

EHRENSACHE

WIRTSCHAFTLICHE BEDEUTUNG DES EHRENAMTLICHEN ENGAGEMENTS DER ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER IM NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN HANDWERK

Empirischer Befund und wirtschaftliche Bewertung

Studie zum Projekt:

Wirtschaftliche Bedeutung der überbetrieblichen
Arbeitnehmerbeteiligung im NRW-Handwerk

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

Auftraggeber:



Durchführung:



gefördert vom:

Ministerium für Wirtschaft, Energie,
Industrie, Mittelstand und Handwerk
des Landes Nordrhein-Westfalen



Inhalt

1. Hintergrund	2
2. Empirische Ergebnisse zum Engagement der Arbeitnehmer im NRW-Handwerk	4
2.1 Durchführung der Erhebung	4
2.2 Charakteristika der befragten Arbeitnehmervertreter	4
2.3 Ehrenamtliches Engagement innerhalb des Handwerks	7
2.4 Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement außerhalb des Handwerks	12
2.5 Erwartungen der Arbeitnehmer an das eigene Engagement	14
3. Wirtschaftliche Bewertung der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitnehmervertretern des NRW-Handwerks	17
3.1 Methodischer Ansatz und Vorgehensweise	17
3.2 Ermittlung des ehrenamtlichen Zeitaufwands	18
3.3 Ermittlung der ehrenamtlichen Stundensätze	21
3.4 Durchführung der Nutzen-Kosten-Betrachtung	23
4. Mögliche Verbesserungsansätze aus Arbeitnehmersicht	25
4.1 Kategorisierung der Vorschläge	25
4.2 Kategorie 1: Konkrete Unterstützung von aktiven Ehrenamtsträgern	25
4.3 Kategorie 2: Überzeugungsarbeit innerhalb des Handwerks	27
4.4 Kategorie 3: Anerkennung des Engagements	28
5. Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und Fazit	30
6. Literatur	34
Anhang	35
Impressum	36

1. Hintergrund

Im Rahmen der Debatte zur Entwicklung der Zivilgesellschaft ist in den letzten Jahren in Öffentlichkeit, Politik und Forschung zunehmend das Interesse am ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Engagement gewachsen (vgl. z. B. BMFSFJ 2010; Olk, T. und Hartnuß, B. 2011; Brämer, M. u. a. 2011). Wirtschaftsnahes Engagementbereiche werden dabei häufig außer Acht gelassen oder allenfalls am Rande behandelt. In der gesellschaftlichen Wahrnehmung wird aus diesem Grunde der volkswirtschaftliche Nutzen des handwerklichen Ehrenamts häufig unterschätzt. So wird beispielsweise die Arbeit in den handwerklichen Selbstverwaltungsgremien auf ehrenamtlicher Basis geleistet. Darüber hinaus gibt es in den Handwerksorganisationen noch eine Vielzahl weiterer Ehrenamtsfunktionen, wobei insbesondere das umfangreiche Engagement im Prüfungswesen heraussticht. Zudem sind die handwerklichen Ehrenamtsträger zugleich wichtige Stützen der Zivilgesellschaft, da sie sich in vielen Fällen auch außerhalb des Handwerks engagieren. Ein wichtiger Erklärungsfaktor hierfür ist die lokale Verankerung der Handwerkswirtschaft und der dort tätigen Personen.

Eine Besonderheit der Handwerkswirtschaft ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass sich die Beteiligung der Arbeitnehmerseite nicht nur auf ehrenamtliche Prüfertätigkeiten, sondern auch auf den Bereich der handwerklichen Selbstverwaltung erstreckt. Auf Ebene der Kammern werden Arbeitnehmer¹ in allen Gremien bei der Entscheidungsfindung mit einbezogen, etwa im Rahmen einer Drittel-Parität in der Vollversammlung oder vollparitätisch im Berufsbildungsausschuss. Im Falle der Innungen stellt sich

die Lage zwar etwas anders dar, da diese Zusammenschlüsse von Betriebsinhabern sind. Aber auch hier ist durch die in der Handwerksordnung vorgegebene Errichtung eines Gesellenausschusses eine gewisse Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertreter gegeben. Gemeinsam mit den Ehrenamtsträgern der Arbeitgeberseite nehmen damit engagierte Handwerksbeschäftigte innerhalb der Selbstverwaltung ein hohes Maß an gesellschaftlicher Verantwortung wahr.

Trotz der bestehenden Arbeitnehmerbeteiligung wurde für das Handwerk bisher kaum empirisch untersucht, auf welche Art und Weise sich Arbeitnehmer konkret engagieren und welche wirtschaftliche Bedeutung dem zukommt. Die vorliegende Studie möchte einen Beitrag zur Schließung dieser Lücke leisten, indem sie das Engagement von Arbeitnehmervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks analysiert. Dabei kann sie sich auf drei Vorgängeruntersuchungen stützen: In einer im Jahr 2005 erschienenen Studie des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT) wird mittels einer Überschlagsrechnung geschätzt, dass in Nordrhein-Westfalen bei den Innungen, Kreishandwerkerschaften und Handwerkskammern durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zusammen insgesamt etwas mehr als 59.000 Ehrenamtsfunktionen ausgeübt werden.² Im Rahmen einer Erhebung der Handwerkskammer Düsseldorf vom Juni 2012 wurden dagegen handwerkliche Ehrenamtsträger direkt hinsichtlich ihres Engagements befragt. Ein wesentliches Untersuchungsergebnis ist hierbei unter anderem, dass einzelne Personen häufig verschiedene Ehrenämter parallel bekleiden und dass eine ehrenamtliche Tätigkeit

¹ Zum Zwecke der besseren Lesbarkeit wird hier und im Folgenden nur die männliche Form verwendet.

² Vgl. WHKT (2005), S. 39 ff.

im Handwerk oftmals mit einem zusätzlichen Engagement in handwerksexternen Gesellschaftsbereichen einhergeht. Für die Gruppe der Arbeitnehmer – deren Anteil unter den Befragungsteilnehmern bei knapp einem Drittel lag – wurden diesbezüglich jedoch keine separaten Ergebnisse veröffentlicht.³ Drittens ist die Studie von Bizer u. a. (2009) zu nennen. Mittels ihrer Berechnungen haben deren Autoren im vorliegenden Kontext insofern Neuland beschritten, da dadurch erstmals für das deutsche Handwerkskammersystem der wirtschaftliche Nettonutzen des Ehrenamts aufgezeigt wurde. Vor allem unter methodischen Gesichtspunkten liefert diese Untersuchung daher wichtige Hinweise für die folgende Analyse.

Die Studie gliedert sich wie folgt: Kapitel 2 stellt zunächst die Ergebnisse einer empirischen Erhebung unter ehrenamtlich aktiven Arbeitnehmern des nordrhein-westfälischen Handwerks vor. Die befragten Arbeitnehmervertreter werden anhand verschiedener Merkmale charakterisiert und der Umfang sowie die Vielfalt ihres Engagements beleuchtet. Ein weiterer

Schwerpunkt dieses Kapitels liegt auf den persönlichen Erwartungen, welche die Handwerksbeschäftigten mit dem eigenen Engagement verbinden. Im Kapitel 3 wird dann am Beispiel des Handwerks in Nordrhein-Westfalen die wirtschaftliche Bedeutung der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitnehmern geschätzt. Die entsprechende Modellrechnung konzentriert sich dabei auf die Selbstverwaltung und das Prüfungswesen. Kapitel 4 behandelt daraufhin verschiedene Verbesserungsvorschläge, die von den befragten Arbeitnehmervertretern gemacht wurden. Hierdurch erhalten die Entscheidungsträger in den Handwerksorganisationen, den handwerksnahen Institutionen und der Politik mögliche Hinweise darauf, wie sich das ehrenamtliche Engagement von Handwerksbeschäftigten besser fördern und unterstützen lässt. Zum Abschluss fasst Kapitel 5 die zentralen Untersuchungsergebnisse zusammen und diskutiert die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen.

3 Vgl. Handwerkskammer Düsseldorf (2012).

2. Empirische Ergebnisse zum Engagement der Arbeitnehmer im NRW-Handwerk

2.1 Durchführung der Erhebung

Im Zeitraum zwischen November 2013 und Januar 2014 hat der WHKT eine Befragung durchgeführt, die sich an handwerkliche Ehrenamtsträger der Arbeitnehmerseite richtete. Dahinter stand das erklärte Ziel, das ehrenamtliche bzw. freiwillige Engagement von Arbeitnehmervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks in seinem Umfang und seiner Vielfalt empirisch zu erfassen. Neben Fragen zur ehrenamtlichen Tätigkeit innerhalb der Handwerksorganisation wurde daher auch das zivilgesellschaftliche Engagement außerhalb des Handwerks berücksichtigt. Zusätzlich zur Tätigkeit in den verschiedenen Engagementbereichen und dem hierfür jeweils aufgewendeten Zeitaufwand wurde ferner erhoben, welche Erwartungen die befragten Personen mit ihrem Engagement verbinden. Dies erlaubt Rückschlüsse auf die Motivlage von engagierten Handwerksbeschäftigten. Zu guter Letzt lag ein Schwerpunkt auf der Frage, wie das Engagement der Arbeitnehmer in Zukunft womöglich besser gefördert und unterstützt werden kann. Als Orientierungshilfen während der Konzeption der Befragung dienten der »Freiwilligensurvey«, welcher in regelmäßigen Abständen im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt wird, und der Fragebogen, welcher im Jahr 2012 bei einer ähnlich gelagerten Erhebung der Handwerkskammer Düsseldorf zum Einsatz gekommen ist (vgl. Kapitel 1).

Insgesamt wurden 5.228 Personen für die Befragung angeschrieben, wobei es sich um Vollversammlungsmitglieder, Ausschussmitglieder und andere handwerkliche Ehrenamtsträger gehandelt hat. Ca. 500

Anschreiben konnten nicht zugestellt werden (z. B. aufgrund veralteter Adressdaten), wodurch sich die Bruttostichprobe auf etwa 4.700 Personen reduziert. Der Rücklauf an beantworteten Fragebögen betrug 723, was einer Rücklaufquote von rund 15 % entspricht. Hiervon waren 650 Bögen direkt online ausgefüllt worden. Der Rest der Befragten hat von der Möglichkeit einer schriftlichen Beantwortung Gebrauch gemacht. Nach Durchsicht der ausgefüllten Fragebögen musste zum Abschluss eine Bereinigung des Datensatzes vorgenommen werden. Dies war beispielsweise notwendig, wenn ein Fragebogen von einer Person doppelt ausgefüllt worden ist (sog. Dubletten) oder wenn Berufsschullehrer aufgrund ihrer Funktion als Mitglied eines Prüfungsausschusses an der Befragung teilgenommen hatten.⁴ In der Folge beläuft sich das für die empirische Auswertung zur Verfügung stehende Untersuchungssample auf Beobachtungen von 686 ehrenamtlich aktiven Arbeitnehmervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks.

2.2 Charakteristika der befragten Arbeitnehmervertreter

Tabelle 1 liefert einen Überblick zur Datensatzstruktur. Der größte Teil der befragten Arbeitnehmervertreter kommt mit rund 27 % aus dem Handwerkskammerbezirk Düsseldorf. Die übrigen Befragten verteilen sich in etwa gleichmäßig auf die anderen sechs Kammerbezirke, wobei sich die jeweiligen Anteile zwischen 11 und 13 % bewegen. Zur besseren Einordnung dieser Werte kann die Handwerkszählung 2010 für Nordrhein-Westfalen herangezogen werden, da diese für

⁴ Aufgrund des Fokus dieser Studie mussten Angaben von Lehrkräften außer Acht gelassen werden.

Tabelle 1: Charakteristika der befragten Arbeitnehmervetreter

Variable	Ausprägung	Anteil in %
Handwerkskammerbezirk	Düsseldorf	26,7
	Köln	11,7
	Aachen	10,8
	Münster	13,1
	Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld	13,3
	Dortmund	11,1
	Südwestfalen	13,3
	(Fehlende Angaben n = 1)	100
Gewerbegruppe	Bauhauptgewerbe	10,4
	Ausbaugewerbe	31,1
	Handwerke für den gewerblichen Bedarf	14,8
	Kraftfahrzeuggewerbe	21,9
	Lebensmittelgewerbe	6,0
	Gesundheitsgewerbe	4,4
	Handwerke für den privaten Bedarf	5,7
	Keine eindeutige Zuordnung	5,6
	(Fehlende Angaben n = 5)	100
Höchster Berufsabschluss	Kein Berufsabschluss / Anlernausbildung	0,4
	Gesellenprüfung	25,9
	Meisterprüfung	60,6
	Fachhochschul-/Hochschulabschluss	8,5
	Sonstiges / keine eindeutige Zuordnung	4,5
	(Fehlende Angaben n = 3)	100
Größe des Unternehmens (Beschäftigtenzahl inkl. Inhaber)	unter 5	14,7
	5 bis 9	13,9
	10 bis 19	16,5
	20 bis 49	16,5
	50 und mehr	38,4
	(Fehlende Angaben n = 32)	100
Geschlecht	Männlich	87,4
	Weiblich	12,6
	(Fehlende Angaben n = 9)	100
Alter	unter 25 Jahre	0,7
	25 bis unter 35 Jahre	13,0
	35 bis unter 50 Jahre	41,4
	50 bis unter 60 Jahre	29,0
	60 Jahre und älter	15,8
	(Fehlende Angaben n = 3)	100

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitnehmerbefragung

Lesebeispiel: Von den befragten Arbeitnehmervetretern kommen 26,7% aus dem Kammerbezirk Düsseldorf.

einzelne Kammerbezirke Informationen hinsichtlich der absoluten Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liefert.⁵ Demzufolge sind im vorliegenden Untersuchungssample die Handwerkskammerbezirke Aachen und Südwestfalen etwas überrepräsentiert. Prozentual unterrepräsentiert zu sein scheinen dagegen Arbeitnehmer aus den Kammerbezirken Köln und Münster. Die Prozentanteile der übrigen Kammerbezirke spiegeln deren jeweilige Beschäftigungsanteile im nordrhein-westfälischen Handwerk ungefähr wider.

Mit 31,1 % sind die meisten der befragten Arbeitnehmervertreter in Betrieben des Ausbaugewerbes tätig. Darüber hinaus haben Beschäftigte aus allen weiteren Gewerbegruppen an der Befragung teilgenommen (vgl. Tabelle 1). Im Vergleich zur Gewerbegruppenverteilung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im nordrhein-westfälischen Handwerk fällt auf, dass in der vorliegenden Stichprobe die Handwerke für den gewerblichen Bedarf deutlich unterrepräsentiert sind, wohingegen das Kraftfahrzeuggewerbe weit überrepräsentiert ist.⁶ Eine naheliegende Erklärung für diese Tatsache ist einerseits, dass in den Handwerken für den gewerblichen Bedarf aufgrund des zulassungsfreien Gewerbebezweigs der Gebäudereiniger der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bzw. der geringfügigen Beschäftigten überdurchschnittlich groß ist. Im Falle dieser Personengruppe dürfte die Wahrscheinlichkeit einer ehrenamtlichen Tätigkeit in der Handwerksorganisation eher gering ausfallen. Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Beschäftigten des Kraftfahrzeuggewerbes dürfte dagegen auf der Arbeitnehmerseite ein ehrenamtliches Engagement begünstigen,

was wiederum den relativ hohen Stichprobenanteil dieses Gewerbebezweigs verständlich macht.

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

Die Struktur des Untersuchungssamples nach Beschäftigtengrößenklassen (Zahlen inkl. Inhaber) entspricht im Großen und Ganzen der entsprechenden Größenverteilung im gesamten nordrhein-westfälischen Handwerk.⁷ Im Datensatz leicht überrepräsentiert sind Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten. Betriebe, die 5 bis 9 Beschäftigte haben, sind hingegen leicht unterrepräsentiert.

Nur 12,6 % der befragten Arbeitnehmervertreter sind weiblich. Im Vergleich hierzu fällt der Frauenanteil unter allen Handwerksbeschäftigten zwar insgesamt größer aus. Wie die ZDH-Strukturumfrage 2009 aber gezeigt hat, sind weibliche Arbeitskräfte im Handwerk vor allem unter den kaufmännischen Fachkräften sowie den An- und Ungelernten zu finden. Auf der Meis-

⁵ Vgl. IT.NRW (2013).

⁶ Vgl. ebd.

⁷ Für diesen Vergleich wurden intern vorliegende Ergebnisse der Handwerkszählung 2009 herangezogen; Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

ter- und Gesellenebene – also die beiden Arbeitskräftegruppen, die für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Handwerksorganisation in erster Linie in Frage kommen – liegt der Frauenanteil hingegen ähnlich niedrig wie im vorliegenden Untersuchungssample.⁸

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

2.3 Ehrenamtliches Engagement innerhalb des Handwerks

Innerhalb der Handwerksorganisation bietet sich für Arbeitnehmer eine Vielzahl von Möglichkeiten zum ehrenamtlichen Engagement. Dies gilt insbesondere für die Kammer- und Innungsebene. Die WHKT-Arbeitnehmerbefragung hat sich daher auf diesen Bereich konzentriert und die Verbreitung einer Reihe von Ehrenamtsfunktionen erhoben. Nach den Ergebnissen engagieren sich insgesamt 73,2 % der Befragungsteilnehmer im Rahmen der handwerklichen Selbstverwaltung. Die mit Abstand meisten sind in Gesellenausschüssen von Innungen aktiv (63,7 %; vgl. Abbildung 1). Bei rund drei Prozent der Befragten handelt es sich um Vorstandsmitglieder einer Handwerkskammer. Vollversammlungsmitglieder von Handwerkskammern sind mit einem Anteil von 6,1 % im Untersuchungs-

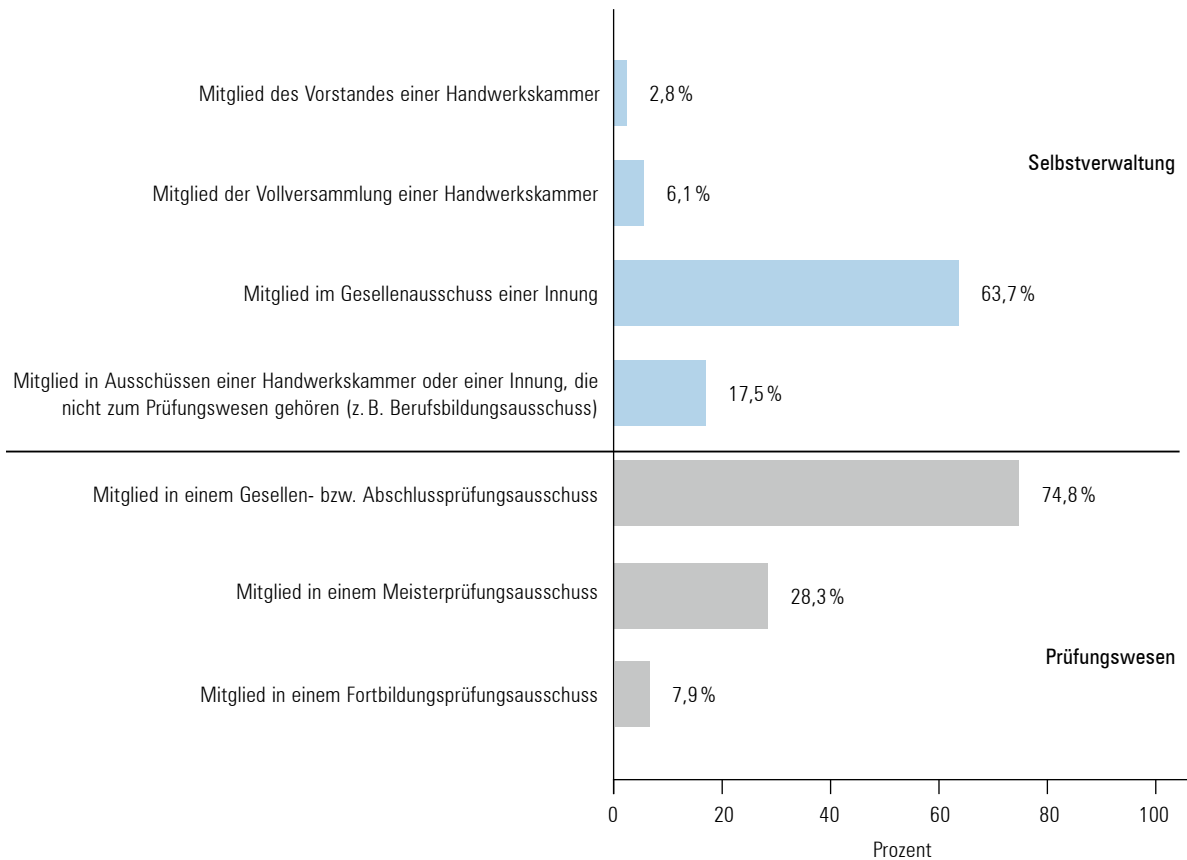
sample vertreten. Zudem geben 17,5 % der befragten Arbeitnehmervertreter an, dass sie Mitglieder in Ausschüssen einer Handwerkskammer oder einer Innung sind, die nicht zum Prüfungswesen gehören. Auf Kammersebene kann hiermit z. B. der Berufsbildungs- oder der Rechnungsprüfungsausschuss gemeint sein. Ein typisches Beispiel für die Innungsebene ist neben dem Ausschuss für die Berufsbildung der Ausschuss zur Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Innungsmitgliedern und Auszubildenden.

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

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

⁸ Vgl. Müller, K. (2012), S. 201 f.

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



ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitnehmerbefragung

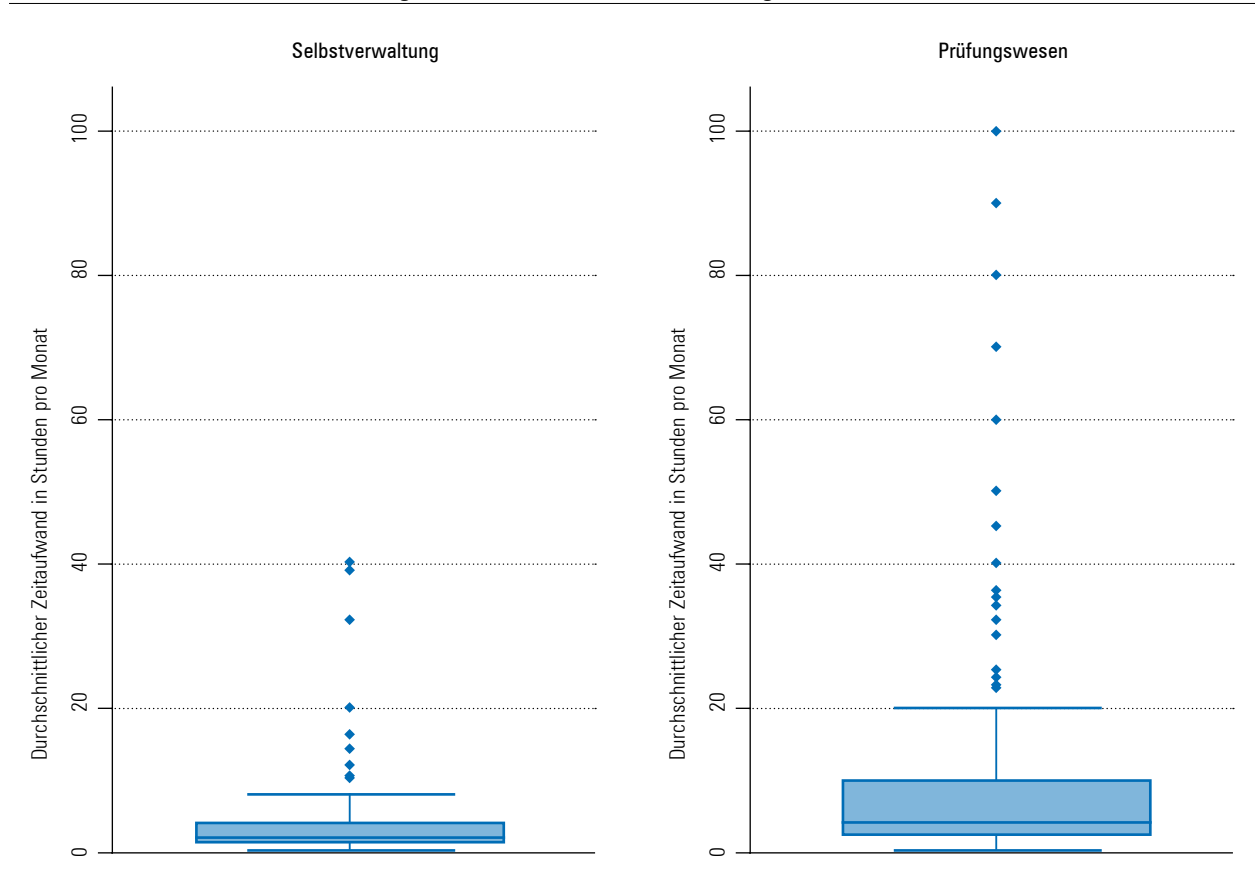
zeigen zudem, dass sich Arbeitnehmer noch in weiteren Bereichen der Handwerksorganisation engagieren. Als weitere Ehrenamtsfunktionen werden etwa die Mitgliedschaft in einem Kreisgesellenausschuss⁹, die Motivierung von Jugendlichen für eine handwerkliche Ausbildung oder die Mitarbeit in überregionalen Handwerkskammern genannt.

Die Befragungsteilnehmer wurden ferner darum gebeten, ihren durchschnittlichen Zeitaufwand für innerhalb der Handwerksorganisation erbrachtes Engage-

ment zu schätzen. Neben Sitzungszeiten sollten hierbei auch Vor- und Nachbereitungszeiten sowie eventuelle Fahrtzeiten berücksichtigt werden. Zwischen der Kammer- und der Innungsebene erfolgte keine Differenzierung. Bei der Auswertung zeigt sich, dass diese Frage offenbar insbesondere im Falle der handwerklichen Selbstverwaltung nicht für jeden Arbeitnehmervertreter leicht zu beantworten war, da nur von einem Teil der Befragten konkrete Zeitschätzungen vorliegen.

⁹ Kreisgesellenausschüsse dienen zum Informations- und Meinungsaustausch für die Mitglieder von Gesellenausschüssen der in einer Kreishandwerkerschaft zusammengeschlossenen Innungen (vgl. WHKT 2005, S. 23).

Abbildung 2: Verteilung des individuellen Zeitaufwands für einzelne Bereiche des handwerklichen Ehrenamts auf Kammer- und Innungsebene (in Stunden pro Monat inkl. Sitzungszeiten, Vor- und Nachbereitungszeiten, Fahrtzeiten)



ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitnehmerbefragung

Den Ergebnissen zu Folge wendet ein Arbeitnehmer für ehrenamtliche Tätigkeiten in der Selbstverwaltung im Monatsdurchschnitt 3,6 Stunden auf ($n = 187$). Im Bereich des Prüfungswesens beträgt hingegen der monatliche Zeitaufwand eines Arbeitnehmervertreters im Durchschnitt 7,7 Stunden ($n = 571$). In beiden Fällen ist zu berücksichtigen, dass auch der Zeitaufwand von solchen Personen mit in die Mittelwertberechnung eingeflossen ist, die gleichzeitig verschiedene Ehrenamtsfunktionen in den jeweiligen Bereichen ausüben. Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Zeitaufwands erfolgte zudem jeweils eine Bereinigung um einen besonders stark nach oben abweichenden »Ausreißer«.

In der Summe liegt demnach der monatliche Zeitaufwand für ehrenamtliches Engagement im Handwerk bei durchschnittlich 11,3 Stunden je Arbeitnehmer. Interessanterweise deckt sich diese Schätzung weitgehend mit dem entsprechenden Zeitaufwand, der 2012 im Rahmen einer ähnlichen Erhebung von der Handwerkskammer Düsseldorf ermittelt wurde (vgl. Kapitel 1). Denn laut deren Auswertungsergebnissen, die in diesem Falle für die Arbeitnehmerseite nur intern vorliegen, wendet ein Arbeitnehmervertreter im Durchschnitt 2,7 Stunden pro Woche für ehrenamtliches Engagement im Handwerk auf. Die Mitgliedschaft in Gremien der Selbstverwaltung und des Prü-

fungswesen wurde hier zusammen betrachtet. Unter der Annahme, dass ein Jahr 52 Kalenderwochen hat, entspricht dies auf den Monat hochgerechnet einem durchschnittlichen Zeitaufwand von 11,7 Stunden je Arbeitnehmer. Der etwas höhere Wert im Vergleich zum Ergebnis der WHKT-Arbeitnehmerbefragung lässt sich z. B. dadurch erklären, dass sich die von der Handwerkskammer Düsseldorf ermittelten Zeitschätzungen auch auf die Mitgliedschaft in Handwerkskammern auf Landes- und Bundesebene beziehen.

Abbildung 2 liefert mittels einer Boxplot-Darstellung einen Überblick zur Verteilung der in der WHKT-Arbeitnehmerbefragung erhobenen Zeitschätzungen. Hieran ist erkennbar, dass es sich sowohl im Bereich der Selbstverwaltung als auch im Prüfungswesen um eine rechtsschiefe Verteilung handelt. Die überwiegende Mehrzahl der befragten Arbeitnehmervertreter 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 Arbeitnehmervertreter zu denken, die mehrere Ehrenamtsfunktionen parallel ausüben und im Rahmen dessen eine größere Verantwortung übernehmen.

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

Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines ehrenamtlichen Engagements (vgl. Tabelle 2).

Angesichts ihres überdurchschnittlich hohen Prozentanteils (79,9 % vs. 73,0 %) ist für Arbeitnehmer aus dem Kraftfahrzeuggewerbe ein Engagement in der handwerklichen Selbstverwaltung besonders wahrscheinlich. Dies bestätigt die obige Diskussion zur Datensatzstruktur (vgl. Abschnitt 2.2). Unterdurchschnittlich fällt hingegen die Engagementquote von Arbeitnehmern aus dem Gesundheitsgewerbe und den Handwerken für den privaten Bedarf aus. Zumindest mit Blick auf das vorliegende Untersuchungssample ist folglich bei Beschäftigten aus diesen beiden Gewerbegruppen eine ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich der Selbstverwaltung weniger wahrscheinlich.

Personen, deren höchster Berufsabschluss eine Gesellenprüfung ist, sind absolut gesehen zwar nur zu rund einem Viertel im Datensatz vertreten (vgl. Abschnitt 2.2). Für die Gesellen unter den befragten Arbeitnehmervertretern ist dennoch ein Engagement in der Selbstverwaltung am wahrscheinlichsten, da diesbezüglich auf sie ein weit überdurchschnittlich großer Prozentanteil entfällt (91,5 % vs. 73,2 %; vgl. Tabelle 2). Von diesem Blickwinkel aus gesehen haben althergebrachte Begriffe wie »Gesellenseite« oder »Gesellenausschüsse« also immer noch eine gewisse Berechtigung.

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

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

Engagement in der Selbstverwaltung	
Handwerkskammerbezirk	n.s.
Gewerbegruppe	
Bauhauptgewerbe	74,7
Ausbaugewerbe	75,0
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	72,3
Kraftfahrzeuggewerbe	79,9
Lebensmittelgewerbe	73,2
Gesundheitsgewerbe	50,0
Handwerke für den privaten Bedarf	66,7
Keine eindeutige Zuordnung	57,9
Gesamt	73,0
Pearson Chi-Quadrat (7) = 17,36**	
Höchster Berufsabschluss	
Kein Berufsabschluss/Anlernausbildung	33,3
Gesellenprüfung	91,5
Meisterprüfung	68,8
Fachhochschul-/Hochschulabschluss	56,9
Sonstiges/keine eindeutige Zuordnung	61,3
Gesamt	73,2
Pearson Chi-Quadrat (4) = 46,85***	
Größe des Unternehmens (Beschäftigtenzahl inkl. Inhaber)	
unter 5	70,8
5 bis 9	81,3
10 bis 19	77,8
20 bis 49	83,3
50 und mehr	66,1
Gesamt	73,7
Pearson Chi-Quadrat (4) = 16,64***	
Geschlecht	
Männlich	75,0
Weiblich	62,4
Gesamt	73,4
Pearson Chi-Quadrat (1) = 6,09**	
Alter	n.s.

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitnehmerbefragung

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

Lesebeispiel: Von den Befragten aus dem Bauhauptgewerbe sind 74,7% in der handwerklichen Selbstverwaltung aktiv.

Über allen Gewerbegruppen hinweg beläuft sich der entsprechenden Anteil auf 73,0%.

entweder aus Kostengründen (kleine Betriebe) oder weil der durch das Leistungsangebot der Innungen gegebene Nutzen weniger zum Tragen kommt (große Betriebe). Der Umstand, dass eine Tätigkeit von Arbeitnehmern in der Selbstverwaltung der Innungsorganisation von der Innungsmitgliedschaft ihres Arbeitgebers abhängt, dürfte folglich den festgestellten Einfluss der Unternehmensgröße auf die Wahrscheinlichkeit eines Engagements erklären.

Wenn es um die Ausübung einer Ehrenamtsfunktion in der handwerklichen Selbstverwaltung geht, spielt daneben auch das Geschlecht eine Rolle. In Abschnitt 2.2 wurde deutlich, dass absolut gesehen der Frauenanteil unter den befragten Arbeitnehmervertretern mit 12,6% gering ist (vgl. Tabelle 1). Mit Blick auf die Frauen im Untersuchungssample zeigen die in Tabelle 2 dargestellten Ergebnisse nun, dass – im Gegensatz zum Prüfungswesen, bei dem kein weiterer geschlechtsspezifischer Einfluss feststellbar ist – der Anteil der weiblichen Arbeitnehmervertreter in der handwerklichen Selbstverwaltung nur unterdurchschnittlich hoch ausfällt (62,4% vs. 73,4%). Mit anderen Worten: Unter den ehrenamtlichen Arbeitnehmervertretern des Handwerks dominieren die Männer. Dies trifft insbesondere für den Bereich der Selbstverwaltung zu.

2.4 Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement außerhalb des Handwerks

Von den befragten Arbeitnehmervertretern sind 75,5% auch außerhalb der Handwerksorganisation in der einen oder anderen Form freiwillig bzw. ehrenamtlich tätig. Angesichts dieses hohen Anteils führt das Beispiel der Arbeitnehmerseite anschaulich vor Augen, dass Ehrenamtsträger des Handwerks zugleich wichtige Bindeglieder der Zivilgesellschaft sind. Die Bereiche »Sport/Freizeit« und »Brauchtum« bilden dabei die am

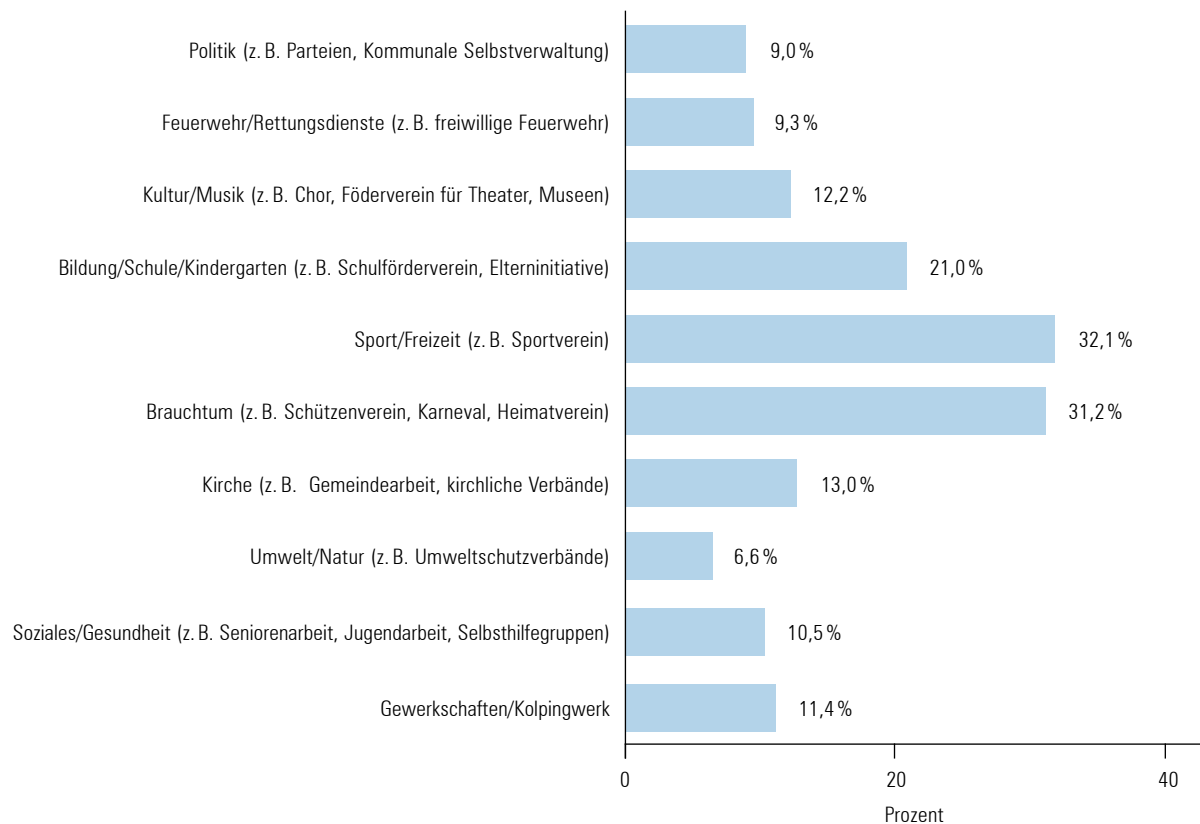
häufigsten genannten Engagementbereiche (vgl. Abbildung 3). Ebenfalls im zweistelligen Prozentbereich bewegt sich die Beteiligung in den Engagementbereichen »Bildung/Schule/Kindergarten«, »Kirche«, »Kultur/Musik«, »Gewerkschaften/Kolpingwerk« und »Soziales/Gesundheit«.

Auch außerhalb der Handwerksorganisation werden häufig verschiedene Funktionen parallel ausgeübt. Denn von den Arbeitnehmervertretern, die sich auch handwerksextern engagieren, sind 61,4% in zwei oder mehr der in Abbildung 3 dargestellten Engagementbereichen aktiv. Diese hohe Quote schlägt sich auch im Zeitaufwand der Befragten nieder: Im Monat wendet ein Arbeitnehmervertreter durchschnittlich 14,6 Stunden für außerhalb des Handwerks erbrachtes Engagement auf (n = 506). Bei dieser Mittelwertberechnung wurde ein stark nach oben abweichender »Ausreißer« nicht berücksichtigt. Die Boxplot-Darstellung der entsprechenden Verteilung zeigt zudem, dass die zu Grunde liegenden Zeitwerte ebenfalls rechtsschief verteilt sind (vgl. Abbildung A1 im Anhang).

Der geschätzte Zeitaufwand deckt sich wieder in hohem Maße mit der Befragung der Handwerkskammer Düsseldorf aus dem Jahr 2012. Nach den nur intern für die Arbeitnehmer vorliegenden Auswertungsergebnissen liegt der dort ermittelte Zeitaufwand, den ein Arbeitnehmervertreter für handwerksexternes Engagement erbringt, bei durchschnittlich 3,3 Stunden pro Woche. Unter der Annahme, dass ein Jahr 52 Kalenderwochen hat, entspricht dies auf den Monat hochgerechnet einem durchschnittlichen Zeitaufwand von 14,3 Stunden je Arbeitnehmer. Dieser Wert liegt damit sehr nahe an dem der WHKT-Arbeitnehmerbefragung.

Die vielfältigen Interaktionen zwischen einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Handwerk und einem handwerksexternen Engagement sollen an dieser Stelle

Abbildung 3: Zivilgesellschaftliches Engagement von Arbeitnehmervertretern des Handwerks (Anteil der Ja-Antworten in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitnehmerbefragung

am Beispiel der Selbstverwaltung und dem Bereich »Gewerkschaften/Kolpingwerk« veranschaulicht werden. Bei Letzteren handelt es sich um Arbeitnehmerorganisationen, die bei allen Fragen rund um die Arbeitnehmerbeteiligung im Handwerk eine langjährige Zusammenarbeit verbindet. Folglich kann in diesem Fall eine starke Engagementüberschneidung zur handwerklichen Selbstverwaltung erwartet werden. Eben dies wird durch die Ergebnisse in Tabelle 3 bestätigt. Für Arbeitnehmervertreter, die Mitglied in der Vollversammlung ihrer Kammer sind, ist ein zusätzliches Engagement im Bereich »Gewerkschaften/Kolpingwerk« besonders wahrscheinlich: 71,4% der befragten Vollversammlungsmitglieder sind diesbezüglich tätig; über

alle Befragungsteilnehmer hinweg liegt der entsprechende Anteil dagegen nur bei 11,4%. Diese Beobachtung erklärt sich angesichts der Tatsache, dass für die Vollversammlungswahlen der Handwerkskammern in der Regel durch den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und das Kolpingwerk Vorschläge für Kandidaten der Arbeitnehmerseite eingereicht werden.

Auch bezüglich der Vorstandsmitglieder und der Mitglieder von Selbstverwaltungsausschüssen zeigt die Auswertung, dass sich diese überdurchschnittlich häufig parallel dazu im Gewerkschaftsbereich oder im Kolpingwerk engagieren (vgl. Tabelle 3). Völlig gegensätzlich stellt sich allerdings die Lage bei den Mitgliedern von Gesellenausschüssen der Innungen dar. Mit

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

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

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitnehmerbefragung
Signifikanz: *** (1 %-Niveau)

Lesebeispiel: Von den befragten Vorstandsmitgliedern engagieren sich 57,9% im Bereich »Gewerkschaften-/Kolpingwerk«. Bei den Nicht-Vorstandsmitgliedern beläuft sich der entsprechende Anteil nur auf 10,0%.

8,7 % engagiert sich nur ein sehr kleiner Teil der Gesellenausschussmitglieder zusätzlich im Bereich »Gewerkschaften/Kolpingwerk«.

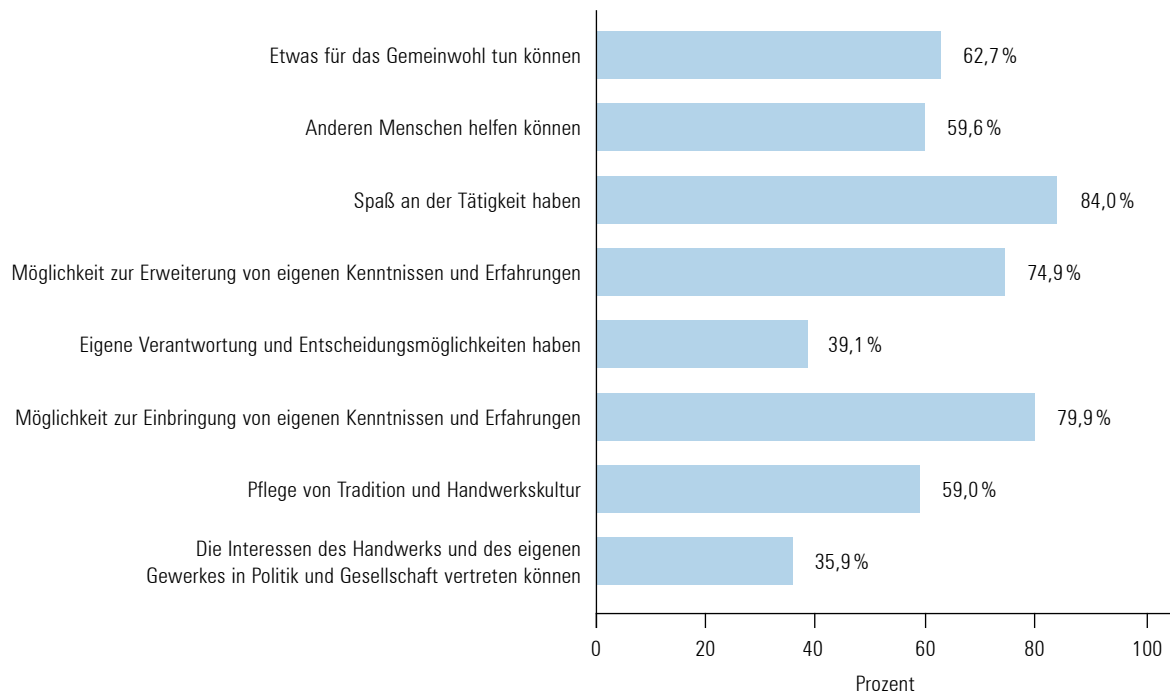
2.5 Erwartungen der Arbeitnehmer an das eigene Engagement

In der WHKT-Arbeitnehmerbefragung wurde auch erhoben, welche Erwartungen handwerkliche Arbeitnehmervertreter mit dem eigenen Engagement verbinden (vgl. Abbildung 4). Dahingehende Informationen liefern

Hinweise zur Motivlage und zum Selbstverständnis der Befragten. Im weiteren Sinne lässt sich hieran bis zu einem gewissen Grad auch ablesen, welche Entfaltungsmöglichkeiten aus Sicht von Arbeitnehmern als Voraussetzung für deren Engagementbereitschaft erfüllt sein sollten.

Ein grundsätzliches Bedürfnis von 84,0 % der Befragten ist es, dass sie Spaß an ihrer Tätigkeit empfinden. Dies deckt sich mit den Ergebnissen des bundesweiten »Freiwilligensurveys«. Auch dort äußert die

Abbildung 4: Erwartungen an die eigene ehrenamtliche bzw. freiwillige Tätigkeit
(Anteil der Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Arbeitnehmerbefragung

überwiegende Mehrheit der Engagierten den Wunsch, dass die eigene Tätigkeit zunächst erst einmal inhaltlich befriedigt und Freude bereitet.¹⁰ Der weitere Vergleich der beiden Befragungen macht jedoch auch die Besonderheiten eines berufsnahen Engagements deutlich. Im Freiwilligensurvey gewichteten die Befragten nämlich die Motive »Etwas für das Gemeinwohl tun können« und »Anderen Menschen helfen können« im Durchschnitt etwas höher als vorhandene Möglichkeiten zur Erweiterung oder zur Einbringung von eigenen Kenntnissen und Erfahrungen. Nach den Ergebnissen der WHKT-Arbeitnehmerbefragung verhält es sich unter den Arbeitnehmervetretern des Handwerks genau anders herum (vgl. Abbildung 4). Die ehrenamtliche Tä-

tigkeit in der Selbstverwaltung oder im Prüfungswesen dürfte also von vielen engagierten Handwerksbeschäftigten in erster Linie als Chance zur Vertiefung und Erweiterung des eigenen beruflichen Erfahrungshorizonts verstanden werden. Hieran zeigt sich bereits, wie wichtig für ehrenamtlich engagierte Arbeitnehmer z. B. die Möglichkeit zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch oder ein ausreichendes Vorhandensein von Qualifizierungsangeboten ist (siehe hierzu ausführlich Kapitel 4).

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

¹⁰ Vgl. BMFSFJ (2010), S. 118 f.

Für 59,0 % der Befragten spielt demnach die Pflege von Tradition und Handwerkskultur eine nennenswerte Rolle. Dieser Faktor wird damit von den Arbeitnehmervertretern ähnlich oft genannt wie die anderen, weniger persönlich orientierten Motive »Etwas für das Gemeinwohl tun können« und »Anderen Menschen helfen können«. Im Durchschnitt vergleichsweise selten als relevant erachtet wird demgegenüber mit 35,9 % die Möglichkeit zur Vertretung von Handwerksinteressen in Politik und Gesellschaft. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Wahrnehmung der Interessen des Handwerks nach außen (etwa bei der Repräsentation auf öffentlichen Anlässen, durch die Mitarbeit in Gremien auf Landes- und Bundesebene oder bei Gesprä-

chen mit politischen Entscheidungsträgern) nur für einen kleinen Teil der handwerklichen Ehrenamtsträger überhaupt in Frage kommt. Eine differenziertere Auswertung zeigt denn auch, dass 14 der 19 befragten Vorstandsmitglieder und damit rund 74 % dieser Personengruppe die Interessenvertretung als eines der Motive für ihr Engagement betrachten. Der hohe individuelle Zeitaufwand für das Engagement in der handwerklichen Interessenvertretung bildet daher im folgenden Kapitel eine wichtige Komponente im Rahmen der wirtschaftlichen Bewertung der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitnehmervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks.

3. Wirtschaftliche Bewertung der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitnehmervetretern des NRW-Handwerks

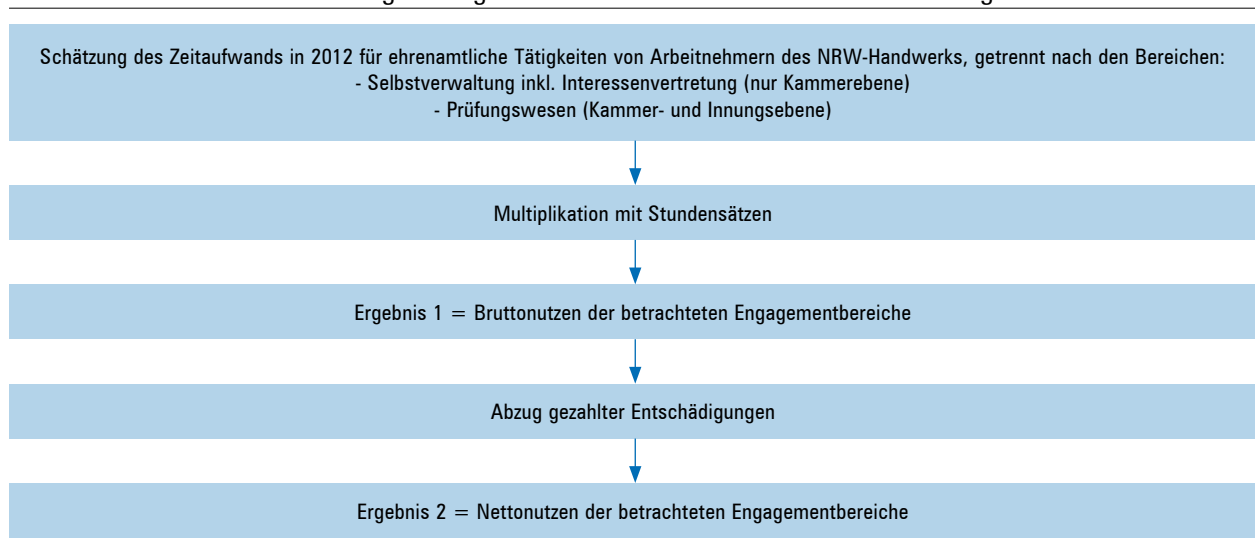
3.1 Methodischer Ansatz und Vorgehensweise

Ziel des dritten Kapitels ist es, für die Arbeitnehmerseite des nordrhein-westfälischen Handwerks mit Hilfe eines quantitativen Bewertungsansatzes abzuschätzen, wie hoch die wirtschaftliche Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements ist. Die Modellrechnung trennt hierbei zwischen den beiden handwerklichen Engagementbereichen »Selbstverwaltung inkl. Interessenvertretung« und »Prüfungswesen«. Aufgrund der Datenverfügbarkeit muss sich die Schätzung im ersten Fall auf Ehrenamtsfunktionen der Kammerebene beschränken. Da aus Sicht der Vorstandsmitglieder von Handwerkskammern zudem die Interessenvertretung kaum von der Tätigkeit in der Selbstverwaltung zu trennen ist, wird der Zeitaufwand für die Wahrnehmung der Interessen des Handwerks in Politik und Gesellschaft an dieser Stelle mit eingerechnet. Bei der

Betrachtung des Prüfungswesens kann dagegen die Innungsebene einbezogen werden. Dies ist insofern wichtig, da am Gesamtumfang des geleisteten Engagements gemessen die Mitarbeit in Prüfungsausschüssen unter den handwerklichen Ehrenamtsfunktionen den größten Stellenwert einnimmt.

Unter methodischen Gesichtspunkten orientiert sich die Modellrechnung an der Studie von Bizer u. a. (2009, S. 145 ff). Zuerst wird die Stundenzahl geschätzt, die im Jahr 2012 in den betrachteten Engagementbereichen von Arbeitnehmervetretern geleistet wurde (vgl. Abbildung 5). Um diesen Zeitaufwand bewerten zu können, erfolgt im nächsten Schritt eine Ermittlung dreier Stundensätze, die näherungsweise den wirtschaftlichen Wert der Arbeit einer hochqualifizierten handwerklichen Fachkraft abbilden. Im Falle des Prüfungswesens wird zusätzlich dazu noch eine Alternativkostenbetrachtung angestellt, indem die von Ar-

Abbildung 5: Vorgehensweise im Rahmen der Modellrechnung



ifh Göttingen

beitnehmervetretern ehrenamtlich geleisteten Stunden mit dem Personalkostensatz eines verbeamteten Lehrers bewertet werden. Denn mit Ausnahme des Bereichs der Meisterprüfungen sind Lehrer der berufsbildenden Schulen ebenfalls Mitglied von Prüfungsausschüssen, wodurch in qualifikatorischer Hinsicht eine Vergleichbarkeit zur ehrenamtlichen Tätigkeit von Prüfungsausschussmitgliedern der Arbeitnehmerseite gegeben ist. Der Grundgedanke der Alternativkostentmethode besteht an dieser Stelle also darin, den wirtschaftlichen Wert des ehrenamtlichen Zeitaufwands der Arbeitnehmervetreter unter der Annahme abzubilden, dass der Staat die hoheitlichen Aufgaben im Prüfungswesen selbst übernimmt.

Die Multiplikation des ermittelten Zeitaufwands mit den unterschiedlichen Stundensätzen ergibt im Ergebnis eine Bandbreite, in der sich der Bruttonutzen der beiden betrachteten Engagementbereiche bewegt. Diesbezüglich ist zu beachten, dass handwerkliche Ehrenamtsträger eine Aufwandsentschädigung erhalten. Die im Betrachtungsjahr entsprechend ausgezahlte Summe muss folglich vom Bruttonutzen abgezogen werden. Im Endergebnis steht der wirtschaftliche Nettonutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitnehmern des nordrhein-westfälischen Handwerks im Jahr 2012.

3.2 Ermittlung des ehrenamtlichen Zeitaufwands

Zur Berechnung der in der handwerklichen Selbstverwaltung geleisteten Stundenzahl wird auf zwei Quellen zurückgegriffen. Zunächst liefern die Ergebnisse einer Befragung, die vom WHKT im November 2013 unter hauptamtlichen Mitarbeitern der sieben nordrhein-westfälischen Handwerkskammern durchgeführt wurde (»WHKT-Kammerbefragung«), die benötigten Informationen zu den Sitzungsterminen der einzelnen

Selbstverwaltungsgremien in 2012 und der jeweils zugehörigen Zahl an Arbeitnehmervetretern. Hierdurch lässt sich beispielsweise ermitteln, dass auf den Vollversammlungssitzungen der betrachteten Handwerkskammern im Jahr 2012 zusammen schätzungsweise 128 Arbeitnehmer zugegen waren, wobei es an dieser Stelle unerheblich ist, ob es sich hierbei um ordentliche oder um stellvertretende Mitglieder gehandelt hat (vgl. Tabelle 4).

Neben der WHKT-Kammerbefragung wird des Weiteren auf die vorliegenden Zahlen aus der Studie von Bizer u. a. (2009) zum durchschnittlichen Zeitaufwand für Sitzungen der handwerklichen Selbstverwaltung zurückgegriffen. Im Rahmen der seinerzeitigen Untersuchung haben Mitglieder für einzelne Gremien ihren persönlichen Zeitaufwand geschätzt, wobei neben der Sitzungsdauer auch die Vorbereitung auf eine Sitzung, die Fahrzeit zur Sitzung, sowie die Rückfahrt und Nachbereitung berücksichtigt wurden. Auf dieser Grundlage errechnen die Autoren für den Sitzungstermin einer Vollversammlung einen durchschnittlichen Zeitaufwand in Höhe von 10,1 Stunden je Mitglied. Ebenfalls relativ präzise geschätzt werden konnten der durchschnittliche Zeitaufwand für eine Sitzung des Kammervorstands (9,5 Stunden), für eine Sitzung des Berufsbildungsausschusses (7,8 Stunden) und für eine Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses (9,6 Stunden). Bei den übrigen Ausschüssen der handwerklichen Selbstverwaltung wird in der Studie von Bizer u. a. (2009) aufgrund fehlender Daten ein Durchschnittswert von sieben Stunden angenommen. Mit Blick auf die Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen lässt sich auf dieser Grundlage ermitteln, dass im Jahr 2012 schätzungsweise rund 4.600 Stunden von Arbeitnehmern durch die ehrenamtliche Mitarbeit in Selbstverwaltungsgremien erbracht wurden (vgl. Tabelle 4). Der größte Anteil hiervon entfällt auf Tätigkeiten in der Voll-

Tabelle 4: Geschätzter Zeitaufwand von Arbeitnehmervertretern in den Selbstverwaltungsgremien der nordrhein-westfälischen Handwerkskammern im Jahr 2012

Gremium	Angenommener Zeitaufwand je Sitzung in Std.	Ø-Sitzungstermine je relevante Kammer ^a	Summe der Arbeitnehmervertreter	Geschätzte Ehrenamtsstunden 2012 ^a
Vollversammlung	10,1	1,9	128	2.401
Vorstand	9,5	4,1	26	921 ^b
Berufsbildungsausschuss	7,8	2,4	42	796
Rechnungsprüfungsausschuss	9,6	1,7	7	115
Unterausschüsse des Berufsbildungsausschusses	7,0	1,4	12	119
Gewerbeförderungs- und Innovationsausschuss	7,0	5,0	3	105
Wirtschaftsförderungsausschuss	7,0	2,0	7	98
Finanzausschuss	7,0	1,0	1	7
Gesamt			226	4.562

ifh Göttingen

Quelle: Bizer u. a. (2009), S. 150 ff; WHKT-Kammerbefragung

^a In der Spalte werden nur gerundete Werte angegeben.

^b Da für Mitglieder des Vorstandes keine Stellvertreter gewählt werden, wurde in diesem Falle bei der Berechnung eine Anwesenheitsquote von 90% unterstellt.

versammlung, im Vorstand und im Berufsbildungsausschuss.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihres Engagements für die handwerkliche Selbstverwaltung noch Schulungen und Fortbildungsseminare belegen. Die entsprechenden Veranstaltungen finden in der Regel außerhalb der Arbeitszeit statt, also in den Abendstunden oder am Wochenende. Dass der hierfür aufgewendete Zeitaufwand nicht unerheblich ist, zeigt wieder die Studie von Bizer u. a. (2009, S. 156 f): Für die interne Qualifizierung der Mitglieder in den Selbstverwaltungsgremien der Handwerkskammern wird hier je Arbeitnehmervertreter ein durchschnittlicher Wert von 39,5 Stunden pro Jahr angesetzt. Da die interne Qualifizierung aus Sicht von engagierten Arbeitnehmern eine wichtige Voraussetzung darstellt, um ehrenamtliche Funktionen in den Gremien der handwerklichen Selbstverwaltung erfolg-

reich ausüben zu können, berücksichtigt auch die folgende Modellberechnung den hierfür aufgewendeten Zeitaufwand. Zu diesem Zweck wird angenommen, dass jeder der 128 Arbeitnehmervertreter unter den Vollversammlungsmitgliedern der nordrhein-westfälischen Handwerkskammern im Jahr 2012 einen Zeitaufwand von 39,5 Stunden für interne Qualifizierung investiert hat.¹¹ In der Summe errechnen sich folglich 5.056 Stunden, die zum Zeitaufwand für die unmittelbare Mitarbeit in den Selbstverwaltungsgremien hinzuaddiert werden müssen.

Wie oben bereits erwähnt, schließt die Modellrechnung im Falle der Selbstverwaltung auch den Bereich der handwerklichen Interessenvertretung mit ein. Bei der WHKT-Kammerbefragung wurden daher die hauptamtlichen Mitarbeiter gebeten, für ihre Kammer den Zeitaufwand zu schätzen, den der Arbeitnehmer-Vizepräsident und die weiteren Vorstandsmitglie-

¹¹ Die Realitätsnähe dieses Werts wurde nach Rückfrage von den Arbeitnehmer-Vizepräsidenten der Handwerkskammern Aachen und Düsseldorf bestätigt.

der von der Arbeitnehmerseite diesbezüglich im Jahr 2012 erbracht haben. Hierbei sollten unter anderem die Zeiten für Sitzungen, Vor- und Nachbereitungszeiten und Fahrtzeiten einfließen. Sechs der sieben befragten Kammern haben hierzu Antworten geliefert. Im Durchschnitt wurden demnach 2012 je Kammer von den Vorstandsmitgliedern im Bereich der Interessenvertretung 813 Stunden geleistet. Wird dieser Wert auch für die Kammer ohne diesbezüglich gemachte Angaben angenommen, ergibt sich eine Gesamtzahl von 5.691 Stunden, welche in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2012 von Vorstandsmitgliedern der Arbeitnehmerseite für die Vertretung von Handwerksinteressen erbracht wurden. Alles in allem errechnet sich somit für den Engagementbereich »Selbstverwaltung inkl. Interessenvertretung« ein geschätzter Zeitaufwand in Höhe von 15.309 Stunden.

Für die Ermittlung der im Prüfungswesen geleisteten Ehrenamtsstunden liefert die WHKT-Kammerbefragung die Informationen zur Zahl der bestehenden Prüfungsausschüsse. Demnach gab es 2012 im nordrhein-westfälischen Handwerk insgesamt 1.251 Gesellen- bzw. Abschlussprüfungsausschüsse (inkl. Innungsebene), 195 Meisterprüfungsausschüsse und 146 Fortbildungsprüfungsausschüsse. In Anlehnung an die im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung geregelte Minimalzusammensetzung von Prüfungsausschüssen wird diesbezüglich in der Modellrechnung angenommen, dass unter den in einem Ausschuss aktiv gewordenen Prüfern jeweils ein Arbeitnehmervertreter war, wobei es an dieser Stelle unerheblich ist, ob es sich um ein ordentliches oder ein stellvertretendes Mitglied gehandelt hat.

Folglich entspricht die Zahl der Prüfungsausschüsse auch der angenommenen Zahl der im Prüfungswesen ehrenamtlich engagierten Arbeitnehmer. Dies ist als vorsichtige Annahme zu betrachten, da es

in der Praxis durchaus auch Ausschüsse geben dürfte (vor allem im Meisterprüfungsbereich), bei denen eine größere Mitgliederzahl, als nach der Minimalzusammensetzung vorgeschrieben, aktiv tätig wird. Es ist in diesem Zusammenhang freilich nicht ausgeschlossen, dass in gering besetzten Ausbildungsberufen (sogenannte »Splitterberufe«) ein bestehender Prüfungsausschuss in einem bestimmten Jahr keine Prüfungen abgenommen hat und somit ein zugehöriger Arbeitnehmervertreter auch keinen Zeitaufwand investieren musste. Nach Aussage von hauptamtlichen Kammermitarbeitern tritt dieser Fall in der Praxis jedoch nur sehr selten ein, weshalb dieser Effekt in der Modellrechnung vernachlässigt werden kann. Somit ergibt sich eine geschätzte Zahl von 1.592 aktiv ausgeübten Ehrenamtsfunktionen, die im Rahmen der Prüfertätigkeit des Jahres 2012 auf die Arbeitnehmerseite entfallen sind (vgl. Tabelle 5). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Summe nicht mit der tatsächlichen Personenzahl identisch ist, da ein Teil der Ausschussmitglieder innerhalb des Prüfungswesens Doppelfunktionen bekleidet.

Für die Ermittlung des Zeitaufwands, den Arbeitnehmer in ihrer Funktion als Prüfer erbringen, wird dagegen auf die Ergebnisse der WHKT-Arbeitnehmerbefragung zurückgegriffen. Wie deren Auswertung gezeigt hat, beträgt im handwerklichen Prüfungswesen der ehrenamtliche Zeitaufwand eines Arbeitnehmervertreters im Durchschnitt 7,7 Stunden je Monat (vgl. Abschnitt 2.3). Dieser Wert kann an dieser Stelle nicht herangezogen werden, da er auch den Einsatz von Personen mit einschließt, die gleichzeitig in verschiedenen Arten von Ausschüssen aktiv sind. Gemäß den Ergebnissen der WHKT-Arbeitnehmerbefragung trifft dies immerhin für 15 % der aktiven Prüfer zu. Um daher für die Modellrechnung einen passenden Wert zu erhalten, wird nur der Zeiteinsatz von Arbeitnehmern betrachtet, die

Tabelle 5: Geschätzter Zeitaufwand von Arbeitnehmervetretern in den Prüfungsausschüssen des nordrhein-westfälischen Handwerks im Jahr 2012

Ausschussart	Zahl aktiver Ehrenamtsfunktionen	Ø-Zeitaufwand eines aktiven Ausschussmitglieds in Std. je Monat ^a	Geschätzte Ehrenamtsstunden 2012 ^a
Gesellen- bzw. Abschlussprüfung	1.251 ^b	6,2 (n = 377)	93.794
Meisterprüfung	195	10,7 (n = 94)	25.043
Fortbildungsprüfung	146	5,5 (n = 10)	9.636
Gesamt	1.592		128.473

ifh Göttingen

Quelle: WHKT-Kammerbefragung; WHKT-Arbeitnehmerbefragung

a In der Spalte werden nur gerundete Werte angegeben.

b Kammer- und Innungsebene zusammengerechnet.

jeweils nur in einer der drei Ausschussarten tätig sind (also entweder in einem Gesellen- bzw. Abschlussprüfungsausschuss, in einem Meisterprüfungsausschuss oder in einem Fortbildungsausschuss). Demnach beläuft sich der durchschnittliche Zeitaufwand eines Arbeitnehmers für die Mitarbeit im Bereich der Gesellen- bzw. Abschlussprüfungsausschüsse auf 6,2 Stunden je Monat (vgl. Tabelle 5). Der Zeitaufwand für die Abnahme von Zwischenprüfungen ist hier mit eingerechnet. Bei Arbeitnehmern, die nur im Bereich der Meisterprüfungsausschüsse bzw. der Fortbildungsausschüsse tätig sind, beläuft sich der durchschnittliche Zeitaufwand pro Monat auf 10,7 Stunden bzw. 5,5 Stunden. Die Multiplikation dieser Zeitwerte mit der Gesamtzahl der jeweiligen Ehrenamtsfunktionen ergibt hochgerechnet, dass 2012 im Prüfungswesen des nordrhein-westfälischen Handwerks schätzungsweise rund 128.500 Stunden ehrenamtlich von Arbeitnehmern erbracht wurden.

3.3 Ermittlung der ehrenamtlichen Stundensätze

Um den im vorangegangenen Abschnitt ermittelten Zeitaufwand im Rahmen der Modellrechnung bewerten zu können, bedarf es eines Stundensatzes, welcher den (wirtschaftlichen) Wert der ehrenamtlichen Tätig-

keit von handwerklichen Arbeitnehmervetretern zum Ausdruck bringt. Die Schwierigkeit, diesbezüglich einen objektiven Durchschnittswert zu finden, liegt auf der Hand. In diesem Abschnitt wird daher zunächst nach dem Prinzip eines Stundenverrechnungssatzes eine Bandbreite dreier Stundensätze ermittelt, die anschließend als Grundlage für unterschiedliche Berechnungsvarianten dient.

Ausgangspunkt ist die Tatsache, dass die weit überwiegende Mehrheit der im Handwerk ehrenamtlich engagierten Arbeitnehmer über eine hohe formale Qualifikation und eine langjährige Berufserfahrung verfügt (vgl. Abschnitt 2.2). Aus der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamts lässt sich für das Jahr 2012 entnehmen, dass im westdeutschen Handwerk der durchschnittliche Bruttostundenverdienst einer solchen Fachkraft bei 22,49 Euro liegt (vgl. Tabelle 6). Dieser Verdienst schließt Sonderzahlungen mit ein (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) und bezieht sich auf die gesamte bezahlte Arbeitszeit der Arbeitnehmer. Bezahlte arbeitsfreie Stunden, wie z. B. für Krankheits- und Feiertage oder sonstige arbeitsfreie Zeiten (Hochzeit, Geburt usw.), sind also ebenfalls enthalten.

Dieser Bruttostundenverdienst bildet die Basis für die Ermittlung der ersten drei ehrenamtlichen Stundensätze. Um die Personalzusatzkosten vollständig zu

Tabelle 6: Ermittlung von Stundensätzen für die wirtschaftliche Bewertung der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitnehmern im Handwerk

		in Euro
Basis	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst einer vollzeitbeschäftigten Fachkraft mit überdurchschnittlich hohem Qualifikationsniveau, westdeutsches Handwerk, 2012	22,49 ^a
Stundensatz Nr. 1	inkl. Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung im Jahr 2012	26,89
Stundensatz Nr. 2	inkl. Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung im Jahr 2012 und einem Gemeinkostenzuschlag von 30 %	34,95
Stundensatz Nr. 3	inkl. Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung im Jahr 2012 und einem Gemeinkostenzuschlag von 60 %	43,02

ifh Göttingen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2013); LGH-Betriebsvergleiche

^a Entsprechend dem typischen Qualifikationsprofil der handwerklichen Ehrenamtsträger wurde in der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes die Leistungsgruppe 2 (»Herausgehobene Fachkräfte«) betrachtet. Die Berechnung des Bruttostundenverdienstes erfolgte auf Grundlage der 366 Kalendertage des Schaltjahres 2012 und der Annahme einer bezahlten Wochenarbeitszeit von 39,0 Stunden.

berücksichtigen, werden dazu jeweils noch die Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung hinzugerechnet. Im vorliegenden Fall betragen diese 4,40 Euro je Stunde. Die Stundensätze unterscheiden sich nun darin, inwieweit ein Zuschlag für betriebliche Gemeinkosten (z. B. Personalkosten für Bürokräfte oder Sachkosten) enthalten ist. Denn der kalkulatorische Wert einer »Handwerkerstunde« umfasst in der Praxis auch diesen wichtigen Kostenblock, weshalb er bei einer wirtschaftlichen Bewertung des ehrenamtlichen Zeitaufwands von Arbeitnehmervertretern ebenfalls Berücksichtigung finden sollte. Durch die regelmäßigen Betriebsvergleiche der Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks (LGH) ist bekannt, dass der Gemeinkostenzuschlag auf die Arbeitskosten (d.h. Lohnaufwand plus Personalzusatzkosten) je nach Handwerksbranche zwischen 50 und 60 % schwankt. Vor diesem Hintergrund wird eine Bandbreite dreier Stundensätze ermittelt (vgl. Tabelle 6). Beim ersten Stundensatz ist kein Gemeinkostenzuschlag enthalten; er beläuft sich daher auf 26,89 Euro. Im zweiten Fall wird ein Gemeinkostenzuschlag

von 30 % angenommen, woraus ein Stundensatz in Höhe von 34,95 Euro resultiert. Beim dritten Stundensatz (43,02 Euro) ist dagegen ein Gemeinkostenzuschlag von 60 % eingerechnet.

Im Falle des handwerklichen Prüfungswesens bedarf es zur zusätzlichen Durchführung der Alternativkostenbetrachtung noch eines Stundensatzes für Lehrer. Da diese in der Regel verbeamtet sind, wurden beim Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen für einzelne Besoldungsgruppen die durchschnittlichen Personalkostensätze erfragt.¹² Die meisten Lehrer werden nach den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 bezahlt, wobei ersterer Fall dominieren dürfte. Im Jahr 2012 betrug für diese beiden Besoldungsgruppen der Personalkostensatz pro Stunde 43,18 bzw. 49,64 Euro. Neben den Durchschnittsbezügen sind hierbei ein Versorgungszuschlag für Pensionsleistungen in Höhe von 30 % und ein Pauschbetrag für Personalnebenkosten (Beihilfeleistungen) eingerechnet. Auf dieser Basis wird im nächsten Schritt jeweils noch ein Zuschlagssatz für Personalgemeinkosten in Höhe von 30 % der Durchschnitts-

¹² Die erhaltenen Zahlen basieren auf Angaben des Landesamts für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) und wurden durch den Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) generiert.

Tabelle 7: Nettonutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitnehmern in der Selbstverwaltung des nordrhein-westfälischen Handwerks (inkl. Interessenvertretung), 2012

	Variante 1	Variante 2	Variante 3
Geschätzte Stundenzahl im Jahr 2012 ^a	15.309	15.309	15.309
Stundensatz, Euro ^a	26,89	34,95	43,02
Bruttonutzen, Euro ^a	411.612	535.096	658.580
Entschädigungen im Jahr 2012, Euro ^a	235.138	235.138	235.138
Nettonutzen, Euro	176.475	299.958	423.442

ifh Göttingen

a In der Zeile werden nur gerundete Werte angegeben.

bezüge eingerechnet.¹³ Zum Abschluss wird aus den beiden Personalkostensätzen (inkl. Personalgemeinkosten) ein gewichteter Mittelwert in Höhe von 54,82 Euro je Lehrerstunde errechnet.¹⁴ Dies ist der vierte Stundensatz, der im Rahmen der Modellrechnung zur Anwendung kommt.

3.4 Durchführung der Nutzen-Kosten-Betrachtung

Werden die ermittelten Stundensätze mit dem für die beiden handwerklichen Engagementbereiche geschätzten Zeitaufwand multipliziert, so ergibt sich der Bruttonutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit im Jahr 2012. Mit Blick auf den Bereich »Selbstverwaltung inkl. Interessenvertretung« liegt dieser – je nach Berechnungsvariante – zwischen 412 und 659 Tsd. Euro (vgl. Tabelle 7). Um den Nettonutzen zu erhalten, müssen hiervon noch die gezahlten Entschädigungen abgezogen werden. Hierzu liefern die Ergebnisse der WHKT-Kammerbefragung die nötigen Informationen. Gemäß der Jahresrechnung der sieben nordrhein-westfälischen Handwerkskammern wurden im Betrachtungsjahr insgesamt 235.138 Euro an Arbeitnehmer als Entschädigung für ehrenamt-

lich in der Selbstverwaltung und der Interessenvertretung geleistete Tätigkeiten ausgezahlt. Der Nettonutzen des Engagements der Arbeitnehmervertreter des nordrhein-westfälischen Handwerks liegt damit im Bereich »Selbstverwaltung inkl. Interessenvertretung« für das Jahr 2012 zwischen 176 und 423 Tsd. Euro.

Unter Zugrundelegung des kalkulatorischen Werts der Arbeitsstunde eines hochqualifizierten Handwerksbeschäftigten (Berechnungsvarianten 1 bis 3) errechnet sich dagegen für das Engagement der Arbeitnehmer im Prüfungswesen eine Bruttonutzen-Bandbreite von 3,45 bis 5,53 Mio. Euro (vgl. Tabelle 8). Bei der Berücksichtigung der Aufwandsentschädigungen besteht hier das Problem, dass sich aus der Jahresrechnung der Handwerkskammern nur die Entschädigungszahlungen für einen Teil der Mitglieder von Gesellenprüfungsausschüssen entnehmen lassen. Denn ein Großteil der Gesellenprüfungen wird von den Innungen durchgeführt. Nach den Ergebnissen der WHKT-Kammerbefragung beträgt der entsprechende Anteil im Durchschnitt 76 % je Kammer. Drei der sieben befragten nordrhein-westfälischen Handwerkskammern haben daher mit Blick auf die im Kammerbezirk jeweils ansässigen Innungen ge-

13 Bei der Berechnung der durchschnittlichen Personalkostensätze für Beamte der Bundesverwaltung, die das Bundesministerium der Finanzen zur Durchführung von Kostenberechnungen und Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen veröffentlicht, wird ebenfalls von einem Zuschlag für Personalgemeinkosten in Höhe von 30 % ausgegangen. Vgl. <http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/pdf/BMF-III A1-20110509-SF-A001.pdf> (letzter Zugriff: 24.02.2014).

14 Folgende Gewichte wurden angenommen: Besoldungsgruppe A 13: drei; Besoldungsgruppe A 14: eins

Tabelle 8: Nettonutzen der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit von Arbeitnehmern des nordrhein-westfälischen Handwerks, 2012

	Variante 1	Variante 2	Variante 3	Variante 4
Geschätzte Stundenzahl im Jahr 2012 ^a	128.473	128.473	128.473	128.473
Stundensatz, Euro ^a	26,89	34,95	43,02	54,82
Bruttonutzen, Euro ^a	3.454.310	4.490.603	5.526.896	7.042.933
Entschädigungen im Jahr 2012, Euro, (inkl. Schätzung für die Innungsebene) ^a	2.025.027	2.025.027	2.025.027	2.025.027
Nettonutzen, Euro	1.429.283	2.465.576	3.501.869	5.017.906

ifh Göttingen

a In der Zeile werden nur gerundete Werte angegeben.

schätzt, wie hoch die Entschädigungssumme für die Tätigkeit der dortigen Gesellenprüfungsausschüsse ungefähr anzusetzen ist. Im Falle der anderen vier Kammern wurden die entsprechenden Entschädigungszahlungen auf Grundlage der Zahl an Gesellenprüfungsausschüssen, die die Kammern an die Innungen delegiert haben, selbst geschätzt. Werden alle verschiedenen Ausschussarten zusammen betrachtet, errechnet sich im Ergebnis ein Gesamtbetrag von 2,03 Mio. Euro, der im Betrachtungsjahr als Entschädigung für die ehrenamtliche Prüfungsausschussmitarbeit von Arbeitnehmern schätzungsweise ausgezahlt wurde. Nach den Berechnungsvarianten 1 bis 3 liegt somit für das Jahr 2012 die Nettonutzen-Bandbreite in diesem handwerklichen Engagementbereich zwischen 1,43 und 3,50 Mio. Euro. Wird stattdessen nach der Alternativkostenmethode der Stundensatz eines Lehrers zur Bewertung des im Prüfungswesen erbrachten Zeitaufwands genutzt, errechnet sich dagegen ein Nettonutzen in Höhe von 5,02 Mio. Euro, der aus der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit von Arbeitnehmern des nordrhein-westfälischen Handwerks resultiert.

Die Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Betrachtung führen die hohe wirtschaftliche Bedeutung vor Augen, die das ehrenamtliche Engagement der Handwerksbeschäftigten hat. Werden die Engagementbereiche »Selbstverwaltung inkl. Interessenvertretung«

und »Prüfungswesen« zusammengefasst (vgl. die Tabellen 7 und 8), so ergibt sich nach den Berechnungsvarianten 1 bis 3 und bezogen auf das Jahr 2012, dass sich der auf die Tätigkeit der Arbeitnehmervertreter des nordrhein-westfälischen Handwerks zurückzuführende Nettonutzen zwischen 1,61 und 3,93 Mio. Euro bewegt. Mit rund 89 % entfällt hiervon der größte Teil auf das Prüfungswesen. Der errechnete Nettonutzen spiegelt dabei freilich nur monetär messbare Größen wider. Qualitative Aspekte wie die hohe Qualifikation und die starke Praxiserfahrung der handwerklichen Ehrenamtsträger lassen sich hierüber nur bis zu einem gewissen Grad erfassen.

Wird im Falle des Prüfungswesens zusätzlich noch eine Alternativkostenbetrachtung angestellt, indem als Bewertungsmaßstab die Personalkosten eines Lehrers dienen, dann beläuft sich allein für die ehrenamtliche Prüfertätigkeit von Arbeitnehmern des nordrhein-westfälischen Handwerks der Nettonutzen stattdessen für das Jahr 2012 – wie oben dargestellt – auf 5,02 Mio. Euro. Hieran zeigt sich die volkswirtschaftliche Relevanz insbesondere dieser Form des handwerklichen Ehrenamts. Denn ohne das Engagement der Arbeitnehmer (und dem der Arbeitgeber) müssten umfangreiche hoheitliche Aufgaben in der Berufsbildung letztlich von staatlichen Instanzen selbst übernommen werden.

4. Mögliche Verbesserungsansätze aus Arbeitnehmersicht

4.1 Kategorisierung der Vorschläge

Die Teilnehmer der WHKT-Arbeitnehmerbefragung wurden zum Abschluss mittels einer offenen Frage um eine Einschätzung gebeten, wie ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement aus ihrer Sicht besser gefördert und unterstützt werden könnte. Die große Zahl und Vielfalt an diesbezüglich abgegebenen Antworten zeugt einerseits von einer typischen Charaktereigenschaft engagierter Menschen, nämlich sich selbstbewusst und durchaus kritisch mit den Rahmenbedingungen des eigenen Handelns auseinanderzusetzen. Der besseren Übersicht halber hat dieser Umstand andererseits aber eine Kategorisierung der vorliegenden Antworten erforderlich gemacht. Im Kern können demnach drei Antwortkategorien abgegrenzt werden, wobei untereinander zum Teil starke Wechselbeziehungen bestehen (vgl. Abbildung 6). Im Folgenden werden die jeweils zugeordneten Verbesserungsvorschläge im Einzelnen diskutiert.

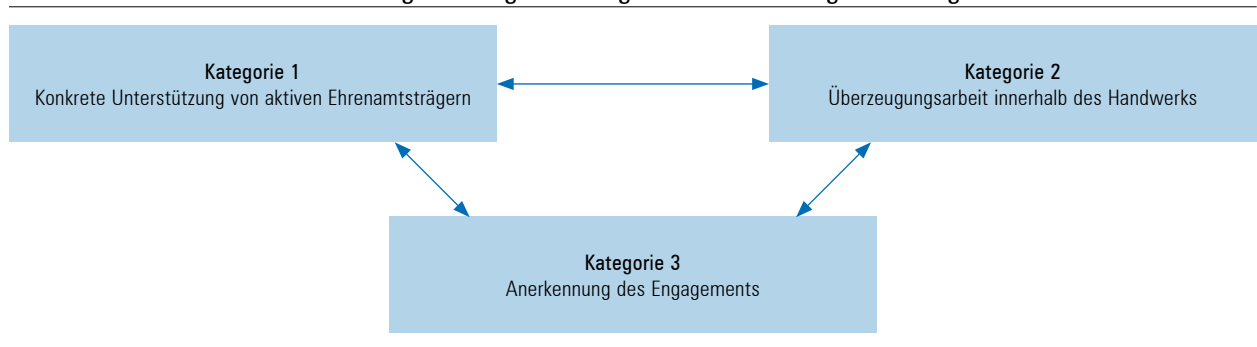
4.2 Kategorie 1: Konkrete Unterstützung von aktiven Ehrenamtsträgern

Die erste Kategorie fasst solche Verbesserungsvorschläge zusammen, die auf eine konkrete Unterstüt-

zung von Arbeitnehmersvertretern und die daraus resultierende Anreizwirkung hinauslaufen. Hierunter fällt z. B. der häufig genannte Wunsch nach einer größeren monetären Anerkennung, etwa durch eine Erhöhung der pauschalen Aufwandsentschädigungen, Steuerbefreiungen oder eine Anrechnung des geleisteten Engagements auf die spätere Rentenhöhe. Eng hiermit verwandt sind Vorschläge, nach denen geldwerte Anerkennungsformen stärker zum Tragen kommen könnten. Als entsprechende Beispiele nennen Arbeitnehmersvertreter die Gewährung eines umfassenden Versicherungsschutzes während der ehrenamtlichen Tätigkeit oder Vergünstigungen beim Leistungsangebot von öffentlichen Einrichtungen und anderen Anbietern (»Freiwilligen-Pass«).

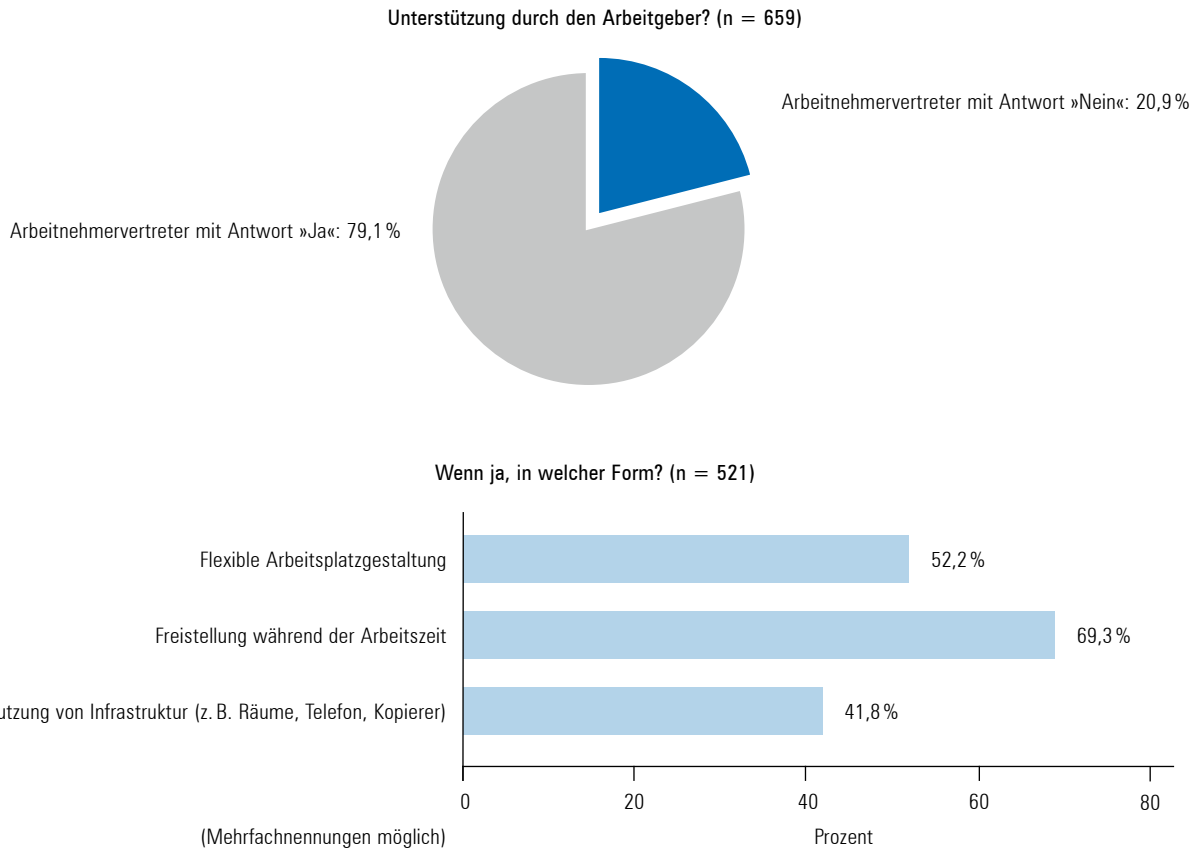
Daneben nimmt im Bereich der ersten Kategorie aus naheliegenden Gründen die Rolle der Arbeitgeber großen Raum ein. Viele Befragte wünschen sich dahingehend eine größere Unterstützung, z. B. indem die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung besteht oder in Form einer Freistellung während der Arbeitszeit bei fortlaufender Bezahlung. Vor allem Mitglieder von Prüfungsausschüssen sehen hier offenbar einen Handlungsbedarf. Den vorliegenden Antworten zu

Abbildung 6: Kategorisierung der Verbesserungsvorschläge



ifh Göttingen

Abbildung 7: Unterstützung handwerklicher Arbeitnehmervertreter durch die Arbeitgeber



ifh Göttingen
Quelle: WHKT-Arbeitnehmerbefragung

Folge kommt es in diesem handwerklichen Engagementbereich vergleichsweise häufig vor, dass Arbeitnehmervertreter für ihre ehrenamtliche Tätigkeit eigene Urlaubstage verwenden müssen oder ihnen finanzielle Nachteile dadurch entstehen, dass angefallene Lohn einbußen durch die Entschädigungen nicht vollständig abgedeckt werden. Einige Befragte sehen in diesem Zusammenhang auch den Gesetzgeber in der Pflicht, die bestehenden Freistellungs- bzw. Sonderurlaubsregelungen entsprechend zu erweitern.

Die Frage nach der Unterstützung durch den Arbeitgeber wurde im Rahmen der WHKT-Arbeitnehmerbe-

fragung auch direkt gestellt (vgl. Abbildung 7). Die Mehrzahl der Befragten wird demnach von ihrem Arbeitgeber unterstützt. Die meisten profitieren von einer Freistellung während der Arbeitszeit (69,3%). Ein kleinerer Teil berichtet von der Möglichkeit, die eigene Arbeitszeit bis zu einem gewissen Grad flexibel einteilen zu können (52,2%) oder sogar die betriebliche Infrastruktur nutzen zu dürfen (41,8%). Gleichwohl erfahren rund 21% von ihrem Arbeitgeber keine Unterstützung. Mit Blick auf die Größe dieses Anteils ist zu berücksichtigen, dass bei der Durchführung der WHKT-Arbeitnehmerbefragung nur Angaben von solchen Per-

sonen erhoben wurden, die bereits in der einen oder anderen Form innerhalb des Handwerks ehrenamtlich aktiv sind (vgl. Abschnitt 2.1). Damit liegen keine Antworten von solchen Arbeitnehmern vor, die zwar eine grundsätzliche Bereitschaft zum Engagement haben, aber aufgrund einer fehlenden Unterstützung durch den Arbeitgeber bisher nicht aktiv geworden sind. Insofern kann der auf den ersten Blick noch vergleichsweise klein erscheinende Anteil von 20,9% durchaus als Hinweis interpretiert werden, dass im Handwerk auf der Arbeitgeberseite hinsichtlich der Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements von Arbeitnehmern ein Verbesserungsbedarf besteht.

In der ersten Kategorie sind des Weiteren verschiedene Verbesserungsvorschläge zusammengefasst, welche die Unterstützung von Arbeitnehmervertretern durch die Handwerksorganisationen bzw. handwerksnahe Institutionen betreffen. Um sich auf die jeweiligen fachspezifischen Anforderungen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit besser vorbereiten zu können, wünschen sich beispielsweise vor allem die Prüfungsausschussmitglieder mehr Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. eine bessere Informationslage hinsichtlich der bereits bestehenden Angebote. Daneben wären nach Meinung einiger Befragter auch allgemeinere Qualifizierungsmöglichkeiten hilfreich. Hier ist etwa an Einstiegskurse für neu gewonnene Ehrenamtsträger oder an spezielle Coachings zu denken (z. B. zur Stärkung von sozialen Kompetenzen oder solche, die sich an Frauen in der handwerklichen Selbstverwaltung richten).

Der Wunsch der Arbeitnehmervertreter nach einem größeren Qualifizierungsangebot geht in vielen Fällen mit dem Wunsch einher, sich mit anderen Ehrenamtsträgern in regelmäßigen Abständen austauschen zu können. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass das Stattfinden von solchen informellen Treffen wieder ins-

besondere nach Aussage der Prüfungsausschussmitglieder eine ideale Möglichkeit darstellen würde, um die eigenen Erfahrungen einmal in einem größeren Kreis von »Gleichgesinnten« diskutieren zu können.

Zu guter Letzt bezieht sich in der ersten Kategorie eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen auf die Zusammenarbeit innerhalb der Handwerksorganisation. In diesem Falle geht es in der Regel um Vorschläge, die auf mögliche Effizienzgewinne abzielen, im weiteren Sinne häufig gleichzeitig aber auch um solche, welche die Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements durch das Hauptamt betreffen. Einige Arbeitnehmervertreter fühlen sich z. B. durch ein hohes Maß an »Bürokratie« in ihrer eigentlichen Tätigkeit behindert und schlagen daher eine entsprechende Reduktion bzw. Entlastung vor. Andere Befragte würden grundsätzlich gerne stärker von Seiten der Kammer »eingebunden« werden oder wünschen sich eine persönlichere Beziehung zu ihren hauptamtlichen Ansprechpartnern. Ein konkretes Beispiel ist der Wunsch nach einer größeren Rücksichtnahme bei der Terminfindung im Vorfeld von Sitzungen. Für andere Arbeitnehmervertreter erscheint hingegen ein transparenterer Informationsfluss innerhalb und zwischen den Organisationen besonders wichtig, z. B. wenn es um die gegenseitige Unterrichtung von unterschiedlichen Gremien der handwerklichen Selbstverwaltung geht.

4.3 Kategorie 2: Überzeugungsarbeit innerhalb des Handwerks

In der zweiten Kategorie sind solche Vorschläge von Arbeitnehmervertretern zusammengefasst, die eine bessere Darstellung des handwerklichen Ehrenamts »innerhalb der eigenen Reihen« zum Ziel haben. Hiermit wird Bezug genommen auf wahrgenommene Probleme im ehrenamtlichen Rekrutierungsbereich und die Frage, wie auf der Arbeitnehmerseite potenzielle

Interessenten besser für eine ehrenamtliche Tätigkeit gewonnen werden können. Adressaten der Vorschläge sind in diesem Falle also primär die Handwerksorganisationen.

Einige Arbeitnehmersvertreter bemängeln beispielsweise, dass viele Handwerksbeschäftigte hinsichtlich der sich ihnen in der Selbstverwaltung oder im Prüfungswesen bietenden Betätigungsfelder zu wenig Bescheid wissen würden. Vergleichsweise viele Befragte halten es zudem für wichtig, dass die handwerksinterne Werbung rund um das Ehrenamt intensiviert wird. Die diesbezüglich vorgeschlagenen Verbesserungsansätze reichen von einer größeren Transparenz hinsichtlich der Arbeit in einzelnen Gremien (etwa durch einen regelmäßigen Newsletter, in dem Ausschussmitglieder zu ihren Motiven und den Inhalten ihrer Tätigkeit interviewt werden), über ein größeres Informations- und Beratungsangebot seitens der Kammern und Innungen (welches nicht zuletzt auch die individuellen Vorteile eines Engagements kommuniziert) bis hin zur Betonung der Wichtigkeit einer gezielten persönlichen Ansprache von in Frage kommenden Personen.

Ebenfalls die derzeitige Anwerbungspraxis im Rekrutierungsbereich betreffend ist die Anregung von verschiedenen Befragten, bei der Besetzung von Ehrenämtern verstärkt auch jüngere Arbeitnehmer in den Blick zu nehmen. Idealerweise sollten demnach Jüngere bereits während der Ausbildungszeit oder unmittelbar nach Abschluss der Gesellenprüfung über die Möglichkeiten eines ehrenamtlichen Engagements im Handwerk aufgeklärt und entsprechend motiviert werden. Zumindest ein Arbeitnehmersvertreter weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass als Voraussetzung dafür jedoch notwendigerweise ältere Ehrenamtsträger auch bereit sein müssen, eine aktive Mitgestaltung durch Jüngere zu akzeptieren.

Als weitere Zielgruppe der handwerksinternen Überzeugungsarbeit werden die Arbeitgeber genannt. Denn nach Ansicht einiger Arbeitnehmersvertreter müssen zumindest manche über die Bedeutung des handwerklichen Ehrenamts noch besser aufgeklärt und überzeugt werden. Das mangelnde Verständnis dieser Arbeitgeber hinsichtlich des ehrenamtlichen Engagements der bei ihnen beschäftigten Mitarbeiter würde nach Meinung der Befragten auch die möglichen Vorteile für den eigenen Betrieb betreffen. Hier wäre z. B. an die positive Imagewirkung für den Arbeitgeber zu denken, welche in der Öffentlichkeit aus dem Engagement der Beschäftigten resultiert. Ein anderes genanntes Beispiel ist der Beitrag der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit von Arbeitnehmern zur Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs. Bei dem Wunsch nach einem größeren Verständnis seitens der Arbeitgeber liegt zudem eine Wechselbeziehung zur ersten Antwortkategorie vor (vgl. Abschnitt 4.2). Denn als Folge hiervon erhoffen sich die entsprechenden Befragten, dass eine konkrete betriebliche Unterstützung ihres Engagements wahrscheinlicher werden würde (vor allem im Hinblick auf eine Freistellung während der Arbeitszeit).

4.4 Kategorie 3: Anerkennung des Engagements

Einen großen Teil der befragten Arbeitnehmersvertreter eint das Bedürfnis nach einer größeren Anerkennung ihres Engagements, sei es durch die hauptamtlichen Mitarbeiter der Handwerksorganisationen, die Arbeitgeber oder die Gesellschaft im Allgemeinen. Aufgrund der zentralen Wichtigkeit dieses Aspekts für die erfolgreiche Förderung und Unterstützung von ehrenamtlichem bzw. freiwilligem Engagement werden daher solche Vorschläge der Befragten in einer dritten Kategorie gebündelt, die auf die Etablierung einer »Anerkennungskultur« abzielen. Diesbezüglich ist freilich

anzumerken, dass der Wunsch nach Anerkennung in vielen Fällen mit konkreten Verbesserungsvorschlägen einhergeht, weshalb zwischen der dritten und der ersten Antwortkategorie eine starke Wechselbeziehung besteht. Um diese Tatsache besser nachvollziehen zu können, lohnt ein genauerer Blick auf die im vorliegenden Kontext relevanten Erscheinungsformen von Anerkennung.¹⁵

Zum einen gibt es die monetären bzw. geldwerten Anerkennungsformen. Die in diesem Zusammenhang im Rahmen der WHKT-Arbeitnehmerbefragung genannten Vorschläge sind in Abschnitt 4.2 aufgeführt. Der von den Arbeitnehmervetretern zudem häufig vorgeschlagene Ausbau von Qualifizierungsangeboten verweist auf einen weiteren Baustein einer lebendigen Anerkennungskultur. Denn gewährte Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung stellen ebenfalls eine (geldwerte) Form der Anerkennung dar; dies gilt vor allem dann, wenn Ehrenamtsträger die darüber erworbenen Kompetenzen für ihre eigene persönliche und berufliche Entwicklung nutzen können. Das Phänomen, dass gerade im Falle des Handwerks das Engagementmotiv »Möglichkeit zur Erweiterung von eigenen Kenntnissen und Erfahrungen« einen großen Stellenwert besitzt (vgl. Absatz 2.5), muss daher nicht zuletzt unter Anerkennungsgesichtspunkten interpretiert werden. Ähnliches gilt für den innerhalb der ersten Antwortkategorie eingeordneten Wunsch nach einer stärkeren Einbindung in die Organisationsentwicklung der Kammer. Denn die vom Hauptamt gewährten Mitgestaltungsmöglichkeiten dürften auf Seiten der ehrenamt-

lich engagierten Arbeitnehmer ebenfalls als gewährte Anerkennung aufgefasst werden.

Zum anderen sind die immateriellen Anerkennungsformen von besonderer Bedeutung. Hierunter fällt z. B. der von den befragten Arbeitnehmervetretern oft gemachte Vorschlag, die Bedeutung des handwerklichen Ehrenamts sowie die dahinter stehenden individuellen Leistungen mittels einer geeigneten Öffentlichkeitsarbeit stärker in das Blickfeld der gesellschaftlichen Wahrnehmung zu rücken. Nach Ansicht von einigen Befragten hätte dies auch den positiven Nebeneffekt zur Folge, dass zugleich die öffentliche Anerkennung der betreffenden Arbeitgeber steigt und diese damit einen zusätzlichen Anreiz bekommen, das Engagement ihrer Beschäftigten zu unterstützen. Ein anderer Teil der Befragten erachtet in diesem Zusammenhang die traditionellen Anerkennungsformen für wichtig (z. B. Ehrenamtsfeiern, Würdigungen durch Berichte in den Handwerksmedien oder die öffentliche Verleihung von Auszeichnungen). Wiederum andere wünschen sich dagegen stillere Formen der Anerkennung seitens der Kammern und Innungen, etwa in Form eines »kleinen Dankeschöns« oder einer zum richtigen Zeitpunkt mündlich entgegengebrachten Wertschätzung. Am Beispiel des handwerklichen Ehrenamts bestätigt sich daher die Einschätzung von Wezel (2011, S. 636) wonach es sich bei den immateriellen Anerkennungsformen »um mehr handelt als Orden und Ehrenzeichen zu verleihen. Engagierte brauchen mehr, sie wollen alltäglich erfahrbare Wertschätzung für ihr Engagement.«

15 Im Folgenden vgl. Wezel, H. (2011), S. 636 ff.

5. Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und Fazit

Ein prägendes Kennzeichen der Handwerksorganisation ist die umfassende ehrenamtliche Beteiligung der Arbeitnehmerseite. Sei es im Vorstand und in der Vollversammlung der Kammer, in den Gesellenausschüssen der Innungen, in den Ausschüssen der handwerklichen Selbstverwaltung oder im Bereich des Prüfungswesens: Überall sind engagierte Arbeitnehmer vertreten. Der Umfang und die Vielfalt ihres Einsatzes wurde bislang kaum systematisch untersucht, geschweige denn dessen Bedeutung wirtschaftlich bewertet. Vor diesem Hintergrund analysiert die vorliegende Studie das Engagement von Arbeitnehmern des nordrhein-westfälischen Handwerks. Eine wichtige Grundlage hierfür liefern die Ergebnisse zweier empirischer Erhebungen, die vom WHKT unter aktiven Arbeitnehmersvertretern und unter hauptamtlichen Kammermitarbeitern durchgeführt wurden.

Die WHKT-Arbeitnehmerbefragung macht zunächst deutlich, dass die Ehrenamtsträger der handwerklichen Arbeitnehmerseite über ein hohes formales Qualifikationsniveau und langjährige Berufserfahrung verfügen. Unter den befragten Arbeitnehmern dominieren mit fast 61 % diejenigen mit Meisterqualifikation. Der Anteil der Gesellen liegt nur bei rund einem Viertel. Das Durchschnittsalter der Arbeitnehmersvertreter beträgt zudem 47,9 Jahre. Insofern ist davon auszugehen, dass die engagierten Handwerksbeschäftigten umfangreiche Kompetenzen und einen starken Praxisbezug in ihre ehrenamtliche Tätigkeit einbringen können.

Fast alle der befragten Arbeitnehmersvertreter sind im Bereich des Prüfungswesens aktiv. Beim Großteil dieser Ehrenamtsträger handelt es sich um Mitglieder eines Gesellen- bzw. Abschlussprüfungsausschusses. Von den Arbeitnehmersvertretern, die im Bereich der

handwerklichen Selbstverwaltung tätig sind, engagieren sich dagegen die mit Abstand meisten in Gesellenausschüssen von Innungen. In der Selbstverwaltung des Handwerks bilden damit gerade die Gesellenausschüsse ein wichtiges Fundament der Arbeitnehmerbeteiligung. Denn eine entsprechende Mitarbeit dürfte in vielen Fällen die Basis für eine spätere Tätigkeit in den Selbstverwaltungsgremien der Kammern darstellen.

Ein ehrenamtliches Engagement im Handwerk muss dabei keineswegs auf die Ausübung einer einzelnen Funktion beschränkt sein. Nach den vorliegenden Befragungsergebnissen sind von den im Bereich des Prüfungswesens aktiven Arbeitnehmern 72,7 % parallel dazu auch im Bereich der handwerklichen Selbstverwaltung tätig. Innerhalb dieser beiden Engagementbereiche erstreckt sich zudem jeweils bei einigen der befragten Arbeitnehmersvertretern das persönliche Engagement auf die gleichzeitige Ausübung von mehreren Ehrenamtsfunktionen. Diesen Umstand gilt es sich vor Augen zu halten angesichts des hohen individuellen Zeitaufwands der Befragten: Ein Arbeitnehmersvertreter des nordrhein-westfälischen Handwerks wendet für Tätigkeiten in der Selbstverwaltung und im Prüfungswesen im Monat in der Summe durchschnittlich 11,3 Stunden auf. Die vorliegenden Antworten auf eine offene Zusatzfrage zeigen zudem, dass sich Arbeitnehmer noch in weiteren Bereichen der Handwerksorganisation ehrenamtlich engagieren (z. B. bei der Motivierung von Jugendlichen für eine handwerkliche Ausbildung oder im Rahmen der Mitarbeit in Gremien auf Landes- und Bundesebene).

Eine tiefergehende Analyse macht im Falle der Selbstverwaltung des Weiteren deutlich, dass verschiedene Faktoren einen signifikanten Einfluss auf

die Wahrscheinlichkeit eines ehrenamtlichen Engagements haben. Interessant ist zum Beispiel das Ergebnis, wonach das Geschlecht offenbar eine wichtige Rolle spielt. Bereits anhand der Struktur des Untersuchungssamples wird deutlich, dass absolut gesehen der Frauenanteil unter den ehrenamtlich engagierten Arbeitnehmern im Handwerk gering ist. Die weitere Auswertung zeigt nun, dass für weibliche Handwerksbeschäftigte insbesondere eine Mitgliedschaft in den handwerklichen Selbstverwaltungsgremien wenig wahrscheinlich ist. Mit anderen Worten: Unter den Arbeitnehmervertretern des Handwerks dominieren die Männer. Dies trifft dabei in erster Linie für die handwerkliche Selbstverwaltung zu.

Von den Teilnehmern der WHKT-Arbeitnehmerbefragung ist die Mehrzahl auch außerhalb der Handwerksorganisation ehrenamtlich bzw. freiwillig tätig. Der diesbezügliche Anteil beläuft sich auf 75,5 %. Für das Engagement in handwerksexternen Gesellschaftsbereichen (z. B. Politik, Sport, Schule, Brauchtum usw.) wendet ein Arbeitnehmervertreter pro Monat durchschnittlich 14,6 Stunden auf. Auch in diesem Falle werden häufig verschiedene Funktionen parallel ausgeübt. Somit führt das Beispiel der Arbeitnehmerseite anschaulich vor Augen, dass Ehrenamtsträger des Handwerks zugleich wichtige Bindeglieder der Zivilgesellschaft sind. Auch können zwischen einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Handwerk und einem handwerksexternen Engagement vielfältige Interaktionen bestehen. In der Untersuchung wird dies am Beispiel der handwerklichen Selbstverwaltung und dem Engagementbereich »Gewerkschaften/Kolpingwerk« sehr gut deutlich.

Die Ergebnisse der WHKT-Arbeitnehmerbefragung liefern auch Informationen zu den Erwartungen der Arbeitnehmer an das eigene Engagement. Ein grundsätzliches Bedürfnis von 84,0 % der engagierten Hand-

werksbeschäftigten ist es, dass sie Spaß an ihrer Tätigkeit empfinden. Dies deckt sich mit den Ergebnissen des bundesweiten »Freiwilligensurveys«. Auch dort äußert die überwiegende Mehrheit der Befragten den Wunsch, dass die eigene Tätigkeit zunächst erst einmal inhaltlich befriedigt und Freude bereitet. Daneben zeigt die vorliegende Untersuchung aber auch die charakteristischen Eigenheiten eines berufsnahen Engagements im Handwerk: Wenn es um ihre ehrenamtliche Tätigkeit geht, sind für die dortigen Arbeitnehmervertreter die Möglichkeiten zur Erweiterung und zur Einbringung von eigenen Kenntnissen und Erfahrungen besonders wichtig. Auf der Arbeitnehmerseite wird das handwerkliche Ehrenamt also in erster Linie als Chance zur Vertiefung und Erweiterung des eigenen beruflichen Erfahrungshorizonts verstanden.

Im zweiten Hauptteil der Untersuchung erfolgt eine wirtschaftliche Bewertung der ehrenamtlichen Tätigkeit von Arbeitnehmervertretern des nordrhein-westfälischen Handwerks. Die entsprechende Modellrechnung trennt hierbei zwischen den beiden handwerklichen Engagementbereichen »Selbstverwaltung inkl. Interessenvertretung« und »Prüfungswesen«. Im ersten Fall wird aus Gründen der Datenverfügbarkeit nur die Kammerebene betrachtet; im Bereich des Prüfungswesens kann dagegen auch die Innungsebene mit einbezogen werden.

Die Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Betrachtung führen die hohe wirtschaftliche Bedeutung vor Augen, die das ehrenamtliche Engagement der Handwerksbeschäftigten hat. Werden die beiden Engagementbereiche zusammen betrachtet, so ergibt sich in Abhängigkeit vom veranschlagten Stundensatz und bezogen auf das Jahr 2012, dass sich der auf die Tätigkeit der Arbeitnehmervertreter des nordrhein-westfälischen Handwerks zurückzuführende Nettonutzen zwischen 1,61 und 3,93 Mio. Euro bewegt. Mit rund 89 % ent-

fällt hiervon der größte Teil auf das Prüfungswesen. Der errechnete Nettonutzen spiegelt dabei freilich nur monetär messbare Größen wider. Qualitative Aspekte wie die hohe Qualifikation und die starke Praxiserfahrung der handwerklichen Ehrenamtsträger lassen sich hierüber nur bis zu einem gewissen Grad erfassen.

Wird im Falle des Prüfungswesens zusätzlich noch eine Alternativkostenbetrachtung angestellt, indem als Bewertungsmaßstab die Personalkosten eines Lehrers dienen, dann beläuft sich allein für die ehrenamtliche Prüfertätigkeit von Arbeitnehmern des nordrhein-westfälischen Handwerks der Nettonutzen stattdessen für das Jahr 2012 auf 5,02 Mio. Euro. Hieran zeigt sich die volkswirtschaftliche Relevanz insbesondere dieser Form des handwerklichen Ehrenamts. Denn ohne das Engagement der Arbeitnehmer (und dem der Arbeitgeber) müssten umfangreiche hoheitliche Aufgaben in der Berufsbildung letztlich von staatlichen Instanzen selbst übernommen werden.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse geht die vorliegende Studie zum Abschluss der Frage nach, wie im Handwerk das ehrenamtliche Engagement von Arbeitnehmern gefördert und unterstützt werden kann. Auf Grundlage von zahlreichen Vorschlägen der befragten Arbeitnehmersvertreter kristallisieren sich dabei im Kern zwei wesentliche Handlungsfelder heraus. Einerseits geht es um eine Verbesserung der handwerksinternen Überzeugungsarbeit rund um das Thema »Ehrenamt«, damit sich die Besetzungsprobleme im Rekrutierungsbereich verringern. Hierdurch könnten nicht nur potenzielle Interessenten unter den Handwerksbeschäftigten gezielter und – mit Blick auf die Jüngeren – vor allem frühzeitiger für ein Engagement gewonnen werden. Daneben erhoffen sich einige Arbeitnehmersvertreter, dass auf diesem Wege auch das Verständnis auf

der Arbeitgeberseite gegenüber der Bedeutung und der betrieblichen Vorteilhaftigkeit ihres ehrenamtlichen Engagements wächst.

An dieser Stelle bedarf es freilich der Erwähnung, dass im Rahmen der WHKT-Arbeitnehmerbefragung nur die Verbesserungsvorschläge von solchen Handwerksbeschäftigten erfasst wurden, die bereits in der einen oder anderen Form ehrenamtlich aktiv sind. Damit fehlen Vorschläge von solchen Arbeitnehmern, die zwar eine grundsätzliche Bereitschaft zum Engagement haben, aber aufgrund bestimmter Hemmnisse bisher noch nicht aktiv geworden sind. Da die Schwierigkeiten bei der Besetzung von handwerklichen Ehrenamtsfunktionen im Zuge der weiteren demografischen Entwicklung eher noch zunehmen dürften, bedarf es daher innerhalb der Handwerksorganisation der Bereitschaft, im Rahmen der internen Überzeugungsarbeit auch die Bedürfnisse von neuen Zielgruppen in den Blick zu nehmen. Hier ist z. B. an eine größere Familienfreundlichkeit im Bereich der handwerklichen Selbstverwaltung zu denken (etwa in Form von Kinderbetreuungsangeboten während eines Sitzungstermins), damit die Frauen unter den Handwerksbeschäftigten häufiger als bisher für ein entsprechendes Engagement gewonnen werden können. Ein anderes Beispiel betrifft die Engagementbeteiligung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund. Hier ist sicherlich ein besonderer Unterstützungsbedarf erforderlich. Aus den Ergebnissen des »Freiwilligensurveys« ist aber bekannt, dass Migranten, die sich einmal für eine ehrenamtliche bzw. freiwillige Tätigkeit entschieden haben, besonderen Wert auf die »Erweiterung ihrer Kenntnisse und Erfahrungen sowie berufliche und qualifikatorische Fragen«¹⁶ legen. Eben diese potenzielle Mög-

16 BMFSFJ (2010), S. 23.

lichkeit bietet gerade ein berufsnahes Engagement im Handwerk.

Andererseits zieht sich durch die Verbesserungsvorschläge der befragten Arbeitnehmervertreter wie ein roter Faden das Bedürfnis nach einer größeren Anerkennung des eigenen Engagements, sei es durch die hauptamtlichen Mitarbeiter der Handwerksorganisationen, die Arbeitgeber oder die Gesellschaft im Allgemeinen. Wie die Ergebnisse der WHKT-Arbeitnehmerbefragung zeigen, kommt dieser Wunsch unter anderem durch Vorschläge zum Ausdruck, die auf eine Ausweitung der monetären und geldwerten Anerkennungsformen abzielen. Letzteren lässt sich auch das weit verbreitete Interesse an einem Ausbau der für Ehrenamtsträger zur Verfügung stehenden Qualifizierungsangebote zuordnen. Daneben sind die immateriellen Anerkennungsformen in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung. Hierunter fällt das Bedürfnis vieler engagierter Handwerksbeschäftigter, dass die Bedeutung des handwerklichen Ehrenamts

sowie die dahinter stehenden individuellen Leistungen stärker in das Blickfeld der gesellschaftlichen Wahrnehmung gerückt werden sollten. Ähnliches gilt mit Blick auf die handwerksinterne Würdigung des geleisteten Engagements mittels öffentlichkeitswirksamer Anerkennungsformen, wie z. B. Ehrenamtsfeiern, Berichte in den Handwerksmedien oder die Verleihung von Auszeichnungen. Die Auswertung der Verbesserungsvorschläge zeigt aber auch, dass sich einige Arbeitnehmervertreter stillere Formen der Anerkennung seitens der Kammer oder der Innung wünschen. Das Beispiel der handwerklichen Arbeitnehmerseite macht somit deutlich, dass es bei der Anerkennung von ehrenamtlichem Engagement nicht zuletzt um eine persönliche und alltäglich erfahrbare Wertschätzung geht. Das Handwerk hat eine solche Anerkennungskultur aus Tradition. Gleichwohl bedarf es kontinuierlicher Bemühungen, damit diese tatsächlich gelebt wird.

6. Literatur

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

BMFSFJ (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), München.

Brämer, M., Groß, H., Maylandt, J., Schultze, J. und Seifert, H. (2011): Erwerbsarbeit und Ehrenamt in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein-Westfalen. Bestandsaufnahme des ehrenamtlichen Engagements im Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit. Erster Kurzbericht über die Ergebnisse der repräsentativen Beschäftigtenbefragung. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Dortmund.

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

Handwerkskammer Düsseldorf (2012): Umfrageergebnisse »Ehrenamt im Handwerk«, in: <http://www.hwk-duesseldorf.de/viewDocument?onr=31&id=973> (letzter Zugriff: 26.02.2014).

IT.NRW (2013): Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk, Statistische Berichte des Landesbetriebes Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW). 2010, Düsseldorf.

Müller, K. (2012): Analyse der Handwerkszählung 2008, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Nr. 85, Duderstadt.

Olk, T. und Hartnuß, B. (Hrsg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement, Weinheim und Basel.

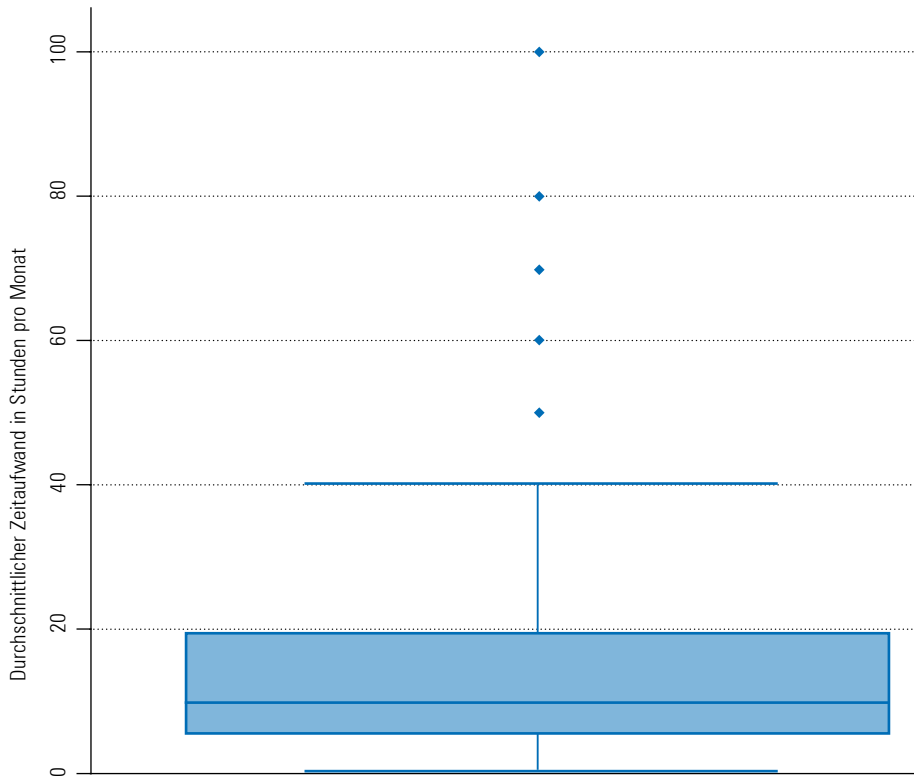
Statistisches Bundesamt (2013): Verdienste und Arbeitskosten – Arbeitnehmerverdienste. Fachserie 16, Reihe 2.3, Wiesbaden.

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

Abbildung A1: Verteilung des individuellen Zeitaufwands für das handwerksexterne Engagement (in Stunden pro Monat)



ifh Göttingen
Quelle: WHKT-Arbeitnehmerbefragung

IMPRESSUM:

Herausgeber: Westdeutscher Handwerkskammertag
Sternwartstraße 27–29 | 40223 Düsseldorf
www.handwerk-nrw.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, im März 2014

gefördert vom:
**Ministerium für Wirtschaft, Energie,
Industrie, Mittelstand und Handwerk
des Landes Nordrhein-Westfalen**





WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG



gefördert vom:

**Ministerium für Wirtschaft, Energie,
Industrie, Mittelstand und Handwerk
des Landes Nordrhein-Westfalen**

