

DHI

Das ist doch Ehrensache! | HWK Hildesheim-Süd-niedersachsen

Ehrenamt der Zukunft im ländlichen Raum

Verena Berten

HWK Hildesheim-Süd-niedersachsen

Das ist doch Ehrensache!



Erstellt im Rahmen des DHI Forschungs- und Arbeitsprogrammes 2020/2021 unter dem Titel „Das ist doch Ehrensache! Ehrenamt der Zukunft im ländlichen Raum“.

Beauftragt von der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen

Autorin:

Verena Berten

Herausgeber:

itb – Institut für Betriebsführung im DHI e. V.
Unterweingartenfeld 6
76135 Karlsruhe

Fon 0721 / 93103 – 0

Fax 0721 / 93103 - 50

E-Mail info@itb.de

Web www.itb.de

Karlsruhe, Dezember 2021

Danksagung:

Ein besonderer Dank gilt den Verantwortlichen der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Befragung, die diese Arbeit erst ermöglicht haben.

Veröffentlichung des Instituts für Betriebsführung im DHI e. V.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund und Zielsetzung	4
2. Ehrenamt im Handwerk	7
2.1 Das Selbstverwaltungsprinzip im Handwerk	7
2.2 Engagementbereiche im Handwerk	8
3. Analyse der Situation Ehrenamtlicher im Kammerbezirk Hildesheim-Süd-niedersachsen	12
3.1 Forschungsfragen	14
3.2 Beschreibung der Methode	14
3.3 Ergebnisse der Befragung Ehrenamtlicher	14
3.3.1 Beschreibung der Stichprobe	15
3.3.2 Nutzen, Anreize und Hindernisse für das Übernehmen ehrenamtlicher Aufgaben	15
3.3.3 Sonstige zu berücksichtigende Faktoren	24
3.4 Ergebnisse der Befragung von Organisationsmitgliedern	27
3.4.1 Beschreibung der Stichprobe	27
3.4.2 Bedarf an Ehrenamtlichen im Handwerk	27
3.4.3 Einschätzung des Ehrenamts aus Sicht der Hauptamtlichen	30
3.5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen	36
4. Handlungsempfehlungen – Ehrenamtliche Funktionsträger im ländlichen Raum gewinnen und halten	39
Abkürzungsverzeichnis	48
Literaturverzeichnis	49
Internetquellen	50
Anhang	51

1. Hintergrund und Zielsetzung

Seit Mitte der 1980er Jahre klagen klassische Ehrenamtsorganisationen (Vereine, Verbände, Parteien und Gewerkschaften) über das Nachlassen ehrenamtlicher Beteiligung¹. Während dem Engagement von Bürgern² lange Zeit eine geringe Bedeutung beigemessen wurde, veränderte sich diese Wahrnehmung seither und die Thematik rückte in den vergangenen Jahren immer mehr in den Fokus.³ Laut dem Deutschen Freiwilligensurvey, der die wesentliche Grundlage der Sozialberichterstattung zum freiwilligen Engagement in Deutschland darstellt und seit 1999 alle fünf Jahre durchgeführt wird, engagieren sich 39,7 Prozent der in Deutschland lebenden Personen ab 14 Jahren. Das entspricht 28,8 Millionen Menschen. Nachdem die Engagementquote im Jahr 2014 deutlich angestiegen ist, ist sie zwischen 2014 und 2019 stabil geblieben.⁴

Um das Themenfeld des Ehrenamts begreifen zu können, ist zunächst eine Begriffsdefinition notwendig:

„Unter [ehrenamtlichem] Engagement wird in der Regel ein individuelles Handeln verstanden, das sich durch Freiwilligkeit, fehlende persönliche materielle Gewinnabsichten und eine Ausrichtung auf das Gemeinwohl, auszeichnet. [...] Die Gemeinwohlorientierung schließt [dabei] einen individuellen Nutzen in Form von Aneignung von Wissen und Kompetenz, das Knüpfen und die Pflege sozialer Beziehungen oder andere individuelle Erträge nicht aus.“⁵

¹ Statistisch gesehen steigt der Anteil freiwillig Engagierter allerdings. Abhängig von der Definition des Ehrenamts und der Befragungsmethode schwankt der Anteil ehrenamtlich Engagierter jedoch erheblich (zwischen 18 und 52 Prozentpunkten). Daher sind unterschiedliche Untersuchungen nicht miteinander vergleichbar. Vgl. Hollstein, Bettina: Das Ehrenamt. Empirie und Theorie des bürgerschaftlichen Engagements. 2017. Verfügbar unter: www.bpb.de/apuz/245597/das-ehrenamt-empirie-und-theorie-des-buergerschaftlichen-engagements (Abruf: 18.02.2021).

² Zur Herstellung einer leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden bei der Benennung von Personen eine Form (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) oder die neutrale Form (z. B. Beschäftigte) verwendet. Selbstverständlich beziehen sich die Inhalte jeweils auf alle Geschlechter. Sollen sich Aussagen spezifisch auf konkrete Personengruppen, z. B. weibliche oder männliche beziehen, wird dies besonders erwähnt.

³ Vgl. Neumann, Daniela: Das Ehrenamt nutzen. Zur Entstehung einer staatlichen Engagementpolitik in Deutschland. 2016, S. 9 f.

⁴ Vgl. Karnick, Nora/Arriagada, Céline: Wer engagiert sich freiwillig und warum? Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2019. 2021. Verfügbar unter: www.buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag_arriagada_karnick_210714.pdf (Abruf: 02.08.2021).

⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin 2009, S.10.

Kurz gesagt bedeutet sich ehrenamtlich zu engagieren, „für eine Organisation freiwillig und ohne Vergütung Arbeit zu leisten“.⁶ Der Grund für eine ehrenamtliche Tätigkeit kann beispielsweise in Hilfsbereitschaft liegen. Engagierte arbeiten jedoch auch im Ehrenamt, um Kontakte zu knüpfen, politische Meinungen zu pflegen, Fähigkeiten zu entwickeln oder aus anderen intrinsisch motivierten Gründen („Spaß an der Sache“). Ehrenamtlich Engagierte können gemeinsam mit ihren Mitmenschen etwas bewegen.⁷ Herauszustellen ist die Tatsache, dass es sich um Tätigkeiten handelt, tätiges Engagement ist von einer einfachen Mitgliedschaft (z.B. in einem Verein) oder von Spenden klar abzugrenzen. Ehrenamtliche sind demnach Personen, die ihr Engagement im Handeln realisieren.

Vor dem Hintergrund der Definition werden die Begriffe Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement im vorliegenden Bericht synonym verwendet.

Das Gewinnen und Halten von Ehrenamtlichen ist eine bedeutende Aufgabe der Zukunft. Der Ausbau des Engagements wird als bedeutend für die Integration und Einbeziehung des Einzelnen und von Gruppen in die Gesellschaft angesehen. Es gilt, vorhandenes Engagementpotenzial durch engagementpolitische Maßnahmen zu erschließen. Viele Menschen engagieren sich bereits und ebenso sind einige dazu bereit. Ein Teil des Potenzials liegt jedoch ungenutzt brach.⁸

Des Weiteren sind Unternehmen gefordert, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, die ein fester Bestandteil der Unternehmenspolitik sein muss. Es stellt sich demnach die Frage, inwiefern Unternehmen ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen, einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen zu können. Neue Impulse zur Rolle von Unternehmen in der Gesellschaft sind notwendig. Sie leisten durch die Unterstützung des Engagements ihrer Mitarbeitenden einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der Zivilgesellschaft.⁹

Speziell für das Handwerk stellt das ehrenamtliche Engagement von Arbeitgebern und Arbeitnehmern einen wichtigen Bestandteil der Selbstverwaltung dar (siehe Kap. 2.1). An dieser Stelle gilt es anzuknüpfen und das Handwerk als besonders wichtigen Zweig der deutschen Wirtschaft zu unterstützen.

In den über eine Million Handwerksbetrieben arbeiten ca. 5,6 Millionen Menschen, ca. 363.000 Lehrlinge erhalten eine qualifizierte Handwerksausbildung. 13 Prozent aller Erwerbstätigen und 28 Prozent aller Auszubildenden in Deutschland sind dem Handwerk zuzuordnen. Im Jahr 2020 konnte ein Umsatz von 650

⁶ Vgl. Deutsches Ehrenamt e.V. (Hrsg.): Das Ehrenamt. Verfügbar unter: www.deutsches-ehrenamt.de/vereinswissen/ehrenamt/ (Abruf: 12.05.2021).

⁷ Vgl. Deutsches Ehrenamt e.V. (Hrsg.): Das Ehrenamt. Verfügbar unter: www.deutsches-ehrenamt.de/vereinswissen/ehrenamt/ (Abruf: 12.05.2021).

⁸ Vgl. Neumann 2016, S. 9 f.

⁹ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin 2009, S. 14

Milliarden Euro erwirtschaftet werden¹⁰. Vor dem Hintergrund der Relevanz des Handwerks für die deutsche Wirtschaft ist es wichtig, das funktionierende Selbstverwaltungsprinzip des Handwerks weiterhin zu stärken.

Der vorliegende Bericht hat folgende Zielsetzung:

- Erstens soll der Ist-Zustand der derzeitigen Situation ehrenamtlich Engagierter bilanziert und ein Überblick über die Entwicklung und gegenwärtige Situation des Engagements im Handwerk, speziell im ländlichen Raum, gegeben werden. Die Grundlage der Datenerfassung bietet hierfür die Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen.
- Speziell die Fragestellung, wie die Rahmenbedingungen für das Ehrenamt zu verbessern sind, soll in den Fokus gestellt werden.
- Des Weiteren hat der Bericht zum Ziel, Handlungsempfehlungen für Handwerkskammern (v.a. im ländlichen Raum) zu entwickeln, um entsprechende Personenkreise für ehrenamtliches Engagement gewinnen zu können.

Dabei wird zunächst die Ausgestaltung des Ehrenamts im Handwerk erläutert. Im Anschluss wird die Situation Ehrenamtlicher im Kammerbezirk Hildesheim-Süd-niedersachsen dargestellt. Dafür werden mithilfe qualitativer Befragungsmethoden sowohl Organisationsmitglieder als auch ehrenamtlich Tätige zur derzeitigen Situation befragt. Die Zielsetzung besteht darin, Erwartungen an zukünftige Entwicklungen in Zusammenhang mit dem Ehrenamt zu ergründen. Aus den Befragungsergebnissen werden abschließend Handlungsempfehlungen abgeleitet.

¹⁰ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (Hrsg.): Beschäftigte/Umsätze. Verfügbar unter: www.zdh.de/daten-und-fakten/kennzahlen-des-handwerks/ (Abruf: 20.08.21).

2. Ehrenamt im Handwerk

Das Handwerk nimmt aus volkswirtschaftlicher Sicht eine entscheidende Rolle für deutsche Lebens- und Wirtschaftsräume ein.¹¹ Es schafft Erwerbs- und Lebensperspektiven und sorgt dadurch für Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe und Chancengleichheit.

„[...] [D]as Handwerk [trägt] in erheblichem Maße zur Sicherung von regionalen Lebens- und Standortqualitäten bei. Zu dieser volkswirtschaftlich wichtigen Rolle des Handwerks gehört auch die Tatsache, dass Handwerksunternehmen auch deshalb ein stabilisierender Faktor von Regionen sind, weil die Bereitschaft, sich im persönlichen Arbeits- und Lebensumfeld ehrenamtlich bzw. freiwillig zu engagieren, unter den im Handwerk tätigen Personen weit verbreitet ist. Handwerkliche Ehrenamtsträger leisten einen maßgeblichen Beitrag dazu, dass Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften auf regionaler Ebene ihre hoheitlichen Aufgaben als öffentlich-rechtliche Körperschaften erfüllen können.“¹²

2.1 Das Selbstverwaltungsprinzip im Handwerk

Selbstverwaltung und Handwerk sind untrennbar miteinander verbunden. Das Handwerk entstammt einer jahrhundertelangen Entwicklung. Es fußt auf der gesetzlichen Pflichtmitgliedschaft in den jeweiligen Kammern. Zugrunde liegen verbindliche Qualitätsstandards für Aus- und Fortbildung. Im Rahmen der Selbstverwaltung übernimmt das Handwerk im staatlichen Auftrag Aufgaben. Die Kammern stehen dabei im Zentrum der öffentlich-rechtlichen Selbstverwaltung und haben die Rechtsaufsicht über Innungen und Kreishandwerkerschaften.¹³

„Selbstverwaltung bedeutet, dass der Staat einem bestimmten Personenkreis hoheitliche Aufgaben zuweist, damit diese dort praxismäßig und effizient unter Vermeidung zusätzlicher Bürokratie und demokratisch legitimiert erledigt werden können. Die Selbstverwaltung im Handwerk basiert auf einem umfangreichen ehrenamtlichen Engagement und erfolgt unter Einbindung sowohl der Betriebsinhaber als auch der Arbeitnehmer.“¹⁴

Die Handwerksorganisation ist demnach geprägt durch die umfassende ehrenamtliche Beteiligung der Betriebsinhaber und Arbeitnehmer.

„Organisiert in Handwerkskammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften, bilden Ehrenamt und Hauptamt gemeinsam die handwerkliche Selbstverwaltung: Neben der Durchführung von Prüfungen werden hoheitliche Aufgaben wie die Führung von Handwerks- und Lehrlingsrolle, die Regelung der Berufsausbildung und der Erlass von Prüfungsordnungen übernommen. Außerdem stehen die Handwerker für sich selbst ein: In der Interessenvertretung und der Förderung des Deutschen Handwerks sind sie

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

¹² Thomä, Jörg: Ehrenamtliches Engagement der Arbeitgeber im Nordrhein-Westfälischen Handwerk. Empirisches Erscheinungsbild und wirtschaftliche Bedeutung. Göttingen 2017. S. 2.

¹³ Vgl. Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN e.V. (Hrsg.): Geschichte der Selbstverwaltung im Handwerk. 2. Aufl., Wuppertal 2018.

¹⁴ Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): Selbstverwaltung Transparent. Verfügbar unter: www.zdh.de/organisationen-des-handwerks/handwerkskammern/selbstverwaltung-transparent/ (Abruf: 20.08.2021).

glaubwürdige und kompetente Ansprechpartner für Politik und Gesellschaft. Der Schlüssel zum Erfolg der handwerklichen Selbstverwaltung sind die Handwerker, die sich ehrenamtlich einbringen – aus der Praxis, für die Praxis.“¹⁵

Durch diese Weise sich zu organisieren, entsteht die Chance, sich durch freiwilliges Engagement auf kommunaler und regionaler Ebene Gehör zu verschaffen. Die Interessenvertreter des Deutschen Handwerks sind glaubwürdig, kompetente und authentische Ansprechpartner für Politik und Gesellschaft.

2.2 Engagementbereiche im Handwerk

Die ehrenamtliche Beteiligung in Handwerksorganisationen erstreckt sich über viele Bereiche. Es gibt eine Vielzahl an ehrenamtlichen Betätigungsfeldern.

Aufbau der Handwerksorganisation

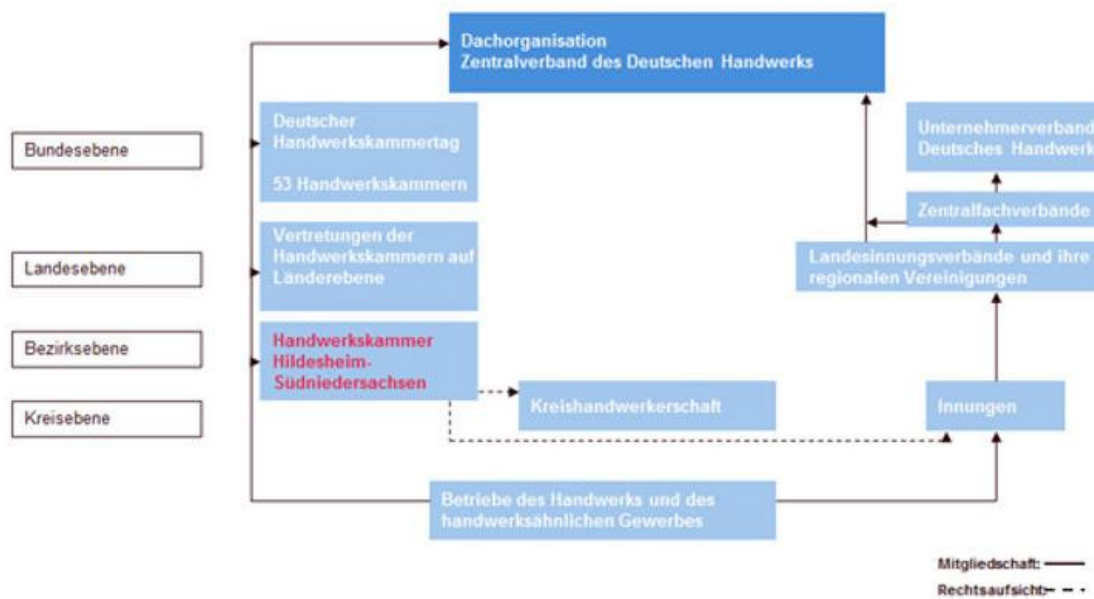


Abbildung 1: Aufbau der Handwerksorganisation¹⁶

¹⁵ Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): Handwerk und Ehrenamt. Verfügbar unter: www.zdh.de/themen-und-positionen/handwerk-und-gesellschaft/handwerk-und-ehrenamt/ (Abruf: 20.08.2021).

¹⁶ Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen: Handwerksorganisationen. Verfügbar unter: www.hwk-hildesheim.de/artikel/handwerksorganisationen-24,658,160.html (Abruf: 20.08.2021).

Engagement in Handwerkskammern:

In den Handwerkskammern übernehmen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter viele Aufgaben. Sie wirken in Präsidium, Vorstand, Vollversammlung und Ausschüssen mit.



Abbildung 2: Organe und Funktionsträger der Handwerkskammern¹⁷

Präsidium

Der Präsident und die zwei Vizepräsidenten bilden die Spitze des Ehrenamtes: das Präsidium.

Vollversammlung

Die Vollversammlung ist oberstes Entscheidungsorgan und besteht bei der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen aus 39 Mitgliedern, die für fünf Jahre gewählt werden. Die Vollversammlung trifft die Grundsatzentscheidungen und übt das Budgetrecht aus. Sie entscheidet zum Beispiel über den Haushaltsplan, die Haushaltssatzung, Vorschriften zur Berufsausbildung, die Beiträge und Satzungsänderungen. Außerdem wählt sie das Präsidium, den Vorstand und die Ausschussmitglieder.

¹⁷ Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen: Organe + Funktionsträger. Verfügbar unter: www.hwk-hildesheim.de/artikel/organe-funktionstraeger-24,655,66.html (Abruf 20.08.2021).

Vorstand

Den Vorstand bilden der Präsident, die beiden Vizepräsidenten und weitere Mitglieder. Er wird aus den Reihen der Vollversammlung für die Dauer deren Amtsperiode gewählt. Dem Vorstand obliegt als Organ der Handwerkskammer deren Verwaltung. Er legt die Richtlinien fest und bereitet die Sitzungen der Vollversammlung vor.

Ausschüsse, wie zum Beispiel:

Rechnungsprüfungsausschuss

Der Rechnungsprüfungsausschuss ist ein ständiger Ausschuss der Handwerkskammer. Er prüft die Jahresrechnung und berichtet darüber der Vollversammlung. Der Ausschuss prüft, ob der Wirtschaftsplan eingehalten ist, die Rechnungsbeträge sachlich und rechnerisch richtig belegt und begründet sind, die Einnahmen ordnungsgemäß eingezogen und die Ausgaben zur Erfüllung der Kammeraufgaben und der rechtlichen Verpflichtungen geleistet wurden. Die Mitglieder dieses Organs werden für die Dauer der Wahlperiode der Vollversammlung aus ihrer Mitte gewählt.

Berufsbildungsausschuss

Im Berufsbildungsausschuss (BBA) sind die Engagierten aktiv an der Berufsbildung beteiligt und überwachen diese. Die Mitglieder werden also über alle wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung unterrichtet und angehört. Dazu zählt alles, was von grundsätzlicher Bedeutung ist - zum Beispiel Prüfungsordnungen, die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) oder verschiedene Weiterbildungsregelungen.

Gesellenprüfungsausschuss

Der Gesellenprüfungsausschuss entscheidet über die Zulassung von Auszubildenden zur Abschlussprüfung, beschließt die jeweiligen Aufgaben und kümmert sich um die sachgerechte Durchführung. Seine wichtigste Aufgabe liegt in der Abnahme der Prüfung: Der mindestens dreiköpfige Ausschuss, der aus Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsschullehrern besteht, stellt den Leistungsstand der angehenden Gesellen fest und bewertet die erbrachten Prüfungsleistungen. Außerdem übernimmt er die Dokumentation der Prüfung.

Meisterprüfungsausschuss

Im Unterschied zu den Gesellenprüfungsausschüssen bestehen Meisterprüfungsausschüsse immer aus vier Mitgliedern. Neben den drei Fachbeisitzern gibt es einen "Spezialisten" für die rechtlichen, betriebswirtschaftlichen und berufspädagogischen Kenntnisse, der nicht dem Handwerk angehören muss. Die inhaltlichen Aufgaben des Meisterprüfungsausschusses entsprechen weitgehend denen eines Gesellenprüfungsausschusses (s.o.), die Prüfung selbst ist allerdings deutlich umfangreicher.

Fortbildungsprüfungsausschuss

Neben Prüfungen mit Gesellen- und Meisterprüfungsausschüssen ist die Handwerkskammer auch bildungspolitisch verantwortlich und befugt, sonstige Fortbildungsprüfungsregelungen für das Handwerk zu erlassen. Auch für diese bestehen entsprechende Fortbildungsprüfungsausschüsse mit mindestens drei Mitgliedern, in denen fachliche Experten analog zu der Arbeit in den Meisterprüfungsausschüssen Prüfungen abnehmen.

Engagement in Innungen

Innungen sind freiwillige Zusammenschlüsse von Handwerkern. Ihre Mitglieder betätigen sich im selben Gewerk und in derselben Region. Sie engagieren sich für die Belange ihrer Mitglieder und nehmen auch wichtige Aufgaben für die duale Ausbildung wahr. Innungen sind Körperschaften des öffentlichen Rechts und treten auch als vermittelnde Instanzen in Streitfällen zwischen Handwerkern und Kunden in Erscheinung. Ihr Vorstandsvorsitzender wird Obermeister genannt.

In Innungen engagieren sich Handwerksunternehmer typischerweise als Vorstands- oder Ausschussmitglied.

Engagement in Kreishandwerkerschaften

Die Kreishandwerkerschaften sind Körperschaften des öffentlichen Rechts. Sie funktionieren gewerkeübergreifend. Ihre Mitglieder sind die Innungen des Landkreises, in dem die Kreishandwerkerschaft ihren Sitz hat. Die zuständige Kreishandwerkerschaft vertritt in ihrem Bezirk die Interessen des selbstständigen Handwerks und der handwerksähnlichen Gewerbe. An der Spitze der Organisation steht der von den Innungen gewählte Kreishandwerksmeister.

Weitere Beispiele für die vielfältigen Engagementmöglichkeiten im Handwerk bilden weitere Institutionen des Handwerks, wie etwa die Junioren des Handwerks oder die Unternehmerfrauen im Handwerk.¹⁸

¹⁸ Vgl. Handwerkskammer Stuttgart: Unbezahlbar: Ihr ehrenamtliches Engagement für das Handwerk. Verfügbar unter: www.hwk-stuttgart.de/artikel/unbezahlbar-ihr-ehrenamtliches-engagement-fuer-das-handwerk-67,0,1243.html (Abruf: 10.05.2021).

3. Analyse der Situation Ehrenamtlicher im Kammerbezirk Hildesheim-Süd-niedersachsen

Auch im Kammerbezirk Hildesheim-Süd-niedersachsen zeigt sich selbstverständlich das Selbstverwaltungsprinzip des Handwerks, wie in Kapitel 2 beschrieben.

Der Bezirk der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen umfasst die folgenden Landkreise:

- Hildesheim
- Göttingen
- Holzminden
- Northeim

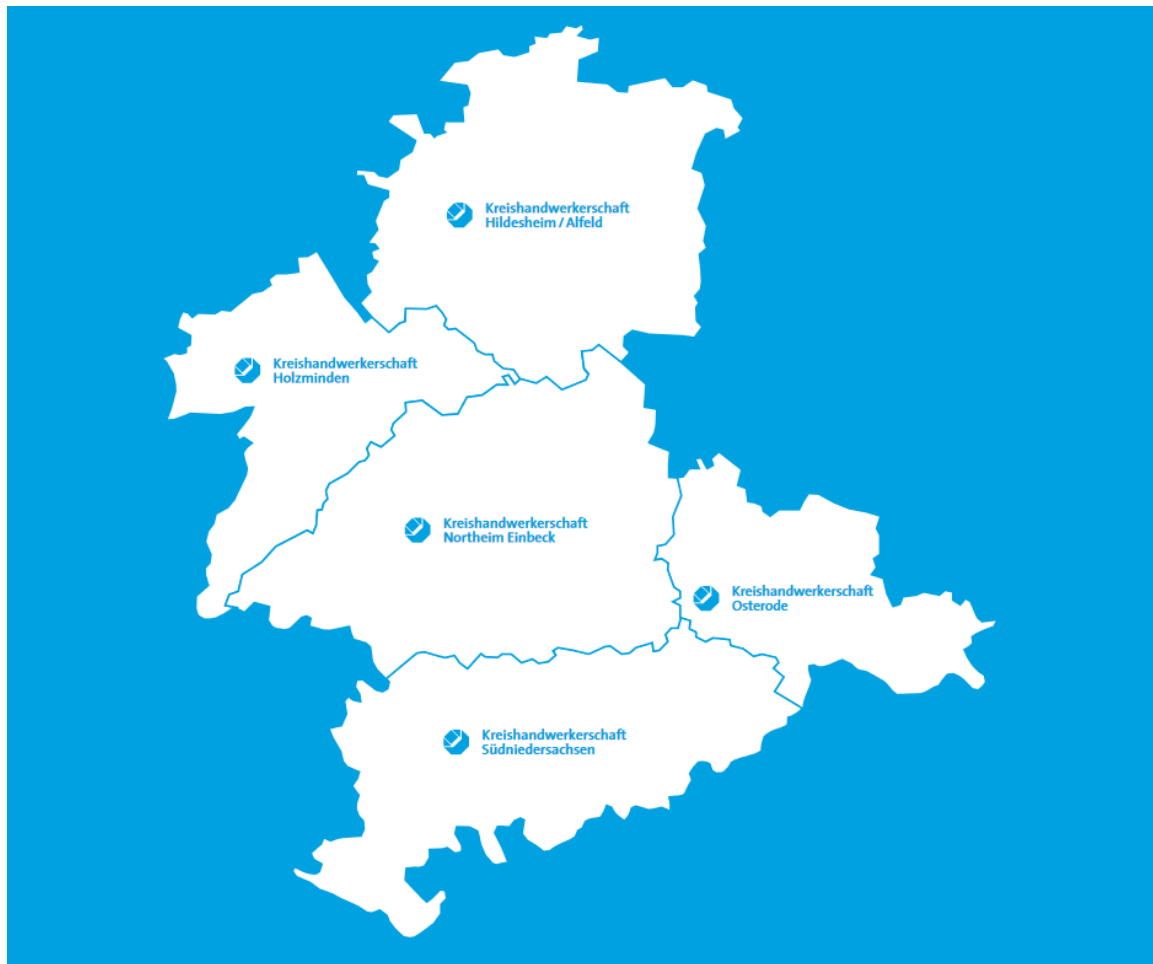


Abbildung 3: Kammerbezirk Hildesheim-Süd-niedersachsen¹⁹

¹⁹ Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen (Hrsg.): Positionspapier zum Süd-niedersachsenplan. Hildesheim 2013.

Die einzelnen Handwerkskammerbezirke unterscheiden sich dabei in Größe und regionalen Gegebenheiten voneinander. Vor allem die ländlichen Bereiche sind stark von den Folgen des demografischen Wandels mit ihren negativen Auswirkungen, Geburtenrückgang und Abwanderung, betroffen. Strukturschwache Gemeinden und Landkreise, wie sie auch der Kammerbezirk der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen umfasst, müssen weiter gefördert werden – das gilt neben wirtschaftlichen Förderungsmaßnahmen auch für das ehrenamtliche Engagement, um das Selbstverwaltungsprinzip des Handwerks auch im regionalen Raum aufrechtzuerhalten.

Die Satzung der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen regelt, wie sich die notwendigen Organe der Handwerkskammer zusammensetzen und welche Aufgaben sie haben. Für die Wahlperiode 2020-2025 (alle fünf Jahre finden Wahlen zur Vollversammlung statt) setzen sich die Organe wie folgt zusammen:

Die Vollversammlung, in der sich gewählte Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus allen Handwerksbereichen für die Belange des gesamten Wirtschaftsbereichs gegenüber Politik und Gesellschaft einsetzen, besteht aus 39 ehrenamtlichen Mitgliedern. Diese sind den entsprechenden Gewerken wie folgt zuzuordnen: Bau- und Ausbaugewerbe (10), Metall- und Elektrogewerbe (13), Nahrungsmittelhandwerke (2), Gesundheitshandwerke (5) sowie zulassungsfreie und handwerksähnliche Gewerbe (9). Die Vollversammlungsmitglieder kommen aus dem gesamten Bezirk der Handwerkskammer.

Die Vollversammlung besteht zu zwei Dritteln aus Arbeitgebervertretern sowie zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmerseite und kommt zweimal jährlich zusammen. Zu ihren Aufgaben zählen u. a.: Beschlüsse über die Satzung, Beschlüsse über die Beitrags- und Gebührenordnungen, Wahl und Entlastung des Vorstandes, Feststellung des Haushaltsplanes und der Jahresrechnung, Wahl der Geschäftsführer, Erlass von Vorschriften über die Berufsbildung, Erlass von Gesellen-, Meister- und weiteren Prüfungsordnungen.

Der Vorstand besteht aus dem Präsidenten, den beiden Vizepräsidenten (je ein Vizepräsident der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite) und sechs weiteren Vorstandsmitgliedern.

Insgesamt sind im Kammerbezirk Hildesheim-Süd-niedersachsen 651 Betriebsinhaber und Mitarbeiter von Handwerksbetrieben ehrenamtlich engagiert (Stand 31.12.2020).²⁰

²⁰ Vgl. Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen: Organe + Funktionsträger. Verfügbar unter: www.hwk-hildesheim.de/artikel/organe-funktionstraeger-24,655,66.html (Abruf: 10.05.2021).

3.1 Forschungsfragen

Für die Entwicklung der Interviewleitfäden (siehe Anhang) und damit die Durchführung der Befragung wurden folgende Forschungsfragen zugrunde gelegt:

- Welche zukünftigen Bedarfe bestehen sowohl seitens der ehrenamtlichen Funktionsträger als auch seitens der Organisationsmitglieder, um das Selbstverwaltungsprinzip des Handwerks mit seinen ehrenamtlichen Strukturen aufrechterhalten zu können?
- Wie gestalten sich gezielte Maßnahmen, die einen Anreiz für die Ausübung eines Ehrenamts im Handwerk darstellen und wie können Hindernisse, die der Übernahme einer ehrenamtlichen Aufgabe im Weg stehen, beseitigt werden?
- Worin besteht der positive Nutzen einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Handwerk und wodurch kann dieser konkret herausgestellt und verbreitet werden, um ehrenamtliche Funktionsträger im ländlichen Raum zu gewinnen und zu halten?

3.2 Beschreibung der Methode

Qualitative Datenerhebung

Das Ziel der qualitativen Forschung besteht darin, die Wirklichkeit anhand subjektiver Meinungen abzubilden, um so mögliche Ursachen für individuelles Verhalten bzw. im vorliegenden Fall für individuelle Meinungsbilder nachvollziehen zu können. Dadurch können Sichtweisen und Meinungen aufgezeigt und zusammengefasst werden.²¹ Vor diesem Hintergrund erfolgt die qualitative Auswertung über eine entsprechende Codierung, die eine Interpretation der Ergebnisse ermöglicht. Die Bildung der Kategorien erfolgte entsprechend der Struktur des Fragebogens. Antworten wurden so weit wie möglich unter passenden Codes zusammengefasst. Antworten auf offene Fragen fallen jedoch in der Regel sehr vielfältig aus, was unter Umständen dazu führt, dass eine sinnvolle Zusammenfassung nur bedingt möglich ist. Aus diesem Grund können die Ergebnisse der qualitativen Datenerhebung nur bedingt für statistische Auswertungen mit abgesicherten Aussagen herangezogen werden.

Die wesentlichen Erkenntnisse der Befragung und die Interpretation werden im Folgenden dargestellt und abschließend zusammengefasst.

3.3 Ergebnisse der Befragung Ehrenamtlicher

Zunächst wurden ehrenamtlich Tätige herangezogen und um eine Einschätzung des Ehrenamtes im Handwerk gebeten. Das Ziel besteht darin, zu analysieren, welche Motivation und Vorteile die Befragten in einem Ehrenamt für sich persönlich erkennen können. Diese Vorteile sollen transparent aufbereitet und nach außen getragen werden, um weitere Personen von einem Ehrenamt überzeugen zu können. Des Weiteren liefern die Interviews Aufschluss darüber, wo Ansatzpunkte bestehen, das Ehrenamt attraktiver zu gestalten und auf welchen Wegen Nachwuchs für das Ehrenamt rekrutiert werden kann.

²¹ Vgl. Flick, Uwe: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 8. Aufl., Reinbek bei Hamburg 2017.

3.3.1 Beschreibung der Stichprobe

Im Rahmen der Interviews wurden acht Personen befragt, die seit mindestens zwei Jahren einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen. Somit konnten die Beweggründe für das Ausüben eines Ehrenamts erfragt werden. Unter den Befragten waren vier Frauen und vier Männer. Die Personen gehören unterschiedlichen Gewerken an und üben verschiedene Positionen im Ehrenamt aus. Somit waren alle Bereiche des Ehrenamts vertreten. Von Tätigkeiten bei der Handwerkskammer, wie bspw. im Berufsbildungsausschuss oder Prüfungsausschuss, über Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Kreishandwerkerschaft bis hin zur ehrenamtlichen Arbeit bei Innungen als Innungsoberrmeister/-in. Einige der Befragten haben im Laufe der Zeit verschiedene ehrenamtliche Positionen bekleidet und können somit eine Einschätzung über die verschiedenen Möglichkeiten der ehrenamtlichen Beteiligung abgeben.

Ein Teil der Befragten befindet sich in einem Beschäftigtenverhältnis und vertritt im ehrenamtlichen Kontext somit die Arbeitnehmerperspektive, zum Teil sind die Befragten selbständige Unternehmer/-innen und nehmen dadurch die Sichtweise der Arbeitgeber ein.

3.3.2 Nutzen, Anreize und Hindernisse für das Übernehmen ehrenamtlicher Aufgaben

Im Folgenden werden die zentralen Aussagen der Interviewpartner thematisch sortiert aufgeführt. Zentrale Fragestellungen, die sich aus dem Interviewleitfaden ergeben, sind die nach den Vorteilen, die ein Ehrenamt mit sich bringt, sowie die Hindernisse, die Menschen von der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit abhalten können. Meinungen dazu werden im Weiteren aufgezeigt.

Nutzen und Vorteile eines Ehrenamts

Im Rahmen des Interviews wurden die Ehrenamtlichen unter anderem gefragt, aus welchen Gründen sie einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen. Erörtert werden sollen dadurch die Beweggründe und worin die Motivation für die Übernahme eines Ehrenamtes liegt.

Herauskristallisiert haben sich fünf wesentliche Vorteile, die die Befragten mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit in Verbindung bringen.

Mitbestimmung

Der Hauptgrund, einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachzugehen, liegt darin, die Möglichkeit wahrnehmen zu können, etwas mitzubestimmen und etwas zu bewegen:

„Und das ist das, wo man sagt, da kann man etwas bewegen.“

„[...] durch die ehrenamtliche Arbeit, die ich habe, habe ich festgestellt, man kann was bewegen und das kann man nur in der Menge.“

Vor allem der Gedanke, gemeinsam etwas voranzutreiben und sich Gehör verschaffen zu können, spielt dabei eine große Rolle:

„[...] wir werden von der Politik gehört. Nicht ich als Einzelner, aber wenn wir auf Landesebene mit den sechs Handwerkskammern ein Problem haben oder was erreichen wollen, sind wir eine gewisse kleine Macht und können was erreichen. Sprich die Meisterprämie, Gründungsprämie, all diese Sachen, die wir in den letzten Jahren auf den Weg gebracht haben. Das macht dann Freude.“

Die gemeinsamen Erfolge, die oftmals einiges an Zeit und Anstrengung erfordern, sind die Antriebskraft, die eine Person dazu bewegen, sich zu engagieren.

„Es hat mich schon interessiert, da einen Beitrag zu geben und vielleicht auch ein bisschen was zu verändern. Oder auch zu verbessern. Nicht immer nur von unten meckern und sagen „lass die mal machen, das wird schon irgendwie“. Nein, auch selbst versuchen etwas zu verbessern und zu verändern.“

Aufbau eines Netzwerks

Ein weiterer großer Vorteil in der Ausübung eines Ehrenamts besteht laut den Befragten darin, dass sich die Chance ergibt, ein Netzwerk aufzubauen:

„Der Netzwerkgedanke des Ehrenamts, dass man mit anderen Leuten zusammenkommt.“

Im Rahmen des Netzwerks wird der Austausch untereinander gefördert. Sei es mit Personen, die dem gleichen Gewerk angehören oder auch übergreifend. Informationen, die im Rahmen des Austauschs verbreitet werden, bieten den Beteiligten einen großen Mehrwert. Vor allem, um das eigene Unternehmen vorantreiben zu können.

„Sich auszutauschen, ganz oben dabei zu sein, wenn es drum geht, an Informationen zu kommen oder etwas in die Wege zu leiten. [...] Dass man hier einfach wirklich gestalten kann, das ist das Wichtige dabei und natürlich, dass man mit seiner Kreishandwerkerschaft eng zusammenarbeitet, was auch privat für den Betrieb mal Vorteile bringen kann. Nicht im Sinne einer Übervorteilung, sondern im Sinne von „ich komme schnell an Informationen, weil ich gute Kontakte zu anderen Innungen habe“. Weil man sich auf Veranstaltungen trifft und zusammensteht und erzählt, wie macht ihr das? Was können wir besser machen? Die Zukunft in die Hand nehmen, das ist der Anreiz.“

„[...] man hat gewisse Informationen und die kann man verändern, verbessern und im besten Fall für sich nutzen. Ich denke, das ist schon ein Vorteil.“

Darüber hinaus sind den Befragten persönliche Kontakte und damit einhergehende Gespräche wichtig:

„Dann natürlich auch der Kontakt zu Menschen. Ich bin gern mit Menschen zusammen. Andere Menschen kennenlernen, die aus einem ganz anderen Umfeld kommen, ganz andere Kontakte, die man knüpfen kann, die einem dann an irgendeiner Stelle zugutekommen könnten.“

„Wobei wir viel Spaß haben, tolle Kontakte und viele Infos. [...] Netzwerken ist ein Riesenthema.“

Durch ein Ehrenamt entsteht demnach die Möglichkeit, unter Menschen zu kommen, neue Kontakte zu knüpfen, sich auszutauschen und unter Gleichgesinnten zu sein, aber gleichzeitig auch mit fachfremden Personengruppen zusammenzukommen.

Persönlichkeitsentwicklung

Das Ehrenamt wird als „eine Horizonterweiterung“ angesehen, „[d]as Ehrenamt hat mich in meiner Persönlichkeitsentwicklung gefördert“.

Ein Ehrenamt begleitet die Befragten über mehrere Jahre, die Erfahrungen, die in diesem Zusammenhang gemacht werden und die Kontakte, die geknüpft und gepflegt werden, wirken sich positiv auf die eigene Entfaltung aus.

Vor allem das bereits genannte Netzwerk bilden, das einen Austausch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Handwerk fördert, wirkt sich positiv auf die persönliche Entwicklung aus. Unterschiedliche Personen, die aufeinandertreffen und verschiedene Meinungen vertreten, können sich gegenseitig Informationen liefern aber auch Feedback geben, was die Selbstreflektion fördert und somit das Hinterfragen der eigenen Persönlichkeit anregt. Außerdem wirkt sich ein Austausch positiv auf den Ideenreichtum eines Einzelnen aus, da Perspektivwechsel vorgenommen werden.

„Es ist ja so, dass das ganze Spektrum für einen selbst ja auch erweitert wird. Ob das die Kontakte sind, das Wissen, das man von anderen Leuten erfährt. Und natürlich auch, dass man für die Institution – egal was es ist – was voranbringen kann mit seinen Ideen und Vorschlägen.“

Ein Ehrenamt ist somit eine Bereicherung für jeden, der mit Leuten unterschiedlichster Herkunft und persönlicher Hintergründe aufeinandertreffen will.

Sichtbarkeit

Personen, die sich ehrenamtlich engagieren, stehen im Fokus. Das eigene Unternehmen kann präsenter nach außen getragen werden. Mit einer engagierten Unternehmensführung wird außerdem oftmals eine qualitativ hohe Arbeit verbunden.

„Die positive Außenwirkung ist ein Anreiz. Ich bin kein großes Unternehmen und ich muss hier in der Region präsenter werden und bedingt durch die Wahl [zur ehrenamtlichen Position] gab es einige Zeitungsartikel. Auch in den ländlichen Gebieten wurden viele Menschen darauf aufmerksam.“

Auch die Handwerkskammer Hildesheim-Süd niedersachsen stützt die Sichtbarkeit von Ehrenamtlichen. Zum Beispiel im Magazin „Norddeutsches Handwerk“. Die erste Ausgabe des Jahres 2021 beschäftigt sich intensiv mit dem Thema Ehrenamt und stellt Ehrenamtliche vor.

„Das ist der Grund, warum ich mich auch engagiert habe, weil ich dachte, so ein bisschen Präsenz brauchen wir einfach, weil wir ein Beruf sind, der vom Aussterben bedroht ist.“

Spaßfaktor

Neben der Möglichkeit des Mitgestaltens des Handwerks bietet ein Ehrenamt auch eine Menge Spaß.

„Da wird auch eine Bratwurst zusammen gegessen und ein Bier getrunken. Das ist an Arbeit eigentlich wenig, es ist mehr ein schönes Miteinander und das macht echt Spaß.“

„Das [die Treffen] war auch immer schön, da gab es ein Essen dazu und man hat gesprochen.“

Die dargestellten Vorteile gilt es transparent nach außen zu tragen. Die Befragten geben an, dass die Vorteile für sie persönlich einen hohen Stellenwert haben und nicht zu unterschätzen sind. Allerdings besteht die Befürchtung, dass die Vorteile eines Ehrenamts nicht allen Arbeitnehmern und Arbeitgebern des Handwerks bewusst sind. Dabei geht es vor allem um die Vorteile, die nicht direkt auf der Hand liegen, wie z.B. der Mehrwert der positiven Beeinflussung der Persönlichkeitsentwicklung: *„Aber gerade im Handwerk bei vielen Handwerksmeistern, glaube ich, fehlt manchmal [das Bewusstsein] – was das so alles mit sich bringen kann. Also an Persönlichkeitsentwicklung und solche Sachen.“*

„Die Vorteile sind den jungen Menschen nicht bewusst. Die wissen nicht, auf was sie da verzichten.“

Neben dem Bewusstsein für die Vorteile des ehrenamtlichen Engagements vermuten die Befragten, dass zudem Transparenz über die Möglichkeiten der Mitarbeit fehle: *„Die Öffentlichkeit, die ganzen Arbeitnehmer wissen gar nicht, dass sie in der Kammer mitarbeiten können.“*

„Das Problem [des Mangels an Ehrenamtlichen] besteht ganz offensichtlich, aber es hinkt an der Transparenz oder am Informationsfluss nach außen. Ich schätze, dass auch gar nicht die Kenntnis darüber herrscht, was für Positionen gibt es denn überhaupt zu besetzen.“

Daraus lässt sich schließen, dass Maßnahmen zur transparenten Aufbereitung und Verbreitung der Engagementmöglichkeiten und der Vorteile eines Ehrenamts notwendig sind. Das Ziel ist, die Selbstverwaltung des Handwerks weiterhin zu stärken. *„Aber das habe ich erst hinterher [nach Aufnahme eines Ehrenamts] festgestellt, wie wichtig diese Selbstverwaltung des Handwerks ist.“*

Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sollen Lust auf das Ausüben einer ehrenamtlichen Tätigkeit bekommen, indem sie die Vorteile als Motivation anerkennen und somit einen persönlichen Mehrwert aus dem Ehrenamt herausziehen können. Vor allem dem Mangel an engagierten Arbeitnehmern muss dadurch entgegengewirkt werden. Möglichkeiten zur gezielten öffentlichkeitswirksamen Verbreitung der Engagementbereiche im Handwerk sowie der Vorteile, die ehrenamtliches Engagement mit sich bringt, werden im Rahmen der Handlungsempfehlungen in Kapitel 4 dargestellt.

Um das Herausstellen der Vorteile strukturiert angehen zu können und die Vorteile argumentativ stützen zu können, lohnt es sich, auch die Gegenargumente, also die möglichen Gründe, die für das Ausüben eines Ehrenamts hinderlich sind, zu erörtern.

Mögliche Hindernisse für das Ausüben eines Ehrenamts

Neben den Vorteilen wurde zudem gezielt nach Gründen, die gegen das Ausführen einer ehrenamtlichen Tätigkeit sprechen könnten, gefragt. Durch die Abfrage sowohl der Vorteile eines Ehrenamts als auch der Hindernisse bei der Ausübung, können die Vorteile gezielt in den Fokus gerückt und positiv herausgestellt werden, während die Nachteile argumentativ geschwächt werden können bzw. es können Überlegungen angestellt werden, um diesen entgegenzutreten.

Zeitmangel

Der am häufigsten genannte Grund, weshalb sich Menschen nicht ehrenamtlich engagieren, ist Zeitmangel. Bei diesem Argument gilt es jedoch zu beachten, dass verschiedene Einflüsse den Zeitaufwand für ein Ehrenamt beeinflussen.

Die Corona-Pandemie hat vor allem die Häufigkeit von persönlichen Treffen stark beeinflusst.

„Zu Corona-Zeiten [ist der zeitliche Aufwand] ganz wenig. Im letzten Jahr waren es vielleicht 10 Stunden, wenn überhaupt. Die Treffen fallen alle aus. [...] Also es war wirklich wenig.“ Und weiter: *„Aber das liegt daran, dass es eine kleine Innung ist [...]“* Während die Corona-Pandemie einen Ausnahmezustand widerspiegelt, haben andere Faktoren zu jeder Zeit Einfluss. Dazu zählt vor allem die Art der ehrenamtlichen Tätigkeit.

„Oft ist das Argument [...], ich habe keine Zeit. Das ist aber wahnsinnig unterschiedlich. Als Obermeister von einer kleinen Innung, wenn es viel ist, dann 10-12 Stunden im Monat. Mehr braucht es da nicht. Als Kreishandwerksmeister [ist] es dann schon mehr. Weil man mehr Termine hat [...] und mehr Gewerke [...]“

Verschiedene Tätigkeiten erfordern demnach unterschiedlich hohe Zeitaufwendungen. Das bedeutet jedoch auch, dass die Möglichkeit besteht, sein Engagement im Rahmen eines Ehrenamts der eigenen zeitlichen Kapazität anzupassen und eine entsprechende Position zu wählen. Es gibt einige Ehrenämter, deren zeitlicher Aufwand überschaubar ist:

„So viel Zeit ist im Grunde nicht. Man muss sich vorbereiten für die Vollversammlung. [...] Im Grunde hat man zweimal im Jahr damit zu tun.“

Es muss jedoch beachtet werden, dass der zeitliche Aufwand für einige Ehrenämter nur schwer zu beziffern ist.

„Zeitlich lässt sich das ganz schwer definieren. Leute, die ehrenamtlich engagiert sind, machen viel nebenbei, d.h. die lesen eine E-Mail oder einen Presseartikel, um viele Informationen aufzunehmen und weiterzugeben, diese Zeit lässt sich überhaupt nicht einschätzen.“

Festzuhalten ist jedoch, dass Möglichkeiten bestehen, um den zeitlichen Aufwand für den Einzelnen so gering wie möglich zu halten. Unter den Ehrenamtlichen werden hierzu oftmals entsprechende Bemühungen angestellt:

„Wir versuchen den Aufwand gering zu halten, in dem wir uns [die Arbeit] aufteilen.“

Aufgrund der positiven Erfahrungen bezüglich der Zeitein- und -aufteilung untereinander, geben einige der Befragten an, den Eindruck zu haben, das Argument des Zeitmangels sei oftmals vorgeschoben.

„Es ist Bequemlichkeit aber zum Teil auch Überforderung im Job. Dass man sagt, „nee komm, das reicht mir jetzt schon“. Ich muss das jetzt nicht auch noch machen. Angst, dass das zu viel Arbeit ist.“

Neben der ehrenamtlichen Position und deren Ausgestaltung ist zudem zu beachten, dass es je nach Ehrenamt phasenweise zu erhöhtem zeitlichem Aufwand kommt. Das ist bspw. im Rahmen von Tätigkeiten im Prüfungsausschuss der Fall. Aber auch hier haben die Ehrenamtlichen die Möglichkeit, sich entsprechend untereinander abzustimmen.

„Der Aufwand ist phasenweise und sehr individuell. Das funktioniert bei uns in der Kommission ganz gut, dass jeder so viel Zeit investiert, wie er hat. Man kann [den zeitlichen Aufwand] steuern und sich untereinander absprechen, wer was übernimmt.“

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass es für jeden, der sich engagieren möchte, Möglichkeiten gibt, unabhängig von dessen zeitlicher Kapazität.

„Aber wenn man sich gerne engagieren möchte, dann lässt sich das zeitlich und in jeder Hinsicht vereinen. Ich glaube vielmehr, dass man da gar nicht darüber nachdenkt und schnell sagt, man hat keine Zeit. Wenn man das möchte, kann man das schon hinbekommen.“

Dem zeitlichen Aspekt kann demnach argumentativ entgegengestellt werden, dass dieser stark abhängig von der Art des Ehrenamts ist.

Neben dem Argument des Zeitmangels besteht ein weiteres Hindernis in der fehlenden Entlohnung bzw. der als oftmals zu gering empfundenen Aufwandsentschädigung eines Ehrenamts.

geringe Aufwandsentschädigung

Im Zusammenhang mit der Aufwandsentschädigung muss betont werden, dass die Befragten der Meinung sind, dass es keiner höheren Entschädigung bedarf. Diese Sichtweise zeigt sich in verschiedenen Aussagen.

„Ich finde die Aufwandsentschädigung für den Aufwand, den ich habe okay und würde da auch nicht mehr haben wollen, weil es halt ein Ehrenamt ist. Das hat ja auch eine Bedeutung, so etwas aus der Ehre heraus zu machen und seine eigenen Werte [...] einbringen zu können.“

Die einen sind der Auffassung, dass auch eine höhere Aufwandsentschädigung das ehrenamtliche Engagement nicht beeinflussen kann:

„Die Aufwandsentschädigung ist nicht das, was zu einem Ehrenamt führt. [...] [Die Aufwandsentschädigung] sollte und kann keinen Anreiz darstellen. Eine Aufwandsentschädigung ist eine Aufwandsentschädigung, d.h. man soll damit kein Plus machen, man soll damit seinen Aufwand entschädigt bekommen und das ist angemessen und richtig und fertig. Also das darf auf keinen Fall der Anreiz sein. Der Anreiz darf sein, sich für seinen Beruf mit Leidenschaft zu engagieren.“

„Ganz ehrlich? Ehrenamt ist Ehrenamt. Wenn ich mir das Ehrenamt bezahlen lassen würde, dann ist es für mich kein Ehrenamt mehr. Es ist eine Ehre, das auszuführen und da will ich kein Geld für haben. [...] Dann mach ich das, weil ich da Lust zu habe. Weil ich da vielleicht auch Ideen für habe, Spaß dran habe, aber das mach ich nicht, weil ich Geld bekomme. Das weiß ich nicht, ob das der richtige Ansatz ist. Aber es ist tatsächlich immer schwieriger, ohne den finanziellen Anreiz. Das kann ich mir vorstellen. Ich könnte es mir vorstellen, dass die jüngeren – also ich könnte es mir vorstellen, dass da finanzielle Anreize zu mehr Möglichkeiten führen würden.“

Die anderen sind der Meinung, dass eine Erhöhung der Aufwandsentschädigung einen Ansatzpunkt darstellen könnte, um mehr Menschen zu einem Ehrenamt zu bewegen:

„Ich kann mir vorstellen, dass bei einer Entlohnung einige Menschen eher sagen würden, sie würden die Zeit dafür opfern. [...] Also vielleicht würde es den Anreiz erhöhen, das mag sein.“

Dass der Faktor der Aufwandsentschädigung für die Befragten, also für diejenigen, die bereits einem Ehrenamt nachgehen, keinen allzu hohen Stellenwert einnimmt, liegt auf der Hand, denn sonst wären auch diese Personen nicht aktiv. Das Problem liegt jedoch darin, dass bei einer zu geringen Aufwandsentschädigung der Gedanke naheliegt, lieber dem eigenen Beruf nachzukommen bzw. die Zeit in den eigenen Betrieb zu investieren als sich zu engagieren. Da die Zeit, die für ein Ehrenamt aufgewendet werden müsste, viel produktiver und damit für Tätigkeiten mit wirtschaftlich höherem Ertrag genutzt werden kann. Dem ist entgegenzusetzen, dass ehrenamtliches Engagement Vorteile mit sich bringt, die langfristig ebenso einen wirtschaftlichen Nutzen mit sich bringen können, wie bspw. das Herausbilden eines Netzwerks und den frühzeitigen Informationserhalt über neue Gegebenheiten/Entwicklungen. An dieser Stelle ist noch einmal zu betonen, wie wichtig es ist, diese Vorteile transparent herauszustellen und dementsprechend gegen vermeintliche Hindernisse zu stellen.

„Das ist mir persönlich egal. Ich will und kann damit kein Geld verdienen. Wenn ich Geld verdienen wollen würde, würde ich das Ehrenamt abgeben und die Zeit im Betrieb verbringen.“

„Ich könnte mir vorstellen, dass der finanzielle Aspekt mit reinspielt. Wenn ich ein Ehrenamt ausübe, kann ich in der Zeit keine Aufträge bearbeiten, die mir Geld einbringen. Wir bekommen eine Aufwandsentschädigung, aber das ist wie gesagt eine Aufwandsentschädigung.“

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diejenigen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, diesem Engagement unabhängig von der Höhe der Aufwandsentschädigung nachgehen. Andererseits könnte in der Erhöhung der Aufwandsentschädigung ein Ansatzpunkt bestehen, bei mehr Menschen die Bereitschaft für ehrenamtliches Engagement zu wecken.

Vereinbarkeit Familie, Beruf & Ehrenamt

Wie sich bereits gezeigt hat, nimmt ein Ehrenamt neben Familie und Beruf zusätzlich Zeit in Anspruch. Unterschieden werden muss jedoch je nach ehrenamtlicher Tätigkeit. Vor allem bei Ehrenämtern, die einen hohen zeitlichen Umfang mit sich bringen, betonen die Befragten, dass die Unterstützung in der Familie aber auch im eigenen Unternehmen und von hauptamtlich Tätigen enorm wichtig ist.

„Es ist schon so, dass ich das Glück habe, dass mir mein Vater zur Seite steht. Und der nimmt mir nachmittags vieles ab, damit ich dann weg kann. Ohne ihn ginge es in der Form schwieriger. Es lässt sich aber doch relativ gut vereinbaren. Das darf kein Hinderungsgrund sein. Es ist ja auch was, das Spaß macht. Wenn man die lieben Kollegen hat, einen festen Vorstandskreis oder seine Innungsmitglieder, wo man sich wahnsinnig freut.“

Eine weitere befragte Person, auf die Frage, ob sie Unterstützung bekäme:

„Glücklicherweise ja, weil meine Frau hier mit drin ist und Mitarbeiter so selbständig arbeiten können und ich [im Ehrenamt] wenig Termin habe, wo ich zwei oder drei Tage weg bin. [...] Das bedeutet aber, dass ich [im Beruf] an den Abenden vorarbeiten muss oder nacharbeiten muss und auch an den Wochenenden. Die Zeit schenkt mir keiner. Die bekomme ich nicht frei. Daher muss man das [Ehrenamt] als Hobby sehen.“

Zusätzlich betont die befragte Person, dass es aufgrund des zeitlich umfangreichen Ehrenamts zu zeitlichen Verschiebungen der eigentlichen beruflichen Tätigkeit komme, weshalb das Arbeiten am Wochenende notwendig sei.

Mangelnde Unterstützung von Arbeitnehmern durch Betriebe

Besonders was das ehrenamtliche Engagement von Arbeitnehmern angeht, werden die Betriebe als Arbeitgeber oftmals als Hindernis gesehen. So besteht ein Problem darin, dass Arbeitnehmer nicht ausreichend Freiräume geschaffen bekommen, um sich Zeit für ein Ehrenamt einzuräumen.

Die Befragten stellen jedoch Vorzeigebispiele dafür dar, dass ehrenamtliches Engagement mit den Bedürfnissen des Arbeitgebers durchaus einhergehen kann. Es herrscht vielmehr die Meinung vor, dass ein Betrieb engagierte Arbeitnehmer als Mehrwert anerkennen sollte.

„Das lässt sich alles vereinbaren. [...] Es könnte in deren Interesse sein, dass man sich ehrenamtlich engagiert, aber da sind auch Grenzen gesetzt. Es muss jedem bewusst sein, dass man im Betrieb nicht sagen kann, ich [...] bin dann einfach drei Wochen lang nicht da. Das funktioniert nicht. Aber ich denke schon, dass sich das vereinbaren lässt. Gerade weil oftmals die Termine [...], die sind nicht während den typischen Arbeitszeiten, sondern nach dem Feierabend oder am Wochenende.“

„Ja, das [Vereinbarkeit des Ehrenamts mit dem Betrieb] war immer ein bisschen tricky. [...] Man muss ja auch über die Beiträge diskutieren, die die Firmen letztendlich zahlen. [...] Das ist ja auch für die Firma, dass man weiß, man hat da einen, der kann das auch relativ früh dem Betriebsrat mitteilen, so dass die Geschäftsführung auch kleine Informationen bekommt. Und dass man sich dann darauf einstellen konnte. Das war ja eigentlich eine Win-Win-Situation.“

Die gewinnbringende Situation wissen einige Betriebe zu schätzen und unterstützen das Engagement ihrer Mitarbeitenden: *„Da gibt es Betriebe, die bezahlen ihre Mitarbeiter und schreiben keine Abrechnung. Für die ist es was Besonderes, dass ihre Leute dort mit drin sind. Aber [es ist] schwierig das [auch weiteren Betrieben] zu vermitteln.“*

Trotz des Mehrwerts, den engagierte Arbeitnehmer auch für den Betrieb mit sich bringen, haben verschiedene Befragte bereits negative Erfahrungen mit ihren Arbeitgebern aufgrund ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit gemacht: *„Es war im Unternehmen nicht immer einfach. Wir hatten [einen] Chef, der stand gewerkschaftlich nicht immer 100% dahinter. [...] Man musste dann teilweise was von seinen Überstunden abstreifen.“*

In diesem Zusammenhang ist jedoch anzuführen, dass im Falle von Problemen mit den Betrieben auf die Unterstützung der Institutionen gebaut werden kann:

„Dass es vom Betrieb nicht geht, das kann auch mal passieren. Dafür hat man aber Stellvertreter. Der Präsident hat gesagt, wenn es Probleme gibt, dass der Betrieb die Arbeitnehmer nicht gehen lassen möchte, dann regelt er das.“

Der Umgang von Arbeitgebern mit ehrenamtlich engagierten Mitarbeitenden unterscheidet sich stark. Während die einen Betriebe ihre Arbeitnehmer aktiv unterstützen und fördern, haben andere die Befürchtung Umsatzeinbußen aufgrund der ehrenamtlichen Tätigkeiten hinnehmen zu müssen. Arbeitnehmer, die sich ehrenamtlich engagieren, sollten in jedem Falle wertgeschätzt werden. Sie stützen das Selbstverwaltungsprinzip des Handwerks, was ihnen nicht zum Nachteil werden darf. Die gewinnbringende Situation, die auch dem Betrieb aufgrund engagierter Mitarbeiter entstehen kann, sollte besser verbreitet und Arbeitgebern vor Augen geführt werden.

Altersstruktur der Ehrenamtsträger

Eine Studie des ifh Göttingen aus dem Jahr 2018²² zeigt, dass im Rahmen des Ehrenamts im Handwerk Arbeitgebervertreter ein überdurchschnittlich hohes Alter aufweisen. Aus der Studie geht hervor, dass nur 8,1 Prozent der Befragten (wobei hier ausschließlich die Arbeitgebervertreter Berücksichtigung finden) zum Befragungszeitpunkt unter 40 Jahre alt waren. Das Durchschnittsalter liegt bei 54,3 Jahren. Dieser Befund gilt nicht nur bei der Gruppe der Arbeitgebervertreter, sondern zieht sich durch alle ehrenamtlich Tätigen durch. Das überdurchschnittlich hohe Alter Ehrenamtlicher im Handwerk kommt zum einen daher, dass ein Amt meist eine jahrelange Berufserfahrung erfordert und ist zum anderen ein Hinweis darauf, dass unter jüngeren Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Bereitschaft zur Übernahme eines Ehrenamts vergleichsweise schwach ausgeprägt ist. Das hat die Folge, dass es zunehmend schwieriger wird, ehrenamtlichen Nachwuchs zu finden. Die Befragten sehen die Altersstruktur als ein Problem an, da sie sich als Hemmschwelle für junge Menschen erweist, ein Ehrenamt anzunehmen.

„Für viele jüngere ist ein Problem, dass wir sehr alte Menschen haben, die dort die Führung haben. Die oft nicht so richtig loslassen können. Ich glaube das ist abschreckend für jüngere Leute. Da sitzt ein 75-jähriger, was soll ich da?“

„Ich weiß nicht, ob sich in bestimmten Jahrzehnten nicht genügend drum gekümmert wurde oder ob die Älteren zu dominant waren, aber es klafft eine Lücke und die Generation der 40-50-jährigen ist jetzt nicht so richtig vorhanden.“

„Mehr Vielfalt in der Altersstruktur würde ich mir wünschen. Wenn wir da durchwachsener wären und moderner, nicht so konservativ könnten wir auch leichter jemanden für das Ehrenamt gewinnen.“

²² Vgl. Thomä, Jörg: Ehrenamtliches Engagement der Arbeitgeber im Nordrhein-Westfälischen Handwerk. Empirisches Erscheinungsbild und wirtschaftliche Bedeutung. Göttingen 2017, S. 3.

3.3.3 Sonstige zu berücksichtigende Faktoren

Unterstützung durch hauptamtliche Organisationsmitglieder

Neben den eindeutigen Vorteilen, die das Ausüben eines Ehrenamts mit sich bringt und den Hindernissen, denen argumentativ entgegnet werden kann, müssen weitere Faktoren berücksichtigt werden.

Zum einen gilt es herauszustellen, dass die Ehrenamtlichen sich in ihrer Tätigkeit durch das Hauptamt und durch ihre ehrenamtlich engagierten Kollegen gut unterstützt fühlen.

„[...] da fühle ich mich immer so gut aufgehoben in diesem Konstrukt der Kreishandwerkerschaft.“

„Das ist vom Hauptamt sicherlich gut vorbereitet. [...] Ich bin überhaupt nicht ins kalte Wasser geworfen worden. Ich glaube ich habe da ganz viel Glück. In den Organisationen, wo wir ein Hauptamt haben, steht und fällt das Ganze mit dem Hauptamt. Der ehrliche Informationsfluss.“

„Es herrscht gegenseitiges Verständnis und das Netzwerk ist so gut, dass man sich gegenseitig auffangen kann. Gerade für die Kollegen, die selbständig sind, ist es eine andere Sache, da muss das funktionieren. Dass man sich abstimmt und Rücksicht nimmt, ist vielen evtl. gar nicht bewusst.“

Diese positive Unterstützung zeigt sich auch am Beispiel des Prüfungsausschusses:

„Was das Schöne ist, gerade in diesen Kommissionen, die bestehen aus vielen Individuen und da ist es nicht so, dass man von null auf hundert alles entscheiden muss, sondern man wird herangeführt. Von der Handwerkskammer gab es eine Prüferschulung, wo der rechtliche Rahmen etc. erläutert wurde. Wenn ich das richtig gesehen hab, wird das regelmäßig angeboten. Ich denke, man wächst da rein. Das hat eine positive Auswirkung auf die Vorbereitung gehabt. Es ist zwar nochmal was anderes, wenn man tatsächlich in der Prüfung ist, aber da bekommt man dann Unterstützung von den Kollegen.“

Rekrutierung von Personen für ein Ehrenamt

Bevorzugte Vorgehensweise bei der Rekrutierung

Die Befragten stellen dar, dass es immer schwieriger wird, v.a. junge Menschen für das Ausüben einer ehrenamtlichen Tätigkeit zu gewinnen. Daher stellt sich die Frage, wie die Ehrenamtlichen vorgehen oder vorgehen würden, müssten sie dafür Sorge tragen, dass eine Position im Ehrenamt neu besetzt wird.

Die persönliche Ansprache von Personen, die für ein Ehrenamt geeignet erscheinen, da sie bereits in anderem Kontext Engagement zeigen, ist für die Befragten das wichtigste Mittel, um jemanden von der Ausübung eines Ehrenamts zu überzeugen.

„Ich denke sinnvoll ist, konkret Personen anzusprechen, von denen man denkt, es könnte passen. [...] Zu erklären, wie ist der zeitliche Ablauf, wie ist der zeitliche Umfang. Sich eine Rückmeldung zu holen, wo vielleicht die Bedenken liegen und die dann nach Möglichkeit auszuräumen. Aufgrund der Erfahrungen.“

„[Die Personen] würde ich darauf ansprechen [...]. Und würde sagen, Du bist der richtige Mann dafür. Schau Dir das einfach mal an, geh mal hin. Lass Dich mal informieren. Lass Dich beraten. So viel Zeit geht da nicht bei drauf. Der Betrieb unterstützt Dich in der Sache. Du kriegst da Freizeit dafür. Das müsste man vorher mit dem Chef klären (lacht). Aber das ist eine gute Sache und es ist nicht nur für dich alleine, sondern es ist für

alle. Und letztendlich muss dieses Ehrenamt und die Handwerkskammern müssen einfach weiterbestehen. [...] Ein bisschen Überzeugungsarbeit ist da dabei.“

„Wenn ich jemanden überzeugen würde, dann würde ich ihn einladen, zur Vorstandssitzung mitzukommen. Ich würde ihn niemals - das ist ein Fehler, der wird oft gemacht - per E-Mail oder Brief anschreiben. Sowa geht immer nur über persönlichen Kontakt, persönliche Ansprache und da rücke ich nicht ab. [...] Ein Ehrenamt ist eine persönliche Geschichte und eine persönliche Geschichte muss über eine persönliche Ansprache erfolgen. [...] Das heißt, wenn ich konkret jemanden als geeignet empfinde, weil der jung und engagiert dabei ist, weil ich nicht einfach nur das Amt besetzen möchte, sondern auch so besetzen möchte, dass es auch Sinn macht, dann such ich mir jemanden, wo ich weiß der war schon mal aktiv, der ist fit, das interessiert den.“

Betont wird, dass die aktive Ansprache einen enormen Stellenwert einnimmt, da kaum mit Eigeninitiative zu rechnen sei: *„Ich werde aktiv jemanden suchen müssen, von alleine wird sich keiner finden.“*

Der Weg der Ehrenamtlichen selbst in das Ehrenamt

Die ehrenamtlich Tätigen, die an der Befragung teilnahmen, haben selbst ihren ganz eigenen Weg in das Ehrenamt erfahren. Teilweise über Eigeninitiative und teilweise hat die direkte Ansprache dazu geführt, dass sich die Befragten für ein Ehrenamt entschieden haben.

„Ich habe mich zur Wahl aufstellen lassen und bin es selbst aktiv angegangen. [...] Das war Eigeninitiative.“

„Ich bin von dem ehemaligen Kreishandwerksmeister und auch von dem ehemaligen Präsidenten angesprochen worden.“

„[Man] ist an mich herangetreten und das hat sich dadurch ergeben. Ich konnte mir das dann anschauen bzw. es wurde mir berichtet, wie das abläuft. Das hat mich direkt begeistert. Durch die direkte Ansprache ist es zustande gekommen.“

„Grundsätzlich wird man erstmal angesprochen. Man merkt es vielleicht, dass jemand Interesse hat, sich zu engagieren und ich sag mal die Möglichkeit hat sich irgendwo zu präsentieren, dafür ist ja nicht jeder geeignet. Man muss Interesse daran haben und vielleicht auch Lust auf Leute und auch auf Gespräche. Ich fühlte mich geehrt und hab das dann auch gemacht und hab es auch immer gerne gemacht.“

Die von den Ehrenamtlichen bevorzugte Vorgehensweise zur Rekrutierung Ehrenamtlicher, die direkte Ansprache, kam demnach bei einigen der Befragten selbst zum Einsatz und ist dementsprechend in den vorliegenden Fällen erfolgreich verlaufen.

Zudem stellt sich heraus, dass auch der familiäre Hintergrund der Engagierten eine Rolle spielt. Waren bereits die Eltern und Großeltern bürgerschaftlich engagiert und lebten dieses Engagement als Selbstverständnis vor, so ist das Interesse oftmals auch bei den jungen Familienmitgliedern geweckt.

„Das Ehrenamt mache ich, weil es in der Familie immer so war. Das hat der Großvater schon so gemacht, ich meine mein Urgroßvater auch. Mein Vater hat es nicht gemacht. Der hatte in dem Sinne auch wenig Unterstützungsmöglichkeiten, der konnte es auch gar nicht. [...] Ich mache es aus einer Tradition heraus. [...] Für mich ist das selbstverständlich. Aber es ist eine Erziehungsgeschichte.“

Somit wird die Freiwilligenarbeit zum Teil ausgeübt, um Traditionen aufrechtzuerhalten. Es komme darauf an, inwiefern die Selbstverständlichkeit des Engagements in der Familie vorgelebt wird. *„Das Bewusstsein und Interesse ist glaube ich – weiß nicht warum, vereinzelt wird das vielleicht nicht mehr vorgelebt – nicht mehr da. Was es heißt, in einer Gemeinschaft etwas zu bewegen.“*

Es stellt sich an dieser Stelle jedoch noch einmal zusätzlich heraus, dass auch die familiäre Unterstützung für das Ausüben einer ehrenamtlichen Tätigkeit eine wichtige Rolle spielt.

Weggang aus dem Ehrenamt

Erfreulicherweise scheinen Personen, die sich einmal für die Ausübung eines Ehrenamtes entschieden haben, diesem auch lange treu zu bleiben.

Die Frage danach, ob bereits Erfahrungen mit Personen gemacht wurden, die ihre ehrenamtliche Tätigkeit niederlegen mussten, verneinen die Befragten.

„Eher weniger. Eher wegen Betriebsschließungen oder Alter. Kassenwart ist eine Position, die übernimmt man und gibt sie dann aber auch wieder ab. Es gibt beliebtere und unbeliebtere Positionen.“

Einige Personen sind so sehr mit dem Ehrenamt verwurzelt, dass sie es auch über das Renteneintrittsalter hinaus ausüben wollen.

„[Auf der Position] kann ich auch noch bleiben, wenn ich in Rente bin. Da ist man dann immer noch nah dran.“

Dadurch zeigt sich, wie stark die Bindung der ehrenamtlichen Tätigkeiten ist. Sind die Positionen durch engagierte Personen besetzt, die Spaß an der Ausübung eines Ehrenamts haben und die positive Entwicklung sowie das Netzwerk, das ihnen das Ehrenamt bringt, erkennen, dann möchten die Ehrenamtlichen ihre Tätigkeit nicht wieder aufgeben.

3.4 Ergebnisse der Befragung von Organisationsmitgliedern

Neben Einschätzungen der ehrenamtlich Tätigen, wurden zusätzlich Hauptamtliche zur Beteiligung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Handwerk an einem Ehrenamt befragt. Sie stehen in engem Kontakt mit Ehrenamtlichen und organisieren einen großen Teil der Freiwilligenarbeit.

3.4.1 Beschreibung der Stichprobe

Im Rahmen der Interviews wurden sieben Personen befragt, die hauptamtlich in einer Organisation des Handwerks tätig sind und in engem Kontakt zu Ehrenamtlichen stehen bzw. mit ehrenamtlich Tätigen zusammenarbeiten.

Die Personen gehören unterschiedlichen Organisationen an und haben verschiedene Positionen inne. Somit sind verschiedene Funktions- und damit Sichtweisen der Hauptamtlichen vertreten. Von der Geschäftsführung der Handwerkskammer (mit der Gesamtverantwortung für den Verwaltungsapparat der Handwerkskammer) über die Geschäftsführung von Kreishandwerkerschaften (als Dachorganisationen der Innungen) zu Hauptamtlichen des Prüfungswesens und des Berufsbildungsausschusses sind verschiedene Positionen und damit Einschätzungen vertreten.

3.4.2 Bedarf an Ehrenamtlichen im Handwerk

Die hauptamtlichen Organisationsmitglieder legen im Rahmen der Interviews eindrücklich nahe, dass der Bedarf an ehrenamtlich Tätigen im Handwerk weiterhin gegeben ist und es immer schwieriger wird, die Positionen, die durch ein Ehrenamt bekleidet werden, zu besetzen.

„Ich weiß um die Problematik, Nachwuchs zu akquirieren. Aber die Problematik ist natürlich im allg. bekannt.“

„Uns geht es nicht anders als anderen Organisationen [betreffend ehrenamtliche Positionen zu besetzen] sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der Arbeitnehmerseite. Um das mal salopp im Handwerkerdeutsch zu formulieren: man rennt uns nicht die Bude ein. Man sagt nicht, ich würde mich total gerne ehrenamtlich engagieren. [...] es ist nicht einfach, die Leute zu finden und wir müssen Überzeugungsarbeit leisten.“

„[Ich würde mir wünschen, d]ass sich mehr [am Ehrenamt] beteiligen [...]. Das ist ein Wunsch, den hegen alle. Aber Gott sei Dank gibt es immer wieder Leute, die sich dafür begeistern lassen. Aber gefühlt wird es tendenziell immer weniger. [...] Und da würde ich mir wünschen, dass es mehr Zuspruch gibt. Und dass diese Ehrenämter leichter zu besetzen sind als es derzeit der Fall ist.“

Die Herausforderung besteht vor allem darin, junge Menschen für das Ausüben eines Ehrenamts zu begeistern:

„Es ist unser Ziel, gerade jüngere Leute zu gewinnen. Das ist zugegebenermaßen nicht ganz einfach. Im Handwerk ist man jung, wenn man noch nicht die 50 erreicht hat. Wir hätten aber auch gerne 25- und 30-jährige, die sich engagieren und vor allen Dingen junge Frauen. [...] Wir legen da sehr großen Wert darauf und sprechen das auch immer wieder an, dass uns das viel bedeuten würde, wenn sich mehr junge Frauen auch engagieren.“

Rekrutierung von Personen für ein Ehrenamt Maßnahmen zur Gewinnung von Ehrenamtlichen

Den Bedarf an Ehrenamtlichen stellen alle Befragten eindeutig heraus. Um jemanden für das Ausüben einer ehrenamtlichen Tätigkeit zu begeistern, werden, wie von den Ehrenamtlichen auch, persönliche Gespräche bevorzugt:

„Das würde ich im persönlichen Gespräch machen. Und [die Vorzüge] schildern [...], auch was an Arbeit zu leisten ist.“

„Man wird immer wieder unermüdlich darum kämpfen müssen und die Leute in Einzelgesprächen davon überzeugen müssen. Denn so eine pauschale Kampagne über Medien, sicherlich, die gibt hier und da den Anstoß, aber meine Erfahrung ist, [...] [d]ie persönliche Ansprache bringt am meisten.“

Im Rahmen der Gespräche ist es vor allem wichtig, Transparenz zu schaffen. Die Aufgaben und der mögliche Zeitaufwand sollten den potenziellen Ehrenamtsträgern von vornherein dargelegt werden. Außerdem ist man der Meinung, dass die vorherrschende Grundhaltung eine große Rolle spielt:

„Überzeugen in dem Sinne kann man niemanden wirklich, der nicht bereit ist, sich für das Thema zu erwärmen, der schon eine Grundmeinung, die positiv dazu gestimmt ist, hat. Egal ob er sich schon eine Weile damit beschäftigt oder ob er aus der Ecke der Kritiker kommt oder einfach sagt, ich habe mich für mich positiv entschieden, sagt mir mal, was ich tun kann. Also mit einer Grundstimmung, die positiv ist, muss man schon kommen. Dass man sich engagieren will. Du kannst niemanden zu Engagement treiben.“

Neben der direkten Ansprache ergreift die Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen demnach eine Vielzahl an weiteren Maßnahmen, um für das Ehrenamt zu werben:

- Werbung über lokale Zeitungen,
- Werbung auf der Homepage,
- Werbung über die sozialen Medien (Instagram und Facebook),
- Norddeutsches Handwerk – Das Magazin der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen (NH-Magazin) mit einer Ausgabe (1|2021) zum Thema Ehrenamt
- Ehrenamtsforum

Die Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen ergreift diese Maßnahmen, da man sich der Tatsache bewusst ist, welchen großen Stellenwert die Informationsverbreitung und die Schaffung von Transparenz hat.

„Informationsgeschichten sind wichtig. Der aufgeklärte Mensch weiß mehr. Wenn ich viele Menschen oder auch Betriebe über die Leistungen, die eine HWK grundsätzlich erbringt, informiere, dann sind die erstaunt, was wir alles tun. Und so ist es mit einer ehrenamtlichen Engagement-Frage ja auch. Wenn ich mit einem Betrieb in ein Gespräch gehe und erstmal erzähle, wo denn überall ehrenamtliches Engagement möglich ist, da sind die platt. „Da könnte ich was bewirken? Ist ja toll“. Letztlich muss man sie ködern mit dem „Was kann ich eigentlich alles bewirken? Wird meine Stimme gehört? Kann ich irgendetwas verändern? Kann ich etwas gestalten?““

„Seitens der Handwerkskammer muss ein Teil dazu [zur Gewinnung von Ehrenamtlichen] beigetragen werden. Transparenz geschaffen werden und Informationen bereitstellen - daher machen wir das alles und haben Hauptverantwortliche für das Thema Ehrenamt. Ich sehe das als Hauptaufgabe, dass wir uns darum kümmern.“

Trotz der großen Vielfalt an Maßnahmen ist man der Ansicht, dass die persönliche Ansprache am ehesten dazu führt, jemanden für das Ausüben eines Ehrenamts zu gewinnen.

„Wir haben schon in den lokalen Zeitungen Werbung gemacht, kleine Anzeigen geschaltet. [...] Dann haben wir [Werbung] auf unserer Homepage stehen gehabt. Bei Instagram und Facebook wurde es mal geschaltet. Und zuletzt hatten wir jetzt im NH-Magazin, da war das Thema Ehrenamt dran. [...] Ich glaube die persönliche Ansprache funktioniert am besten.“

Hinterfragt wird zudem, ob die Werbemaßnahmen überhaupt zur Kenntnis genommen werden:

„Ob die Werbemaßnahmen immer wahrgenommen und gelesen werden... ohne persönliche Ansprache geht gar nichts. Da können Sie so viele Flyer und Prospekte machen. Im normalen Tagesgeschäft - wird vielleicht zur Kenntnis genommen, aber ob es auch einer liest... Papier ist geduldig. Da muss man schon [über persönliche Gespräche] an die Menschen ran.“

„Ich glaube, dass es hier und da ein Informationsvakuum gibt. Die vielen Möglichkeiten sind noch nicht ausreichend kommuniziert und müssen stärker an die einzelnen Akteure herangetragen werden. Da steht oft ein großes Wissensdefizit der Gruppen, die wir erreichen möchten. Das Arbeitgeberengagement in Gremien und Ausschüssen ist vielen nicht bekannt.“

Darin, die Personen mit den Informationen auch tatsächlich zu erreichen, liegt eine große Schwierigkeit und Herausforderung. Daher gilt es herauszufinden, welche weiteren Möglichkeiten der Informationsverbreitung bestehen, mit dem Ziel dadurch tatsächlich Menschen für bürgerschaftliches Engagement zu begeistern.

3.4.3 Einschätzung des Ehrenamts aus Sicht der Hauptamtlichen

Zu verschiedenen Einflussfaktoren nehmen die Hauptamtlichen eine Einschätzung aus ihrer Perspektive vor.

Wertschätzung gegenüber einer ehrenamtlichen Tätigkeit

Die Organisationsmitglieder sind der Meinung, dass sich das Ansehen gegenüber einer ehrenamtlichen Tätigkeit in den letzten Jahren gewandelt hat. So würden es jüngere Menschen bevorzugen, in ihrer Freizeit anderen Beschäftigungen nachzugehen als einem Ehrenamt. Die Vermutung liegt darin, dass vor allem Arbeitnehmer nicht ausreichend über die Vorteile, die sich durch ein Ehrenamt ergeben, informiert sind.

„Heutzutage ist das eine andere Bewertung der jungen Menschen. Die sagen: „Was bringt mir das? Was habe ich davon?“

„Die Wertschätzung sollte sich ändern, dass es mehr wertgeschätzt wird, dass die Leute ehrenamtlich tätig sind.“

„Was weniger greifbar ist aber immer im Raum schwebt, ist die Akzeptanz in der Gesellschaft. Wie ist das Engagement – ist das positiv belegt oder ist das nicht positiv belegt? Ist Handwerk positiv belegt? [...] ist es denn [...] akzeptiert, ehrenamtlich tätig zu sein?“

Zudem stellen auch die Hauptamtlichen heraus, dass sie beobachten, dass die Wahrscheinlichkeit, dass jemand ein Ehrenamt bekleidet, steigt, wenn im familiären Umfeld bereits Ehrenämter ausgeübt wurden und somit eine entsprechende Wertevermittlung (Engagement für die Allgemeinheit) stattgefunden hat.

„Ich glaube, die Prioritäten werden anders gesetzt. Das ist nicht so, wie es früher war. Also ich hatte einen Großvater, der war Schneidermeister und der war stolz auf den Beruf und stolz, engagiert zu sein. Das war früher was anderes im Ansehen.“

Hauptamtliche Ansprechpartner

Die Hauptamtlichen fungieren als Ansprechpartner für ehrenamtlich Tätige und haben das Ziel, ehrenamtlich Engagierte umfassend zu unterstützen.

Die Ansprechpartner sind, wie die Ehrenamtlichen selbst zum Ausdruck gebracht haben, sehr wichtig. Für Personen, die sich mit dem Ehrenamt bisher nicht befasst haben, ist jedoch nicht immer klar, dass sie bei der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit auf solch eine breite Unterstützung stoßen.

„Die Ansprechpartner im Ehrenamt sind enorm wichtig. Aber wir müssen daran erinnern, dass es Ansprechpartner gibt.“

„Und wenn Sie hier ehrenamtlich tätig sind, so ist unsere Maxime, dann haben wir das so einfach wie möglich zu gestalten. [...] Wir brauchen Menschen, die [...] helfen, auch dass der bürokratische Aufwand gering ist, da sind wir gut aufgestellt.“

Auch die Hauptamtlichen haben sich mit der Frage nach den Vorteilen einer ehrenamtlichen Tätigkeit auseinandergesetzt und mögliche Hinderungsgründe aus ihrer Perspektive dargestellt.

Vorteile des Ehrenamts:

Die Vorteile eines Ehrenamts, die die Hauptamtlichen aufführen, überschneiden sich zum Teil mit denen, die auch die Ehrenamtlichen selbst wahrnehmen.

Mitbestimmung

Ein wichtiger Grund, sich ehrenamtlich zu engagieren, liegt in der Mitbestimmung. Diesen Beweggrund führen auch die Ehrenamtlichen an. Etwas zu bewegen und mitentscheiden zu können, wird als relevant angesehen.

„Letztlich in dem inneren Anreiz etwas verändern, etwas gestalten zu wollen.“

Die befragten Organisationsmitglieder stellen zusätzlich heraus, dass eine Einzelperson bei weitem nicht so viel bewegen kann, wie eine Interessensgruppe. Daher ist es wichtig sich zusammenzuschließen und die Interessen gemeinsam zu vertreten.

„Nur die Gemeinschaft kann manche Dinge durchsetzen und erreichen. Wir sagen, wenn es die Basis nicht gäbe, dann gäbe es keinen Lobbyismus bis oben hin.“

An dieser Stelle stellt sich erneut die Frage, inwiefern für Personen, die sich bisher nicht an Freiwilligenarbeit beteiligen, transparent ist, wie sich zum einen die Möglichkeiten der Mitbestimmung ausgestalten können und zum anderen inwiefern erzielte Erfolge nach außen getragen werden können, um diese werbewirksam zu nutzen.

Aufbau eines Netzwerks

Als weiteren Vorteil, den sowohl die Befragten, die einem Hauptamt nachgehen, als auch die Ehrenamtlichen angeben, besteht darin, die Möglichkeit zu erhalten, ein Netzwerk aufzubauen.

„Die Kontakte zu anderen Personenkreisen zum Beispiel.“

Durch den Kontakt zu Personengruppen kommt ein interessanter Erfahrungs- und Wissensaustausch zustande, der sowohl der persönlichen Entwicklung als auch dem eigenen Unternehmen (sofern es sich bei den Engagierten um Arbeitgeber handelt) zugutekommen kann.

„Man lernt andere Leute kennen, man hat andere Kontakte. Wenn man jetzt auf Veranstaltungen eingeladen wird, wo man eben ein großes Netzwerk hat, wo man mit dem Oberbürgermeister ins Gespräch kommt oder mit dem Leiter von der Agentur für Arbeit oder Krankenkassen. Man hat dann im Grunde gute Kontakte, die man dann auch für die [...] Arbeit und auch für sich selbst nutzen kann, auf dem kleinen Dienstweg. Also ich finde schon, dass man nicht nur gibt, sondern auch gewinnt. Gewinnt, weil man gute Erfahrungen macht und mit vielen interessanten Menschen zusammenkommt. Die Chance hat man [sonst] eigentlich nicht.“

Imagegewinn

Während die ehrenamtlich Engagierten betonen, dass sich ihre Sichtbarkeit nach außen auf Grund der ehrenamtlichen Tätigkeit verbessert hat, lassen auch die Organisationsmitglieder verlauten, dass mit einem Ehrenamt ein positives Image einhergehen kann.

„Es bringt durchaus einen Imagegewinn mit sich.“

„Man kann viel bewegen, ich sage mal das ist auch mit Ansehen verbunden. Das darf man auch nicht unterschätzen. Das ist wie ein Gütesiegel, dass wenn man Öffentlichkeitsarbeit macht und dann steht da Obermeister Müller hat das und das gesagt mit Bild in der Zeitung, das ist für die Betriebe auch nicht schlecht. Für einen persönlich ist es nicht schlecht. Das ist gute Werbung, ein gutes Image.“

„Wir sagen du hast in jeder Hinsicht was davon, du tust etwas für die Gemeinschaft. Du profitierst aber auch individuell. Konkretes Beispiel: Wenn Du dann Obermeister einer Innung bist, ist es schon mit einem gewissen Image verbunden, wenn es heißt, das ist der Betrieb des Obermeisters oder des Kreishandwerksmeisters.“

Kompetenzerwerb

Ein Ehrenamt bietet die Chance, sich weiterzuentwickeln und Kompetenzen aufzubauen. Zum einen durch das Entstehen von Netzwerken und damit verbunden dem Aufeinandertreffen unterschiedlicher Personengruppen (die auch unterschiedlicher Gewerke angehören) und zum anderen auch dadurch, dass sich Ehrenamtliche notwendigerweise mit aktuellen und zukünftigen Entwicklungen auseinandersetzen müssen und somit permanent auf dem neuesten Stand sind.

„Dass man soziale Kompetenzen erwirbt, dass man auf dem neuesten Stand bleibt, da man dazu gezwungen ist [...] sich immer wieder fachlich neu zu informieren. Man hat den Austausch mit seinen Kollegen.“

„[W]enn ich im Ehrenamt tätig bin im Prüfungsausschuss oder im Berufsbildungsausschuss oder in der Vollversammlung, das ist eine Horizonterweiterung. Ich bekomme eine Menge anderer Eindrücke, die nicht nur meinen fachlichen Kontext betreffen, sondern darüber hinaus. Das wird auch immer wieder wiedergespiegelt von langjährig tätigen Ehrenämtern.“

Mögliche Hindernisse für das Ausüben eines Ehrenamts

Zeitmangel

Auch die Hauptamtlichen werden oftmals mit dem Argument potenzieller Ehrenamtlicher konfrontiert, sie hätten keine Zeit. Wie unter den ehrenamtlich Tätigen herrscht auch hier die übereinstimmende Meinung, dass der zeitliche Aufwand für ein Ehrenamt sehr unterschiedlich zu bemessen ist, abhängig von der ehrenamtlichen Position, die eingenommen wird.

„Es ist auch Gewerke-abhängig, wie viel Zeit für so eine Tätigkeit aufgewendet werden muss. In manchen Ausschüssen haben wir mehr Arbeitnehmer, in anderen mehr Selbständige. Das ist sehr unterschiedlich.“

„Mal ganz ehrlich, da nehmen wir die Angst und sagen, „Du steuerst das letztlich auch. Du bestimmst [...] wie aufwendig du die Arbeit gestalten möchtest [...]. Du bestimmst im Wesentlichen i.d.R. in Absprache mit uns, der Geschäftsstelle, wie oft du zum Beispiel zu Versammlungen einlädst.“ Natürlich sind die Satzungsvorschriften zu beachten [...].“

„Aber in den Innungen hält sich [der zeitliche Aufwand für] das Engagement in Grenzen, der Aufwand ist überschaubar. Es ist nicht so, dass man sagen kann, das muss man sich sehr gut überlegen, weil das ein Genickbruch fürs Unternehmen ist. Auf gar keinen Fall, es ist vertretbar und gerade durch den professionellen Support durch die Geschäftsstelle ist das umso mehr vertretbar, das zu machen.“

Da die Herausforderung vor allem darin liegt, junge Menschen für ein Ehrenamt zu gewinnen, ist natürlich zu beachten, dass vor allem diese Zielgruppe sich häufig in einer Lebensphase befindet, in der mehrere Lebensziele zeitgleich verfolgt werden (Familie, (Weiter-)Bildung, Beruf).

„Von den jüngeren bekomme ich die Rückmeldung, wenn die sich einen eigenen Betrieb gerade aufbauen, dann haben die in dem Moment wenig Zeit dafür. Zeit ist oft ein Grund.“

Interessant ist vor diesem Hintergrund die Einschätzung, dass es für jede Lebenssituation das richtige Ehrenamt gibt.

„[E]s gibt für jede berufliche Stufe das richtige Ehrenamt im Handwerk. Wenn ich noch jung und dynamisch bin, ich mach mich selbständig oder ich bin Arbeitnehmer und bin voll in wichtige Projekte eingespannt, dann ist eine Prüfertätigkeit im Gesellen- oder Meisterprüfungsausschuss genau das Richtige. Denn ich werde allenfalls alle paar Wochen, alle paar Monate mal gebraucht.“

Die Aufgabe liegt demnach darin, zu vermitteln, dass je nach zeitlicher Kapazität unterschiedliche Möglichkeiten der Beteiligung im Rahmen eines Ehrenamts bestehen. Ansonsten liegt schnell die Vermutung nahe, dass die Aussage, man habe keine Zeit, ein vorgegebener Grund sei, der eigentlich beinhalte, man habe keine Lust, sich für das Handwerk zu engagieren.

„Ich glaube persönlich nicht an das Argument keine Zeit. Das ist ein Totschlagargument, das man sehr häufig hört. Ich sage, in einer Zeit, in der Individualsportarten, Streamingdienste ein absolutes Höchstmaß erreichen, ist dieses Argument vorgeschoben. Niemand will sagen, dass Jungmeister oder Gesellen, die sich gerade selbstverwirklichen, die Familiengründung anpacken, dass die nicht viel um die Ohren haben, aber ich glaube, das ist oft vorgeschoben, dieses „keine Zeit“. Vielleicht auch oft keine Lust oder es ist Unwissen.“

„Und dann sind wir bei dem Thema „Ich habe keine Zeit“ als größte Antwort, etwas nicht zu machen und dann steht das Wort keine Zeit zu keiner Lust. Ich habe keine Lust, etwas zu machen.“

Keine Zeit ist das Totschlagargument, das vorgeschoben wird. Ich habe keine Lust etwas zu tun, weil ich eigentlich mit allem anderen Krimskrams beschäftigt bin. Mich mit Alexa unterhalten oder so.“

Vereinbarkeit Familie, Beruf & Ehrenamt

Obwohl einerseits das Argument des Zeitmangels als vorgeschoben angesehen wird und die Auffassung vorherrscht, es gebe für verschiedene Lebenssituationen unterschiedliche Engagementmöglichkeiten und damit einhergehend Unterschiede in der zeitlichen Aufwendung, die erbracht werden muss, wird zum Teil das Argument der erschwerten Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt angeführt. Aber auch hier wird betont, dass sich die Prioritäten im Laufe der Zeit verschoben hätten. Zudem könnte ein möglicher Grund, dass sich weniger um die Vereinbarkeit der individuellen Lebenssituation mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit bemüht wird, darin liegen, dass wie oben aufgeführt, die Wertschätzung gegenüber dem Ehrenamt abgenommen haben soll.

„Ich habe eher den Eindruck, dass generell die Vereinbarkeit mit der Familie, mit dem Beruf und mit sonstigen Aktivitäten dagegenstehen, ein Ehrenamt zu bekleiden. Es ist auch eine Zeiterscheinung, vor 30 Jahren war es noch eher als EHRENamt zu verstehen, in Prüfungsausschüssen tätig zu sein oder im BBA tätig zu sein und mittlerweile ist nach meiner Einschätzung der Fokus eher in andere Lebensbereiche gefallen.“

Mangelnde Unterstützung von Arbeitnehmern durch Betriebe

Die Aussage der Ehrenamtlichen, dass seitens der Betriebe die Arbeitnehmer zum Teil nicht ausreichend Freiräume für das Ausüben eines Ehrenamts erhalten, wird auch von den Organisationsmitgliedern gestützt.

„Die Betriebe sollten mehr Freiräume für die Arbeitnehmer schaffen.“

Obwohl Arbeitgeber vor dem Hintergrund des Selbstverwaltungsprinzips im Handwerk ein großes Interesse daran haben sollten, dass ihre eigenen Mitarbeitenden sich ehrenamtlich engagieren.

„Gerade die Angestellten sind schwierig zu bekommen, weil das nicht von jedem Chef so gern gesehen wird, wenn der Angestellte sagt, „Ich habe ein Ehrenamt und muss regelmäßig freigestellt werden.“ Das wird mittlerweile weniger gerne gemacht.“

Aufwandsentschädigung

Ein sehr umstrittener Punkt ist die Aufwandsentschädigung und die Frage danach, ob diese erhöht werden sollte, um mehr Menschen zu einem Ehrenamt zu bewegen. Die Befragten Hauptamtlichen sind sich einig, eine Erhöhung der Aufwandsentschädigung kann nicht der richtige Weg sein, um das ehrenamtliche Engagement zu steigern.

„Mir hat noch keiner erzählt, die Aufwandsentschädigung ist mir zu gering. Das hat noch keiner gesagt. Die Ablehnung wird eher begründet mit Zeitproblemen oder mit einem Wechsel in der beruflichen Orientierung.“

„In Hildesheim hat man erkannt, dass Aufwandsentschädigung nicht gleich Lohn heißt oder Erstattung des kompletten Ausfalls. Es ist ein minimalistischer Anreiz, um zu sagen „ja du bist den Tag nicht da gewesen, bekommst aber ein bisschen was“.“

„Ehrenamt bleibt dadurch eine Ehre und soll nicht durch finanzielle Anreize herbeigeführt werden.“

Des Weiteren wird herausgestellt, dass die Aufwandsentschädigung unterschiedlich zu betrachten ist, je nachdem ob es sich bei dem Ehrenamtsträger um einen engagierten Arbeitnehmer oder Arbeitgeber handelt. *„Da muss man jetzt trennen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Arbeitnehmer, da kann der Betriebsinhaber eine Rechnung an die Handwerkskammer stellen und sagen „Hier pass auf, der Ausfall meines Mitarbeiters hat das und das gekostet. Bitte erstatten.“ Das tun wir auch. Die Arbeitnehmer sind eigentlich abgesaved und das ist ganz wichtig, denn nur dann bekommen sie einen Rentenanspruch für die ehrenamtliche Tätigkeit. Wenn die sich einen Tag frei nehmen, dann gilt der Tag nicht für die Rente. Das steht dahinter. Bei den Arbeitgebern ist das so, naja es ist ein bisschen Aufwandsentschädigung. Ein Zubrot. Das steht niemals im Verhältnis dazu, dass ein Arbeitgeber seine Zeit ehrenamtlich verbringt.“*

Im Rahmen der Interviews wurde die Vermutung nahegelegt, dass in der geringen Aufwandsentschädigung ein möglicher Hinderungsgrund für das Bekleiden eines Ehrenamtes liegen könnte. Die vorliegenden Aussagen bekräftigen diese Vermutung jedoch nicht, sprechen sogar dagegen. Auch die Ehrenamtlichen selbst schildern, dass ein Ehrenamt nicht mit einer Entlohnung beglichen werden sollte. Diese Meinung kommt jedoch hauptsächlich aus dem Grund zustande, dass nur Personen befragt wurden, die sowieso bereits ehrenamtlich aktiv sind, für die darin dementsprechend gar kein Grund bestehen kann oder der Organisation angehören, dementsprechend ein Interesse daran haben, dass die Aufwandsentschädigung nicht allzu hoch ausfallen sollte. Trotzdem kann man sich zumindest vorstellen, dass in der Aufwandsentschädigung ein möglicher Hebel liegt, der bewegt werden kann, damit das Ehrenamt für mehr Menschen attraktiv wird. Daher darf dieser Aspekt nicht vollkommen außer Acht gelassen werden.

mangelnde Informationen

Immer wieder stellen sich sowohl die Befragten, welche sich bereits ehrenamtlich engagieren als auch diejenigen, die im Hauptamt tätig sind, die Frage, ob ausreichend über Engagementmöglichkeiten im Handwerk informiert wird.

„Ich glaube, dass es hier und da ein Informationsvakuum gibt. Die vielen Möglichkeiten sind noch nicht ausreichend kommuniziert und müssen stärker an die einzelnen Akteure herangetragen werden. Da steht oft ein großes Wissensdefizit der Gruppen, die wir erreichen möchten. Das Arbeitgeberengagement in Gremien und Ausschüssen ist vielen nicht bekannt.“

Ein erster Ansatzpunkt besteht darin, Informationen vermehrt über geeignete Kanäle und auf geeignete Art und Weise zu verbreiten. Die Aufgabe der Organisationsmitglieder zur Gewinnung von Ehrenamtlichen wird vor diesem Hintergrund wie folgt beschrieben:

„Unsere Aufgabe ist es, an die vielen Handwerker, sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, heranzutreten und auf das Thema Ehrenamt hinzuweisen, auf die vielen tollen Möglichkeiten, die sich da bieten, sich ehrenamtlich zu beteiligen. Das Thema Gestaltung, das Thema Mitbestimmung, das haben wir immer ganz stark in den Vordergrund gestellt. Das ist auch im Moment kommunikativ unsere Ansprache in Richtung jüngere Handwerker.“

3.5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen

Der hohe Stellenwert des Selbstverwaltungsprinzips im Handwerk und damit die Wichtigkeit des ehrenamtlichen Engagements wird von allen Befragten erkannt. Zudem wird die Notwendigkeit betont, Nachwuchs zu rekrutieren, um Positionen des Ehrenamts auch zukünftig besetzen zu können und somit nach dem Prinzip der Selbstverwaltung weiterhin handlungsfähig zu sein. Diese Sichtweise ist wenig überraschend, da alle Befragten die Freiwilligenarbeit entweder unterstützen oder selbst ausüben. Vor diesem Hintergrund haben die Befragten die Beweggründe für eine ehrenamtliche Tätigkeit herausgestellt:

- **Mitbestimmung**
In der Gemeinschaft ein gemeinsames Ziel voranzutreiben, bei wichtigen Entscheidungen mitzusprechen und mitzugestalten, sind die wesentlichen Gründe sich zu engagieren.
- **Aufbau eines Netzwerks**
Über ein Ehrenamt ergibt sich die Chance, Kontakte zu knüpfen, die sowohl beruflich als auch privat einen Mehrwert bringen können. Vor allem der Informationsaustausch aber auch der Meinungsaustausch ist hier von großer Bedeutung.
- **Persönlichkeitsentwicklung**
Ein Vorteil, der nicht direkt auf der Hand liegt, aber dennoch gegeben und nicht zu unterschätzen ist, ist die Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit. Die Persönlichkeitsentwicklung geht mit der notwendigen Auseinandersetzung mit verschiedenen Personengruppen, Meinungsbildern und Fragestellungen im Ehrenamt einher und ist ein Zugewinn für jede Person, die einem Ehrenamt nachgeht.
- **Kompetenzen**
Neben der meist unbewussten Persönlichkeitsentwicklung bietet ein Ehrenamt die Chance, gezielt Kompetenzen auf- und auszubauen. Durch die Notwendigkeit, sich mit aktuellen und zukünftig relevanten Themen auseinanderzusetzen, nehmen Ehrenamtliche die Möglichkeit wahr, immer auf dem neuesten Stand zu sein. Das zeigt sich vor allem in ehrenamtlichen Tätigkeiten im Prüfungsausschuss. Wissen zu aktuellen fachlichen Inhalten und Entwicklungen ist eine wichtige Voraussetzung, um das Ehrenamt ausüben zu können. Wichtig ist, den individuellen Mehrwert, der sich daraus ergibt (lebenslanges Lernen), zu erkennen. Außerdem können, bspw. im Rahmen von Diskussionen, Fähigkeiten, wie die Rhetorik, ausgebaut werden.
- **Sichtbarkeit**
Vor allem Arbeitgeber, aber auch Arbeitnehmer, gewinnen an Sichtbarkeit. Ein Ehrenamt bietet eine Plattform, auf der sich Engagierte in gewissem Maße präsentieren können. Sie können für ihre Meinung einstehen und (einhergehend mit dem Aufbauen eines Netzwerks) zahlreiche gewinnbringende Kontakte knüpfen.

- Imagegewinn

Außerordentliches Engagement und vor allem erfolgreiches Engagement geht mit einem hohen Ansehen und Bekanntheitsgrad einher.

- Spaßfaktor

Nicht vergessen werden darf zudem der Spaß, z.B. im Rahmen von geselligen Treffen, den ein Ehrenamt mit sich bringt.

Von den Befragten wird kritisiert, dass die zahlreichen Vorteile, die ein Ehrenamt mit sich bringt, nicht ausreichend präsentiert werden:

„Die Vorteile des Ehrenamts sind nicht jedem bewusst.“

Dies zu ändern und in den Köpfen der potenziellen Kandidaten für ein Ehrenamt zu verankern, ist eine Aufgabe, der sich die Kammern annehmen müssen.

Neben den zahlreichen Vorteilen existieren auch Hinderungsgründe, die dafür verantwortlich sind, dass sich Personen nicht ehrenamtlich engagieren:

- Zeitmangel

Der sowohl von den Ehrenamtlichen als auch von den Hauptamtlichen meistgenannte Grund ist der Zeitfaktor. Entgegengestellt werden kann diesem Argument, dass es eine Vielzahl an verschiedenen Engagementmöglichkeiten gibt, die sich in ihrem zeitlichen Aufwand stark voneinander unterscheiden. So kann theoretisch für jede Person und jede Lebenssituation ein passendes Amt gefunden werden.

- Geringe Aufwandsentschädigung

Die Aufwandsentschädigung ist ein umstrittener Punkt. Während einige der Befragten die Meinung vertreten, dass diese nicht höher ausfallen dürfe, sind andere auf dem Standpunkt, dass eine Anhebung der Aufwandsentschädigung das Ehrenamt attraktiver machen könnte. Was vor allem gilt, ist, dem finanziellen Aspekt (mögliche betriebliche Einbußen aufgrund von geringerer Produktivität zum Zeitpunkt der Ausübung eines Ehrenamts) die zahlreichen Vorteile, die sich partiell und indirekt auf den Betriebsgewinn auswirken können, entgegenzustellen.

- Vereinbarkeit Familie, Beruf und Ehrenamt

Die Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und zusätzlich einem Ehrenamt geht mit dem Argument des Zeitmangels einher. Auch hier gilt es, herauszustellen, dass sich der zeitliche Aufwand je nach Ehrenamt stark unterscheidet und demnach auch einem Ehrenamt, welches weniger Zeit in Anspruch nimmt, nachgegangen werden kann. So erhält man die Chance, die zahlreichen Vorteile, die mit dem ehrenamtlichen Engagement einhergehen, auch für sich persönlich, mit geringerem zeitlichen Aufwand, zu erfahren und ggf. zu einem späteren Zeitpunkt ein anderes Amt wahrzunehmen.

- **Mangelnde Unterstützung von Arbeitnehmern durch Betriebe**

Vor dem Hintergrund, dass Arbeitnehmer genügend Freiräume bzw. die betriebliche Unterstützung benötigen, um einem Ehrenamt nachgehen zu können, müssen Betriebe sensibilisiert und verstärkt in die Pflicht genommen werden.

- **Altersstruktur der Ehrenamtsträger**

Der Altersdurchschnitt unter Ehrenamtlichen führt dazu, dass es jüngeren Menschen erschwert wird, in der Freiwilligenarbeit Fuß zu fassen.

- **Mangelnde Informationen und zielgruppengerechte Ansprache**

Unter den Befragten besteht die Befürchtung, dass sowohl die vielfältigen Möglichkeiten des Engagements als auch die zahlreichen Vorteile der ehrenamtlichen Arbeit nicht bekannt sind. Auch stellt sich die Frage, ob die Art und Weise, auf welche die Zielgruppe der jungen engagementwilligen Personen angesprochen wird, zielführend ist.

Es gilt, die Sichtbarkeit des Ehrenamts zu erhöhen, da offensichtlich nicht erkannt wird, weshalb das Ausüben eines Ehrenamts im Vergleich zu anderen Aktivitäten, wie bspw. Freizeitaktivitäten, Priorität haben sollte. Laut der Befragten ist die persönliche Ansprache das effektivste Mittel, um Personen für ein Ehrenamt zu gewinnen. Es müssen jedoch noch mehr Maßnahmen getroffen werden, durch die die Vorteile, die das Ausüben eines Ehrenamts mit sich bringt, nach außen getragen und transparent dargelegt, vor allem aber verständlich gemacht bzw. ins Bewusstsein gerufen werden. Die Kommunikationsmaßnahmen sollen Lust auf mehr machen, Lust darauf, etwas zu bewegen, mitzuwirken, Teil der Gemeinschaft zu sein, das Handwerk nach vorne zu bringen und sich persönlich weiterzuentwickeln. Zudem können dann die teils unberechtigten Hinderungsgründe und Bedenken widerlegt bzw. entschärft werden, da die Vorteile überwiegen. Betont werden muss an dieser Stelle, dass die Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen bereits eine große Anzahl an sehr guten Maßnahmen ergreift, um für das Ehrenamt zu werben (siehe Kap. 3.4.2). Trotzdem gilt es, weitere Möglichkeiten zu finden, die zur Gewinnung Ehrenamtlicher herangezogen werden können (siehe Kap. 4).

4. Handlungsempfehlungen – Ehrenamtliche Funktionsträger im ländlichen Raum gewinnen und halten

Im Folgenden werden Handlungsempfehlungen zur Gewinnung von Ehrenamtlichen für das Engagement in der Handwerksorganisation dargestellt. Zu beachten ist, dass es sich dabei lediglich um Empfehlungen und Möglichkeiten an Maßnahmen handelt. Zu berücksichtigen ist zudem, dass eine Maßnahme allein nicht für eine ausreichende Anzahl an Interessierten an einem Ehrenamt sorgen wird, vielmehr benötigt es ein Maßnahmenbündel.²³

1. Optimierung der persönlichen Ansprache zur Gewinnung Ehrenamtlicher

Die Befragten geben an, dass die persönliche Ansprache im Rahmen der Rekrutierung von Ehrenamtlichen am gewinnbringendsten sei (siehe Kap. 3). Diese sollte weiterhin beibehalten werden, aber es gibt ggf. Optimierungsbedarf bei der Vorgehensweise. Unter dem Motto „Personen im Handwerk von der Ausübung eines Ehrenamts überzeugen“ ist es wichtig, die bereits ehrenamtlich Engagierten aber auch Hauptamtliche dafür zu sensibilisieren, dass Personen, die in der Vergangenheit keinerlei Ehrenamt ausgeübt haben, zunächst umfassend informiert werden müssen. Sie sind oftmals nicht mit den Möglichkeiten und Vorgehensweisen vertraut, was für Personen, die sich regelmäßig im Umfeld des Ehrenamts bewegen, ggf. schwer nachzuvollziehen ist. Mögliche Bedenken gegenüber dem ehrenamtlichen Engagement (siehe Kap. 3) müssen aus dem Weg geräumt und Vorteile (siehe Kap. 3) herausgestellt werden. Vor diesem Hintergrund kann es sich als sinnvoll erweisen, einen Leitfaden zu erstellen, der genau diese Aspekte aufzeigt und zudem beinhaltet, welche Information einer am Ehrenamt interessierten Person an die Hand gegeben werden sollten, damit sie sich abgeholt und gut beraten sowie unterstützt fühlt. Wichtig ist, dass ein solcher Leitfaden an alle Beteiligten verbreitet wird. Nur so kann die Maßnahme Wirkung zeigen und ein erstes Informationsportfolio aufgebaut sowie angewandt werden.

„Sicherlich existiert nicht das Informationsportfolio darüber, was für Vor- und Nachteile ein Ehrenamt mit sich bringt.“

Ein Leitfaden als Anleitung und somit Leitlinie bei der Vorgehensweise der Rekrutierung senkt zum einen die Hemmschwelle, jemanden auf das Ausüben eines Ehrenamts anzusprechen und liefert für diejenige Person, die angesprochen wird, konkrete Informationen und damit eine gute erste Orientierung.

Informationen, die dabei dargelegt werden sollten, sind z.B.:

- Beschreibung der ehrenamtlichen Tätigkeit(en)
- ungefähre zeitlicher Umfang
- bei Arbeitnehmern Aufklärung über die Möglichkeit der Freistellung durch den Arbeitgeber
- Ansprechpartner benennen (auf die Unterstützung durch Organisationsmitglieder hinweisen)

²³ Staatliche Verbesserungsmöglichkeiten, wie der Verbesserungsbedarf bei steuerlichen Aspekten (Freistellung von Aufwandsentschädigungen und Absetzbarkeit von Kosten) werden im Folgenden nicht weiter betrachtet.

- Vorteile, die das Ehrenamt mit sich bringt

Des Weiteren sollten im persönlichen Gespräch Bedenken erfragt und nach Möglichkeit ausgeräumt werden (z.B. anhand eigener Erfahrungen). Zusätzlich sollte die Möglichkeit angeboten werden, sich ein Ehrenamt anzusehen, also „zu schnuppern“ (z.B. einladen, an einer anstehenden Sitzung teilzunehmen).

2. Durchführung von Aktionstagen (z.B. in Kooperation mit Berufsschulen)

Aus den geführten Interviews ergibt sich zudem die Erkenntnis, dass im Rahmen der Überzeugungsarbeit Möglichkeiten geschaffen werden sollten, einen guten Einblick in ehrenamtliche Arbeit zu erhalten. Dadurch bietet sich die Chance, vorhandene Hürden abzubauen. Eine Option, diese Einsicht zu gewähren, kann in sogenannten „Ehrenamts-Aktionstagen“²⁴ liegen. Im Rahmen der „Aktionstage“ werden Ehrenämter präsentiert und Abläufe dargestellt, um ein Bewusstsein für Ehrenamtsarbeit zu schaffen.

Da vor allem junge Menschen erreicht werden sollen, besteht ein Ansatz darin, in Kooperation mit Berufsschulen über das Ehrenamt zu informieren (z.B. ein Ehrenamts-Aktionstag kurz vor den Sommerferien) und die Wichtigkeit des Selbstverwaltungsprinzips herauszustellen. Dadurch wird die Chance ergriffen, frühzeitig die Relevanz der Thematik aufzuzeigen und im Optimalfall durch die werbewirksamen Veranstaltungen Interesse an bürgerschaftlichem Engagement zu wecken.

3. Informationen zum Ehrenamt in die Lehre integrieren

Neben den „Aktionstagen“, die u.a. bei den Berufsschulen angesiedelt werden könnten, gilt es, das Lehrpersonal in allen Bereichen (sowohl in den Berufsschulen als auch in den Handwerkskammern, d.h. die Lehrkräfte und Ausbilder über alle Gewerke hinweg) zu sensibilisieren, so dass diese wiederum junge Menschen jederzeit über das Prinzip der Selbstverwaltung, Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements und die Wichtigkeit dessen, aufklären können und den Aspekt und die Chancen der Selbstverwaltung immer wieder miteinfließen lassen.

Auch durch diese Maßnahme bietet sich die Möglichkeit, v.a. junge Menschen im Handwerk zu erreichen: angehende Gesellen, zukünftige Meister oder auch Teilnehmende von Aufstiegsfortbildungen, wie bspw. dem Gepr. Betriebswirt (HwO). Zum einen werden hier junge motivierte Personen direkt bei Berufseinstieg erreicht, und auch wenn sie zu diesem Zeitpunkt einem Ehrenamt aufgrund fehlender formaler Voraussetzungen noch nicht nachgehen können, findet eine Bewusstseins-schaffung statt. Zum anderen bietet sich auf diesem Wege die Chance, sowohl (zukünftige) Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber zu erreichen. Den Arbeitgebern kommt hierbei eine doppelte Verantwortung zu. Es ist auf der einen Seite wichtig, dass diese sich selbst engagieren aber auch ihre Mitarbeitenden ermutigen und deren Engagement fördern, um die Arbeitnehmerseite im Ehrenamt zu stärken.

Aufgrund der vorherrschenden Meinung der Befragten, dass ein Informationsvakuum herrscht, ist es wichtig, diesem frühzeitig entgegenzuwirken und die zukünftige Handwerkergeneration zu sensibilisieren, sowie alle notwendigen Informationen an die Hand zu geben.

²⁴ Als Anlass für die Ehrenamts-Aktionstage kann bspw. der 05. Dezember dienen. Am 5. Dezember wird jährlich zum Internationalen Tag des Ehrenamts weltweit freiwilliges Engagement in der Gesellschaft geehrt.

4. Erleichterter Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche

Ehrenamtliche engagieren sich für das Handwerk und für die Gesamtgesellschaft, ohne Anspruch auf Entlohnung. Aus diesem Grund stellt sich die Frage, auf welchem Wege man engagierten Menschen etwas zurückgeben kann. Sie nehmen bereits (bewusst oder unbewusst) die Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung und Kompetenzerweiterung durch das Ausüben eines Ehrenamts wahr. Um diesen Mehrwert noch zu verstärken kann eine Maßnahme darin bestehen, den Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtler zu erleichtern.

Zwei Möglichkeiten der Ausgestaltung bieten sich:

1. Die Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen ausschließlich für im Ehrenamt Tätige²⁵, indem Qualifizierungsangebote bereitgestellt werden, die auf die Bedürfnisse von Ehrenamtlichen zugeschnitten und ausschließlich für Ehrenamtliche zugänglich sind.²⁶
2. Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche, z.B. indem Kosten für die Teilnahme an bereits existierenden Maßnahmen erlassen oder zumindest reduziert werden.

Das Angebot kann bspw. Rhetorik-Kurse, Schulungen zum Aufbau interkultureller Kompetenzen, rechtliche Grundlagen zur Durchführung von Prüfungen und das Führen von Fachgesprächen (bspw. unter Berücksichtigung von Prüfungsangst) beinhalten. Aber auch der Ausbau persönlicher Kompetenzen, wie Zeit- und Selbstmanagement, Motivationssteigerung, Führungskompetenzen (erfolgreiche Mitarbeiterführung) und Konfliktlösung könnten von Interesse sein. Die Qualifizierungsmaßnahmen können ehrenamtlich Engagierte somit sowohl im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit voranbringen aber auch im Beruflichen und Privaten von großem Nutzen sein. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die Möglichkeit, die Qualifizierungen wahrzunehmen, einen echten Anreiz zur Ausübung eines Ehrenamts bieten und somit die Attraktivität des Ehrenamts steigern.

Die Interviewpartner konnten zu der Idee, den Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen zu erleichtern, Stellung beziehen, indem die Maßnahme als Beispiel innerhalb der Befragung bewertet werden sollte. Die Einschätzungen über den Nutzen der Maßnahme fallen unterschiedlich aus. Kritisiert wird, dass ein Hinderungsgrund für ein Ehrenamt meist Zeitmangel darstellt (siehe Kap. 3), das Wahrnehmen von Qualifizierungsmaßnahmen zudem zusätzlich Zeit in Anspruch nehmen würde. *„[Die Qualifizierungsmaßnahmen] [s]ollten keinen schulischen Charakter haben, die dann wieder Zeit kosten.“* Andererseits kann man sich aber durchaus vorstellen, dass hierhin eine geeignete Maßnahme zur zusätzlichen Steigerung der Attraktivität des Ehrenamts besteht: *„Qualifizierungsbedarf besteht auf jeden Fall. [...] Das Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen und der erleichterte Zutritt könnte [...] durchaus ein Anreiz bzw. Pluspunkt für das Ehrenamt darstellen. [...] [Wenn man] mit dem Ehrenamt Zusatzqualifikationen machen könnte [...], zum Beispiel einen Rhetorikkurs oder Streitschlichtung, sowas in*

²⁵ Ein Beispiel bietet die Akademie des Ehrenamtes Handwerk Nord www.akademie-des-ehrenamtes.de/.

²⁶ Zum Teil wird dieser Maßnahme bei der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen im Rahmen des Ehrenamtsforums und durch das Anbieten von u.a. Prüferschulungen bereits nachgegangen. Es gilt, Überlegungen anzustellen, welche weiteren Qualifizierungsmaßnahmen den Ehrenamtlichen einen Nutzen bringen könnten.

der Richtung, das könnte ich mir gut vorstellen. Das wäre auf jeden Fall für die jüngere Generation interessant.“

5. Geeignete Kommunikationskanäle finden und nutzen

Die Einschätzung der Befragten bezüglich der Altersstruktur im Ehrenamt (siehe Kap. 3.3.2) zeigt, dass das Ehrenamt zum Teil mit eher altmodischen Strukturen verknüpft wird. Um jüngere Zielgruppen gezielt anzusprechen, ist es wichtig, eine moderne Sprache und Bildsprache zu nutzen. Es sollten neue Kommunikationsmittel (digitale Medien) herangezogen werden, um Prozesse zu vereinfachen und zu beschleunigen. Die Kommunikation im Ehrenamt sollte somit von traditionellen persönlichen Zusammenkünften auf digitale Kanäle verlegt werden. Für junge Menschen besteht ggf. ein Zugewinn (vor allem unter dem Einwand des Zeitmangels), wenn ein Ausschuss über eine App kommuniziert, anstatt sich für jeden Austausch persönlich zu treffen. Der zeitliche Aufwand kann zudem durch Online-Zusammenkünfte geringgehalten werden. Zu beachten ist jedoch, dass dadurch der Gedanke des Zusammenkommens, des Netzwerkens, des persönlichen Austauschs nicht vollkommen verloren gehen darf, da darin ein fundamentaler Mehrwert des Ehrenamts besteht. Daher ist eine hybride Verfahrensweise zu bevorzugen.

Es ist festzuhalten, dass Medien, die heutzutage obsolet sind, vermieden werden sollten, Medien die en vogue sind, sollten eingebunden werden. Das bedarf einer Einführung und Organisation, die durch das Hauptamt geleistet werden muss.

6. Konsequenter Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit ist ein wichtiger Bestandteil jeder Organisation und darf in keinem Fall unterschätzt werden. Nur über Informationen und über Aufklärung kann das Bewusstsein gestärkt und die Gruppe der Handwerker geöffnet werden, die über Wissen zu dem Prinzip der Selbstverwaltung und des Ehrenamts verfügt. Wichtig dabei ist, die Berichterstattung und Informationsbereitstellung einfach zugänglich und anschaulich zu gestalten.

Folgende Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit sind wichtige Bestandteile:

Homepage

Die Webseite stellt die erste Anlaufstelle dar, sofern sich jemand über eine Organisation informieren möchte. Daher ist die Darstellung der Ehrenämter auf dieser Plattform von großer Bedeutung, um die Sichtbarkeit zu erhöhen.

Einige Handwerkskammern bieten in ihrer Navigationsleiste, die aus den wichtigsten Hauptkategorien besteht, direkt die Auswahlmöglichkeit „Ehrenamt“²⁷ an. Dadurch lässt sich auf den ersten Blick erkennen, dass zum einen überhaupt die Möglichkeit besteht, sich ehrenamtlich einzubringen und zum anderen sind die wichtigsten Informationen schnell zugänglich und es kann direkt auf Ansprechpartner verwiesen werden. Ein solch niedrigschwelliger erster Zugang sollte aufgrund der enormen Relevanz der Selbstverwaltung des Handwerks gegeben sein.

²⁷ Siehe hierzu das Beispiel der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade www.hwk-bls.de.

Außerdem bietet die jeweilige Homepage der Organisationen als Medium zahlreiche weitere Möglichkeiten, um das Ehrenamt zu präsentieren, wie beispielsweise:

- Einbettung eines Imagefilms
- Darstellung von Erfolgsbeispielen (Was wurde in der Vergangenheit durch ehrenamtliches Engagement/durch das Selbstverwaltungsprinzip erreicht? – Abbilden von Erfolgsgeschichten)
- Ehrenämter stellen sich und ihr Ehrenamt vor
- Ehrenamt-Finder (Wegweiser, der verschiedene Ehrenämter und Ansprechpartner aufzeigt)
- Auswahltest mit Matching-Ansätzen (Welches Ehrenamt passt zu mir? / Wie finde ich das richtige Ehrenamt?) Hierdurch kann eine Orientierung geboten werden, welches Ehrenamt für welche Persönlichkeit/welche individuellen Umstände geeignet ist.

Die Inhalte müssen modern und ansprechend aufbereitet werden. Sie sollten emotionale Bindungen hervorrufen und den Handwerkerstolz wecken. Somit kann die Wichtigkeit des Themas herausgestellt werden und die Herzensangelegenheit, das Handwerk zu unterstützen, gewinnt an Bedeutung.

Broschüren/Zeitungen/Magazine der Organisationen

Am Beispiel der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen: Monatlich wird das Magazin „Norddeutsches Handwerk“ veröffentlicht. Die erste Ausgabe 2021 widmete sich schwerpunktmäßig dem Thema Ehrenamt.

Wichtig ist, die Thematik regelmäßig aufzugreifen, so dass Informationen und Eindrücke des ehrenamtlichen Engagements wiederholt bei der Zielgruppe ankommen.

Denkbar ist, eine festgelegte Seite je Ausgabe dem Thema Ehrenamt zu widmen und z.B. entweder mit Informationen, Erfolgsbeispielen oder Geschichten Ehrenamtlicher zu bestücken (siehe oben).

Social Media

Ebenso verhält es sich mit der Präsenz auf Social-Media-Kanälen. Diese haben vor allem bei der Ansprache von jungen Menschen einen hohen Stellenwert. Social-Media-Kanäle bringen im Vergleich zur Pressearbeit die folgenden Vorteile mit sich:

- persönlicher
- spontaner
- intensive Kontaktpflege der Follower möglich
- schnelle Rückmeldung auf Fragen, Kommentare
- Geschichten werden erzählt und Statements verbreitet

Die Erfolgsfaktoren liegen in der Transparenz, Authentizität, der persönlichen Ansprache und den Hintergrundinformationen, die vermittelt werden können.

Bei der Auswahl der Social-Media-Kanäle ist immer die Zielgruppe zu beachten, die ich ansprechen möchte. Da regelmäßige Beiträge dabei unerlässlich sind, sollten lieber erst wenige Kanäle genutzt werden. Empfehlenswert ist zudem, die Betreuung auf mehrere Personen zu verteilen, da somit mehr Inhalte entstehen und keine Überlastung Einzelner entsteht.

7. Zugang zu Ansprechpartnern erleichtern

Über die Kanäle, die für die Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden, sollte immer wieder auf entsprechende Ansprechpartner verwiesen und somit der Zugang erleichtert werden. Oft erleichtert ein Foto des Ansprechpartners den Interessierten den Kontaktaufbau.

8. Diversität im Ehrenamt fördern

Um dem Fachkräftemangel im Handwerk entgegenzuwirken, existieren bereits Maßnahmen, über die Menschen mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen und über Karrierechancen im Handwerk informiert werden sollen.²⁸

Das Bestreben, die Vielfältigkeit zu stärken und dafür Sorge zu tragen, dass Menschen mit Migrationshintergrund zunehmend integriert und mitgedacht werden, lässt sich auch auf das Ehrenamt übertragen. Es sollten also neue Zielgruppen angesprochen werden.^{29, 30}

Das Handwerk profitiert, auch im Ehrenamt, von personeller Vielfalt, die neue Sichtweisen, Meinungen und dadurch Chancen aufzeigen kann.

Menschen mit Migrationshintergrund erhalten die Möglichkeit der verbesserten Inklusion und ihre Kompetenzen auszubauen. In Verbindung mit der Handlungsempfehlung des erleichterten Zugangs zu Qualifizierungsmaßnahmen, können für Menschen mit Migrationshintergrund Angebote wie z.B. das „Ausbauen von Sprachkenntnissen“ interessant sein und somit integriert werden.

Außerdem gewinnen interkulturelle Kompetenzen z.B. im Rahmen von Prüfertätigkeiten immer mehr an Bedeutung, um u.a. in Fachgesprächen mit z.B. Sprachbarrieren oder Kulturunterschieden sorgsam umgehen zu können. Vor diesem Hintergrund stellen ehrenamtlich Engagierte mit Migrationshintergrund einen zusätzlichen Zugewinn dar, da sie bereits sensibilisiert für den Umgang mit möglichen Herausforderungen in bspw. Prüfungssituationen sind.

²⁸ Die Initiative Botschafter und Botschafterinnen des Handwerks bietet ein Angebot für die Handwerksorganisation zur Ansprache von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Das Ziel besteht darin, Eingewanderte und Geflüchtete für das Handwerk zu gewinnen. Das Prinzip der Botschafter und Botschafterinnen lässt sich auch auf die Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für ein Ehrenamt übertragen.

²⁹ Mit dem vom BMI geförderten Programm „Menschen.Leben.Integration“ hat „Zivilgesellschaft in Zahlen (ZiviZ)“ unterschiedliche Fragestellungen an der Nahtstelle der Themen Integration und Zivilgesellschaft erforscht. Engagementpotenziale liegen unter anderen in in Deutschland lebenden Migranten.

³⁰ Ein Leitfaden zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in ehrenamtliches Engagement vgl.: Pansear, Rita: Leitfaden für Vereine und gemeinnützige Organisationen. Wie interkulturelle Öffnung gelingt. Essen 2017.

9. Erhöhung der Aufwandsentschädigung

Wie sich aus Recherchen und der Befragung ergibt, ist die Aufwandsentschädigung für die zeitlichen Aufwendungen, die im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit von der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen geleistet wird, als eher gering einzuordnen. Die Befragung ergab, dass sowohl die Hauptamtlichen als auch die ehrenamtlich Tätigen darin keinen Hinderungsgrund für das Ausüben eines Ehrenamts sehen. Zumal das Ehrenamt, wie der Name bereits in sich trägt, als Ehre wahrgenommen werden sollte. Trotzdem ist zu beachten, dass an der Befragung Personen teilnahmen, die selbst überaus engagiert sind. Das bedeutet, dass es naheliegt, dass die geringe Aufwandsentschädigung für diejenigen Personen, die an den Interviews teilnahmen, keine Hürde darstellt. Es stellt sich jedoch die Frage, ob aus diesen Aussagen auf alle Personen geschlossen werden kann, auch auf diejenigen, die es bisher ablehnen, sich ehrenamtlich zu engagieren und ob deren Interesse durch eine Erhöhung der Aufwandsentschädigung geweckt werden könnte. Somit soll der Aufwandsentschädigung zwar kein allzu großer Anteil zugeschrieben werden, sie darf als möglicher Hebel und demnach als mögliche Maßnahme der Erhöhung, jedoch auch nicht außer Acht gelassen werden.

10. Wertschätzung gegenüber dem Handwerk und dem Ehrenamt im Speziellen steigern

Die Befragten bemängeln, dass die Wertschätzung gegenüber dem Ehrenamt in den letzten Jahren abgenommen hat (siehe Kap. 3.4.3). Die Wertschätzung ist ein wichtiger Motivationsfaktor. Soziale Anerkennung, die sich durch Beachtung und Zuwendung zeigt, fördert herausragende Leistungen und damit die Bereitschaft, sich im Handwerk über die berufliche Tätigkeit hinaus zu engagieren. Die logische Konsequenz besteht darin, Maßnahmen zu ergreifen, die dazu beitragen, die Wertschätzung gegenüber bürgerschaftlichem Engagement wieder zu steigern.

Zum einen liegt eine Chance zur Steigerung der Wertschätzung darin, die Sichtbarkeit des Ehrenamts aber auch der Ehrenamtlichen selbst zu erhöhen. Das kann bspw., wie oben dargestellt, durch eine konsequente Öffentlichkeitsarbeit, z.B. in Form einer breit angelegten zielgruppenspezifischen Imagekampagne³¹ zum Ehrenamt geschehen.

Aber auch durch Benefits, die Ehrenamtlichen zugutekommen (hier kann z.B. die vorgestellte Maßnahme des erleichterten Zugangs zu Qualifizierungsmaßnahmen herangezogen werden, aber auch die Erhöhung der Aufwandsentschädigung), kann die Außenwirkung der zunehmenden Wertschätzung verstärkt werden.

Die Sichtbarkeit und damit die Wertschätzung kann zudem durch regelmäßige Veranstaltungen, auf denen Personen für ihr Engagement ausgezeichnet werden, etabliert werden.

³¹ Ein Beispiel bietet das Bundesministerium des Innern für Bau und Heimat mit seiner Ehrenamtskampagne, einsehbar unter www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/buergerschaftliches-engagement/buergerschaftliches-engagement-node.html

11. Ehrenamtsfunktionen aufbrechen

Vor dem Hintergrund des Wunsches, junge Menschen für das Ehrenamt zu gewinnen, sollten tiefgreifendere, strukturverändernde Überlegungen angestellt werden. Es gilt, festgelegte Muster und Strukturen aufzubrechen und neue Wege zu erproben.

So ist zu hinterfragen, ob die Ehrenamtsfunktionen, wie sie sich derzeit ausgestalten, noch zeitgemäß und damit für junge Menschen ansprechend aber auch im Alltag überhaupt umsetzbar sind.

Junge Menschen bevorzugen ggf. einen vorgegebenen zeitlichen Rahmen, in dem sie sich engagieren (z.B. gezielt für den Zeitraum einer Prüfungsphase). Somit ist der Zeitraum des Ehrenamts absehbar und planbar (z.B. ein kurzes Zeitfenster zum Betreuen mehrerer Prüfungen).

Es bietet sich dadurch die Chance, das Ehrenamt als eine Art Projekt zu betrachten, dem man sich für einen bestimmten Zeitraum widmet, das anschließend aber auch als abgeschlossen betrachtet werden kann. Die Variante stellt eine Maßnahme weg vom Gedanken der langfristigen Beteiligung und Bindung an ein Ehrenamt dar; eröffnet jedoch die neue Chance, das Ehrenamt zu öffnen. Dadurch kann vielen verschiedenen Personen mit unterschiedlichen Hintergründen und damit einhergehend Persönlichkeiten und Charakteren Einblick in die ehrenamtliche Arbeit gewährt werden. Die Hemmschwelle der langfristigen Bindung an ein Amt wird abgebaut. Menschen, die wiederum entdecken, wie viel Spaß ihnen eine ehrenamtliche Funktion bringt, werden sich entweder immer wieder beteiligen oder gar ein Amt dauerhaft annehmen. Es bedarf der notwendigen Flexibilität im System, damit das eine das andere nicht ausschließt (kurzfristiges und langfristiges Engagement).³²

³² Bei dieser Handlungsempfehlung ist zu beachten, dass gesetzliche und satzungsrechtliche Vorgaben zu berücksichtigen sind. Die Idee der Projektbezogenheit könnte jedoch als zusätzliche Option herangezogen werden.

Die Handwerks-Organisation lebt vom ehrenamtlichen Engagement tausender Unternehmer und Arbeitnehmer in ganz Deutschland. Die Dringlichkeit, dieses Engagement weiterhin zielgerichtet zu fördern, ist nicht von der Hand zu weisen. Eine Vielzahl von Maßnahmen werden bereits ergriffen, auch die Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen führt bereits einige sehr gute und durchdachte Aktivitäten durch. Der Fokus liegt dabei darauf, junge Menschen für ein Ehrenamt zu begeistern, vor allem in strukturschwachen Regionen. Dabei ist es wichtig, traditionelle Strukturen aufzubrechen und geeignete Anspracheformate sowie Kommunikationskanäle zu nutzen, über die die jungen Generationen überhaupt erst erreicht werden. Einzelmaßnahmen reichen dabei aber nicht aus. Es besteht die Notwendigkeit, ein individuelles, an den Kammerbezirk und seine Rahmenbedingungen angepasstes Maßnahmenbündel zu entwickeln und umzusetzen.

Da der Mangel an ehrenamtlich Tätigen nicht nur das Handwerk betrifft, sondern zum Beispiel auch Vereine, Kirchen und soziale Träger, wäre zudem ein Blick über den Tellerrand hinaus denkbar. So könnten sich diese Träger untereinander austauschen, einander erfolgversprechende Konzepte zur Gewinnung Ehrenamtlicher vorstellen und gemeinsam neue Ideen generieren.

Abkürzungsverzeichnis

HWK	Handwerkskammer
HwO	Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung)
ifh	Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen e.V.
itb	Institut für Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

Literaturverzeichnis

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN e.V. (Hrsg.): Geschichte der Selbstverwaltung im Handwerk. 2. Aufl., Wuppertal 2018.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin 2009.

Deutscher Bundestag (Hrsg.): Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Berlin 2002.

Flick, Uwe: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 8. Aufl., Reinbek bei Hamburg 2017.

Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen (Hrsg.): Positionspapier zum Süd-niedersachsenplan. Hildesheim 2013.

Neumann, Daniela: Das Ehrenamt nutzen. Zur Entstehung einer stattlichen Engagementpolitik in Deutschland. 2016.

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

Thomä, Jörg: Ehrenamtliches Engagement der Arbeitgeber im Nordrhein-Westfälischen Handwerk. Empirisches Erscheinungsbild und wirtschaftliche Bedeutung. Göttingen 2017.

Pansear, Rita: Leitfaden für Vereine und gemeinnützige Organisationen. Wie interkulturelle Öffnung gelingt. Essen 2017.

Internetquellen

Deutsches Ehrenamt e.V. (Hrsg.): Das Ehrenamt. Verfügbar unter: www.deutsches-ehrenamt.de/vereinswissen/ehrenamt/ (Abruf: 12.05.2021).

Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen: Handwerksorganisationen. Verfügbar unter: www.hwk-hildesheim.de/artikel/handwerksorganisationen-24,658,160.html (Abruf: 20.08.2021).

Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen: Organe + Funktionsträger. Verfügbar unter: www.hwk-hildesheim.de/artikel/organe-funktionstraeger-24,655,66.html (Abruf: 10.05.2021).

Handwerkskammer Stuttgart: Unbezahlbar: Ihr ehrenamtliches Engagement für das Handwerk. Verfügbar unter: www.hwk-stuttgart.de/artikel/unbezahlbar-ihr-ehrenamtliches-engagement-fuer-das-handwerk-67,0,1243.html (Abruf: 10.05.2021).

Hollstein, Bettina: Das Ehrenamt. Empirie und Theorie des bürgerschaftlichen Engagements. 2017. Verfügbar unter: www.bpb.de/apuz/245597/das-ehrenamt-empirie-und-theorie-des-buergerschaftlichen-engagements (Abruf: 18.02.2021).

Karnick, Nora/Arriagada, Céline: Wer engagiert sich freiwillig und warum? Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2019. 2021. Verfügbar unter: www.buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag_arriagada_karnick_210714.pdf (Abruf: 02.08.2021).

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (Hrsg.): Beschäftigte/Umsätze. Verfügbar unter: www.zdh.de/daten-und-fakten/kennzahlen-des-handwerks/ (Abruf: 20.08.21).

Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): Handwerk und Ehrenamt. Verfügbar unter: www.zdh.de/themen-und-positionen/handwerk-und-gesellschaft/handwerk-und-ehrenamt/ (Abruf: 20.08.2021).

Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): Selbstverwaltung Transparent. Verfügbar unter: www.zdh.de/organisationen-des-handwerks/handwerkskammern/selbstverwaltung-transparent/ (Abruf: 20.08.2021).

Anhang

Interviewleitfaden zur Befragung ehrenamtlich Engagierter

1. ALLGEMEINE DATEN

- 1.1. Geschlecht?
- 1.2. Alter?
- 1.3. Berufliche Qualifikation?
- 1.4. Seit wann üben Sie eine ehrenamtliche Tätigkeit aus?

→ Die allgemeinen Daten sollen einen Überblick über die aktuelle Situation geben. Ggf. können bspw. Informationen darüber erlangt werden, ob bevorzugt jüngere oder ältere Personen an einer ehrenamtlichen Tätigkeit interessiert sind. Im Idealfall können daraus weitere Erkenntnisse abgeleitet werden (Beispiel: junge Arbeitnehmer müssen sich in ihrem Beruf noch einfinden, brauchen Zeit sich in der Organisationsstruktur zurechtzufinden, während ältere Personen diesen Schritt bereits hinter sich gebracht haben und dadurch mehr Energie für Nebentätigkeiten aufbringen können).

2. INFORMATIONEN ÜBER DIE EHRENAMTLICHE TÄTIGKEIT

2.1. Welche ehrenamtliche Tätigkeit/en üben Sie aus? Auch außerhalb der HWK?

→ Besonders engagierte Personen üben ggf. sogar mehrere Ehrenämter aus. Im weiteren Verlauf gilt es zu ergründen, woher das (überdurchschnittliche) Engagement kommt. Wie können auch andere Personen dazu bewegt werden?

2.2. Wie sind Sie dazu gekommen ein Ehrenamt auszuüben?

→ Wie fand der Informationsfluss statt? Selbstinitiative? Wurde die Person rekrutiert bzw. direkte Ansprache durch Kontakte? Mund-zu-Mund-Propaganda? Ausschreibung auf der Homepage der Kammer? Welche Methode funktioniert am besten, um Personen dazu zu bewegen einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachzugehen?

2.3. Erhalten Sie eine Aufwandsentschädigung und erachten Sie diese als angemessen?

→ Wäre hier ein möglicher Ansatzpunkt, um das Ehrenamt attraktiver zu machen? Sollte die Aufwandsentschädigung höher ausfallen? Oder wird ein Ehrenamt aufgrund der eigenen Hilfsbereitschaft ausgeführt, auf die eine Aufwandsentschädigung keinen Einfluss hat?

3. PERSÖNLICHE EINSCHÄTZUNG ZUR EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT

3.1. Aus welchen Gründen üben Sie eine ehrenamtliche Tätigkeit aus?
Hintergrund/Motivation/Zielsetzung

→ Welche Anreize bestehen für die Ausübung eines Ehrenamts? An welchen Punkten kann gezielt angeknüpft werden, z.B. durch gezieltes Marketing, um das Ehrenamt im Handwerk attraktiver zu machen?

3.2. Fühlen/fühlten Sie sich gut genug auf Ihre ehrenamtliche Tätigkeit vorbereitet?

- Existieren Qualifizierungsmaßnahmen bzw. wären diese wünschenswert? Könnte dadurch bspw. die Persönlichkeitsentwicklung gefördert werden? Stehen genügend Ansprechpartner zur Seite bzw. sind diese gut erreichbar?

3.3. Wie viel Zeit investieren Sie in Ihr Ehrenamt? (ggf. spezifizieren in wöchentlich / monatlich)

- Oftmals wird der Zeitfaktor als kritisch angesehen / als Begründung angeführt, weshalb keiner ehrenamtlichen Tätigkeit nachgegangen werden kann. Ist der zeitliche Aufwand tatsächlich so hoch? Oder kann bereits mit geringem Aufwand eine Wirkung erzielt werden? Wie kann der zeitliche Aufwand als Begründung gegen ein Ehrenamt ausgehebelt werden? Welche Vorteile übersteigen den Faktor Zeit?

3.4. Wie schätzen Sie die Vereinbarkeit Ihres Ehrenamts mit Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?

- Ggf. kann auch die Thematik Vereinbarkeit Beruf und Familie + zusätzlich eines Ehrenamts angesprochen werden.

3.5. Aus welchen Gründen denken Sie, entscheiden sich Personen gezielt gegen eine Tätigkeit im Ehrenamt?

- Einschätzung über die Gründe für einen möglichen Nachwuchsmangel in der Zukunft. Zirkuläres Fragen, um den Befragten eine andere Perspektive einnehmen zu lassen. Dies kann Rückschlüsse auf dessen eigene Sichtweise geben aber auch in Erfahrung bringen, inwiefern der Austausch mit anderen stattfindet bzw. welche Erkenntnisse der Befragte aus bekannten Perspektiven anderer mitbringt.

3.6. Wie würden Sie vorgehen, wenn Sie jemanden davon überzeugen müssten, einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachzugehen?

- Aus dieser Fragestellung können Rückschlüsse darauf gewonnen werden, wo Ehrenamtliche die Vorteile der Tätigkeit sehen und noch einmal verdeutlichen, was sie motiviert. Außerdem kann Aufschluss darüber erlangt werden, wie die Ansprache potenziell Ehrenamtlicher erfolgen sollte. Durch die hypothetische Frage erhält der Befragte die Möglichkeit, neue Blickwinkel und Lösungsansätze in Gedanken durchzuspielen, die im Idealfall in die Handlungsempfehlungen aufgenommen werden können.

4. EHRENAMT IN ZUKUNFT

4.1. Welche Maßnahmen müssten getroffen werden, damit mehr Personen Interesse an einer ehrenamtlichen Tätigkeit zeigen und um ehrenamtlich Tätige weiterhin zu halten?

- Wie kann das Ehrenamt attraktiver gestaltet werden?

Interviewleitfaden zur Befragung der Organisationsmitglieder

1. ALLGEMEINE DATEN

- 1.1. Welche berufliche Tätigkeit üben Sie aus?
- 1.2. Inwiefern stehen Sie in Kontakt zu ehrenamtlich Tätigen?

2. PERSÖNLICHE EINSCHÄTZUNG ÜBER DIE SITUATION IM EHRENAMT UND VERÄNDERUNGSNOTWENDIGKEITEN

- 2.1. Wie schätzen Sie die derzeitige Situation der HWK Hildesheim bzgl. ehrenamtlich Tätigen ein?
→ Zunächst Abfrage der Einschätzung über die Situation – wie präsent ist die Problematik? / Wie wird die Problematik wahrgenommen?
- 2.2. Aus welchen Gründen entscheiden sich Ihrer Meinung nach Betriebsinhaber und Arbeitnehmer bewusst gegen eine ehrenamtliche Tätigkeit?
→ Wo muss angesetzt werden? Hier soll konkret auf die Probleme eingegangen werden, auf die Hindernisse, die es zu beseitigen gilt.
- 2.3. Wie können Ihrer Meinung nach Personen für das Ehrenamt begeistert werden? / Wie gehen Sie vor, wenn Sie jemanden von einem Ehrenamt überzeugen wollen?
→ Was wird derzeit getan/wie ist die Einstellung, die gegenüber dem Ehrenamt vorherrscht und was müsste in der Vorgehensweise ggf. geändert werden, wird aber derzeit (noch) nicht umgesetzt?
- 2.4. Worin sehen Sie persönlich die Vorteile des Ehrenamts? Aus welchen Gründen will sich jemand aktiv einbringen und ehrenamtlich tätig werden?
→ Vorteile ergründen, um diese am Ende ganz konkret herauszustellen. Wie schafft man es, die Vorteile potenziell Ehrenamtlichen schmackhaft zu machen? Wie können die Vorteile so überzeugend sein, dass sie bspw. den zeitlichen Aufwand überwiegen?
- 2.5. Wie schätzen Sie die Vereinbarkeit des Berufslebens mit der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit bei der HWK Hildesheim ein?
→ Gibt es an dieser Stelle bereits Probleme? Ist der berufliche Alltag ein Hindernis?
- 2.6. Unterstützen die Betriebe ihre Mitarbeiter Ihrer Meinung nach bei der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder gibt es an dieser Stelle Verbesserungsbedarf, da die Belange der Unternehmen oftmals vorgehen?
→ Erschweren Arbeitgeber zum Teil die Bereitschaft, ein Ehrenamt auszuüben? Wie sind hier die Erfahrungen? Müssten Unternehmen mehr in die Pflicht genommen werden?

3. DIE EIGENE ROLLE IM RAHMEN DES EHRENAMTS BEWERTEN

- 3.1. An welcher Stelle wünschen Sie sich Verbesserungen, so dass Sie noch besser auf das Ehrenamt eingehen können? Qualifizierungsbedarf?
- Wie können Organisationmitglieder bei ihrer Arbeit mit Ehrenamtlichen unterstützt werden? So, dass sie noch besser auf das Ehrenamt eingehen können, informieren und begleiten können.