen dem Vorliegen eines Engagements in sonstigen handwerksrelevanten Bereichen und einem Engagement im Rahmen der beruflichen Interessenvertretung außerhalb der Handwerksorganisation (vgl. Tabelle 12). Wie es für das Handwerk als wirtschaftsnaher Engagementbereich nicht anders zu erwarten war, sind viele der Arbeitgebervertreter des nordrhein-westfälischen Handwerks im Bereich der beruflichen Interessenvertretung aktiv (31,2%; vgl. Abbildung 6). Besonders wahrscheinlich ist dies jedoch für Arbeitgebervertreter aus dem Bereich der sonstigen handwerksrelevanten Engagementbereiche (43,2% vs. 26,0%; vgl. Tabelle 12).

Etwas schwächer ausgeprägt gilt dies auch für die Innungsebene – auch dort strahlt die berufliche Interessenvertretung offenbar weit in den handwerksexternen Bereich hinein (33,9% vs. 18,9%). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich ein Engagement in der Selbstverwaltung auf Innungsebene und ein sonstiges handwerksrelevantes Engagement häufig miteinander überschneiden, viele Ehrenamtsträger also in beiden Bereichen gleichzeitig aktiv sind (vgl. Abschnitt 3.4; Tabelle 5). Hierbei ist beispielsweise an Arbeitgebervertreter zu denken, die sich im Rahmen von handwerksübergreifenden Interessengemeinschaften der lokal-regionalen Wirtschaft engagieren, in temporären Arbeitskreisen kommunaler Einrichtungen mit handwerklich verbundenen Aufgabenstellungen mitarbeiten oder in Aufsichtsgremien der Arbeitsverwaltung, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften oder öffentlichen Einrichtungen tätig sind. Weitere mögliche Bei-

Tabelle 12: Unterschiede zwischen den Arbeitgebervertretern hinsichtlich eines Engagements im Bereich »Berufliche Interessenvertretung außerhalb des Handwerks«

Engagement in der beruflichen Interessenvertretung außerhalb der Handwerksorganisation	
Selbstverwaltung auf Kammerebene	
Aktivität	32,6
Keine Aktivität	30,6
Gesamt	31,2
	n.s.
Selbstverwaltung auf Innungsebene	
Aktivität	33,9
Keine Aktivität	18,9
Gesamt	31,2
	Pearson Chi-Quadrat (1) = 9,1***
Prüfungswesen	
Aktivität	29,7
Keine Aktivität	34,0
Gesamt	31,2
	n.s.
Sonstiges handwerksrelevantes Engagement	
Aktivität	43,2
Keine Aktivität	26,0
Gesamt	31,2
	Pearson Chi-Quadrat (1) = 16,9***

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

Signifikanz: n.s. (nicht signifikant); *(10%-Niveau); **(5%-Niveau); ***(1%-Niveau)

Lesebeispiel: Von den Arbeitgebervertretern, die in der Kammerselbstverwaltung aktiv sind, geben 32,6% an, zusätzlich in der beruflichen Interessenvertretung außerhalb des Handwerks engagiert zu sein. Im Falle der übrigen Befragten beläuft sich der entsprechende Anteil auf 30,6%. Arbeitgebervertreter aus der Kammerselbstverwaltung haben daher keine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit sich in der beruflichen Interessenvertretung außerhalb des Handwerks zu engagieren als andere Arbeitgebervertreter des NRW-Handwerks.

spiele sind die Mitgliedschaft in Aufsichtsräten der Versorgungseinrichtungen und Sozialeinrichtungen

des Handwerks oder die Vertretung mittelstandspolitischer Interessen in Gemeinderäten.³⁰

6. Persönliche Motive für das Engagement

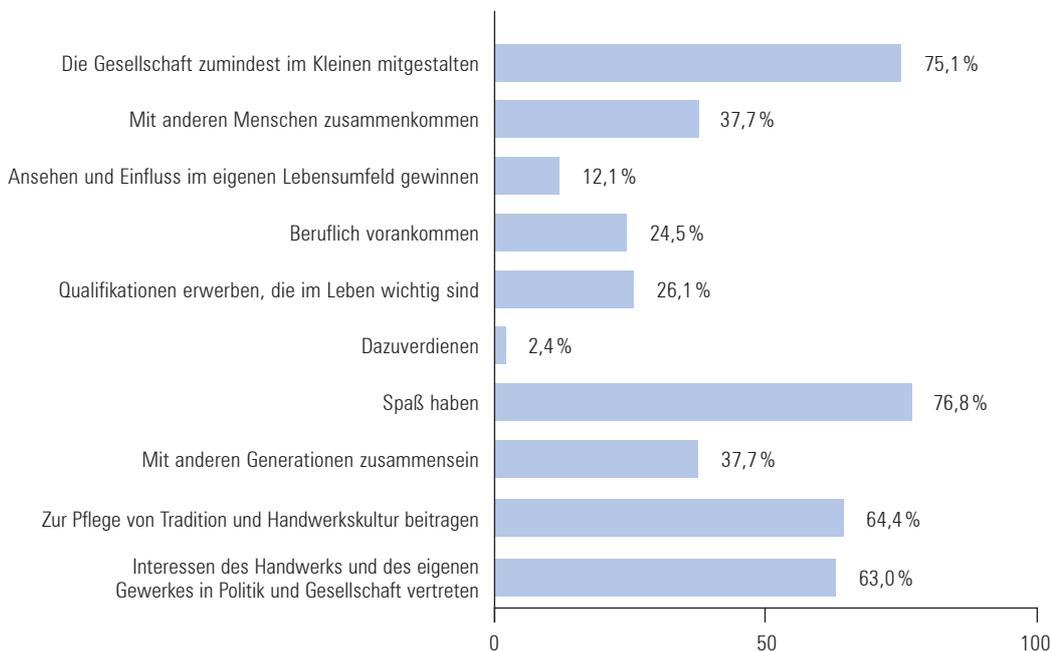
Am Ende von Kapitel 4 wurde bereits darauf hingewiesen, dass sich der volkswirtschaftliche Nutzen des handwerklichen Ehrenamts durch einen monetären Bewertungsansatz nur zum Teil erfassen lässt. Von den Arbeitgebervertretern des NRW-Handwerks

wurden daher zusätzlich deren Motive für das eigene Engagement erfragt.³¹ Der Grad der Zustimmung zu einer Reihe möglicher Beweggründe liefert dabei Hinweise zum Selbstverständnis der Ehrenamtsträger. Daneben gibt dies bis zu einem gewissen Grad auch Infor-

³⁰ Vgl. WHKT (2005), S. 28 und S. 31.

³¹ Dabei hat sich Fragestellung am Deutsche Freiwilligensurvey 2014 orientiert.

Abbildung 7: Motive der Arbeitgebervertreter für das eigene Engagement (Anteil der Zustimmungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

mationen darüber, welche Entfaltungsspielräume aus Sicht von engagierten Arbeitgebervertretern bestehen sollten, damit das eigene Engagement persönlich als sinnstiftend empfunden wird.

Nach den Ergebnissen ist für die weit überwiegende Zahl der Arbeitgebervertreter wichtig, dass sie Spaß an ihrem Engagement empfinden und sie hierdurch die Gesellschaft mitgestalten können (vgl. Abbildung 7). Jeweils rund drei Viertel der Befragten haben den entsprechend im Fragebogen getroffenen Aussagen voll und ganz zugestimmt. Daneben möchten jeweils über 60 % der Befragten zur Pflege von Tradition und Handwerkskultur beitragen sowie die Interessen des Handwerks in Politik und Gesellschaft vertreten. Etwas mehr als ein Drittel der Ehrenamtsträger engagiert sich auch deshalb, um mit anderen Menschen zusammenzukommen („Mit anderen Generationen zusammensein“; »Mit anderen Menschen zusammenkommen«). Etwa ein Viertel der Befragten möchte durch das ei-

gene Engagement beruflich vorankommen und Qualifikationen erwerben, die für das eigene Leben wichtig sind. Nur rund 12 % der Arbeitgebervertreter ist wichtig, dass sie durch ihr Engagement an Ansehen und Einfluss im eigenen Lebensfeld gewinnen. Das Motiv, sich durch das Engagement finanziell etwas dazuverdienen, spielt unter den Arbeitgebervertretern des NRW-Handwerks so gut wie keine Rolle.

Insgesamt stellt sich damit die Motivlage der Arbeitgebervertreter als sehr vielseitig dar. Unter den Ehrenamtsträgern dominieren vor allem solche Motive, die auf den gesellschaftlichen Nutzen des ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Engagements deuten. Hierzu zählen der ausgeprägte Gestaltungswunsch der Arbeitgebervertreter und ihre hohe Einsatzfreude in diesem Zusammenhang, was für ein beträchtliches Maß an eingesetzten Energien spricht. Auch die Tatsache, dass sich die Mehrzahl der Ehrenamtsträger der Pflege traditionsgebundener Handwerkskultur verschrieben

hat, ist von hohem volkswirtschaftlichem Wert. Motive, die eher auf einen konkreten individuellen Nutzengewinn der Ehrenamtsträger begrenzt sind (berufliche Weiterentwicklung, Qualifikationserwerb, höheres Ansehen), spielen hingegen eine untergeordnete Rolle – auch wenn solche Motive freilich für eine Reihe von Arbeitgebervertretern aus nachvollziehbaren Gründen ebenfalls von Bedeutung sind.

Dabei ist klar, dass oftmals verschiedene Motive miteinander verknüpft sind. So kann ein Arbeitgebervertreter z. B. Spaß am eigenen Engagement empfinden, weil er hierdurch die Möglichkeit hat, mit anderen Menschen zusammenzukommen. Für einen anderen wiederum mag die Freude am Ehrenamt gerade dadurch entstehen, dass hierdurch die Möglichkeit zum Erwerb von zusätzlichen Kompetenzen besteht oder die Interessen des eigenen Gewerks nach außen wirksamer vertreten werden können. In der Praxis ist daher eher von Motivbündeln auszugehen.³² Eine Faktorenanalyse ergibt, dass unter den Arbeitgebervertretern des NRW-Handwerks tatsächlich drei solcher Motivbündel vorherrschen (vgl. Tabelle A2 im Anhang):

Motivbündel 1: Arbeitgebervertreter, die Spaß daran empfinden mit anderen Menschen zusammenzukommen und die Gesellschaft im Kleinen mitgestalten möchten. Zum Teil geht dies mit dem Wunsch nach Ansehen und Einfluss im eigenen Lebensumfeld einher.

Motivbündel 2: Arbeitgebervertreter, die große Freude am eigenen Engagement haben, weil sie sich hierdurch beruflich weiterentwickeln und Qualifikationen erwerben können. Für einen Teil dieser Ehrenamtlichen ist ebenfalls ein Statusgewinn im persönlichen Lebensumfeld wichtig.

Motivbündel 3: Arbeitgebervertreter, die sich vorrangig deshalb engagieren, weil sie zur Pflege von Tradition und Handwerkskultur beitragen und die Interessen des Handwerks oder des eigenen Gewerkes in Politik und Gesellschaft vertreten möchten.

Es stellt sich die Frage, ob sich einzelne Gruppen von Arbeitgebervertretern hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens der drei identifizierten Motivbündel voneinander unterscheiden. Eine tiefere Analyse zeigt diesbezüglich tatsächlich bestimmte strukturelle Zusammenhänge auf (vgl. Tabelle 13). So ist das Motivbündel 1 für Ehrenamtliche aus dem Bereich des Prüfungswesens wahrscheinlicher als für andere Arbeitgebervertreter. Demnach ist vor allem für ehrenamtliche Prüfer die Geselligkeit mit anderen Menschen und Generationen ein zentrales Engagementmotiv. Häufig geht dies mit dem Wunsch einher, die Gesellschaft aktiv mitzugestalten, zum Teil verbunden mit dem Ziel, Ansehen und Einfluss im eigenen Lebensumfeld zu gewinnen.

Im Falle von Motivbündel 2 zeigt sich für zwei Engagementbereiche ein statistisch messbarer Zusammenhang (vgl. Tabelle 13). Demnach ist es vor allem für Ehrenamtsträger aus den sonstigen handwerksrelevanten Engagementbereichen wichtig, durch das eigene Engagement beruflich voranzukommen, Qualifikationen zu erwerben und zum Teil hierüber auch persönliches Ansehen und Einfluss zu gewinnen. Ein Überblick über die Vielfalt der entsprechenden Tätigkeiten findet sich in Abschnitt 3.4. Bis zu einem gewissen Grad gilt dies auch für Ehrenamtsträger in der Selbstverwaltung auf Kammerebene. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich ein Engagement in der Kammer selbstverwaltung und ein Engagement in sonsti-

³² Vgl. Müller u. a. (2016), S. 409.

Tabelle 13: Unterschiede zwischen den Arbeitgebervertretern hinsichtlich der identifizierten Motivbündel

	Überdurchschnittliche Bedeutung von ...		
	Motivbündel 1	Motivbündel 2	Motivbündel 3
Selbstverwaltung auf Kammerebene			
Aktivität	42,7	44,4	57,9
Keine Aktivität	45,2	36,7	51,6
Gesamt	44,5	39,0	53,5
	n.s.	Pearson Chi-Quadrat (1) = 3,1*	n.s.
Selbstverwaltung auf Innungsebene			
Aktivität	45,7	40,5	56,8
Keine Aktivität	38,7	32,1	38,7
Gesamt	44,5	39,0	53,5
	n.s.	n.s.	Pearson Chi-Quadrat (1) = 11,4***
Prüfungswesen			
Aktivität	46,9	39,5	52,1
Keine Aktivität	39,6	38,1	56,4
Gesamt	44,5	39,0	53,5
	Pearson Chi-Quadrat (1) = 2,8*	n.s.	n.s.
Sonstiges handwerksrelevantes Engagement			
Aktivität	44,5	50,6	61,4
Keine Aktivität	44,3	34,1	50,1
Gesamt	44,5	39,0	53,5
	n.s.	Pearson Chi-Quadrat (1) = 14,1***	Pearson Chi-Quadrat (1) = 6,3**

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

a Signifikanz: n.s. (nicht signifikant); *(10%-Niveau); **(5%-Niveau); ***(1%-Niveau)

Lesebeispiel: Von den Arbeitgebervertretern, die in der Kammer selbstverwaltung aktiv sind, ist für 42,7% das Motivbündel 1 von überdurchschnittlicher Bedeutung. Im Falle der übrigen Befragten beläuft sich der entsprechende Anteil auf 45,2%. Arbeitgebervertreter aus der Kammer selbstverwaltung haben daher keine signifikant unterschiedliche Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen von Motivbündel 1 als andere Befragte.

gen handwerksrelevanten Bereichen vergleichsweise stark überschneiden (vgl. Abschnitt 3.4; Tabelle 5). Das Motivbündel 2 ist also vor allem für solche Arbeitgebervertreter typisch, die sich nicht nur im Rahmen der Kammer selbstverwaltung engagieren, sondern darüber hinaus auch in sonstigen handwerksrelevanten Engagementbereichen aktiv sind.

Die Pflege von handwerklichen Traditionen und Handwerkskultur verbunden mit einem Engagement in der handwerklichen Interessenvertretung (Motivbündel 3) ist hingegen vor allem für Ehrenamtliche wahrscheinlich, die sich im Rahmen der Selbstverwaltung von Innungen und Kreishandwerkerschaften engagieren (vgl. Tabelle 13). Ähnliches gilt für Ehrenamtliche aus den

sonstigen handwerksrelevanten Engagementbereichen. Auch in diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass es starke Überschneidungen zwischen beiden Bereichen gibt, es sich also häufig um die gleichen Personen handeln dürfte (vgl. Abschnitt 3.4). Ein typi-

sches Beispiel für das Vorliegen von Motivbündel 3 sind damit Innungsvorstände, die sich gleichzeitig in Landesinnungs- und Landesfachverbänden bzw. deren fachlichen Dachorganisationen engagieren.

7. Verbesserungsansätze aus Sicht der Arbeitgebervertreter

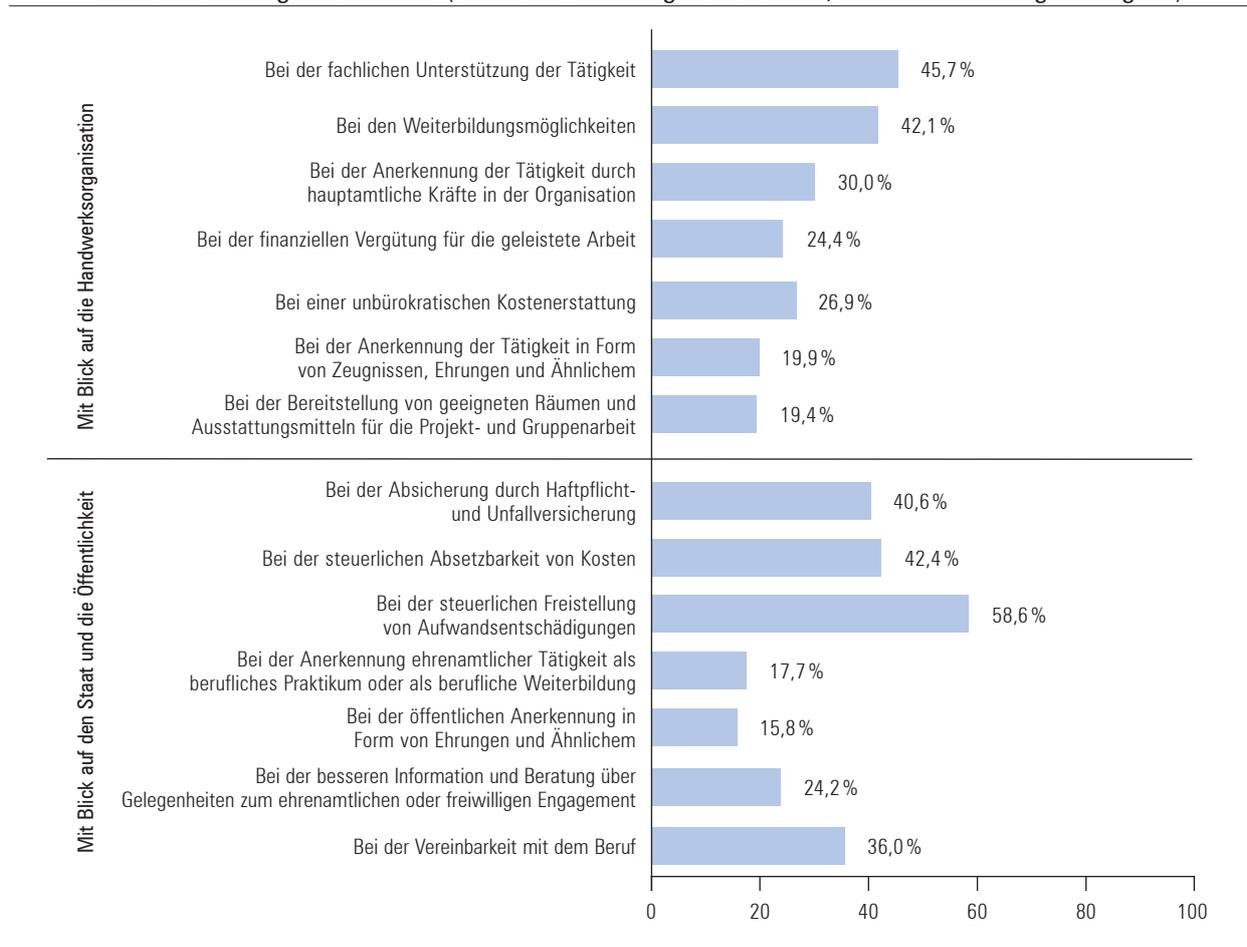
Zum Abschluss der WHKT-Arbeitgeberbefragung wurde den Ehrenamtsträgern eine Reihe möglicher Maßnahmen genannt, wie sich ehrenamtliches oder freiwilliges Engagement besser fördern und unterstützen lassen könnte. Aufgefordert, diesbezüglich an die eigene Tätigkeit und persönliche Situation zu denken, haben die befragten Arbeitgebervertreter verschiedene Verbesserungen als besonders wichtig hervorgehoben. In Anlehnung an die entsprechenden Fragebatterien aus dem Deutschen Freiwilligensurvey 2014 wurde hierbei nach Rahmenbedingungen unterschieden, die eher in den engeren Gestaltungsbereich der Handwerksorganisation fallen und solchen, die eher durch den Staat und die Gesellschaft im weiteren Sinne beeinflusst werden können.

Mit Blick auf die Handwerksorganisation wünschen sich die Arbeitgebervertreter in erster Linie eine stärkere fachliche Unterstützung ihrer Arbeit und eine Verbesserung der bestehenden Weiterbildungsmöglichkeiten. Jeweils mehr als 40% der Befragten äußern einen entsprechenden Verbesserungsbedarf (vgl. Abbildung 8). Gleichzeitig geben rund 30% der Ehrenamtsträger an, dass sie sich eine deutlichere Anerkennung der eigenen Tätigkeit durch die hauptamtlichen Kräfte in der Handwerksorganisation wünschen. Nur etwa ein Viertel der Arbeitgebervertreter sieht Verbesserungspotenzial mit Blick auf monetäre Anerkennungsleistungen durch die Handwerksorganisation (unbürokratische Kostenerstattung und finanzielle

Vergütung für die geleistete Arbeit; vgl. Abbildung 8). Noch seltener wird das Bedürfnis nach immateriellen Anerkennungsformen geäußert: Lediglich jeder fünfte Befragte wünscht sich eine größere Anerkennung der eigenen ehrenamtlichen Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ehrungen und Ähnlichem. Ebenfalls vergleichsweise gut aufgestellt sind die Organisationen des nordrhein-westfälischen Handwerks offenbar im Bereich der Bereitstellung von Räumen und Ausstattungsmitteln für die Arbeit der Ehrenamtlichen. Die wenigsten Befragten sehen hierin einen Ansatz für nötige Verbesserungen – wenngleich dennoch fast 20% der Arbeitgebervertreter auch hierin eine Verbesserungsmöglichkeit sehen.

Im Hinblick auf den Staat und die Gesellschaft als Ganzes sehen die Arbeitgebervertreter besonders häufig einen Verbesserungsbedarf bei steuerlichen Aspekten (Freistellung von Aufwandsentschädigungen und Absetzbarkeit von Kosten; vgl. Abbildung 8). Daneben wünschen sich rund 40% der Arbeitgebervertreter eine Verbesserung der versicherungstechnischen Absicherung ihres Engagements. Gleichzeitig äußern vergleichsweise viele Befragte, dass sie sich hinsichtlich der Vereinbarkeit ihres Engagements mit dem Berufsleben mehr Unterstützung wünschen (36,0%; vgl. Abbildung 8). Rund ein Viertel der Ehrenamtsträger hält die Bereitstellung von besseren Informationen und Beratungsangeboten über Gelegenheiten zum ehrenamtlichen oder freiwilligen Engagement für wichtig. Mit

Abbildung 8: Ansätze zur Förderung und Unterstützung von ehrenamtlichem/freiwilligem Engagement aus Sicht der Arbeitgebervertreter (Anteil der Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung

Blick auf den Staat und die Gesellschaft sehen hingegen vergleichsweise wenige Arbeitgebervertreter einen Bedarf an stärkerer Anerkennung (Öffentliche Anerkennung in Form von Ehrungen und Ähnlichem; Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit als berufliches Praktikum oder als berufliche Weiterbildung; vgl. Abbildung 8). Dies bestätigt das obige Ergebnis, wonach der Bereich der immateriellen Anerkennungskultur bereits innerhalb der nordrhein-westfälischen Handwerksorganisation offenbar bereits gut ausgebaut ist.

Im nächsten Schritt wurde mit Hilfe einer Faktorenanalyse untersucht, ob sich die abgefragten Maßnahmvorschläge zu übergreifenden Verbesserungsansätzen verdichten lassen.

Im Hinblick auf die Handwerksorganisation bestehen demnach aus Sicht der Arbeitgebervertreter zwei wesentliche Stoßrichtungen, um das Engagement der Ehrenamtlichen besser zu fördern und zu unterstützen (vgl. Tabelle A 3 im Anhang):

Verbesserungsansatz 1 (Handwerksorganisation):

Einmal geht es um die weitere Stärkung der handwerksinternen Anerkennungskultur. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass sich Anerkennung aus Sicht von engagierten Personen nicht nur durch immaterielle Würdigungen (z. B. Auszeichnungen

gen, Ehrenamtsfeiern), sondern z. B. auch in monetärer Hinsicht (z. B. Aufwandsentschädigungen, Kosten-erstattungen, Steuerbefreiungen) bemisst.³³ Ebendies zeigt das Beispiel der handwerklichen Ehrenamtsträger: Arbeitgebervertreter, die sich eine höhere Anerkennung ihrer Arbeit wünschen (Anerkennung der Tätigkeit durch hauptamtliche Kräfte in der Organisation, Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ehrungen und Ähnlichem), geben gleichzeitig häufig auch an, dass sie sich Verbesserungen bei der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit und eine unbürokratischere Kostenerstattung wünschen.

Eine vertiefende Auswertung zeigt, dass Verbesserungsansatz 1 insbesondere für Ehrenamtliche aus dem Prüfungswesen wichtig ist, sowie für Arbeitgebervertreter, die in sonstigen handwerksrelevanten Engagementbereichen tätig sind (vgl. Tabelle A4 im Anhang). Vor allem diese beiden Zielgruppen sollten folglich bei der weiteren Stärkung der handwerksinternen Anerkennungskultur in den Blick genommen werden.

Verbesserungsansatz 2 (Handwerksorganisation):

Der Wunsch nach besserer fachlicher Unterstützung der eigenen Tätigkeit geht häufig Hand in Hand mit einem Bedürfnis nach einem Ausbau der ehrenamtsrelevanten Weiterbildungsmaßnahmen. Der zweite Verbesserungsansatz für die Handwerksorganisation bezieht sich also auf die fachliche Unterstützung der Arbeitgebervertreter durch entsprechend qualifizierte Hauptamtliche und die Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Ehrenamtlichen zugeschnitten sind. Arbeitgebervertreter, die hierin einen Verbesserungsbedarf sehen, äußern auch vergleichsweise oft, dass sie sich zusätzlich von den hauptamtlichen Mitarbeitern mehr Unter-

stützung bei der Bereitstellung von geeigneten Räumen und Ausstattungsmitteln wünschen.

Auch im Falle von Verbesserungsansatz 2 zeigt sich eine besondere Relevanz im Falle von Ehrenamtlichen aus dem Prüfungswesen. Überdurchschnittlich häufig sehen die ehrenamtlichen Prüfer einen Verbesserungsbedarf, wenn es um Qualifizierungsangebote und die fachliche bzw. infrastrukturelle Unterstützung ihrer Arbeit geht (vgl. Tabelle A4 im Anhang). Demgegenüber sehen Ehrenamtliche aus der Kammer selbstverwaltung auffällig selten eine Relevanz des zweiten Verbesserungsansatzes. Offenbar fühlen sie sich in vielen Fällen von ihrer Kammer bereits ausreichend unterstützt und gut qualifiziert für die Anforderungen der dortigen Selbstverwaltungsaufgaben.

Für den Staat und die Gesellschaft als Ganzes bestehen aus Sicht der Arbeitgebervertreter im Kern drei Verbesserungsansätze (vgl. Tabelle A 5 im Anhang). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitgebervertreter bei der Bewertung der entsprechenden Maßnahmenvorschläge nicht nur ihr handwerksinternes Engagement vor Augen gehabt haben dürften, sondern gegebenenfalls auch ihr ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagements in anderen zivilgesellschaftlichen Bereichen außerhalb des Handwerks:

Verbesserungsansatz 1 (Staat/Gesellschaft):

Hierbei handelt es sich um ein Bündel an Maßnahmenvorschlägen, die stark in den Bereich der monetären Anerkennungsformen fallen. Arbeitgebervertreter, die sich eine umfangreichere steuerliche Freistellung ihrer Aufwandsentschädigungen wünschen, geben gleichzeitig häufig an, dass bei der steuerlichen Absetzbarkeit von Kosten ein Verbesserungsbedarf besteht. Da-

³³ Vgl. Wezel (2011), S. 636 f.

neben wünschen sie sich häufig noch Verbesserungen bei der Haftpflicht- und Unfallversicherung.

Eine vertiefende Analyse zeigt, dass insbesondere Ehrenamtliche aus den sonstigen handwerksrelevanten Engagementbereichen den Verbesserungsansatz 1 für wichtig erachten (vgl. Tabelle A 6 im Anhang). Etwas schwächer ausgeprägt gilt dies auch für Arbeitgebervertreter aus der Selbstverwaltung von Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften. An dieser Stelle sind wieder die Überschneidungen zwischen den Engagementbereichen zu berücksichtigen (vgl. Abschnitt 3.4). Insbesondere Ehrenamtliche, die über die Selbstverwaltung auf Kammer- und Innungsebene hinaus noch in sonstigen handwerksrelevanten Bereichen engagiert sind, wünschen sich demnach eine größere monetäre Anerkennung ihres Engagements. Die wahrscheinliche Erklärung hierfür ist die Tatsache, dass ein Großteil des in sonstigen handwerksrelevanten Bereichen geleisteten Engagements auf Handwerksverbände entfällt (vgl. Abschnitt 3.4). Anders als Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften sind diese keine Körperschaften des öffentlichen Rechts. In der Folge kann für dort geleistetes Engagement kein steuerlicher Freibetrag (sog. Ehrenamtspauschale) geltend gemacht werden.

Verbesserungsansatz 2 (Staat/Gesellschaft):

Der Wunsch nach öffentlicher Anerkennung in Form von Ehrungen und Ähnlichem geht häufig mit dem Vorschlag einher, dass ehrenamtliches Engagement als berufliches Praktikum oder als berufliche Weiterbildung anerkannt wird. Einerseits äußern Ehrenamtliche aus dem Prüfungswesen vergleichsweise häufig einen dahingehenden Verbesserungsbedarf (vgl. Tabelle A 6 im Anhang). Dies steht im Einklang zum Bedürfnis vieler ehrenamtlicher Prüfer, auch innerhalb der Handwerksorganisation größere Anerkennung für

die eigene Arbeit zu erhalten als bislang (siehe oben). Andererseits ist Verbesserungsansatz 2 für Ehrenamtsträger aus der Kammerselbstverwaltung besonders wichtig. Dieser Umstand mag auf den ersten Blick überraschen. Er erklärt sich jedoch angesichts der Tatsache, dass Arbeitgebervertreter aus der Kammerselbstverwaltung überdurchschnittlich häufig auch in handwerksexternen Bereichen der Zivilgesellschaft engagiert sind (vgl. Kapitel 5). Es ist zu vermuten, dass die immaterielle Anerkennungskultur (Ehrungen etc.) in diesen Bereichen schwächer ausgeprägt ist als in der Handwerksorganisation.

Verbesserungsansatz 3 (Staat/Gesellschaft):

Arbeitgebervertreter, die sich bessere Informationen und Beratung über Gelegenheiten zum ehrenamtlichen oder freiwilligen Engagement wünschen, sehen gleichzeitig häufig auch einen Unterstützungsbedarf bei der Vereinbarkeit des Engagements mit der eigenen beruflichen Tätigkeit. Ehrenamtliche aus der Kammerselbstverwaltung fallen hierbei wieder durch eine überdurchschnittlich hohe Relevanz der entsprechenden Maßnahmenvorschläge auf (vgl. Tabelle A 6 im Anhang). Wie im Falle von Verbesserungsansatz 2 dürfte sich dies durch die hohe Bereitschaft der entsprechenden Arbeitgebervertreter erklären, sich auch in handwerksexternen Bereichen zu engagieren. Denn für Arbeitgebervertreter aus der Kammerselbstverwaltung ist ein zusätzliches Engagement außerhalb des Handwerks besonders wahrscheinlich (vgl. Kapitel 5). Insofern ist es nur folgerichtig, dass sie dahingehend auch einen besonderen Informations- und Beratungsbedarf haben und angesichts des Umfangs ihres Engagements vor besonderen Herausforderungen stehen, wenn es um die Vereinbarkeit mit dem Beruf geht.

8. Zusammenfassung

Handwerksunternehmen sind auch deshalb ein stabilisierender Faktor von Regionen, weil die Bereitschaft, sich im persönlichen Arbeits- und Lebensumfeld ehrenamtlich bzw. freiwillig zu engagieren, unter den im Handwerk tätigen Personen weit verbreitet ist. Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie das Engagement der Arbeitgebervertreter des nordrhein-westfälischen Handwerks. Als empirische Grundlage dienen die Ergebnisse zweier empirischer Befragungen, die vom Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT) unter aktiven Ehrenamtsträgern der Arbeitgeberseite und unter hauptamtlichen Kammermitarbeitern durchgeführt worden sind.

Die Ergebnisse zeigen zunächst die Vielfalt des handwerklichen Ehrenamts am Beispiel der beiden »klassischen« handwerklichen Engagementbereiche: der Selbstverwaltung und dem Prüfungswesen. So engagiert sich fast ein Drittel der befragten Arbeitgebervertreter in der Selbstverwaltung auf Kammerebene, sei es als Vollversammlungsmitglied, Vorstand oder als Mitglied der ständigen Fachausschüsse. Ein Großteil der Befragten (81,9%) ist in der Selbstverwaltung von Innungen und Kreishandwerkerschaften aktiv. Hier reichen die Ehrenamtsfunktionen vom Vorstand, über ein Engagement als Obermeister, Kreishandwerksmeister oder Lehrlingswart bis hin zur konkreten Mitarbeit in Ausschüssen. Von einer ehrenamtlichen Prüfertätigkeit berichten daneben zwei Drittel der Befragten. Sie arbeiten in Gesellen- und Abschlussprüfungsausschüssen mit oder sind im Rahmen von Meister- bzw. Fortbildungsprüfungsausschüssen tätig. Häufig beschränkt sich das Engagement der Arbeitgebervertreter dabei nicht nur auf ein einzelnes Ehrenamt. Eine Reihe von Befragten übt in der Selbstverwaltung und im Prüfungswesen verschiedene Ehrenamtsfunktionen in Personalunion aus.

Vor diesem Hintergrund bringt eine Nutzen-Kosten-Betrachtung die wirtschaftliche Bedeutung der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitgebervertretern des NRW-Handwerks zum Ausdruck. Zu diesem Zweck wurde die Stundenzahl geschätzt, die von den Ehrenamtsträgern für das Engagement in der Selbstverwaltung und im Prüfungswesen pro Jahr ungefähr aufgewendet wird. Mit Hilfe eines Inhaber-Stundensatzes ist dieser Zeitaufwand im nächsten Schritt wirtschaftlich bewertet worden. Von dem hieraus resultierenden Bruttonutzen wurde zum Abschluss die geschätzte Entschädigungssumme abgezogen, die von den Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften an Arbeitgebervertreter in den beiden betrachteten Engagementbereichen in einem Jahr ausbezahlt wird. Im Endergebnis steht der wirtschaftliche Nettonutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitgebervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks.

Nach der Modellrechnung beläuft sich der Nettonutzen des landesweit von Arbeitgebervertretern im Rahmen der Selbstverwaltung von Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften geleisteten Engagements im Jahr auf etwa 20 Mio. Euro. Im Falle des Prüfungswesens ergibt die Berechnung, dass der jährliche Nettonutzen des ehrenamtlichen Engagements der Arbeitgebervertreter des NRW-Handwerks rund 6 Mio. Euro beträgt.

Die Ergebnisse der Modellrechnung spiegeln bereits anschaulich die volkswirtschaftliche Relevanz des handwerklichen Ehrenamts wider. Ohne dieses Engagement müsste der Staat eine Reihe von hoheitlichen Aufgaben in der Selbstverwaltung und insbesondere im Bereich des Prüfungswesens selbst übernehmen. Dieser Umstand verweist damit zugleich auf den volkswirtschaftlichen Nutzen, den das regional weit verzweigte System der Handwerkskammern, In-

nungen und Kreishandwerkerschaften hat. Gleichwohl lassen sich volkswirtschaftlich vorteilhafte Aspekte wie die hohe Qualifikation, die starke Praxiserfahrung und der große persönliche Einsatz der Arbeitgebervertreter über einen monetären Bewertungsansatz sicher nicht vollständig erfassen. Anschauliches Beispiel hierfür ist der hohe Stellenwert der Meisterqualifikation unter den Arbeitgebervertretern des NRW-Handwerks. Ohne den Meister als Anker handwerklichen Identitätsbewusstseins wäre die kaum in Geld aufzuwiegende Kultur ehrenamtlichen Engagements im Handwerk kaum halt- bzw. fortführbar. Gleichzeitig verstehen sich die in der Modellrechnung ermittelten Nettonutzen in gewisser Hinsicht freilich auch als zu erreichendes Potenzial, das es nicht zuletzt aus Sicht der Handwerksorganisation stets aufs Neue zu fördern und entfalten gilt.

Die Ergebnisse der Studie machen daneben deutlich, dass viele Arbeitgebervertreter des NRW-Handwerks noch in einer Reihe weiterer handwerksrelevanter Bereiche ehrenamtlich bzw. freiwillig engagiert sind. Vor allem für Ehrenamtsträger, die im Rahmen der Selbstverwaltung ihrer Kammer, Innung oder Kreishandwerkerschaft aktiv sind, ist ein solches zusätzliches handwerksnahes Engagement wahrscheinlich. In den meisten Fällen handelt es sich hierbei um eine Tätigkeit in Landesinnungs- bzw. Landesfachverbänden und deren Dachorganisationen. Die entsprechenden Arbeitgebervertreter engagieren sich dort z. B. als Vorstand oder arbeiten in Tarifausschüssen und fachlichen Kommissionen mit. Daneben existieren jedoch noch eine Reihe weiterer handwerksrelevanter Engagementbereiche. So sind einige der befragten Arbeitgebervertreter bei den Handwerksjunioren oder den Unternehmerfrauen aktiv. Andere Beispiele sind Ehrenamtsfunktionen als Dozent in den Technologie- und Bildungszentren der Handwerkskammern, im Bereich der Jugendförderung und Berufsorientierung

oder im Rahmen von landesweiten Kommissionen zur Erstellung von Prüfungsfragen.

In vielen Fällen strahlt dieses sonstige handwerksrelevante Engagement bereits stark in zivilgesellschaftliche Bereiche außerhalb der Handwerksorganisation hinein. Tatsächlich bestätigt das Beispiel der Arbeitgeberseite einmal mehr, dass handwerkliche Ehrenamtsträger wichtige Träger der Zivilgesellschaft sind: 79,4 % der befragten Arbeitgebervertreter engagieren sich auch außerhalb der Handwerksorganisation in der einen oder anderen Form (z. B. in den Bereichen Sport/Freizeit, Brauchtum, Bildung etc.). Eine Differenzierung nach handwerklichen Engagementbereichen zeigt dabei, dass für Arbeitgebervertreter aus der Kammer selbstverwaltung ein handwerksexternes Engagement am wahrscheinlichsten ist. Dieser Umstand deutet auf die wichtige Funktion der Handwerkskammern im regionalen Institutionengefüge.

Um weitere Hinweise zur volkswirtschaftlichen Relevanz des handwerklichen Ehrenamts zu erhalten, wurden unter den Arbeitgebervertretern des NRW-Handwerks zusätzlich deren Motive für das eigene Engagement erfragt. Der Grad der Zustimmung zu einer Reihe möglicher Beweggründe liefert dabei Hinweise zum Selbstverständnis der Ehrenamtsträger. Daneben gibt dies bis zu einem gewissen Grad auch Informationen darüber, welche Entfaltungsspielräume aus Sicht von engagierten Arbeitgebervertretern bestehen sollten, damit das eigene Engagement persönlich als sinnstiftend empfunden wird.

Insgesamt stellt sich die Motivlage der Arbeitgebervertreter als sehr vielseitig dar. Unter den Ehrenamtsträgern dominieren vor allem solche Motive, die auf den gesellschaftlichen Nutzen des ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Engagements deuten. Hierzu zählen der ausgeprägte Gestaltungswunsch der Arbeitgebervertreter und ihre hohe Einsatzfreude in diesem Zu-

sammenhang, was für ein beträchtliches Maß an eingesetzten Energien spricht. Auch die Tatsache, dass sich die Mehrzahl der Ehrenamtsträger der Pflege traditionsgebundener Handwerkskultur verschrieben hat, ist von hohem volkswirtschaftlichem Wert. Motive, die eher auf einen konkreten individuellen Nutzengewinn der Ehrenamtsträger begrenzt sind (berufliche Weiterentwicklung, Qualifikationserwerb, höheres Ansehen), spielen hingegen nur eine untergeordnete Rolle – auch wenn solche Motive freilich für eine Reihe von Arbeitgebervertretern aus nachvollziehbaren Gründen ebenfalls von Bedeutung sind, schließlich handelt es sich beim Handwerk um einen wirtschaftsnahen Engagementbereich.

Hinsichtlich des Vorliegens bestimmter Motivbündel gibt es dabei durchaus Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen von Arbeitgebervertretern. So ist es vor allem für Ehrenamtliche aus dem Prüfungswesen typisch, dass sie sich engagieren, um mit anderen Menschen zusammenzukommen und weil sie die Gesellschaft im Kleinen mitgestalten möchten. Für Arbeitgebervertreter, die neben ihren ehrenamtlichen Aufgaben in der Kammerselbstverwaltung noch in sonstigen handwerksrelevanten Bereichen engagiert sind, ist hingegen wahrscheinlich, dass sie sich nicht nur engagieren weil sie Freude an der entsprechenden Tätigkeit empfinden, sondern auch weil sie hierdurch beruflich vorankommen und zusätzliche Qualifikationen erwerben möchten. Für Ehrenamtliche im Bereich der Selbstverwaltung von Innungen und Kreishandwerkerschaften ist dagegen oftmals besonders wichtig, dass sie durch ihr Engagement zur Pflege von Tradition und Handwerkskultur beitragen und handwerkliche Interessen in Politik und Gesellschaft vertreten können. Dieses Motivbündel ist insbesondere für Innungsvorstände typisch, die sich zusätzlich in Landesinnungs-

bzw. Landesfachverbänden und deren Dachorganisationen engagieren.

Zum Abschluss liefert die Studie Hinweise darauf, wie das Engagement der Arbeitgebervertreter aus deren Sicht besser gefördert und unterstützt werden könnte. Hierbei wird nach Rahmenbedingungen unterschieden, die eher in den engeren Gestaltungsbe- reich der Handwerksorganisation fallen und solchen, die eher durch den Staat und die Gesellschaft im wei- teren Sinne beeinflusst werden können. Mit Blick auf die Handwerksorganisation konnten zwei zent- rale Verbesserungsansätze identifiziert werden: Ers- tens sollte aus Sicht einiger Arbeitgebervertreter die handwerksinterne Anerkennungskultur weiter gestärkt werden. Hierbei kann es sowohl um immaterielle An- erkennungsformen (Anerkennung der Tätigkeit durch hauptamtliche Kräfte in der Organisation; Anerken- nung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ehrungen und Ähnlichem) als auch um Verbesserungen bei der fi- nanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit oder eine unbürokratischere Kostenerstattung gehen. Insbeson- dere für Ehrenamtliche aus dem Prüfungswesen und für Arbeitgebervertreter, die in sonstigen handwerks- relevanten Engagementbereichen tätig sind, erscheint dieser Verbesserungsansatz als wichtig.

Zweitens sehen vergleichsweise viele Arbeitgeber- vertreter einen Verbesserungsbedarf hinsichtlich der fachlichen Unterstützung ihrer Tätigkeit durch entspre- chend qualifizierte hauptamtliche Mitarbeiter und be- züglich der Bereitstellung von Fortbildungsangeboten, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Ehrenamtli- chen zugeschnitten sind. Entsprechende Arbeitgeber- vertreter äußern auch vergleichsweise oft, dass sie sich zusätzlich von den hauptamtlichen Mitarbeitern mehr Unterstützung bei der Bereitstellung von geeig- neten Räumen und Ausstattungsmitteln für die Ehren- amtsarbeit wünschen. Der zweite Verbesserungsan-

satz im Hinblick auf die Handwerksorganisation wird wieder besonders häufig von Ehrenamtsträgern aus dem Prüfungswesen für wichtig erachtet.

Mit Blick auf den Staat und die Gesellschaft als Ganzes äußern die Arbeitgebervertreter des NRW-Handwerks vergleichsweise oft einen Verbesserungswunsch im Bereich von steuerlichen Aspekten (steuerliche Freistellung von Aufwandsentschädigungen; steuerliche Absetzbarkeit von Kosten). Eine vertiefende Analyse zeigt, dass insbesondere Ehrenamtliche aus den sonstigen handwerksrelevanten Engagementbereichen hierin einen Verbesserungsansatz sehen. Die wahrscheinliche Erklärung dafür ist die Tatsache, dass ein Großteil des in sonstigen handwerksrelevanten Bereichen geleisteten Engagements auf Handwerksverbände entfällt. Anders als Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften sind diese keine Körperschaften des öffentlichen Rechts. In der Folge kann für dort geleistetes Engagement kein steuerlicher Freibetrag (sog. Ehrenamtspauschale) geltend gemacht werden.

Auch mit Blick auf den Staat und die Gesellschaft wünschen sich einige Arbeitgebervertreter eine größere Anerkennung der eigenen Tätigkeit. Etwas stärker verbreitet ist das Bedürfnis nach besserer Information

und Beratung über Gelegenheiten zum Engagement sowie nach einer besseren Unterstützung bei der Vereinbarkeit des Engagements mit dem Beruf. Diesbezüglich ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitgebervertreter in diesem Falle nicht nur ihr handwerksinternes Engagement vor Augen gehabt haben dürften, sondern auch ihr ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement in anderen zivilgesellschaftlichen Bereichen außerhalb des Handwerks. So erklärt sich auch der Umstand, dass Arbeitgebervertreter aus der Kammer selbstverwaltung besonders häufig einen Informations- und Beratungsbedarf äußern und vor besonderen Herausforderungen stehen, wenn es um die Vereinbarkeit mit dem Beruf geht: Denn – wie oben bereits ausgeführt – ist es insbesondere für diese Gruppe von Arbeitgebervertretern wahrscheinlich, dass ein zusätzliches Engagement in weiteren zivilgesellschaftlichen Bereichen außerhalb des Handwerks vorliegt.

9. Literatur

Bizer, K., Haverkamp, K., Krebs G., Müller, K. und Sölter A. (2009): Volkswirtschaftliche Nutzen und Kosten des Handwerkskammersystems, Berlin.

Glasl, M. (2010): Erfolgsfaktoren von Innungen. Ergebnisse einer Befragung von Innungen und Betrieben in den Kammerbezirken Halle und Erfurt, Ludwig-Fröhler-Institut, München.

Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2017): Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk 2014, Düsseldorf.

Leifels, A., Schwartz, M. (2016): Neun von zehn Auszubildenden lernen im Mittelstand – Handwerk geht voran, KfW Research, Volkswirtschaft Kompakt, Nr. 114, Frankfurt am Main.

Müller, K. (2011): Rückgang des Identitätsbewusstseins im Handwerk : Konsequenzen aus einer Lockerung der Zugangsvoraussetzungen, in: Cramer, G., Müller, K. (Hrsg.), Quo vadis Handwerk? Identität des Handwerks im Wandel, S. 103–140.

Müller, K. (2015): Strukturentwicklungen im Handwerk, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 98, Duderstadt.

Müller, K., Thomä, J. (2015): Bedeutung der qualifikationsgebundenen Zugangsberechtigung im Handwerk für die Funktionsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems, Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, Heft 4, Göttingen.

Müller, D., Hameister, N. Lux, K. (2016): Anstoß und Motive für das freiwillige Engagement, in: Simonson, J., Vogel, C., Tesch-Römer, C. (Hrsg.), Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014, S. 407–426.

Sack, D., Elten, K. v., Fuchs, S. (2014): Legitimität und Self-Governance – Organisationen, Narrative und Mechanismen bei Wirtschaftskammern, Baden-Baden.

Thomä, J. (2013): Der volkswirtschaftliche Nutzen des Prüfungswesens am Beispiel der dualen Ausbildung, in: Prüfermagazin im Handwerk, Heft 11, S. 8–9.

Thomä, J. (2014): Wirtschaftliche Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im nordrhein-westfälischen Handwerk, Studie im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT), Düsseldorf.

Thomä, J. (2016): Die Rolle von Handwerksunternehmen für die volkswirtschaftlichen Funktionen des Mittelstands, Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, Heft 11, Göttingen.

Wezel, H. (2011): Anerkennungskultur, in: Olk, T. und 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.

Anhang

Tabelle A 1: Faktorenanalyse zum Engagement der handwerklichen Arbeitgebervertreter in handwerksexternen Bereichen

	Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
Politik	0,026	0,115	0,066	0,835
Feuerwehr/Rettungsdienste	0,170	0,650	-0,185	-0,129
Kultur/Musik	0,817	0,055	-0,085	0,115
Bildung/Schule/Kindergarten	0,099	-0,004	0,836	0,079
Sport/Freizeit	-0,036	0,558	0,553	0,084
Brauchtum	0,262	0,519	-0,318	0,532
Kirche/religiöser Bereich	0,721	0,139	0,088	0,070
Umwelt/Natur	0,048	0,771	0,174	0,186
Soziales/Gesundheit	0,670	0,044	0,457	0,064
Berufliche Interessenvertretung außerhalb des Handwerks	0,200	-0,065	0,281	0,636

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung | Hauptkomponentenmethode auf Basis polychorischer Korrelationen; Varimax-rotierte Faktorladungen | Vier Faktoren mit einem Eigenwert größer als eins; erklärte Varianz: 63,8%

Tabelle A 2: Faktorenanalyse zu den Motiven der handwerklichen Arbeitgebervertreter

	Motivbündel 1	Motivbündel 2	Motivbündel 3
Die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten	0,589	-0,112	-0,085
Mit anderen Menschen zusammenkommen	0,808	0,066	-0,013
Ansehen und Einfluss im eigenen Lebensumfeld gewinnen	0,514	0,454	0,332
Beruflich vorankommen	0,008	0,916	0,054
Qualifikationen erwerben, die im Leben wichtig sind	0,211	0,768	0,136
Spaß haben	0,391	0,477	-0,463
Mit anderen Generationen zusammen sein	0,746	0,254	-0,028
Zur Pflege von Tradition und Handwerkskultur beitragen	0,355	0,061	0,560
Interessen des Handwerks und des eigenen Gewerkes in Politik und Gesellschaft vertreten	-0,098	0,200	0,752

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung | Hauptkomponentenmethode auf Basis polychorischer Korrelationen; Varimax-rotierte Faktorladungen | Drei Faktoren mit einem Eigenwert größer als eins; erklärte Varianz: 59,7%

Tabelle A 3: Faktorenanalyse zu den Verbesserungsmöglichkeiten durch die Handwerksorganisation aus Sicht der Arbeitgebervertreter

	Verbesserungsansatz 1	Verbesserungsansatz 2
Bei der fachlichen Unterstützung der Tätigkeit	-0,194	0,803
Bei den Weiterbildungsmöglichkeiten	0,067	0,778
Bei der Anerkennung der Tätigkeit durch hauptamtliche Kräfte in der Organisation	0,550	0,200
Bei der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit	0,704	-0,111
Bei einer unbürokratischen Kostenerstattung	0,807	-0,074
Bei der Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ehrungen und Ähnlichem	0,554	0,172
Bei der Bereitstellung von geeigneten Räumen und Ausstattungsmitteln für die Projekt- und Gruppenarbeit	0,345	0,554

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung | Hauptkomponentenmethode auf Basis polychorischer Korrelationen; Varimax-rotierte Faktorladungen | Drei Faktoren mit einem Eigenwert größer als eins; erklärte Varianz: 50,9%

Tabelle A 4: Unterschiede zwischen den Arbeitgebervertretern hinsichtlich der Verbesserungsmöglichkeiten durch die Handwerksorganisation

	Überdurchschnittliche Bedeutung von ...	
	Verbesserungsansatz 1 (Handwerksorganisation)	Verbesserungsansatz 2 (Handwerksorganisation)
Selbstverwaltung auf Kammerebene		
Aktivität	39,9	35,4
Keine Aktivität	41,6	42,8
Gesamt	41,1	40,6
	n.s.	Pearson Chi-Quadrat (1) = 2,8*
Selbstverwaltung auf Innungsebene		
Aktivität	40,3	40,5
Keine Aktivität	44,3	40,6
Gesamt	41,1	40,6
	n.s.	n.s.
Prüfungswesen		
Aktivität	44,9	43,9
Keine Aktivität	33,5	34,0
Gesamt	41,1	40,6
	Pearson Chi-Quadrat (1) = 7,0***	Pearson Chi-Quadrat (1) = 5,3**
Sonstiges handwerksrelevantes Engagement		
Aktivität	48,3	38,1
Keine Aktivität	38,0	41,6
Gesamt	41,1	40,6
	Pearson Chi-Quadrat (1) = 5,4**	n.s.

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung | Signifikanz: n.s. (nicht signifikant); *(10%-Niveau); **(5%-Niveau); ***(1%-Niveau) | Lesebeispiel: Von den Arbeitgebervertretern, die in der Kammer selbstverwaltung aktiv sind, ist für 39,9% der Verbesserungsansatz 1 von überdurchschnittlicher Bedeutung. Im Falle der übrigen Befragten beläuft sich der entsprechende Anteil auf 41,6 %. Arbeitgebervertreter aus der Kammer selbstverwaltung haben daher keine signifikant unterschiedliche Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen von Verbesserungsansatz 1 als andere Befragte.

Tabelle A 5: Faktorenanalyse zu den Verbesserungsmöglichkeiten durch den Staat und die Gesellschaft aus Sicht der Arbeitgebervertreter

	Verbesserungsansatz 1	Verbesserungsansatz 2	Verbesserungsansatz 3
Bei der Absicherung durch Haftpflicht- und Unfallversicherung	0,611	0,313	0,001
Bei der steuerlichen Absetzbarkeit von Kosten	0,897	0,035	0,085
Bei der steuerlichen Freistellung von Aufwandsentschädigungen	0,853	0,070	0,022
Bei der Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit als berufliches Praktikum oder als berufliche Weiterbildung	0,205	0,662	0,113
Bei der öffentlichen Anerkennung in Form von Ehrungen und Ähnlichem	0,063	0,822	-0,031
Bei der besseren Information und Beratung über Gelegenheiten zum ehrenamtlichen oder freiwilligen Engagement	-0,142	0,343	0,698
Bei der Vereinbarkeit mit dem Beruf	0,188	-0,141	0,828

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung | Hauptkomponentenmethode auf Basis polychorischer Korrelationen; Varimax-rotierte Faktorladungen | Drei Faktoren mit einem Eigenwert größer als eins; erklärte Varianz: 65,1 %

Tabelle A 6: Unterschiede zwischen den Arbeitgebervertretern hinsichtlich der Verbesserungsmöglichkeiten durch den Staat und die Gesellschaft

	Überdurchschnittliche Bedeutung von ...		
	Verbesserungsansatz 1 (Staat/Gesellschaft)	Verbesserungsansatz 2 (Staat/Gesellschaft)	Verbesserungsansatz 2 (Staat/Gesellschaft)
Selbstverwaltung auf Kammerebene			
Aktivität	53,9	42,1	57,3
Keine Aktivität	42,8	33,0	45,5
Gesamt	46,2	35,8	49,1
	Pearson Chi-Quadrat (1) = 6,2**	Pearson Chi-Quadrat (1) = 4,5**	Pearson Chi-Quadrat (1) = 6,9***
Selbstverwaltung auf Innungsebene			
Aktivität	48,7	36,0	49,9
Keine Aktivität	34,9	34,9	45,3
Gesamt	46,2	35,8	49,1
	Pearson Chi-Quadrat (1) = 6,6**	n.s.	n.s.
Prüfungswesen			
Aktivität	46,9	38,2	49,5
Keine Aktivität	44,7	31,0	48,2
Gesamt	46,2	35,8	49,1
	n.s.	Pearson Chi-Quadrat (1) = 3,0*	n.s.
Sonstiges handwerksrelevantes Engagement			
Aktivität	58,0	38,1	52,3
Keine Aktivität	41,1	34,8	47,7
Gesamt	46,2	35,8	49,1
	Pearson Chi-Quadrat (1) = 14,1***	n.s.	n.s.

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitgeberbefragung | Signifikanz: n.s. (nicht signifikant); *(10%-Niveau); **(5%-Niveau); *** (1%-Niveau) | Lesebeispiel: Von den Arbeitgebervertretern, die in der Kammerselbstverwaltung aktiv sind, ist für 53,9% der Verbesserungsansatz 1 von überdurchschnittlicher Bedeutung. Im Falle der übrigen Befragten beläuft sich der entsprechende Anteil auf 42,8%. Für Arbeitgebervertreter aus der Kammerselbstverwaltung ist es daher besonders wahrscheinlich, dass der Verbesserungsansatz 1 für wichtig erachtet wird.

IMPRESSUM:

Herausgeber: Westdeutscher Handwerkskammertag
Volmerswerther Straße 79 | 40221 Düsseldorf
www.whkt.de

Verantwortlich: Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volksw. Reiner Nolten

Erstellung der Studie: Dr. Jörg Thomä,
Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und
Handwerk an der Universität Göttingen (ifh Göttingen)

Düsseldorf 2017

Gefördert durch:
**Ministerium für Wirtschaft, Innovation,
Digitalisierung und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen**





WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG



Gefördert durch:

Ministerium für Wirtschaft, Innovation,
Digitalisierung und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen

