



tu technische universität
dortmund



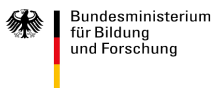
Technische Universität Dortmund
Sozialforschungsstelle (sfs)

Ulrich Pröll
unter Mitarbeit von Jens Maylandt

**Gesundheitsmanagement in Freien Berufen -
Handlungspotenziale von Berufskammern
(unter besonderer Berücksichtigung der Ingenieurkammern)**

**Werkstattbericht WB-03
aus dem BMBF-Verbundprojekt PräTrans**

Das Verbundvorhaben „Transferpotenziale von Kammern und Fachverbänden für gesundheitliche Prävention in Klein- und Ein-Personen-Unternehmen“ (Fkz. 01FA0646/47) wird gefördert von



**Fokusgruppe:
Überbetriebliche Allianzen
für präventive Arbeitsgestaltung**

Dortmund, März 2009

Inhalt	Seite
1. Einleitung.....	4
1.1 Der Forschungs- und Entwicklungskontext des Verbundvorhabens PräTrans	4
1.2 Funktion, Inhalt und Datenbasis dieses Werkstattberichtes	5
2. Organisatorisch-institutionelle Rahmenbedingungen von Berufskammern.....	7
2.1 Berufskammern als Selbstverwaltungseinrichtungen der Freien Berufe	7
2.1.1 Mitgliedschaft.....	7
2.1.2 Aufgaben und Kompetenzen	11
2.1.3 Finanzierung.....	13
2.2 Organisationsstruktur und Personalausstattung	15
2.3 Institutionelle Leitidee und aktuelles Selbstverständnis	16
2.4 Gremienwesen und Mitglieder-Engagement	17
2.5 Bedrohungsszenario und Reformdiskussion.....	22
3. Berufskammern als Kommunikations- und Serviceplattform für ihre Mitglieder	24
3.1 Allgemeines Kommunikations- und Dienstleistungsprofil	25
3.1.1 Berufsrelevante Online- und Print-Informationen.....	25
3.1.2 Erfahrungsaustausch, Face-to-Face-Kommunikation.....	26
3.1.3 Fort- und Weiterbildung	27
3.1.4 Versorgungswerke	27
3.2 Berufliches Gesundheitsmanagement als Thema der Kammerarbeit	30
3.2.1 Aktivitäten der Ärztekammern.....	30
3.2.2 Aktivitäten von Ingenieurkammern.....	34
3.2.3 Sonstige präventionsbezogene Aktivitäten von Berufskammern	36
3.3 Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Präventionsbedarf von Ingenieurinnrn und Ingenieuren.....	37

4.	Zwischenbilanz und erste Schlussfolgerungen.....	42
5.	Quellen und Anlagen.....	46
5.1	Literatur	46
5.2	Kurzbefragung von Mitgliedern der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt (Organisation und Methodik)	48

1. Einleitung

1.1 Der Forschungs- und Entwicklungskontext des Verbundvorhabens PräTrans

Das BMBF-Verbundvorhaben PräTrans (www.gesundheit-unternehmen.de) untersucht und erprobt die spezifischen Einwirkungsmöglichkeiten von Branchenverbänden, Wirtschafts- und Berufskammern auf kleinbetriebliches Gesundheitsmanagement.

Die bisherige Forschung und Entwicklung zur Prävention in Kleinunternehmen belegt eindrücklich, dass der *Einbettung von Gesundheitsaspekten in professionelle unternehmerische Routine* eine entscheidende Rolle zukommt, für die wachsende Teilgruppe der Allein-Selbstständigen ist dies der einzig denkbare Ansatzpunkt. Die zentrale These des Projektes PräTrans lautet, dass die Organisationen der Selbstständigen auf dieses *embedding* Einfluss nehmen können, weil und soweit sie Anteil an der Generierung unternehmerischer Leitbilder, beruflicher Standards und praktischer Kompetenzen ihrer Mitglieder haben. Unter dieser Perspektive sind also vor allem die etablierten Funktionsbereiche dieser Organisationen wie Fort- und Weiterbildung, Information, Beratung, Erfahrungsaustausch, Branchen- und Professionspolitik auf ihr präventionspraktisches Potenzial hin zu untersuchen und weiter zu entwickeln.

Bei der Identifizierung und Erprobung solcher - bislang weitgehend ungenutzter - Transferpotenziale richtet PräTrans seine Aufmerksamkeit auf alle relevanten Typen von Kammern und Fachverbänden: das IHK-System, die Handwerksorganisation, ausgewählte Berufskammern, Wirtschaftsverbände und das Beraternetzwerk des RKW. Wichtige Dach- und Einzelorganisationen des Feldes sind als Unterstützer und Kooperationspartner beteiligt.

Eine weitere empirische Prämisse des Projektes ist der enge Zusammenhang zwischen dem persönlichen Gesundheitsstil der Unternehmensleitung mit der betrieblichen Präventionskultur. Wegen der vergleichsweise engen alltäglichen Einbindung in das Betriebsgeschehen hat gerade in Kleinunternehmen die persönliche Perspektive der Inhaber/innen auf Gesundheit bei der Erwerbsarbeit großen Einfluss auf die „Gesundheitskultur“ des Unternehmens. Persönliche („entrepreneuriale“) Prävention und betriebliches Gesundheitsmanagement (im Sinne von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung) werden deshalb in PräTrans als präventionsstrategischer Zusammenhang gesehen und behandelt (vgl. PRÖLL et al., 2007).

Die erste Projektphase von PräTrans (bis etwa Ende 2007) diente einer systematischen empirischen Analyse der themenspezifischen Kommunikations- und Service-

potenziale der unterschiedlichen Kammer- und Verbandstypen in ihren Mitglieder bezogenen Funktionsbereichen. Gesucht wurde nach bislang nicht systematisch beachteten Transferkanälen, thematischen Andockstellen und ausbau- bzw. transferfähigen Insellösungen (*good practice*) für die Integration von Präventionsthemen.

Parallel wurden zielgruppen- und transfertaugliche Informationsbausteine, Instrumente und Dienstleistungsangebote zur Prävention inventarisiert und so aufbereitet, dass sie später für Akteure des Kammern- und Verbändesystems direkt (online) und nachfragegerecht verfügbar sind. In einem weiteren analytischen Untersuchungsteil wurden (und werden) die Bedarfslagen und Erwartungshaltungen der Zielgruppe in Bezug auf Erwerbsarbeit und Gesundheit näher ausgeleuchtet, um den Transferträgern Anhaltspunkte für eine gezielte und erfolgreiche Mitgliederkommunikation zum Thema „Erwerbsarbeit und Gesundheit“ zu liefern.

Die Ergebnisse dieser Potenzialabschätzung („sektorale Potenzialprofile“) wurden ab Ende 2007 sukzessive in Workshops gemeinsam mit strategischen Partnern des Vorhabens ausgewertet und zur Grundlage von Modell- und Pilotprojekten gemacht. In der damit eingeleiteten zweiten Projektphase (ab 2008) werden in „Entwicklungspartnerschaften“ mit einzelnen Kammern und Verbänden „praktische Machbarkeitsstudien“ durchgeführt, in denen verschiedene Wege der Themenintegration erprobt und zu prototypischen Konzepten aufbereitet werden. Dabei sollen jeweils sektortypische Potenziale, Kernkompetenzen und Alleinstellungsmerkmale genutzt werden, z.B. hinsichtlich des Zielgruppenfokus, der Transferwege (Bildung, Beratung etc.) und der konkreten Themenschwerpunkte und -kombinationen. Auf diese Weise wird ein breites Erfahrungsfeld effizient bearbeitet und für die einzelnen Modellentwicklungen sinkt das Risiko der Überforderung oder Verzettelung. In der Projektterminologie bezeichnen wir diese arbeitsteilig vernetzte Versuchsanlage als „Baustellenkonzept“.

Erfolgreich pilotierte Problemlösungen, Werkzeuge, Curricula und Informationsmodule werden systematisiert und auf einem beim RKW angesiedelten Internet-Portal für den Breientransfer der Kammern und Verbände bereit gestellt und dauerhaft gepflegt. Diese Kommunikationsplattform soll sich dauerhaft zum Impulsgeber und Kommunikationsforum für das zentrale PräTrans-Thema entwickeln.

1.2 Funktion, Inhalt und Datenbasis dieses Werkstattberichtes

Wie die Bezeichnung bereits nahe legt, haben Werkstattberichte im Verbundvorhaben PräTrans die Funktion, sukzessive Erkenntnisfortschritte auf den unterschiedlichen Arbeits- und Untersuchungsfeldern des Vorhabens möglichst zeitnah zu dokumentieren. Sie dienen damit in erster Linie der verbundinternen wissenschaftlichen

Kommunikation innerhalb und zwischen den Projektteams. Sobald ein hinreichendes Niveau an inhaltlicher Vollständigkeit und Validität erreicht ist, werden sie auch der Fachöffentlichkeit, insbesondere im engeren Umfeld des Vorhabens und des Förderschwerpunktes, zugänglich gemacht. Später werden sie zentrale Bausteine der wissenschaftlichen Berichterstattung sein.

Dieser Bericht dokumentiert Untersuchungsergebnisse in einem der fünf Kernsektoren des Forschungs- und Entwicklungsprogramms von PräTrans, den **Berufskammern**. Weitere Teilberichte widmen sich jeweils den Bereichen Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, den Wirtschaftsverbänden und dem RKW-Netzwerk.

Das vielgestaltige Feld der freiberuflichen Selbstverwaltung konnte und musste dabei nicht in seiner ganzen Breite differenziert untersucht werden. Zwar wird das System der Berufskammern auch systematisch unter organisationssoziologischen und institutionenkundlichen Aspekten dargestellt, empirische Vertiefungen konzentrieren sich jedoch auf einen Teilsektor, in dessen Mittelpunkt die Ingenieurkammern stehen. Der wesentliche praktische Grund dafür ist die Mitarbeit zweier Ingenieurkammern im Kreis der operativen Verbundpartner, von denen eine frühzeitig Interesse an einer Forschungs- und Entwicklungskooperation zeigte und unter anderen die Durchführung einer **Mitgliederbefragung** unterstützte. Auch eine große westdeutsche Architektenkammer unterstützte die empirischen Forschungsarbeiten der sfs durch mehrere Experteninterviews, eine teilnehmende Beobachtung auf einer Weiterbildungsveranstaltung und nicht zuletzt durch eine gemeinsame Mitgliederbefragung über die Website der Kammer. Deren Ergebnisse werden erst im Frühjahr 2009 soweit ausgewertet und rückgekoppelt sein, dass eine Veröffentlichung möglich ist.

Die empirische Basis dieses Sektorberichtes sind **Literatur- und Dokumentenanalysen** sowie eine Reihe von **Experteninterviews** mit Fachpersonal, einfachen und Organmitgliedern aus den fokussierten Kammerbereichen. Von großem empirischen Wert waren auch in diesem Untersuchungssektor explorative **Internetrecherchen** auf den Homepages einer Vielzahl von Berufskammern, die einen breiten Überblick über Organisationsstrukturen, aktuelle Themenagenden, Mitgliederkommunikation, Dienstleistungen und Selbstdarstellung lieferten. Bereits ausgewertete Daten der Mitgliederbefragung der o.a. Ingenieurkammer komplettieren die empirische Basis dieses Werkstattberichtes.

2. Organisatorisch-institutionelle Rahmenbedingungen von Berufskammern

In der Fachliteratur zeichnet sich ein interdisziplinärer Konsens ab, das deutsche Kammerwesen aus seiner Kernaufgabe *funktionaler Selbstverwaltung* heraus zu analysieren. Funktionale Selbstverwaltung unterscheidet sich von der kommunalen Selbstverwaltung durch ihren Subsystembezug und umfasst neben der wirtschaftlichen bzw. beruflichen (Wirtschafts- und Berufskammern) noch die akademische (Hochschulen) und die soziale Selbstverwaltung (Sozialversicherungsträger). Gemeinsam ist allen die unter staatlicher Rechtsaufsicht (z. T. auch Fachaufsicht) stehende, zumeist auf Pflichtmitgliedschaft basierende demokratische Regelung eigener Belange im Status einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft. Da sie Teile der öffentlichen Verwaltung sind, steht ihren Mitgliedern Rechtsschutz durch die Verwaltungsgerichtsbarkeit zu. Die Berufskammern als eine von vier „ständischen“ Varianten der Selbstverwaltung¹ sind auf das Engste mit der *Institution der Freien Berufe* verknüpft, auf die deshalb zunächst einzugehen ist.

2.1 Berufskammern als Selbstverwaltungseinrichtungen der Freien Berufe

2.1.1 Mitgliedschaft

Berufskammern sind ein zentrales Element der Selbstverwaltung der so genannten **Freien Berufe**. Schon Ende des 18. Jahrhunderts wurden in den Heil- und Rechtsberufen erste Kammern eingerichtet, fast einhundert Jahre später auch in den Ingenieurberufen.² Kammergründungen wurden von den bereits länger bestehenden privaten berufsständischen Vereinigungen politisch eingefordert, um direkter staatlicher Kontrolle durch Selbstregulierung zu entgehen (RIEGER 2003).

Im Gesetz über Partnerschaftsgesellschaften (§ 1 Abs. 1) werden Freie Berufe folgendermaßen allgemein definiert:

"Die Freien Berufe haben im allgemeinen auf der Grundlage besonderer beruflicher Qualifikation oder schöpferischer Begabung die persönliche, eigenverantwortliche, und fachlich unabhängige Erbringung von Dienstleistungen höherer Art im Interesse der Auftraggeber und der Allgemeinheit zum Inhalt."

¹ Die drei anderen sind die historisch aus Zusammenschlüssen der Kaufleute und Gewerbetreibenden hervorgegangenen Industrie- und Handelskammern, die in die traditionelle Handwerksorganisation integrierten Handwerkskammern sowie die Landwirtschaftskammern. Nimmt man die einzeln noch als Pflichtkorporationen der Arbeitnehmerschaft bestehenden Arbeitskammern und Angestelltenkammern (Saarland, Bremen) hinzu, dann umfasst der ständische Grundtypus eigentlich sechs Varianten.

² Seit 1872 Ärztekammern in Sachsen, seit 1878 Rechtsanwaltskammern in Preußen und 1975 Gründung der ersten Ingenieurkammer im Saarland; vgl. RIEGER, 2003: 65ff.

Diese Definition sieht die Berufsausübung primär als hoch qualifizierte, fachlich eigenverantwortliche und den gesellschaftlichen Bestand in besonderer Weise sichernde Dienstleistungsfunktion. Zwar ist auch für das klassische Leitbild des Freien Berufs das Erwerbsmotiv konstitutiv, es wird jedoch durch das normative Korrektiv eines „gemäßigten Gewinnstrebens“ zugunsten berufsethischer, altruistischer und gemeinwohlorientierter Motive relativiert (PITSCHAS 2005). Als weitere, historisch gewachsene Leitideen sieht KLUTH (2006: 269ff.)

- den Primat *ideeller* Leistungen (moderner vielleicht als „Wissensdienstleistungen“ zu fassen),
- die *persönliche* Leistungserbringung durch die Berufsträger (mit der Einschränkung von Delegationsmöglichkeiten),
- die *wirtschaftliche Selbstständigkeit*, was die Freien Berufe zugleich dem Kern des Mittelstands zuordnet,
- eine *besondere Qualität der Dienstleistungsbeziehung*, die durch fachliche Integrität, einen besonderen Vertrauensvorschuss und (teilweise) das Berufsgeheimnis geprägt ist.

Diese Kriterien gelten jedoch in sehr unterschiedlichem Maße für die einzelnen Freiberufe, was Unschärfen und Zuordnungsprobleme nach sich zieht und zugleich das Modell „Freier Beruf“ zur Zielscheibe von zum Teil heftiger Deregulierungskritik macht. Tatsächlich begegnen sich in den Freien Berufen ein besonderes öffentliches Interesse an der Qualitätssicherung existenzieller Dienstleistungen mit standespolitischen (Besitzstands-)Interessen an einem regulierten Zugang und „auskömmlichen“ Wirtschaftsbedingungen auf spannungsvolle Weise.

Die Freien Berufe sind ein wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisch bedeutsamer Sektor. Die Zahl der dort *insgesamt Erwerbstätigen* liegt inzwischen bei knapp 4 Mio., die Selbstständigen-Quote ist traditionell hoch und seit 1992 noch weit stärker gewachsen (+ 58,9%) als im Durchschnitt der anderen Wirtschaftsbereiche (+ 17,8%). Das Institut für Freie Berufe in Nürnberg (IFB) gibt die Zahl der *Selbstständigen* in Freien Berufen mit insgesamt **954.000** an (01.01.2007), bei folgender Verteilung auf die wichtigsten Berufsfelder:³

Ärztliche und nicht ärztliche Heilberufe	300.568	(31,5%)
Rechts-, Wirtschafts- und Steuerberatung	258.085	(27,1%)
Technische und naturwissenschaftliche Berufe	167.498	(17,6%)
Kulturberufe	227.900	(23,9%)

³ <http://www.ifb.uni-erlangen.de/statistik/berufsgruppen-fb-2007.jpg> (04.07.2008)

Die Auflistung der Freien Berufe im Gesetz über Partnerschaftsgesellschaften umfasst ca. 30 akademische und nichtakademische Berufe⁴, von denen jedoch nur 12 zur Bildung von Berufskammern verpflichtet sind. Es sind die Berufe, denen die essentiellen Leitideen der Freiberuflichkeit in besonderem Maße zugeschrieben werden und deren Berufsbild, -tätigkeit, -zulassung und -ausübung deshalb einer spezifischen Regulierung unterliegt (Bundesverband der Freien Berufe 2004: 2). In das von PräTrans fokussierte Transfersystem fallen vor allem diese „verkammerten“ Berufe, die auch im Mittelpunkt der folgenden Betrachtungen stehen.

Spezifische Legitimationsgrundlage der *Kammerberufe* ist das öffentliche Interesse an hochwertigen und vertrauensvollen Dienstleistungsbeziehungen in Bereichen, die für die Bestandssicherung von Staat und Gesellschaft von elementarer Bedeutung sind (Rechts- und Gesundheitssystem, bauliche und technische Infrastruktur, Umwelt usw.). Berufsrechtliche Regelungen sollen den Bürgern Gewähr dafür bieten, an ihren individuellen Interessen und Bedürfnissen ausgerichtete Leistungen auf hohem professionellen Niveau zu erhalten.⁵ Die dadurch konstituierte besondere Qualität der Dienstleistungsbeziehung drückt sich unter anderem darin aus, dass der Dienstleistungsempfänger nicht durchweg als „Kunde“, sondern häufig als Patient, Klient oder Mandant firmiert. Die spezifische staatsentlastende Funktion der Selbstverwaltung der Freien Berufe besteht also darin, Qualität und Gemeinwohlfizienz von Dienstleistungen der Daseinsvorsorge zu sichern.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die verkammerten Freien Berufe, die sich in drei große fachliche Segmente mit insgesamt 12 eigenständigen Berufsgruppen ausdifferenzieren.⁶ In der letzten Zeile ist die jeweilige Anzahl der dort erwerbstätigen **Selbstständigen** sowie deren Anteil an allen Selbstständigen in den Freien Berufen aufgeführt. Aus der Randsumme wird ersichtlich, dass insgesamt gut die Hälfte aller freiberuflich Selbstständigen (494.000 bzw. 54,5 %) den Kammerberufen zuzuordnen sind.

Für die meisten Berufe der Tabelle 1 ist die Berufsausübung – nicht nur für Selbstständige - mit der **Pflichtmitgliedschaft** in einer Berufskammer verbunden. Entscheidendes Kriterium ist die Nutzung der im jeweiligen Berufsgesetz geregelten Berufsbezeichnung, also z.B. die Approbation als Arzt, Zahnarzt, Psychotherapeut, die Tätigkeit als Architekt oder die Zulassung als Rechtsanwalt.

⁴ Zum Beispiel nichtärztliche Gesundheitsberufe (Hebammen, Heilpraktiker, Physiotherapeuten usw.), Unternehmensberater, Journalisten, Übersetzer, Wissenschaftler, Künstler, Schriftsteller, Lehrer und Erzieher.

⁵ Die Architektenkammer Nordrhein-Westfalen interpretiert ihre berufliche Qualitätssicherung denn auch als Maßnahme eines „aktiven Verbraucherschutzes“.

⁶ Die Verkammerung der Heilberufe sowie der Architekten und Ingenieure wird durch Landesrecht geregelt, die der rechts-, steuer- und wirtschaftsberatenden Berufe sowie der Seelotsen durch Gesetze oder Verordnungen des Bundes.

Heilberufe		Rechts-, steuer- und wirtschafts-beratende Berufe		Technische Berufe	
Ärzte	126,3	Steuerberater	52,1	Architekten	54,5
Zahnärzte	56,1	Wirtschaftsprüfer	10,4	Ingenieure	45,1
Psychotherapeuten	18,5	Rechtanwälte/ Notare	96,0	Seelotsen	0,8
Apotheker	20,9	Patentanwälte	2,4		
Tierärzte	11,1				
Summe	232,9		160,9		100,4
Anteil an selbst- ständigen FB	25,7 %		17,8 %		11,1 %

Tabelle1: Selbstständige in verkammerten Freien Berufen am 01.01.2006
(in 1000 Personen bzw. v.H., Quelle: IFB⁷)

Bei den Ärztekammern machen bspw. die in eigener Praxis bzw. Niederlassung selbstständigen Mitglieder (ca. 126.000) weniger als ein Drittel der Gesamtmitgliedschaft (ca. 400.000) aus, bei den Architekten⁸ sind gut die Hälfte (53,2%) freiberuflich oder gewerblich tätige Selbstständige. Hohe Anteile unselbstständiger Pflichtmitglieder finden sich auch in den Kammern der Psychotherapeuten, Ingenieure und Rechtsanwälte.

Das Kommunikationspotenzial der Berufskammern reicht damit z. T. weit über die Zielgruppe der *selbstständigen* Freiberufler/innen hinaus. Damit greift die von den Kammern überwachte Berufsordnung auch mittelbar in die fachlich-inhaltliche Dimension weisungsgebundener Arbeitsverhältnisse ein. Ein Kammermitglied ist bspw. gegenüber einem berufsfremden Vorgesetzten in der fachlichen Ausübung seines Berufes *grundsätzlich* nicht weisungsgebunden. Sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch Mitglieder der selben Berufskammer, dann bedarf die Weisung (bzw. ihre Nichtbefolgung) im Konfliktfall einer sorgfältigen berufsfachlichen Begründung (SCHAFHAUSEN, 2007: 147).

Bei den **Ingenieurkammern** besteht dagegen generelle Mitgliedschaftspflicht nur für diejenigen, die eine spezifische Berufszeichnung („Beratender Ingenieur“) führen oder besondere Dienstleistungen (Bauvorlagen, Sachverständigentätigkeit) anbieten wollen. Anderen Trägern der Berufsbezeichnung, z.B. im Angestellten- oder Beamtenverhältnis tätigen Ingenieur/innen, steht die Kammer zumeist⁹ für eine **freiwillige**

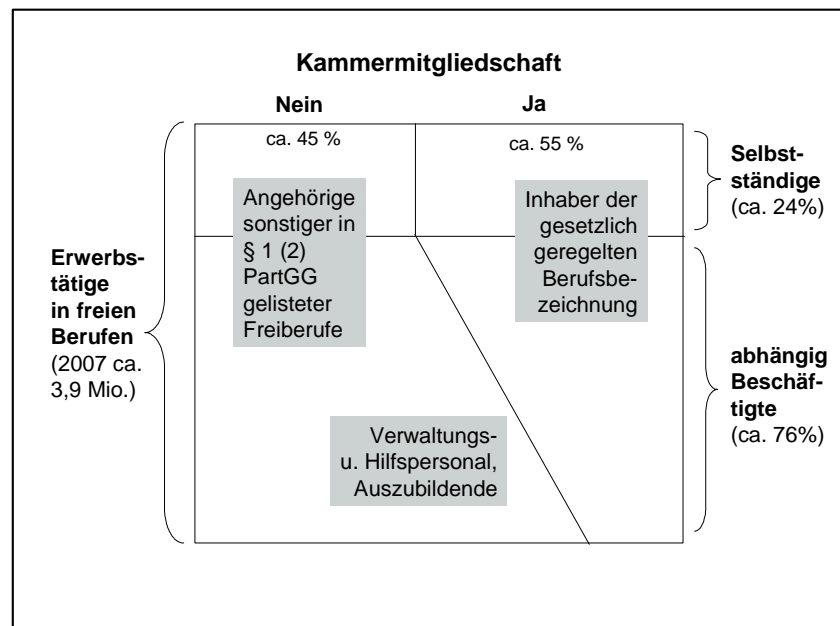
⁷ Berechnungen auf Grundlage einer Statistik des IFB (<http://www.ifb.uni-erlangen.de/statistik/selb-fb-d-struk06.jpg>) sowie von Angaben der Bundes-Therapeutenkammer (http://www.bptk.de/psychotherapie/zahlen_fakten/89068.html) (24.09.2007)

⁸ Daten der Bundesarchitektenkammer (01.01.2008); www.bak.de

⁹ Ausnahmen: Saarland und Rheinland-Pfalz

Mitgliedschaft offen. Bundesweit sind die Pflichtmitglieder der Ingenieurkammern mit 34,6% (14.814) gegenüber freiwilligen Mitgliedern mit 57,8% (24.776) deutlich in der Minderheit. Der Rest von 7,6% (3.259) sind so genannte „Altmitglieder“. Der Anteil freiwilliger Mitglieder schwankt extrem zwischen den aufnehmenden Länder-Ingenieurkammern: Er liegt in Schleswig-Holstein bei 7,5% und in Niedersachsen bei 77%.¹⁰

Abb. 1 Erwerbstätige, Selbstständige und Kammermitglieder in den Freien Berufen (Quelle: Daten des IFB zum 01.01.2007)



2.1.2 Aufgaben und Kompetenzen

Die Berufskammern sind öffentlich-rechtliche Körperschaften, deren **Aufgaben und Befugnisse** in den jeweiligen Berufsgesetzen im Zusammenhang mit den allgemeinen Bestimmungen über den Berufszugang, den Schutz der Berufsbezeichnung und die Berufsgeschäftsbarkeit geregelt werden. Wie bei allen Kammerarten umfassen die gesetzlichen Standardaufgaben der Berufskammern drei große Bereiche (TETTINGER, 2002: 74f.):

Breiten Raum nimmt dabei die **Berufsaufsicht** ein, deren Inhalte die Kammern per Selbstverwaltung in ihren *Berufsordnungen* konkretisieren. Hierzu zählen die Überwachung des Berufszugangs und der Berufsberechtigung (Titelschutz), das Führen der Berufsregister, die Überprüfung einer ausreichenden Berufshaftpflicht der Mitglieder, die Qualitätssicherung der Berufsausübung, die Mitwirkung an der Berufsgeschäftsbarkeit und die Konfliktschlichtung unter Mitgliedern (z.B. Verstöße gegen Werbeverbote und andere Wettbewerbsregeln). Gegen Verwaltungsakte ihrer Kammer

¹⁰ Quelle: <http://www.bundesingenieurkammer.de/148.htm> www.buink

haben die Mitglieder Klagerecht vor den Verwaltungsgerichten.

In vielen berufsrechtlichen Regelwerken finden sich in diesem Zusammenhang explizite Aufträge zur *Förderung der Gemeinwohleffizienz des Berufsfeldes*. So hat die Architektenkammer NRW u. a. „die Baukultur und das Bauwesen, den Städtebau und die Landschaftspflege unter Beachtung des Schutzes der natürlichen Lebensgrundlagen zu fördern.“ (§ 14 (1) Satz 2 BauKg NRW). Die Kammern der Heilberufe in NRW haben „den öffentlichen Gesundheitsdienst und öffentlichen Veterinärdienst bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen“ (§ 6 (1) Satz 1 HeilBerG NRW). Die meisten berufsständischen Regelwerke weisen den Kammern darüber hinaus Aufgaben bei der Organisation eines berufsspezifischen öffentlichen Gutachter- und Sachverständigenwesens zu.

Rechte und Pflichten im Bereich der **beruflichen Interessenvertretung** werden zu meist mit der Standardformel „Wahrnehmung (oder Wahrung) der beruflichen Belange des gesamten Berufsstandes“ umrissen, wobei die Betonung auf dem *Gesamtinteresse* der Berufsgruppe im Kontext der *Berufsausübung* liegt. In diesem Kernbereich berufsständischer Selbstverwaltung haben Berufskammern – bei strikter Beachtung der Grenze zu arbeits- und tarifpolitischen Gegenständen sowie parteipolitischer Neutralität – ähnliche Funktionen wie Verbände. Nach SEEBALDT & STRASSNER (2004: 59ff.) zählt dazu vor allem die Aggregation, Selektion und Artikulation von Interessen indem Berufskammern

- 1) interne Abklärungsprozesse ermöglichen, die gemeinsame berufspolitische Interessen für die Mitglieder sichtbar machen,
- 2) priorisieren, also eine interessenpolitische Agenda bilden und
- 3) die Ergebnisse der beiden internen Prozesse in einen „politischen Code“, in die Sprache von Forderungen, Maßnahmen, Positionen im Bereich der jeweils relevanten gesellschaftlichen und politischen Subsysteme übersetzen.

Im Gegensatz zur „reinen“ Interessenvertretung privater Wirtschaftsverbände, die ausschließlich allgemeinen Postulaten verbandlicher Demokratie genügen muss, ist die Interessenarbeit der Berufskammern durch weitere Bezüge auf die *Berufsausübung*, die *Gesamtheit* der Berufsgruppe und vor allem das *Allgemeinwohl* relativiert und damit komplizierten Vermittlungs- und Ausgleichsprozessen unterworfen. Es bietet sich daher an, diese multilaterale Interessenwahrnehmung der Berufskammern eher als *Interessenvermittlung* denn als *Interessenvertretung* zu bezeichnen.

Die dritte Kernfunktion, die **berufliche Förderung der Mitglieder**, umfasst im Wesentlichen den Auftrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie zur Beratung der Mitglieder in beruflichen Belangen. Berufliche Fortbildung gehört traditionell zu den am

weitesten entwickelten Mitgliederdienstleistungen der Kammern, die zumeist über angliederte Einrichtungen („Akademien“) erbracht werden. Bildungsleistungen der Berufskammern sind zusätzlich auch durch den beruflichen Qualitätssicherungsauftrag legitimiert und gefordert. Deshalb haben einige Berufskammern (z.B. Ärzte und Architekten) begonnen, Fortbildung per Satzung obligatorisch zu machen und diese Vorschrift anhand von Punktekonten zu überwachen.

Das Berufs(-kammer)recht der Länder enthält darüber hinaus die Ermächtigung zur Einrichtung von *Versorgungswerken* für die Alterssicherung der Mitglieder, von der fast alle Berufskammern gebrauch machen. Die berufsständische Alterssicherung ist wegen ihrer relativ günstigen Konditionen eine attraktive Alternative zu anderen Formen der Altersvorsorge und privilegiert verkammerte Freiberufler deutlich gegenüber anderen Alleinselbstständigen und Kleingewerbetreibenden. Eine vorteilhafte Altersversorgung ist dabei nicht nur ein „Trostpflaster“ für die Pflichtmitgliedschaft, sondern auch ein Anreiz, sich freiwillig in Berufskammern zu organisieren.

2.1.3 Finanzierung

Berufskammern finanzieren ihre Tätigkeit im Wesentlichen über Mitgliedsbeiträge, für bestimmte Einzelleistungen wie die Aufnahme, Fortbildungsangebote, Prüfungen, Eintragungen usw. werden zusätzliche Gebühren und Entgelte erhoben. Beides wird in Beitrags- und Gebührenordnungen durch die Selbstverwaltung festgelegt. Mitgliedsbeiträge umfassen zumeist einen statusabhängigen Grundbeitrag und zusätzliche Beiträge, die sich z.B. nach der Zahl der Angestellten im Büro von Selbstständigen oder den Zulassungen für bestimmte öffentliche Sachverständigentätigkeiten richten.

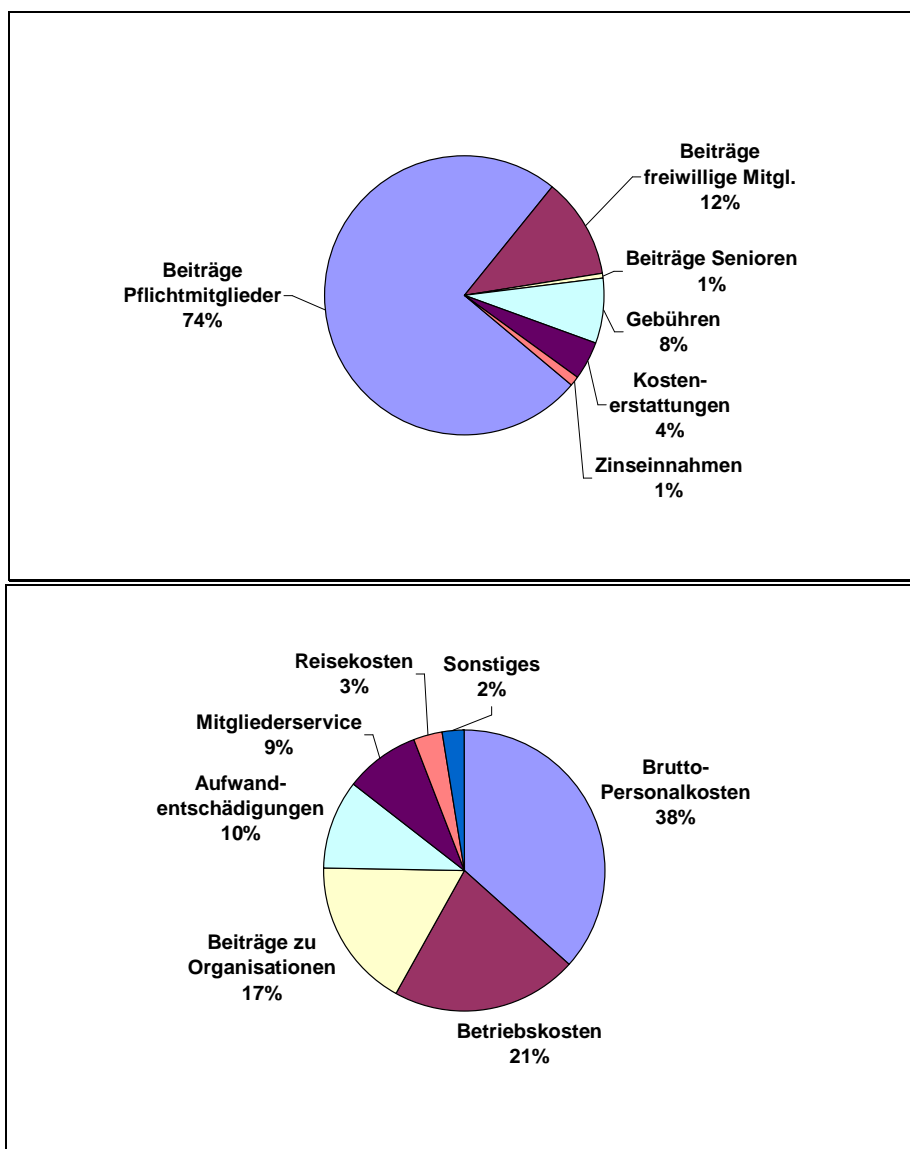
Beitragslast und –struktur variieren zwischen den einzelnen Berufskammern, auch zwischen denen ein und derselben Berufsgruppe. Eine (nicht repräsentative) Stichprobenrecherche zu sieben Ingenieurkammern ergab Jahresbeiträge für Pflichtmitglieder (Beratende Ingenieure) zwischen 355 und 600 Euro, wobei zwei ostdeutsche Kammern am unteren Ende der Skala lagen. Für *freiwillige* Mitglieder in selbstständiger oder leitender Position wurden zwischen 120 und 320 Euro erhoben, abhängig Beschäftigte können zu niedrigeren Beiträgen freiwillige Mitglieder werden (80 bis 120 Euro). Für Angestellte in den Büros von Mitgliedern werden in der Regel zusätzlich 10% des Grundbeitrages erhoben, es sei denn, sie sind selbst freiwilliges Mitglied der Kammer. Dieser Zusatzbeitrag wird in der Regel für maximal 30 Mitarbeiter/innen fällig.

Als öffentlich-rechtliche Körperschaften sind die Berufskammern verpflichtet, einen Haushaltsplan und eine Jahresrechnung aufzustellen, die Auskunft über ihre finanziellen Aktivitäten geben. Der Haushaltsplan muss den kameralistischen Grundsät-

zen des öffentlichen Haushaltsrechts genügen (Prinzipien der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit, Deckung von Einnahmen und Ausgaben usw.), von der Vertreterversammlung beschlossen und von der staatlichen Aufsicht genehmigt werden. Die Durchführung des Haushalts wird regelmäßig (z.B. im Quartalsabstand) vom Vorstand der Kammer überwacht.

Abb. 2 illustriert die Eckdaten eines typischen Haushaltsplans einer Berufskammer am Beispiel der Ingenieurkammer Baden-Württemberg.

Abb. 2 Haushaltsplan der Ingenieurkammer Baden-Württemberg für 2007
(Oben: Einnahmen, unten: Ausgaben; Volumen: 1.158,6 T€)



Beherrschender Posten auf der Einnahmeseite sind die Mitgliederbeiträge, insbesondere die der Pflichtmitglieder (hier: 74%). Alle sonstigen Positionen (Gebühren, Kostenerstattungen etc.) machen zusammen keine 15% aus. Die Pflichtmitglieder

sind damit eindeutig das wirtschaftliche Rückgrat der Berufskammern. Die größte Ausgabenposition stellen wiederum die Kosten des Kammerapparats dar, allen voran die Personal- und Sachkosten für den Betrieb der Geschäftsstelle (im Beispiel: 59%). Nicht zu vernachlässigen sind die Aufwendungen für die Mitgliedschaft in anderen Organisationen (u. a. der jeweiligen Bundeskammer). Die direkten Kosten der Selbstverwaltung (Aufwandentschädigungen, z. T. Reisekosten) liegen im Beispiel bei 10%. Die Position „Mitgliederservice“, schon insgesamt mit 9% nicht gerade herausragend, umfasst hier auch die Ausgaben für die Mitgliederversammlung, die Öffentlichkeitsarbeit und Messebeteiligungen. Für direkte Serviceleistungen im engeren Sinne (Mitgliederinformation, Mitgliederservice „ingkamm“) wird nur ein gutes Viertel dieses Etatpostens ausgegeben. Die Budgetstruktur lässt also erkennen, dass derzeit noch die gesetzlichen Regelaufgaben der Selbstverwaltung – mit Betonung der zweiten Worthälfte – die meisten Ressourcen der Berufskammern binden.

2.2 Organisationsstruktur und Personalausstattung

Berufskammern gibt es in drei verschiedenen Regionalstrukturen:

Die Selbstverwaltungen der drei kleinsten Berufsgruppen, der *Wirtschaftsprüfer*, *Patentanwälte* und *Seelotsen*, sind jeweils als zentrale **Bundeseinrichtungen** verfasst, die zumeist noch Geschäftsstellen auf Landesebene unterhalten.¹¹ Nur hier existieren also „echte“ Bundeskammern mit zentralen öffentlich-rechtlichen Kompetenzen und einer hierarchischen Regionalstruktur.

Dagegen sind die Kammern der *Heilberufe* sowie die *Architekten-* und *Ingenieurkammern* **föderal** aufgebaut und **landesrechtlich** verankert. So gibt es je 16 rechtlich eigenständige Ingenieur- und Architektenkammern auf Landesebene. *Ärzte* und *Apotheker* verfügen in Nordrhein-Westfalen jeweils über zwei Kammern („Nordrhein“ und „Westfalen-Lippe“), insgesamt also über 17.¹² Die erst nach der Wiedervereinigung verkammerten *Psychotherapeuten* sind in den fünf neuen Bundesländern in einer Kammer zusammengefasst. Die auf Bundesebene angesiedelten Einrichtungen dieser Berufsgruppen sind dagegen nur nominell „**Bundeskammern**“, weil sie als solche über keine eigenständige Rechtsgrundlage verfügen. Sie sind freiwillige, vereinsrechtliche und dachverbandsähnliche Organisationen der Interessenvertretung und Koordination auf Bundesebene. Sie verfügen über keinerlei Weisungsbefugnisse gegenüber den Landeskammern und nehmen vor allem strategische Koordinierungs-

¹¹ Wobei nur die regionalen „Lotsenbrüderschaften“ neben der Bundeslotsenkammer eigenständige öffentlich-rechtliche Befugnisse haben.

¹² Kammern mit hoher Mitgliederzahl, wie z.B. die Ärztekammer Nordrhein, haben neben der Selbstverwaltung auf Landesebene noch weitere Untergliederungen ohne eigene Rechtsfähigkeit wie Bezirksstellenausschüsse und Kreisvorstände.

funktionen auf Bundes- und Europaebene wahr.

Zwar durch Bundesrecht geregelt, aber **kleinräumig** gegliedert sind die Kammern der *Rechtsanwälte*, *Steuerberater* und *Notare*, die mit administrativen Gebiets-schneidungen unterhalb der Landesebene korrespondieren. So sehen die Bundesrechtsanwaltsordnung und die Bundesnotarverordnung eine Kammer pro Oberlandesgerichtsbezirk vor, das Steuerberatungsgesetz verlangt für jeden Oberfinanzbezirk eine Steuerberaterkammer.

Die Geschäftsverteilungspläne und Organigramme der regionalen Kammerorganisationen korrespondieren zumeist mit deren gesetzlichen Standardaufgaben. In der Regel gibt es Abteilungen bzw. Referate für berufspolitische Angelegenheiten und Qualitätskontrolle, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Recht sowie Öffentlichkeitsarbeit. Daneben existiert die übliche Zentralabteilung für Personal, Finanzen und Geschäftsführung.

Die personellen Ressourcen der einzelnen Berufskammern für die laufende Geschäftsführung (Mitgliederbetreuung, Administration, fachliche Zuarbeit für Gremien und Organe) sind sehr unterschiedlich. Insbesondere mitgliederschwache und dennoch föderal gegliederte Berufskammern verfügen in der Regel über sehr kleine Apparate. So stehen der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt mit ca. 2.500 Mitgliedern neben dem Geschäftsführer nur 6 Mitarbeiter/innen zur Abwicklung der gesamten Routinearbeit zur Verfügung. Die Ärztekammer Nordrhein weist dagegen für das Jahr 2005 199 Mitarbeiter/innen aus, die sich auf die Hauptstelle Düsseldorf (165) und örtliche Geschäftsstellen verteilen. Bei einer Mitgliederzahl von 48.845 entspricht dies einer Quote von 1:236.¹³ In der Architektenkammer NRW werden 29.000 Mitglieder von 45 Mitarbeiter/innen in der Geschäftsstelle betreut.

2.3 Institutionelle Leitidee und aktuelles Selbstverständnis

Auch Berufskammern müssen organisationspolitisch mit der für alle Kammern typischen Doppelgesichtigkeit wirtschaftlicher Selbstverwaltung umgehen: Sie repräsentieren die regulative, ordnende, sanktionierende Seite staatsentlastender Aufgabewahrnehmung ebenso wie die genossenschaftlich-interessenorientierte Seite funktionaler Selbstverwaltung. Die Selbstinszenierung der Berufskammern in Internetauftritten und programmatischen Publikationen (im Sinne von mehr oder weniger expliziten „strategischen Leitbildern“) bildet diese Ambivalenz des Kammerwesens jedoch eher asymmetrisch ab. Sichtbar wird das verbreitete Bemühen, ein „Behörden-Image“ tunlichst zu vermeiden und in der Mitgliedschaft als moderner Dienstleister und effektives Sprachrohr beruflicher Interessen, gegenüber der Öffentlichkeit als

¹³ Quelle: http://www.aekno.de/htmljava/frameset_html.asp?typ=a&seite=aufgaben.htm

Stakeholder des Verbraucher- bzw. Patientenschutzes wahrgenommen zu werden. So bemüht sich z.B. die Architektenkammer NRW, ihre Existenzberechtigung nicht allein auf gesetzliche Bestandsgarantien oder Dienstleistungsfunktionen für Staat und Gesellschaft zu stützen, sondern auch auf vermehrte Dienstleistung für die Mitglieder:

„Die Architektenkammer Nordrhein-Westfalen erfüllt nicht nur ihre im Baukammergesetz NRW festgelegten Aufgaben, sondern versteht sich auch als starker Dienstleister für ihre Mitglieder. Das Angebot umfasst u. a. kompetente Beratungsdienste in den Bereichen Recht, Architektur und Technik, Existenzgründung und Sachverständigenwesen, Öffentlichkeits- und Pressearbeit im Sinne der Architekten sowie zahlreiche Informationsschriften, Veranstaltungen und verschiedene Serviceleistungen.“

Ebenso interpretiert sie – durchaus typisch für eine Vielzahl weiterer Kammern insbesondere der technischen und der Heilberufe - ihre interne berufliche Qualitätssicherung und ihre Einflussnahme auf gesetzgeberische Akte als Maßnahmen eines „aktiven Verbraucherschutzes“.

KLUTH (1999: 10f.) sieht in einer Überpointierung der internen Dienstleistungsfunktionen eines von drei ernst zu nehmenden Bestandsrisiken für die ständische Selbstverwaltung der Kammern schlechthin. Je mehr Kammer- bzw. Mitgliederressourcen nämlich in Selbsthilfe und Dienstleistung fließen, desto weniger stehen für die hoheitlichen Selbstverwaltungsaufgaben (Berufsaufsicht, Beratung staatlicher Stellen, Interessenvertretung) zur Verfügung, was zu einer „Verschleierung“ der eigentlichen Legitimationsbasis führe. Tatsächlich dürfte sich das Profil der Kammern nicht dadurch schärfen lassen, dass sie in verstärkte Konkurrenz zu Akteuren treten, die auf dem Feld der Dienstleistungen besser legitimiert oder aufgestellt sind (Fachverbände, private Dienstleister). Allerdings ist dieser praktische Funktionswandel bei den Berufskammern längst nicht so ausgeprägt wie bspw. im IHK-System, in dem privatrechtliche Ausgründungen in Dienstleistungsmärkte (Bildung, Arbeitsförderung) eine erhebliche Rolle spielen und das System mit zusätzlichen Steuerungs- und Kontrollproblemen konfrontieren (Ebd.: 11). *Faktisch* sind der Dienstleistungsorientierung der Berufskammern allein durch den relativ engen Ressourcenrahmen und den recht umfangreichen Katalog administrativer gesetzlicher Aufgaben - insbesondere bei der Berufsaufsicht - deutliche Grenzen gesetzt.

2.4 Gremienwesen und Mitglieder-Engagement

Die formalen Gremienstrukturen und Entscheidungsprozesse der Berufskammern entsprechen denen, die auch aus anderen Sphären funktionaler Selbstverwaltung, z.B. im Bereich der Sozialversicherung, bekannt sind.

Die **Vertreterversammlung** - bei kleinen Kammern auch die **Mitgliederversamm-**

lung - ist gleichsam das Parlament und oberste Beschlussorgan der Berufskammern. Die Legislaturperioden der Mitgliederversammlungen dauern zwischen drei und fünf Jahren.

Der **Vorstand** wird von der Vertreterversammlung aus ihren Reihen für die Dauer einer Legislatur gewählt. Er führt die Geschäfte der Kammer und wird dabei von einer hauptamtlichen Geschäftsführung unterstützt.

Der oder die **Präsident/in** wird von der Vertreterversammlung für fünf Jahre gewählt. Er oder Sie repräsentiert und vertritt die Kammer nach außen und wird dabei in der Regel von mehreren Vizepräsident/innen unterstützt. Vizepräsidentenämter sind dabei zumeist nach dem Proporzprinzip für bestimmte Teilgruppen der Mitgliedschaft reserviert. So muss bei der AK NW bspw. je ein/e Vizepräsident/in der Gruppe der angestellten oder beamteten Kammermitglieder und der eigenverantwortlich tätigen Kammermitglieder angehören.

Die Vertreterversammlung bildet außerdem **Ausschüsse** und wählt deren Vorsitzende und Mitglieder. Ein großer Teil der Kammerrausschüsse widmet sich den obligatorischen Verwaltungsaufgaben der Kammer, andere speziellen berufs- und fachpolitischen Aufgabenstellungen. Ausschüsse beraten ihre Spezialgegenstände und erarbeiten Konzepte und Vorlagen zur Beschlussfassung für den Vorstand. Zur Illustration ist hier das Ausschuss-Verzeichnis der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt wiedergegeben:

Ausschüsse bei der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt (Stand 2008)

- Bildungsausschuss
- Haushaltsausschuss
- Honorarausschuss
- Ausschuss Berufsrecht
- Rechnungsprüfungsausschuss
- Sachverständigenausschuss
- Schlichtungsausschuss
- Wettbewerbsausschuss
- Ausschuss Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- Ausschuss "Umwelttechnik, Katastrophen- und Hochwasserschutz"
- Eintragungsausschuss (Mitgliedschaft / Bauvorlageberechtigung)
- Eintragungsausschuss für die Liste der Nachweisberechtigten für Standsicherheit
- Ausschuss zur Führung der Berufsbezeichnung "Ingenieur"
- Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit

In den meisten Berufskammern sind neben den Ausschüssen weitere Fachgremien zur Unterstützung des Vorstands installiert. Während die Kammerausschüsse stärker auf obligatorische gesetzliche Kernaufgaben der Selbstverwaltung fokussieren (Listenföhrung/ Eintragungen, Wettbewerb, Schlichtung, Haushalt etc.), widmen sich **Fachgruppen** dauerhaft den Belangen einzelner Berufsgruppen und Fachrichtungen. **Arbeitskreise** schließlich greifen aktuelle berufspolitische und übergreifende fachliche Fragestellungen auf und arbeiten in der Regel nur temporär.

Die Gremienarbeit ist die bedeutsamste Arena ehrenamtlichen Mitgliederengagements in den Kammern. So arbeiten in der Ingenieurkammer Baden-Württemberg allein 15 Fachgruppen mit insgesamt 544 (5 bis max. 70) Mitgliedern, womit rechnerisch jedes fünfte Kammermitglied involviert ist. Hinzu kommen weitere 200 Mitgliedschaften in 21 Arbeitskreisen, die ein breites Spektrum von Themen abdecken („Büromanagement“, „Nachhaltigkeit“, „Verkehrsanlagen“, „Ingenieurkammergesetz“ usw. usf.).

Zur Praxis der Gremienarbeit in den Berufskammern, insbesondere zur Frage von Repräsentativität, Selektivität und Vitalität des Mitgliederengagements, gibt es keine systematischen Informationen oder gar Routinedaten. Statistiken zur Beteiligung an der Wahl der Vertreterversammlungen oder Gremien werden von den Berufskammern nicht veröffentlicht. Aus unseren Gesprächen deutet sich an, dass die Berufskammern hier mit ähnlichen Problemen konfrontiert sind, wie andere Einrichtungen der funktionalen Selbstverwaltung: Das Engagement der Mitgliedschaft in den Organen und Ausschüssen konzentriert sich zumeist auf eine aktive Minderheit. Neben speziellen berufspolitischen Interessen, z.B. der eigenen Fachrichtung oder Statusgruppe Gewicht zu verleihen, spielen dabei auch utilitaristische Motive eine Rolle, z.B. die Möglichkeiten geschäftliche Kontakte zu knüpfen und zu pflegen. Als „pragmatisches Nebenmotiv“ ist uns dies in allen Interviews mit selbstständigen Freiberufler/innen begegnet.

Indirekten Aufschluss über das Partizipationspotenzial könnten die Beitritts- oder Bindungsmotive der Mitglieder gegenüber den Kammern geben. Hierzu ist uns lediglich eine empirische Studie bekannt, die von der Ingenieurkammer-Bau NRW in Zusammenarbeit mit der Ruhr-Universität Bochum im Jahre 2000 durchgeführt wurde (IK-BAU-NW 2000).¹⁴

An der im ersten Schritt durchgeführten schriftlichen Umfrage beteiligten sich selbstständige Mitglieder überproportional, während angestellte und beamtete unterproportional vertreten waren. Nimmt man die Beteiligung als erstes Indiz für das Interesse

¹⁴ Auf der Homepage der Kammer werden allerdings nur ausgewählte Ergebnisse in knapper Form dokumentiert.

an kammerpolitischen Fragen, dann dürfte dieses bei Pflichtmitgliedern eher größer als bei den freiwilligen Mitgliedern gewesen sein. Gestützt wird diese Hypothese durch eine Reihe weiterer Befunde, die bei den freiwilligen Mitgliedern ein tendenziell stärkeres Interesse an den Dienstleistungsfunktionen (u. a. Zugang zum Versorgungswerk) und bei den Selbstständigen an den berufspolitischen Einflusspotenzialen der Kammer erkennen lassen. Im Gesamtbild platzieren die Befragungsteilnehmer sowohl Selbstverwaltungsfunktionen (Mitgestaltung von Gesetzen: 65%; berufspolitische Einflussnahme: 54%) als auch Dienstleistungsaspekte (Fachveranstaltungen: 68%; Fachpublikationen: 49%; Rechtsberatung: 49%) unter den fünf wichtigsten Kammeraufgaben. Gut zwei Drittel der Befragten (68%) hatten persönlich oder über ihre Mitarbeiter/innen an Veranstaltungen der Kammer teilgenommen, Beratende Ingenieure wiederum besonders häufig (81%). Anlass dafür war laut Ergebnisbericht „vorrangig Weiterbildung“, welche Bedeutung die Gremienarbeit bei diesen Kammerkontakten hat, wird nicht berichtet.

Die aktivierende Kurzbefragung von Mitgliedern der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt enthielt u. a. zwei Fragen, in denen das Verhältnis zur Kammer angesprochen wurde. Eine zielte darauf, welches Funktions- und Leistungsspektrum die Mitglieder ihrer Kammer ganz allgemein zuweisen.

Abb. 3a Funktionen der Kammer in der Bewertung durch Mitglieder
(Angaben in %, Mehrfachnennungen, N = 140)
Quelle: Online-Kurzbefragung von Mitgliedern der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt, © sfs 2008

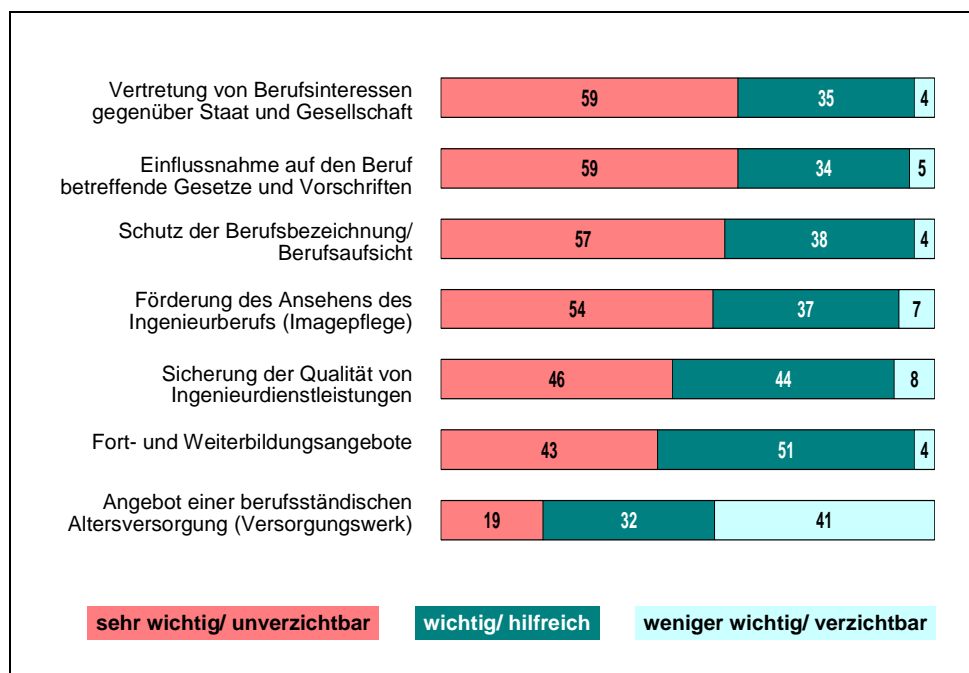
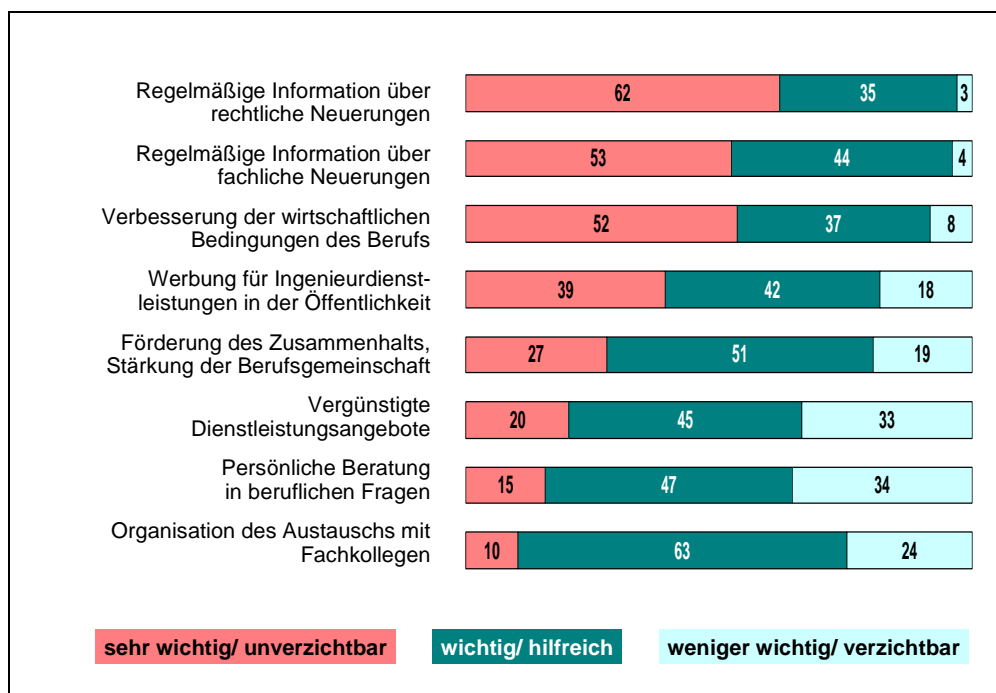


Abb. 3a lässt erkennen, dass dabei Aufgaben der Berufspolitik (gesellschaftspolitische Interessenvertretung, Lobby-Tätigkeit, Öffentlichkeitsarbeit und Berufsaufsicht) sowie die Informations- und Bildungstätigkeit der Kammer nahezu ausnahmslos als zumindest „wichtig“ oder „hilfreich“ betrachtet werden. Nur sehr wenige Befragte (deutlich unter 10%) halten diese gesetzlichen Kernfunktionen einer Berufskammer für entbehrlich. Ein etwas anderes Bild (Abb. 3b) zeigt sich bei einigen reinen Dienstleistungsfunktionen (Versorgungswerk, vergünstigte Dienstleistungsangebote, persönliche Beratung), auf die zwischen 33% und 41% offenbar verzichten könnten und nur 15 - 20% besonderen Wert legen. Eher indifferent wird der fachlich-kollegiale Austausch bewertet, den die meisten (63%) *als Kammeraufgabe* zwar für hilfreich, aber nur wenige (10%) für essentiell halten. Wahrscheinlich wird auf diesem Gebiet den diversen Berufsfachverbänden größeres Gewicht beigemessen.

Abb. 3b Funktionen der Kammer in der Bewertung durch Mitglieder
(Angaben in %, Mehrfachnennungen, N = 140)
Quelle: Online-Kurzbefragung von Mitgliedern der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt, © sfs 2008

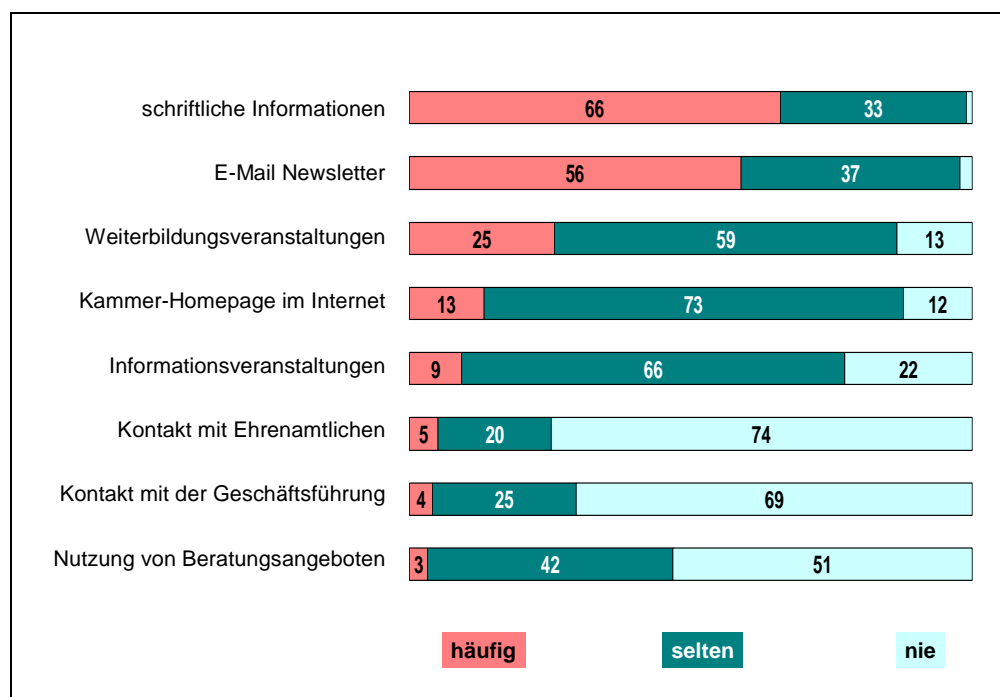


Die zweite Frage dieses Komplexes widmete sich den Kommunikationsroutinen innerhalb der Kammer. Nach den in Abb. 4 dokumentierten Ergebnissen erreicht die Kammer als Organisation ihre Mitglieder am ehesten über schriftliche Medien (z.B. die Länderbeilage des Deutschen Ingenieurblatts), die von zwei Dritteln der befragten „häufig“ genutzt werden. Auch der Newsletter der Kammer wird von 56% häufig gelesen. Dieses Datum stammt allerdings von den Teilnehmenden an einer Online-Befragung (Selektionseffekt) und dürfte die tatsächliche Bedeutung des Mediums

Internet überschätzen. Dies gilt möglicherweise auch für den Besuch der Kammer-Homepage, der überwiegend (73%) nur „selten“ erfolgt. Bedeutender sind die Bildungsangebote der Kammer, die ein Viertel rege in Anspruch nimmt.

Die Kontaktdichte zwischen „einfachen“ Mitgliedern und Kammerorganen (Ehrenamtlichen, Geschäftsführung) ist dagegen vergleichsweise gering. Zwei Drittel bis drei Viertel haben gewöhnlich keinen direkten Kammerkontakt auf dieser Ebene. In Bezug auf das Ehrenamt kann diese geringe Binnenkommunikation durchaus als problematisch für eine „lebendige Selbstverwaltung“ betrachtet werden.

Abb. 4 Binnenkommunikation der Kammer
(Angaben in %, Mehrfachnennungen, N = 140)
Quelle: Online-Kurzbefragung von Mitgliedern der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt, © sfs 2008



2.5 Bedrohungsszenario und Reformdiskussion

Wissenschaftliche Kenner der Szene betrachten die Zukunft der Freien Berufe und ihres Kammerwesens durchaus mit gedämpftem Optimismus. Die vorherrschende rechtswissenschaftliche Meinung sieht beides weder verfassungs- noch gemeinschaftsrechtlich grundlegend infrage gestellt. Über die laufende Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts wurde das Recht der Freien Berufe zunehmend verfassungskonform ausgestaltet und gleichzeitig an die Anforderungen des EU-Binnenmarktes heran geführt (KLUTH, 2006: 275). Die EU-Rechtsprechung durch den Europäischen Gerichtshof akzeptiert das System der Freien Berufe grundsätzlich als richtlinienkonformes Instrument einer subsidiären einzelstaatlichen Berufspo-

litik. Gleichwohl leitet sich aus der Dynamik der Dienstleistungsmärkte und der europäischen Harmonisierungs- und Wettbewerbspolitik ein beträchtlicher Reformdruck her.¹⁵ Zum einen orientieren sich Politik und Rechtsprechung der Europäischen Gemeinschaft bei der Regulierung der Freien Berufe nicht am *Optimierungsprinzip*, d.h. an der Frage, welches Berufsrecht die besten Ergebnisse für alle Beteiligten impliziert. Sie interessiert vielmehr, ab welcher Regelungsqualität und –dichte Schäden und Gefährdungen bereits auszuschließen sind und welche *Minimalanforderungen* dafür ausreichen (KLUTH, 2006: 275f.). Für Eingriffe in gemeinschaftsrechtliche Grundfreiheiten fordert der EuGH darüber hinaus grundsätzlich:

„Sie müssen in nicht diskriminierender Weise angewandt werden, sie müssen zwingenden Gründen des Allgemeininteresses entsprechen, sie müssen zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet sein, und sie dürfen nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung dieses Zieles erforderlich ist.“ (Zit. nach TETTINGER, 2003: 149).

Hieraus resultiert ein permanenter Druck auf sachlich schwer zu rechtfertigende Detailregelungen und faktische Besitzstandsklauseln.

Daneben sind vielfältige Prozesse der Binnendifferenzierung in einzelnen Berufsgruppen zu beobachten, die mit internen Interessenkonflikten und einer Erosion überkommener Leitbilder von Freiberuflichkeit einhergehen (KLUTH, 2006: 277). So sind Wettbewerbsbeschränkungen durch Preisregulierung (Gebührenordnungen) und Werbeverbote nicht unumstritten (z.B. in den rechtsberatenden Berufen). Etliche Freiberufler nutzen ihre berufliche Qualifikation noch auf einem rein gewerblichen Nebengleis (ohne gesetzliche Berufsregelungen) und müssen sich dort härteren Wettbewerbsbedingungen stellen. Kapitalgesellschaften und abhängige Beschäftigung von Angehörigen Freier Berufe nehmen auf Kosten von Partnerschaften deutlich zu (z.B. bei den Wirtschafts- und Steuerberatern, aber auch bei Ärzten und Ingenieuren), ebenso ist vermehrt Teilzeitbeschäftigung (insbesondere bei Frauen) zu beobachten.

KLUTH (2006: 278f.) plädiert dafür, diese Herausforderungen offensiv anzunehmen und sich mit einem klaren Kernprofil von Freiberuflichkeit neu aufzustellen. Denn die Vielschichtigkeit des überkommenen Leitbildes habe zur Folge, „dass es vielen Kritikern als eine beliebige Zusammenfügung von Merkmalen erscheint, die ein Idealbild zeichnen, das weder den rechtlichen noch den tatsächlichen Befund des Freien Berufes zutreffend reflektiert und nur dazu dienen soll, sachlich nicht gerechtfertigte Privilegien zu verteidigen.“ Zu diesen verteidigungsfähigen Essentials zählt er 1. die hohen Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung, 2. die persönliche und fachlich

¹⁵ Beherrschende Themen sind dabei zum einen die nationale Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie und die Abschaffung der vierjährigen Diplom-Regelstudiengänge (im Zuge des genannten Bologna-Prozesses) als Zugangsvoraussetzung zu vielen Freien Berufen.

integre Aufgabenwahrnehmung und 3. die Kontrolle von Kapitalgesellschaften ausschließlich durch Berufsangehörige.

Darüber hinaus sollten seiner Meinung nach die *kulturell-ethischen* und *sozial-ökonomischen* Leistungen organisierter Freiberuflichkeit politisch stärker in die Waagschale geworfen werden: Sich selbst verwaltende Freie Berufe schaffen durch ihre Binneninteraktion ethische Standards und Selbstverpflichtungen, die den Abbau rechtlicher Regulative kompensieren und zugleich soziale Kohäsion in Zeiten der Globalisierung fördern können. Mittelständischer Zuschnitt und regionale Orientierung machen des Weiteren Angehörige der Freien Berufe zu wichtigen „regionalen Investoren und Sponsoren“ und damit zu einem Aktivposten europäischer Regionalisierungspolitik im Sinne von Art. 16 EG-Vertrag (ebd. 281).

3. Berufskammern als Kommunikations- und Serviceplattform für ihre Mitglieder

Im letzten Kapitel wurde zunächst der institutionell definierte Handlungsrahmen der Berufskammern soweit skizziert, wie es zur Vorbereitung einer heuristischen Modellierung als *Quasi-Setting* im präventionswissenschaftlichen Sinne nötig ist. Um sich praktischen Wirkungspotenzialen auf das Mitgliederhandeln anzunähern, müssen nun die generalisierenden und typisierenden institutionenkundlichen Betrachtungen auf der Ebene von Recht, Ressourcen, Organisation usw. durch eine konkretere Analyse der *praktischen Interaktionen und Austauschbeziehungen im sozialen Binnenraum von Berufskammern* erweitert werden.

Da wir auf der Suche nach endogenen Potenzialen für die Inkorporation von Aspekten des beruflichen Gesundheitsmanagements in die Kammerarbeit sind, werden im Folgenden vor allem die unter den Sammelbegriff **berufliche Förderung** subsumierten Kammerfunktionen fokussiert. Vor allem hier hat „die Kammer“ direkten (operativen) Zugang zur individuellen Berufs- und Erwerbspraxis der Mitglieder und kann unmittelbare Reflexions- und Gestaltungsprozesse in Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anstoßen. Die beiden anderen Kernfunktionen, *Berufsaufsicht* und *berufliche Interessenvermittlung*, bleiben zunächst im Hintergrund, weil über diese Handlungsebenen eher wirtschafts- und ordnungspolitisch auf die Erwerbsbedingungen der Berufsgruppe eingewirkt werden kann.¹⁶

Der Blick auf die Kammerpraxis richtet sich dabei im ersten Schritt (3.1) zunächst auf

¹⁶ Natürlich hat auch dies eine systemische Gesundheitsrelevanz, indem über die Gestaltung von Vermarktungs- und Wirtschaftsbedingungen der Freien Berufe z.B. Prekarisierungsprozessen entgegen gewirkt wird.

allgemeine Kommunikations- und Servicepotenziale der beruflichen Förderung. Um darauf aufbauend *spezifische*, d.h. für Präventionsinhalte anschlussfähige und nutzbare Transferstrukturen abschätzen zu können, sind vor allem folgende empirische Kriterien zu beachten:

- Angebotsstruktur (thematisch, konzeptionell, medial, logistisch etc.);
- Inanspruchnahme durch die Mitglieder (Teilgruppen, Intensität, Nutzenbewertung etc.)
- Inhaltliche Affinität zu gesundheitspräventiven Aspekten (thematische Nähe, „Aufmodulierbarkeit“ präventiver Inhalte);

Danach wird gefragt, ob und welche konkreten Erfahrungen Berufskammern bereits zum Thema *berufliches Gesundheitsmanagement* gemacht haben (3.2).

3.1 Allgemeines Kommunikations- und Dienstleistungsprofil

Für die berufliche Förderung steht den Berufskammern ein solides Instrumentarium von direkt an die Mitglieder adressierten Dienstleistungs- und Dialogangeboten zur Verfügung.

3.1.1 Berufsrelevante Online- und Print-Informationen

Die Bereitstellung aktueller beruflich relevanter Informationen ist eine der wichtigsten Kammerdienstleistungen für die Mitglieder. Entsprechend breit ist das inhaltliche Spektrum der üblichen Informationsangebote, das sich auf drei große Themencluster erstreckt (typische Inhalte in Stichworten):

Berufspolitischer Diskurs: Stellung des Berufs in der Gesellschaft, Europäisierung und Globalisierung, Strukturentwicklung, Berufsbild, Imagepflege, Berufsordnung, volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen, politische Bedrohungsszenarien, Lobbyarbeit der Kammer usw.;

Berufspraxis: Neuere fachliche Entwicklungen und Spezialdiskurse (Techniken, Methoden, wissenschaftliche Erkenntnisse), Good Practice, Fort- und Weiterbildung, Qualitätssicherung und Verbraucherschutz, konkrete rechtliche Rahmenbedingungen der Berufsausübung usw.;

Ökonomie: Marktpotenziale und -dynamiken, Betriebswirtschaft, Unternehmensgründung und -führung, Honorarordnungen, Vertragsgestaltung, wirtschafts- und steuerrechtliche Aspekte, Hinweise auf Ausschreibungen und Wettbewerbe usw.;

Durch das Internet haben sich Effizienz und Reichweite der Informationsarbeit der

Berufskammern enorm verbessert (Aktualität, Verfügbarkeit). So betreiben alle Berufskammern mehr oder weniger aufwändig und professionell gestaltete Homepages, die Mitgliedern (und Öffentlichkeit) strukturierten Zugriff auf das gesamte Informationsvolumen der Kammer und weiterer berufsrelevanter Anbieter gestatten. Hierbei handelt es sich um übliche Formate wie Newsletter, Broschüren, Mitteilungsblätter, Kammerzeitschriften als Onlineausgabe, Reports, Stellungnahmen, Positionspapiere und Pressemitteilungen, Formularpools, die zumeist als Downloads zur Verfügung stehen.

Ein weiteres wichtiges Informationsmedium sind eigene **Periodika** der Kammern. Die großen Ärztekammern geben z.B. überwiegend eigene Mitgliederzeitschriften heraus, Ingenieur- und Architektenkammern steuern eigene Landesbeilagen zu den jeweiligen Zentralorganen der Profession bei (Deutsches Ingenieurblatt, Deutsches Architektenblatt).

3.1.2 Erfahrungsaustausch, Face-to-Face-Kommunikation

Eine wichtige Rolle bei der berufsgruppeninternen Kommunikation spielen Fachgremien und -veranstaltungen der Berufskammern. Arbeitskreise widmen sich - in der Regel zeitlich begrenzt – aktuellen fachlichen und berufspolitischen Fragestellungen und arbeiten dabei den Entscheidungsprozessen der Kammervorstände zu. Daneben werden in unterschiedlicher Dichte Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen, Aktionstage oder Ausstellungen durchgeführt, die z. T. nicht nur die Mitgliedschaft, sondern auch die allgemeine Öffentlichkeit adressieren (Beispiele dafür finden sich im Kapitel 3.2).

Mitgliederstarke und dezentralisierte Kammerorganisationen (mit Bezirksstellen unterhalb der Landesebene) haben dabei eine natürliche Stärke, weil sie ihre Kommunikationsangebote relativ ortsnah anbieten können (z.B. die großen Ärzte- und Bauingenieurkammern).

Die Grenzen zwischen Fachveranstaltungen der Kammern und Fortbildung in den Akademien sind fließend. In Kammern, die die Mitgliederfortbildung nachprüfen, werden zumeist auch Fachveranstaltungen in der Kammer angerechnet.

Websites größerer Berufskammern verfügen darüber hinaus über Online-Diskussions-Foren, die den Mitgliedern eine direkte öffentliche Kommunikation miteinander ermöglichen. Das „Forum“ der Architektenkammer Nordrhein-Westfalen bietet dazu bspw. fünf Rubriken an von denen – gemessen an der Anzahl und Aktualität der Einträge – die unmittelbar praxisrelevanten offensichtlich den größten Zuspruch finden (Berufspraktische Fragen, Kontakte/ Zusammenarbeit, Software/ Bü-

roeinrichtung).¹⁷

3.1.3 Fort- und Weiterbildung

Die Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung gehört zu den traditionellen Kernaufgaben der Berufskammern. Funktional dienen diese Aktivitäten sowohl der individuellen beruflichen *Förderung* der Mitglieder wie der *Qualitätssicherung* der Kollektivleistung des Berufsstandes gegenüber Wirtschaft und Gesellschaft. Regelmäßige berufliche Fortbildung gehörte deshalb schon immer zu den satzungsmäßigen Mitgliederpflichten, wurde jedoch in der Vergangenheit kaum systematisch überwacht. Etliche Berufskammern sind inzwischen dazu übergegangen, den Qualitätssicherungsaspekt stärker zu betonen und verlangen von ihren Mitgliedern den Nachweis der Teilnahme an von der Kammer anerkannten Fortbildungsveranstaltungen. Das Spektrum der anerkennungsfähigen Themen ist dabei in der Regel weit gefasst und reicht von berufsfachlichen Inhalten über betriebswirtschaftliche Qualifikationen bis hin zur Förderung von Bewältigungskompetenzen für berufstypische Anforderungen (vgl. auch Kap. 3.2). Die Fortbildungsordnungen der Berufskammern listen die legitimen Themen zumeist explizit auf und taxieren von ihnen anerkannte Einzelveranstaltungen mit einem bestimmten Punktwert; jedes Mitglied muss pro Jahr eine bestimmte Mindestpunktzahl erreichen und durch Zertifikate nachweisen können. Die Überprüfung erfolgt zumeist stichprobenartig nach einem satzungsmäßig vereinbarten Verfahren.¹⁸

Zur Unterstützung der berufsspezifischen Fort- und Weiterbildung unterhalten alle größeren Berufskammern eigene **Akademien**, kleinere Berufskammern schließen sich gelegentlich bestehenden Akademien an. Diese sind selbst keine öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, sondern in privater Rechtsform verfasst (z.B. als gGmbH oder als Verein), sie unterliegen jedoch der Kontrolle durch die jeweilige Berufskammer, die insbesondere über Personal, Angebotspolitik und Preisbildung entscheidet. Die Angebote sind in der Regel auch für Mitglieder kostenpflichtig, aber preisgünstig (Selbstkostenerstattung). Die Akademien haben gegenüber den Mitgliedern der betreibenden Berufskammer allerdings keine Monopolstellung, Berufskammern müssen auch geeignete Veranstaltungen anderer Anbieter (z.B. der Berufsfachverbände und privater Bildungsträger) anerkennen.

3.1.4 Versorgungswerke

Zu den staatlich beliehenen subsidiären Funktionen der Berufskammern zählt auch

¹⁷ <http://www.aknw.de/forum/index.phtml>

¹⁸ Bei der AK NW werden z.B. pro Jahr 10% aller fortbildungspflichtigen Mitglieder zufällig ausgewählt und um einen Nachweis gebeten.

die Altersvorsorge für Kammermitglieder (und deren Angehörige). Gestützt auf entsprechende Ermächtigungsklauseln im Berufsrecht der Länder haben alle Berufskammern Versorgungswerke eingerichtet oder sich bereits bestehenden berufsständischen Versorgungswerken angeschlossen.¹⁹ Die Versorgungswerke bieten in erster Linie Rentenzahlungen, Hinterbliebenenrenten und Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätsrenten. Rehabilitationsleistungen zählen nicht zum gesetzlichen Pflichtkatalog der Versorgungswerke, können aber per Satzungsbeschluss übernommen werden.²⁰

Berufsständische Versorgungswerke sind Sondersysteme der Rentenversicherung, die für die kammerfähigen Freien Berufe die Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung sicherstellen. Als öffentlich-rechtliche Pflichtversorgungseinrichtungen "eigener Art" beruhen sie – wie die Berufskammern selbst - auf landesgesetzlicher Rechtsgrundlage im Rahmen der ausschließlichen Gesetzgebungskompetenz der Bundesländer. Sie stehen damit selbstständig neben den anderen Systemen der gesetzlichen Grund- und Zusatzversorgung im Alter und haben ausschließlich die Angehörigen bestimmter Berufsgruppen, diese jedoch grundsätzlich in jeder Form der Berufsausübung (in selbstständiger und unselbstständiger Tätigkeit), zu versorgen.

Sofern Mitgliedschaftspflicht in einer Berufskammer besteht, ist zumeist auch die Versicherung im zugehörigen Versorgungswerk vorgeschrieben. Freiwillige Mitglieder, z.B. Angestellte in einem freien Beruf, können sich nach §1 SGB VI zu Gunsten einer Mitgliedschaft im berufsständischen Versorgungswerk von der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen. Aufgrund der (bislang) überwiegend günstigen Risikostruktur und der Finanzierung über den Kapitalmarkt können die Versorgungswerke relativ günstige Konditionen anbieten, was die Attraktivität einer Kammermitgliedschaft durchaus erhöhen kann.²¹ Ähnlich wie die Private Krankenversicherung sind aber auch sie Kritikpunkt politischer Bestrebungen nach einer einheitlichen, vom Erwerbsstatus unabhängigen Sozialversicherung („Bürgerversicherung“).

Die berufsständischen Versorgungseinrichtungen sind eine durchaus bedeutsame Säule des deutschen Rentenversicherungssystems. In der „Arbeitsgemeinschaft Be-

¹⁹ Bei den Versorgungswerken kann es sich um eigenständige Organisationen mit dem Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts handeln (z.B. Versorgungswerk der Wirtschaftsprüfer und er vereidigten Buchprüfer im Lande Nordrhein-Westfalen), sie können aber auch organisatorisch in eine Kammer eingebettet sein (z.B. Nordrheinische Ärzteversorgung).

²⁰ So z.B. für suchtkranke Ärztinnen und Ärzte im Rahmen von Interventionsprogrammen einiger Ärztekammern (vgl. 3.2).

²¹ So haben die Versorgungswerke einige Einschränkungen der gesetzlichen Rentenversicherung im Fall der Berufsunfähigkeit nicht mit vollzogen. Sie gewähren – aus nachvollziehbaren Gründen - nach wie vor „vollen“ Berufsschutz, d.h. den Antragstellenden werden keine berufsfremden Alternativtätigkeiten zugemutet. Auch ist die Berufsunfähigkeitsrente nicht gestuft wie bei der Gesetzlichen Rentenversicherung.

rufsständischer Versorgungseinrichtungen e.V.“ (ABV) sind 82 Versorgungswerke Freier Berufe organisiert, die 2005 insgesamt über 700.000 anwartschaftsberechtigte Mitglieder hatten.²² Nicht jede Kammer verfügt über ein eigenes Versorgungswerk, Zusammenschlüsse sind recht häufig. Zumeist werden kleinere Kammern (per Staatsvertrag) einem bestehenden Versorgungswerk der selben Berufsgruppe angeschlossen, es gibt aber auch regionale, beruflich inhomogene Fusionen.²³

Das in sehr unterschiedlichen Formen angelegte Vermögen dieser Einrichtungen belief sich 2005 auf 103 Mrd. Euro, das jährliche Beitragsaufkommen auf knapp 5 Mrd. Euro. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass sich die ständische Altersversorgung gegen Kritik und Begehrlichkeiten sowohl der privat-gewerblichen als auch der sozialen Rentenversicherung zu Wehr setzen muss (vgl. z.B. MERTEN 2003). Ein Instrument in dieser sozialpolitischen Debatte ist die erwähnte Arbeitsgemeinschaft, die mit 10 Vollzeit- und 2 Teilzeit-Mitarbeitern/innen unter anderem Lobbyarbeit in Berlin und Brüssel betreibt.

Die berufsständischen Versorgungswerke arbeiten ebenfalls nach dem Prinzip der Selbstverwaltung. Ihre Organe - Verwaltungsausschuss, Vorstand und Aufsichtsausschuss – werden direkt von den Kammer- bzw. Delegiertenversammlungen gewählt. Die Rechtsaufsicht obliegt der für die jeweilige Kammer zuständigen Behörde, die Versicherungsaufsicht den Länder-Finanzministerien.

Differenzierte Daten zur Risiko- und Ausgabenstruktur der Mitglieder werden von der ABV nicht veröffentlicht, Geschäftsberichte sind nur in Einzelfällen öffentlich zugänglich. Die zugänglichen Daten lassen eine beträchtliche Streuung des Versicherten- und Finanzvolumens erkennen. So umfasst die Ingenieurversorgung BW gerade 800 Mitglieder, das VW der AK NW fast 40.000, die Architektenversorgung BW liegt mit fast 20.000 Mitgliedern dazwischen. Die Kapitalanlagen schwanken entsprechend zwischen 0,223 Euro (Ingenieurversorgung Baden-Württemberg) und 4,3 Mrd. Euro (Versorgungswerk der Architektenkammer Nordrhein-Westfalen).

Während im Leistungskatalog der gesetzlichen Rentenversicherung das Rehabilitationsprinzip seit langem fest verankert ist und in den letzten Jahren zögerlich auch präventive Aspekte Eingang gefunden haben, spielt beides in der Praxis der Versorgungswerke bislang keine nennenswerte Rolle. Da ein großer Teil der Freiberuf-

²² Nicht vertreten sind die Versorgungswerke der Landwirtschaftskammern und einiger Ingenieurkammern. Die Statistik der ABV (www.abv.de) weist für 2005 (aktuellere Daten werden nicht berichtet) exakt 712.786 anwartschaftsberechtigte und 670.751 zahlende Mitglieder aus.

²³ So sind dem VW der AK NW z.B. die Ingenieurkammer Bau Nordrhein-Westfalen und die Architektenkammern Hessen, Saarland und Bremen angeschlossen, dem VW der AK Baden-Württemberg die Architektenkammern Schleswig-Holstein und Hamburg. Die Ingenieurversorgung Bayern ist auch für die Mitglieder der bayerischen Psychotherapeutenkammer zuständig.

ler/innen als Mitglieder (Selbstständige) oder Versicherte (Angestellte) der gesetzlichen Unfallversicherung angehören dürften (PRÖLL et al. 2007: 52f.), bleiben die Versorgungswerke von Reha- und Rentenleistungen im Zusammenhang mit *anerkannten* beruflichen Ursachen (Unfälle, Berufskrankheiten) ebenso wie die gesetzliche Rentenversicherung verschont. An der Prävention sonstiger „arbeitsbedingter“ Risiken, die zu beruflichen Einschränkungen oder Frühverrentung führen können, müssten die Versorgungswerke allerdings ein vitales Interesse haben. Daten über die Gründe für vorzeitige Rentenzugänge werden von den Versorgungswerken mit Verweis auf den Datenschutz nicht veröffentlicht. Angesichts der weiter unten noch dokumentierten Belastungs- und Gesundheitsdaten aus unseren Umfragen wäre es allerdings überraschend, wenn sich der allgemeine Trend einer stetigen Zunahme von psychisch bedingten Frühverrentungen nicht auch bei den Versorgungswerken der Berufskammern bemerkbar machen würde.

3.2 Berufliches Gesundheitsmanagement als Thema der Kammerarbeit

Bislang spielt das Thema „Berufsarbeit und Gesundheit“ in der Selbstverwaltung der Freien Berufe kaum eine Rolle. Die wenigen beobachtbaren Ansätze können gleichwohl wertvolle Hinweise auf die spezifischen Thematisierungspotenziale von Berufskammern geben. Es ist sicher kein Zufall, dass vor allem die Kammerberufe das Thema Prävention ansatzweise aufgegriffen haben, die institutionell und professionell mit Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung „verlinkt“ sind und entsprechende fachliche Kompetenzen und Erwerbsinteressen beheimaten: Ärzte und Ingenieure

3.2.1 Aktivitäten der Ärztekammern

Die deutschen Ärztekammern befassen sich seit einigen Jahren intensiver mit berufsbezogenen Gesundheitsproblemen ihrer Mitglieder. Im Vordergrund standen dabei zunächst die Früherkennung, Therapie und Rehabilitation von **Suchterkrankungen bei praktizierenden Ärzten und Ärztinnen**. Das zuständige Fachreferat der Bundesärztekammer (BÄK) schätzt auf der Grundlage internationaler Forschungsergebnisse, dass etwa 15.000 der 300.000 ambulant und stationär tätigen Ärzte an einer Suchterkrankung leiden. Bedingt durch die „Griffnähe“ sind dabei Pharmazeutika (vor allem Benzodiazepine) fast sieben Mal so häufig beteiligt wie in der Allgemeinbevölkerung, während der Missbrauch von Alkohol und illegalen Drogen etwa dem Bevölkerungsdurchschnitt entspricht (KUNSTMANN, 2005).

Es war vor allem auch die hohe berufspolitische Brisanz, die das Thema auf die Agenda der ärztlichen Standesorganisationen brachte, nicht zuletzt befördert durch einige spektakuläre Pressemeldungen (a.a.O.). Kein anderes Berufsprofil dürfte sich so wenig mit der Suchtkrankheit vertragen, wie ärztliche, für das fachliche Integrität

und Zuverlässigkeit grundlegende Voraussetzungen für den notwendigen Vertrauensvorschuss der Patienten sind. Gleichzeitig ist die Schwelle für die Inanspruchnahme professioneller Hilfe gerade bei Ärzten extrem hoch, weil sie dafür von der Therapeuten- in die Patientenrolle wechseln müssen (Ärztekammer Hamburg, 2001). Vor diesem Hintergrund haben zunächst einzelne Landesärztekammern, gestützt auf das aktive Engagement einschlägig qualifizierter Mitglieder (ärztliche Psychotherapeuten, Suchtexperten) damit begonnen, interne Beratungs- und Interventionsmodelle für suchtkranke Ärztinnen und Ärzte zu entwickeln. Pionierarbeit hat dabei die Ärztekammer Hamburg geleistet, die bereits in den frühen 1990er Jahren entsprechende Modellansätze aus den U.S.A. adaptiert hat. Die Bundesärztekammer hat diese Ansätze später zu einem Muster-Interventionskonzept für alle Ärztekammern weiter entwickelt (Bundesärztekammer, o.J.), um deren breitflächige Umsetzung zu unterstützen. Inzwischen sind in vielen Ärztekammern derartige Angebote implementiert.

Bemerkenswert ist, dass das BÄK-Konzept nicht nur mit Verweis auf die ärztliche Qualitätssicherung und Berufsaufsicht argumentiert, sondern auch die „Übernahme fürsorglicher Aufgaben“ gegenüber den Mitgliedern als Handlungslegitimation anführt. Diese Argumentation lässt auf ein besonderes Gewicht gruppensolidarischer Selbsthilfemotive bei den Ärztekammern schließen. Dies schafft einen zusätzlichen normativen Begründungszusammenhang für Präventionsbemühungen in der eigenen Berufsgruppe, der deutlich über eine rein berufspolitisch-strategische Argumentation hinausgeht, in der Gesundheit eher Mittel zum Zweck nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolgs darstellt.

Das Rahmenkonzept der BÄK kann hier nur kurz in seinen Grundrissen skizziert, aber nicht weiter diskutiert werden. Es empfiehlt den Länderkammern ein gestuftes Interventionsprogramm, das im Idealfall folgende Maßnahmen und Angebote umfasst:

- Einrichtung einer Kontaktstelle für Verdachtsmeldungen und Selbstmelder
- Bestellung eines Vertrauensarztes der Ärztekammer
- Diagnostische Abklärung des Suchtproblems
- Abschluss einer schriftlichen Therapievereinbarung zwischen Kammer und Kammermitglied
- Absprachen mit der zuständigen Approbationsbehörde
- Durchführung der therapeutischen Maßnahmen
- Begleitende arbeitsplatzbezogene Hilfen (z.B. Praxisvertretungen während der Therapie)

- Ergänzende finanzielle Hilfen (u. a. Beteiligung der ärztlichen Versorgungswerke an den Rehabilitationskosten)

Welch schwierige Gratwanderung solche Interventionsangebote bedeuten, wird im Musterkonzept der BÄK abschließend noch einmal hervor gehoben:

„Angebote der Landesärztekammern für suchtkranke Ärztinnen und Ärzte bewegen sich zwangsläufig in einem Spannungsfeld von Fürsorge und Sanktionierung. Die Herausforderung an die Landesärztekammern besteht darin, diese Balance auf den Einzelfall bezogen im Rahmen bestehender rechtlicher Möglichkeiten und in Absprache mit den beteiligten Personen und Einrichtungen zu wahren und auszugestalten.“

Im Rahmenkonzept der BÄK findet sich darüber hinaus der Hinweis, die im Rahmen des Interventionskonzeptes aufgebauten Ansprechstellen und Beratungsinfrastrukturen auch für die „allgemeine Beratung von Kammermitgliedern bei Problemen der Berufsausübung zu qualifizieren“, um möglichen Entstehungsbedingungen von Suchterkrankungen auch primärpräventiv zu begegnen. Dabei wird ausdrücklich auf das Burn-Out-Problem und die Möglichkeit eines präventiven Coachings hingewiesen.

Als Prototyp der helfenden Berufe sind Ärzte besonders intensiv mit der Problematik des **Burn-Out** konfrontiert. Seit Ende der 90er Jahre wird das Burn-Out-Syndrom in zunehmender Breite und Intensität auch in der deutschen Ärzteschaft als spezifisches Berufsrisiko diskutiert. Eine Reihe von Umfragen belegen ein hohes Maß an Exposition und Betroffenheit unter Ärzten. Hervorzuheben sind dabei die Befragung der „Ärztezeitung“ im Sommer 2002, der Ärztekammer Thüringen im Jahre 2003 und die speziell der Burn-Out-Problematik gewidmeten Befragungs-Studien des Uniklinikums Ulm in den Jahren 2005 und 2006 (BRAUN et al., 2007). In der berufspolitischen Diskussion des Themas wird zumeist ein kausaler Zusammenhang mit zunehmend problematischen Arbeits- und Erwerbsbedingungen in der Folge „falscher“ gesundheitspolitischer Weichenstellungen hergestellt. Insbesondere eine fortschreitende Entfremdung ärztlicher Tätigkeit durch Bürokratisierung, Kostendruck und Aushöhlung der Therapiefreiheit wird für wachsenden Stress, zeitliche Überbeanspruchung und berufliches Ausbrennen verantwortlich gemacht.

Einen deutlichen berufspolitischen Niederschlag fand dieser Thematisierungsprozess in zwei Entschlüssen des 108. Ärztetages 2005. Zum Thema „Strukturierte Angebote für Stresskrankheiten bei Ärztinnen und Ärzten“ heißt es dort:

„Der 108. Deutsche Ärztetag fordert die Entwicklung strukturierter Angebote für den Umgang mit Stresskrankheiten wie Depressionen, Burnout und Abhängigkeitserkrankungen. Begründung: Der Arbeitsstress und die psychische Belastung in der ärztlichen Arbeit sind derzeit sehr hoch und führen zu der Entwicklung von Depressionen, Burnout und Abhängigkeitserkrankungen. Diese Erkrankungen

sind unter Ärztinnen und Ärzten deutlich verbreiteter als in der Durchschnittsbevölkerung. Dies hat sowohl großes Leiden bei den betroffenen Kollegen, aber auch eine mögliche Gefährdung der Patienten zur Folge. Hier können definierte und strukturierte Programme die Behandlung und Wiedereingliederung der Kolleginnen und Kollegen fördern und begleiten.“

Eine zweite Entschließung will "Burn-Out niedergelassener Ärzte verhindern" und richtet ihre Maßnahmeempfehlungen nicht nur an die Gesundheitspolitik, sondern auch an die Ärztekammern:

„Der Gesetzgeber möge bei allen Regelungen vertragsärztlicher Tätigkeit berücksichtigen, dass niedergelassene Ärztinnen und Ärzte langfristig nicht über ihre körperlichen und psychischen Grenzen hinaus belastet werden. Der Gesetzgeber wird aufgefordert, im Vertragsarztwesen zur Entlastung der niedergelassenen Kolleginnen und Kollegen umfangreichere Vertretungsmöglichkeiten wie z. B. ein Sabbatquartal/ Sabbatjahr zuzulassen. Die Ärztekammern der Länder sollen für ihre Mitglieder Informationen, Seminare, anonyme Hotlines und Beratungsangebote zum Umgang mit Stress und zur Prävention und Behandlung des Burn-Out entwickeln und anbieten.“

In der Ärztekammer Baden-Württemberg wurden dazu eine Reihe konkreter Initiativen ergriffen. 2007 wurde dort ein Ausschuss „Arztberuf und Familie“ eingerichtet, der sich mit der Verbesserung ärztlicher Arbeitsbedingungen mit besonderer Fokussierung der Work-Life-Balance beschäftigt. Auf der konstituierenden Sitzung wurde beschlossen, sich vorrangig mit dem Thema Burn-Out zu befassen und als erstes eine Fortbildungsoffensive über die Vorsitzenden der örtlichen Ärzteschaften anzustoßen (AKBW, 2007: 67f.). Für Oktober 2008 wurde dann zu einer (auf die Fortbildungspflicht anrechenbaren) Fachveranstaltung in die Ärztekammer eingeladen. Des Weiteren verweist die Kammer-Website auf eine Burn-Out-Hotline der „Vereinigung Psychotherapeutisch tätiger Kassenärzte“ (VPK), die Erstberatungen im gesamten Bundesgebiet vermittelt. Die Management Akademie der KV Baden-Württemberg (www.mak-bw.de) bot darüber hinaus 2007 ein Halbtages-Seminar zum Thema „Stressmanagement und Stressbewältigung“ an, das ebenfalls auf dem Fortbildungspunktekonto verbucht werden kann.

Die Ärztekammer Nordrhein hat Aktivitäten zum Problem **Mobbing** in der Ärzteschaft entfaltet, das sich vor allem für Ärztinnen und Ärzte im Klinik- und Forschungsbetrieb stellt. Erste Informationen zum Thema, zum Beratungs- und Interventionskonzept und zu den bisherigen Erfahrungen aus dem Beratungsprozess stehen auf der Kammer-Website zur Verfügung (www.aekno.de).

Mobbing-Beratung durch eine Berufskammer gewinnt durch deren berufsrechtliche Kompetenzen eine besondere Qualität. Denn im Falle eindeutiger Verstöße gegen Berufspflichten und Berufsethik können die Betroffenen die Kammer auch zu förmlichen Disziplinarmaßnahmen gegen aktive „Mobber“ veranlassen. Ähnlich wie die Suchtberatung kann damit auch die Mobbing-Beratung auf eine für die Kammer

schwierige Gratwanderung hinaus laufen.

3.2.2 Aktivitäten von Ingenieurkammern

Zu den Mitgliedern der Ingenieurkammern zählen unter anderem Ingenieure, die gemäß § 6 Arbeitssicherheitsgesetz als „Sicherheitsingenieure“ tätig sind. Sofern sie diese Tätigkeit freiberuflich im Status eines „Beratenden Ingenieurs“ ausüben, besteht Mitgliedschaftspflicht, weil nur so der Eintrag auf der entsprechenden Kammerliste möglich ist. Sicherheitsingenieure machen nur eine kleine Minderheit der Kammermitglieder aus, so dass sich ihr organisationspolitisches Gewicht, insbesondere in der Gremienstruktur und fachlichen Arbeit der Kammer in engen Grenzen hielt. Plattform der gesellschafts- und fachpolitischen Arbeit war und ist eher der Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI), der sich im Rahmen diverser Reformen des Arbeitsschutzrechts engagiert.

Dieses Schattendasein hat sich mit der Verabschiedung der Baustellenrichtlinie 1998 und der Einführung eines „Koordinators für Sicherheit und Gesundheit“ auf Großbaustellen (SiGeKO) deutlich verändert. Der SiGeKo ist vom Bauherrn zu bestellen und nimmt für diesen und seine Vertragsunternehmen Stabs- und Beratungsfunktionen bei der baustellenbezogenen Organisation und Überwachung des Arbeitsschutzes wahr. Die Umsetzung der Vorschrift führte in der Folgezeit dazu, dass sich eine Vielzahl von in der Bauausführung tätigen Bauingenieuren und Architekten für diese Zusatzfunktion qualifizieren mussten. Dies brachte zum einen die Fortbildungskapazitäten der Ingenieur- und Architektenkammern ins Spiel und führte andererseits zu einer breiteren Diffusion von (klassischem) Arbeitsschutz-Gedankengut in den beiden Berufsgruppen. Den in den Ingenieurkammern organisierten Sicherheitsingenieuren fiel dabei teilweise eine Art „kammerinterne Pionierrolle“ bei der Konzipierung und Deckung des Fortbildungsbedarfs zu.

Ein weiterer externer Thematisierungsimpuls ergab sich etwa gleichzeitig mit der Neureglung der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung von Kleinunternehmen. Europarechtliche Richtlinien zwangen die Unfallversicherungsträger in Deutschland, bisherige Ausnahmen von der allgemeinen Betreuungspflicht des Arbeitssicherheitsgesetzes aufzuheben und eine Betreuung für alle Unternehmen ab einem Beschäftigten sicher zu stellen. Diese Regelung betraf unmittelbar auch die überwiegend mittelständisch verfasste Ingenieurbranche, die nun in die Suche nach adäquaten Modellen mit einbezogen werden musste. Nachdem die für Kleinbetriebe ungeeignete Regelbetreuung (externer Dienst mit festen Einsatzzeiten) zunächst durch so genannte Unternehmermodelle der Berufsgenossenschaften erweitert worden war, führte die 2005 verabschiedete Vorschrift BGV A2 für Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten einen weiteren Korridor von Alternativmodellen ein. Deren allgemeines Merkmal ist die Kombination einer obligatorischen „Grundbetreuung“

(bei der Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmenplanung) mit dem vom Unternehmensinhaber zu steuernden Abruf von externen Beratungsleistungen bei besonderem Bedarf. („anlassbezogene Betreuung“). Zusammenschlüsse von Kleinunternehmen zur gemeinschaftlichen Organisation einer finanzierbaren externen Betreuung werden in dieser Vorschrift ausdrücklich zugelassen.

Beide Anstöße – die Einführung des SiGeKo und der BGV A2 – haben vor allem in der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt (IK S-A) einiges für das Agenda-Setting in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz bewirkt. Als interner Promotor wesentlich daran beteiligt war der Inhaber eines auf Arbeitsschutz spezialisierten Beratungsunternehmens, der als Beratender Ingenieur Kammermitglied und zugleich Vorsitzender des Kammerausschusses „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ ist. Dieser hat das nach Einrichtung des SiGeKo bestehende Vakuum hinsichtlich der genaueren Funktionsbeschreibung und Qualifikationserfordernisse als Chance genutzt, um gemeinsam mit dem zuständigen Fachausschuss curriculare Eckpunkte für die Fortbildung zu entwickeln. Diese wurden in eine durch die Kammer zertifizierte Fortbildung zum Sicherheits- und Gesundheitskoordinator umgesetzt, die von einer an die Kammer angelagerten „Arbeitsschutzakademie“ angeboten wurde. Nach Schätzung des Firmeninhabers machten inzwischen mehr als 2.000 Personen davon Gebrauch, darunter nicht nur Mitglieder der IK S-A.

Die 2002 gegründete „Arbeitsschutzakademie“ präsentiert sich im Internet als Public-Private-Partnership des besagten Beratungsunternehmens mit der IK S-A, den anderen vier ostdeutschen Ingenieurkammern und der Architektenkammer Thüringen, ideell unterstützt von einigen einschlägigen Berufsfachverbänden²⁴. Mediendidaktisch setzt sie von Anfang an besonders auf die Möglichkeiten des Internet gestützten Lernens (WBT) und des *blended learning*, um orts- und zeitflexible sowie kostengünstige Fortbildungsleistungen zum Arbeitsschutz anbieten zu können. Das Themenangebot reicht inzwischen weit über die Ausbildung von SiGeKo hinaus und umfasst die Ausbildung für diverse Beauftragtenfunktionen im Bereich Sicherheitstechnik und Arbeitsschutz, Fortbildungsangebote für Sicherheitsfachkräfte sowie Unterweiser-schulungen.

Darüber hinaus beteiligte sich das Beratungsunternehmen an einem Modellversuch der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft zu einem gruppenspezifischen Betreuungskonzept für Ingenieure und Architekten. Das Modell *arbeitsschutzbetreuung*²⁵ basiert auf einem korporatistischen Ansatz, wie er auch in anderen von Kammern oder Verbänden getragenen Pool-Lösungen praktiziert wird. Dabei schreibt sich die Unternehmensleitung bei einem (z.B. an der Kammer angesiedelten) Kompetenzzentrum

²⁴ Vgl. www.arbeitsschutzakademie.de

²⁵ Vgl. www.arbeitsschutzbetreuung.de

(„Fachkundige Stelle“) ein, das gegen Gebühr die Grund- und anlassbezogene Beratung durch ein vertraglich assoziiertes Netzwerk von Präventionsberatern ortsnah und kostengünstig bereit stellt. Das Projekt *arbeitsschutzbetreuung* der IK S-A integriert zusätzlich noch Elemente des sog. „Unternehmermodells“, indem es die Teilnahme des Unternehmers an einer Online-Instruktion (elementare Kenntnisse über Recht und Organisation des Arbeitsschutzes) zur Vorbedingung macht.

Der Inhaber der genannten Präventionsberatungsfirma beteiligte sich mit dem *background* der Kammer und ihres Fachausschusses für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an weiteren Modellvorhaben, insbesondere am BMA-Verbundvorhaben „gesund und sicher starten“ (www.guss-net.de), das präventionsbezogene Handlungshilfen für Unternehmensgründer/innen entwickelt hat. An diese Kontaktlinie konnte PräTrans unmittelbar anknüpfen.

Dass sich gerade eine ostdeutsche Ingenieurkammer als *change agent* bei der Themenintegration profiliert hat, hat sicher auch damit zu tun, dass hier der Organisationsaufbau mit seinen relativen „Pfad-Offenheiten“ mit einer Phase intensiver Arbeitsschutz-Reformen zusammenfiel und so das Entstehen kreativer und unkonventioneller Lösungen erleichterte. Hinzu kommt, dass das Thema Arbeitsschutz aus Sicht ostdeutscher Ingenieure in der DDR zumindest ideologisch und programmatisch weit fester in das Berufsbild integriert war als in Westdeutschland.

3.2.3 Sonstige präventionsbezogene Aktivitäten von Berufskammern

Die Akademie der Architektenkammer Nordrhein-Westfalen (AK NW) bietet bereits seit einigen Jahren unter den Rubriken „Organisation und Büromanagement“ sowie „Kommunikation“ Seminare mit hohem impliziten Präventionsbezug an. Dabei geht es um Themen wie „Persönlichkeitsentwicklung für beruflichen Erfolg“, „Projektmanagement für den Alltag - Wenn Sie in Arbeit untergehen“ oder „Zeit nutzen - Zeit haben - Selbstmanagement, Zeitmanagement, Konzentrationstraining“²⁶. Insbesondere die letztgenannte Veranstaltung wird regelmäßig gut nachgefragt und war allein 2008 drei mal ausgebucht. Im Fortbildungsprogramm wird das Seminar mit folgendem Exposé angekündigt:

„Selbstmanagement ist eine Schlüsselkompetenz für den erfolgreichen Arbeitsalltag. Eine Standortbestimmung ist die Ausgangsposition für positive Veränderungen. Es geht um mehr, als in noch weniger Zeit noch mehr zu leisten. Es geht darum, Zeitmanagement als Instrument zu nutzen, die eigenen Energien sinnvoll einzusetzen und einen eigenen, selbstbewussten Umgang mit der Zeit zu lernen. Täglich stürmen mehr Informationen auf uns ein. Unterbrechungen und Ablenkungen machen es schwer, sich wirklich ganz auf eine Sache zu konzentrieren, ein Problem zu lösen, eine Arbeit zeitgerecht abzuschließen. Wir brauchen oft

²⁶ Vgl. <http://www.akademie-aknw.de/akademieprogramm/f-fortbildung/fortbildung.htm>

mehr Konzentration. Der Schwerpunkt liegt auf der Integration des Gelernten in den eigenen Arbeitsalltag. Das geschieht durch Übungen, Praxistraining und Lernen im Dialog untereinander.“

Mit der in vielen Teilmärkten der Architekturberufe stark angespannten Erwerbs- und Arbeitssituation ist diese Nachfrage allein nicht zu erklären. Ähnliche Bedingungen herrschen z.B. in der gesamten Ingenieurbranche, ohne dass dort ähnlich gute Erfahrungen mit vergleichbaren Angebotsversuchen gemacht wurden. Für den Erfolg der AK NW-Seminare scheinen mehrere spezifische Erfolgsfaktoren ausschlaggebend zu sein:²⁷ Die Seminare werden von einer *Architektin* konzipiert und durchgeführt, die über Zusatzqualifikationen und langjährige Erfahrung im Managementtraining verfügt. Dies erleichtert einen strikten Bezug auf die Berufspraxis in der Architekturbranche und sichert eine relativ einfache Verständigung im fachlichen Code dieses professionellen Milieus. Der zweite Aktivposten ist die Orientierung an modernen Konzepten von Selbstführung, Selbstmanagement (*life leadership*) und Work-Life-Balance, die sich aus arbeits- und gesundheitspsychologischer Sicht als Bewältigungs- und Präventionsstrategien im Kontext flexibler Dienstleistungsarbeit immer deutlicher bewähren. Auf einen expliziten gesundheitsdidaktischen Bezug wird dabei weitgehend verzichtet, auch spielt die Terminologie und mitunter „healthistische“ Ideologie der Gesundheitsförderung keine Rolle. Lernziel ist eine selbstachtsame und nachhaltige persönliche Berufspraxis, in der auch hedonistische Motive nicht zu kurz kommen. Schließlich kann die Seminarteilnahme auch als förmliche Fortbildung geltend gemacht werden.

3.3 Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Präventionsbedarf von Ingenieurinnen und Ingenieuren

Im Spätsommer 2008 führte die Sozialforschungsstelle Dortmund gemeinsam mit der IK S-A eine „aktivierende“ Mitgliederbefragung durch, an der sich 140 Personen beteiligten. Zentrale Befunde zur Belastungssituation und den gesundheitlichen Beanspruchungen der Befragten werden nachfolgend kurz wiedergegeben.²⁸

Die Umfrageergebnisse machen deutlich, dass die Arbeits- und Erwerbssituation vieler Ingenieurinnen und Ingenieure durch einen Spannungsbogen von relativ hoher „Autonomie“ auf der einen und „harter Arbeit“ auf der anderen Seite gekennzeichnet ist. So schätzen die Kammermitglieder ihren Beruf fast ausnahmslos sehr hoch: Zwischen 90 und 100% der Befragten schreiben ihm ein hohes Maß an Verantwortung

²⁷ Diese Einschätzung stützt sich u. a. auf ein ausführliches Interview mit der Referentin und eine teilnehmende Beobachtung auf einer Veranstaltung im April 2008.

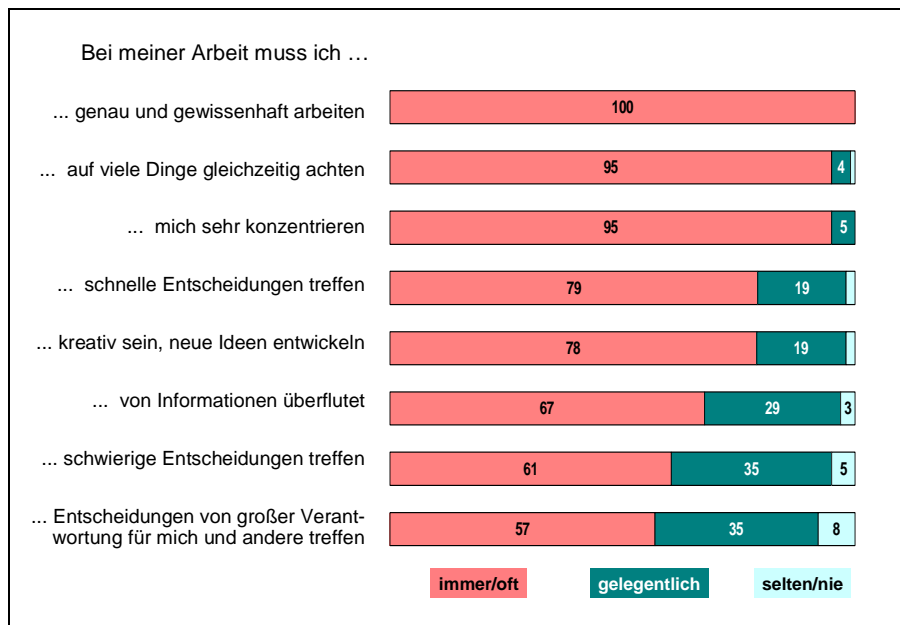
²⁸ Eine ausführlichere Befunddokumentation ist auf der Homepage der IK S-A zugänglich (www.ing-net.de/Projekte/PräTrans); methodische Hinweise finden sich im Anhang 5.2 dieses Werkstattberichtes.

und gesellschaftlichem Nutzen zu und verweisen auf eine interessante, sinnvolle und selbstständige Tätigkeit mit viel Kontakt zu anderen Menschen. Als Träger eines Freien Berufes sind Ingenieure fachlich unabhängig in der Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben, zugleich aber in hohem Maße zu Gewissenhaftigkeit und Selbstkontrolle verpflichtet.

Insbesondere für „Freischaffende“ geht damit ein hohes Maß an Arbeitszeitsouveränität einher, die sich an der freien Wahl von Wochen- und Tagesarbeitszeiten festmachen lässt. Über solche Freiheitsgrade verfügen Solo-Selbstständige mit 84% am häufigsten, aber auch 30% der Angestellten geben an, ihre Arbeitszeit selbst wählen zu können.

Diese Konstellation ist für weite Bereiche „flexibler Dienstleistungen“, insbesondere in selbstständiger Erwerbsarbeit, typisch: Hohem beruflichen Engagement und starker Identifikation mit dem Tätigkeitsinhalt steht ein erhebliches Maß an Stress gegenüber, der aus chronischem Zeit-, Verantwortungs- und Entscheidungsdruck sowie unregelmäßigem Arbeitsanfall resultiert (vgl. Abb. 5).

Abb. 5 Anforderungen der Berufsarbeit von Ingenieuren
(Angaben in %, Mehrfachnennungen, N = 140)
Quelle: Online-Kurzbefragung von Mitgliedern der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt, © sfs 2008

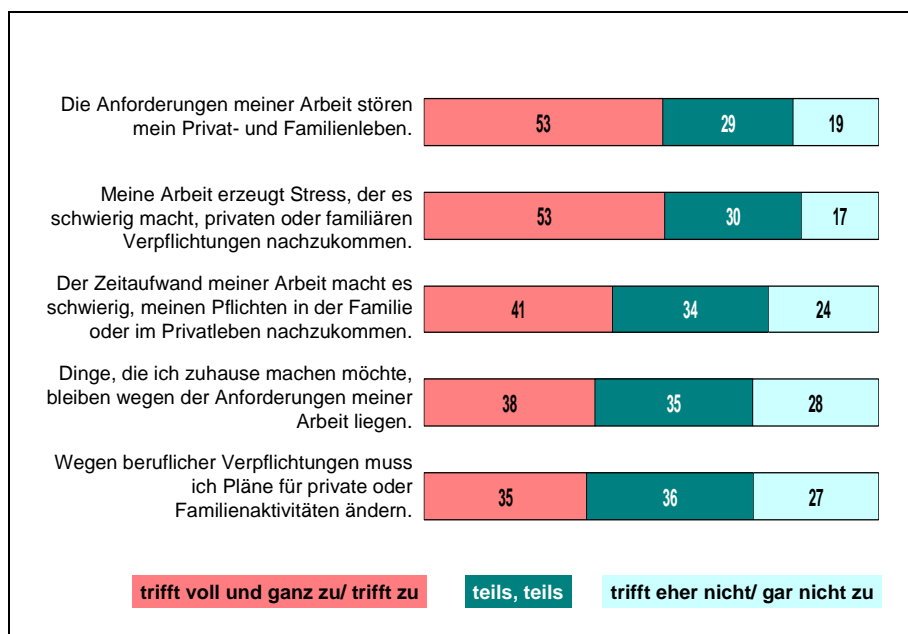


Die Befragungsergebnisse spiegeln auch die sich verschlechternden wirtschaftlichen Bedingungen des Ingenieurberufs wider (HOMMERICH 2006): Nur eine Minderheit von 40% aller Befragten sieht die eigene Berufsstellung als sicher an, bei den Solo-Selbstständigen verneinen dies sogar 70%. Nur 30% halten ihr Einkommen für leis-

tungsgerecht.

Ein genauerer Blick auf die zeitlichen Arbeitsbedingungen (ohne Abbildung) weist auf ein hohes Arbeitspensum und starken Zeitdruck hin. 85% müssen stets sehr schnell arbeiten und für drei Viertel sind Überstunden an der Tagesordnung. Über die Hälfte der Befragten hat nicht genügend Zeit für die Erledigung der Arbeitsaufgaben, obwohl die Befragten schon im Durchschnitt 10 Stunden am Tag arbeiten, 35% sogar 12 Stunden und mehr. Fast die Hälfte kommen gelegentlich, 18% chronisch in Rückstand mit ihren geforderten Arbeitsergebnissen. Ausreichende Zeitvorgaben sind dagegen eher selten, die Möglichkeit, auch einmal zeitlich „einen Gang herunter schalten“ zu können, bleibt die Ausnahme. Bei vielen Befragten führt die Anforderungssituation zu unübersehbaren Beeinträchtigungen des Verhältnisses von Berufsarbeit und Privatleben (vgl. Abb. 6).

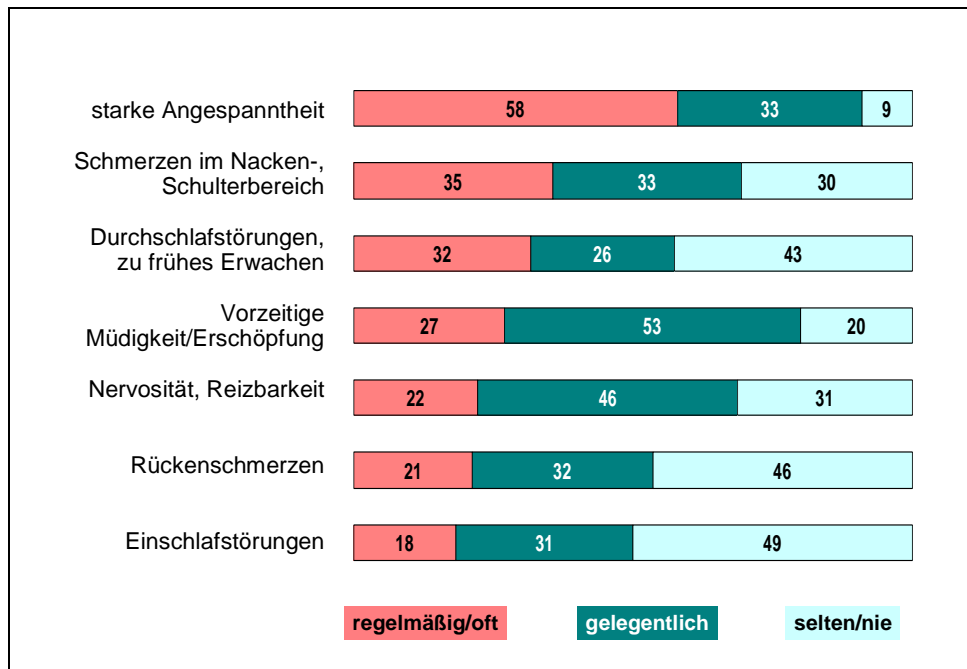
Abb. 6 Beruf und Privatleben, Work-Life-Balace
(Angaben in %, Mehrfachnennungen, N = 140)
Quelle: Online-Kurzbefragung von Mitgliedern der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt, © sfs 2008



Ein kleine Minderheit von 13% äußert sich dezidiert positiv („sehr zufrieden“) über ihre berufliche Situation, knapp jede/r Zweite (48%) ist indifferent zufrieden („eher zufrieden“). Ein Drittel sind tendenziell und 6% eindeutig unzufrieden. Die Befragten wurden außerdem gebeten ihre Berufszufriedenheit vor 10 Jahren einzuschätzen. Daraus ergibt sich für das Gesamtkollektiv eine deutlich höhere „historische“ Berufszufriedenheit, die sich in den letzten zehn Jahren per saldo sichtbar verschlechtert hat.

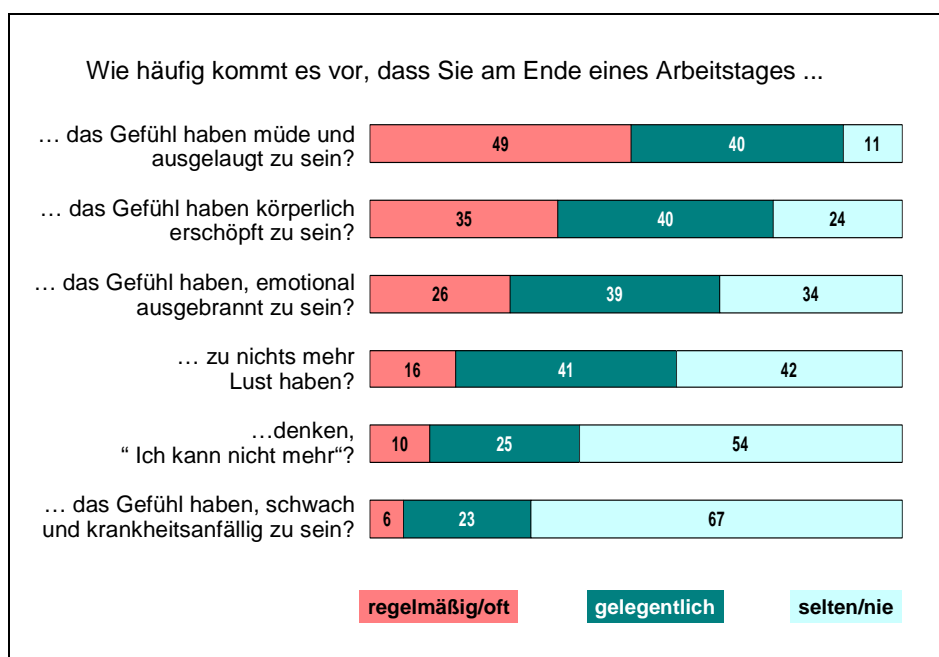
Die Spuren dieser Belastungssituation lassen sich auch in der gesundheitlichen Befindlichkeit nach der Arbeit nachweisen, die für nicht wenige durch typische Stressfolgen wie starke Angespanntheit, Erschöpfung, Nervosität, Reizbarkeit usw. beeinträchtigt ist (Abb. 7).

Abb. 7 **Gesundheitliche Beschwerden nach der Arbeit**
(Angaben in %, Mehrfachnennungen, N = 140)
Quelle: Online-Kurzbefragung von Mitgliedern der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt, © sfs 2008



Besonders bedenklich sind die Befunde zu Frühsymptomen des Burn-Out-Syndroms, die unter den Teilnehmenden an der Befragung recht verbreitet sind (vgl. Abb. 8). Ein Viertel bis die Hälfte der Befragungsteilnehmer/innen berichten über regelmäßiges oder häufiges Auftreten von starker Ermüdung (49%), körperlicher Erschöpfung (35%) und dem Gefühl des emotionalen Ausgebrannt-Seins (24%). Weitere 16% klagten über regelmäßig auftretende Antriebsschwäche nach der Arbeit, jede/r Zehnte fühlt sich häufig resignativ kraftlos („Ich kann nicht mehr“). Emotionale Erschöpfung betrifft die Solo-Selbstständigen (26%) und Arbeit Gebenden (39%) stärker als die Angestellten (10%).

Abb. 8 Ermüdung und Erschöpfung nach der Arbeit
(Angaben in %, Mehrfachnennungen, N = 140)
Quelle: Online-Kurzbefragung von Mitgliedern der Ingenieurkammer
Sachsen-Anhalt, © sfs 2008



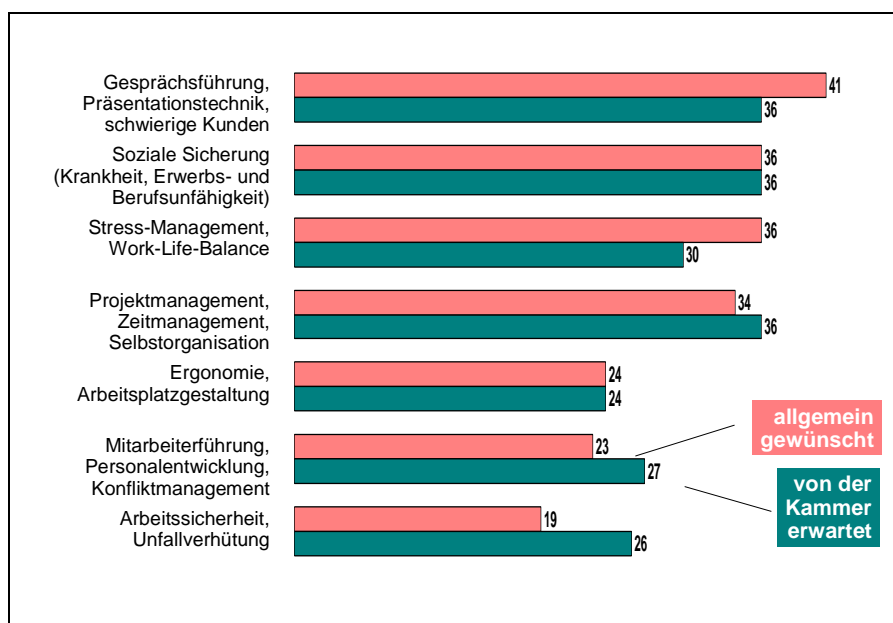
Multivariate Betrachtungen zeigen, dass bei einem beträchtlichen Teil der Befragten gesundheitskritische Belastungs-, Bewältigungs- und Beanspruchungsmerkmale kombiniert auftreten. Für die Ingenieur-Stichprobe kann die darüber definierte „Hochrisikogruppe“²⁹ auf 10% beziffert werden. In einer wenig später durchgeführten strukturgleichen Online-Befragung über die Homepage einer großen Architektenkammer (N=160) ergab sich mit 20% sogar ein doppelt so hoher Wert.

Zumindest für die Stichprobe zeichnet sich damit ein beträchtlicher präventiver Handlungsbedarf ab, insbesondere im Bereich des Selbst- und Zeitmanagements, der Work-Life-Balance und der Stressprävention. Selbst bei sehr vorsichtiger Hochrechnung auf die Verhältnisse in der gesamten Mitgliedschaft der Kammer (und im zweiten Schritt auf die Berufsgruppe) ergibt sich ein Gefährdungspotenzial, dass berufs- und gesundheitspolitisch nicht ignoriert werden kann. Die von den Befragten geäußerten Unterstützungsbedarfe bestätigen diese Einschätzung aus der Betroffenenperspektive (Abb. 9): Um ein Drittel schwankt der Anteil derjenigen, die Unterstützungsbedarf zu den Themen Kundenkommunikation, soziale Sicherung, Stress-Management sowie Projekt- und Zeitmanagement sehen. Diese Erwartungen richten sich in kaum geringerem Umfang auch an die Kammer, d.h. etwa jede/r Dritte erwar-

²⁹ Bedingung war, dass auf jeder der drei Dimensionen „Störung der Work-Life-Balance“, „gesundheitliche Beschwerden nach der Arbeit“ und „Ermüdung und Erschöpfung“ mindestens ein für Burn-Out signifikantes Item in starker Ausprägung angekreuzt worden war.

tet auch von der Kammer entsprechende Angebote. Beim Thema Projekt- und Zeitmanagement richten sich die Erwartungen besonders dezidiert an die eigene Berufskammer.

Abb. 9 Unterstützungsbedarf und Erwartungen an die Kammer
(Angaben in %, Mehrfachnennungen, N = 140)
Quelle: Online-Kurzbefragung von Mitgliedern der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt, © sfs 2008



4. Zwischenbilanz und erste Schlussfolgerungen

Was lässt sich nun im ersten Zugriff auf die dokumentierten Befunde über präventionspraktische Handlungspotenziale von Berufskammern schlussfolgern? Für die Beantwortung dieser Frage spielen aus unserer Sicht zwei komplexe Dimensionen eine ausschlaggebende Rolle:

- Da Berufskammern zwar öffentlich-rechtliche, aber keine Einrichtungen des Gesundheitswesens³⁰ sind, ist zunächst nach der internen **Legitimität und Opportunität** des Themas Gesundheit bei der Arbeit zu fragen. Mit Legitimität ist dabei die Konformität mit gesetzlichen und satzungsgemäßen Zielen und Aufträgen gemeint, die Unterdimension Opportunität zielt auf die praktischen oder organisationspolitischen Nutzenerwartungen der einzelnen Akteurguppen im Handlungskontext einer Berufskammer an die Integration des Themas.

³⁰ Lediglich bei den Kammern der Heilberufe mögen Zweifel daran erlaubt sein.

- Die zweite Schlüsselfrage widmet sich den für die Themenintegration in diesem Sinne instrumentalisierbaren „**Formaten**“ und **Qualitäten der Binnenkommunikation**. Die Binnenkommunikation schließt alle diskursiven bzw. dialogischen Aktivitäten ein, die auf die Reflexion und Gestaltung beruflicher Praxis im Sinne von Standards, Ethik, Leitbild etc. abzielen. Die Unterscheidung zwischen *funktionalen Ebenen der Interaktion* (Information, Beratung, Bildung, Berufspolitik) kann dabei ebenso hilfreich sein wie die nach *medialen Formen* sowie *sozialer Reichweite und „Vitalität“* (Partizipation, Engagement der Akteure).

Zunächst einmal ist nicht zu bestreiten, dass Berufskammern die von PräTrans fokussierte Klientel der Klein- und Ein-Personenunternehmen aufgrund der ausgeprägt mittelständischen Struktur der Freien Berufe bei gleichzeitig weit reichender Pflichtmitgliedschaft *formal* in hohem Maße „organisieren“. Die Tatsache, dass in vielen Berufskammern sowohl Selbstständige als auch abhängig Beschäftigte unter der Leitidee „Beruf“ vereint sind, schafft prinzipiell günstige Voraussetzungen für eine statusübergreifende Kommunikation über „Arbeit und Gesundheit“.

Des Weiteren ist „berufliches Gesundheitsmanagement“ in jeder mit dem Ziel beruflicher Förderung kompatiblen Konfiguration ein legitimes Thema von Berufskammern. Professionalität, Dienstleistungsqualität und fachliche Unabhängigkeit bestimmen die institutionelle Identität der Berufskammern stärker als der Erwerbsstatus und gewerbliches Gewinnstreben. Vor allem berufsimmanente Gesundheitsbelastungen und Bewältigungsanforderungen können auf dieser Kommunikationsbasis sehr gezielt und authentisch zum Thema werden. Entscheidend dürfte sein, dass Berufskammern eine möglichst unverwechselbare Thematisierung von „Berufsarbeit und Gesundheit“ entwickeln, die ihren Zugang von dem anderer Institutionen und Anbieter möglichst deutlich unterscheidet. Für diesen „eigenen Weg zum Thema“ bietet es sich an, bewährte Bewältigungs- und Präventionskonzepte - wie sie in den PräTrans-Schlüsselthemen fokussiert werden - in den Zusammenhang eines erweiterten Verständnisses von *Professionalität* zu stellen, in dem neben der „ordentlichen Berufsausübung“ und dem „guten Auskommen“ auch die Ideen der *personalen Autonomie* und der *nachhaltigen Berufsfähigkeit* fest verankert sind. Personale Autonomie erfordert bio-psycho-soziale Gesundheit und umgekehrt (GROSSARTH-MATICEK 2000), nachhaltige Berufsfähigkeit ist ebenso wenig ohne Arbeitsfreude, fachliches Engagement und Leistungsmotivation denkbar.

Ein wesentliches Merkmal freiberuflicher Dienstleistungen ist darüber hinaus ihre institutionelle, d.h. dem einzelnen Leistungsaustausch vorausgehende, ihn begründende, *Fundierung durch Vertrauen* (HOMMERICH 2008). Die spezifischen materiellen und sozialen Privilegien des Freiberuflers sind wesentlich durch das bedingungslose Vertrauen der Klienten und Patienten gerechtfertigt, dass dieser zu einer zuver-

lässigen, engagierten und auf Empathie gestützten Leistungserbringung bereit und fähig ist. Auch dafür ist zumindest „normale“ Gesundheit Vorbedingung, insbesondere auf der psycho-mentalen Dimension. Epidemiologische Befunde, die auf eine Gefährdung dieser Vertrauensbasis durch um sich greifende Überbeanspruchung und Bewältigungskrisen von Freiberuflern hinweisen, sollten deshalb auch berufspolitisch sehr ernst genommen werden.

Unter *Opportunitätskriterien* sind der Themenintegration (zunächst) deutlich engere Grenzen gesetzt. Im öffentlich wahrnehmbaren Diskurs der meisten Freien Berufe spielt das Thema berufliches Gesundheitsmanagement in Relation zu anderen berufspolitischen Tagesproblemen eine marginale oder gar keine Rolle. Die Politik der Berufskammern wird dieser Agenda grundsätzlich Rechnung tragen müssen, will sie sich nicht dem Vorwurf aussetzen, an der sozialen Wirklichkeit(skonstruktion) der Mitglieder vorbei zu handeln und z.B. ein „exotisches“ Thema „zu hoch aufzuhängen“. Dieses Argument des „organisationspolitischen Augenmaßes“ hat bspw. in der Modellplanung mit der IK S-A von Beginn an eine bedeutende Rolle als Korrektiv gespielt.

Die Themenintegration ist folglich nur als ein behutsamer Prozess Erfolg versprechend, in dem schrittweise und auf Prioritäten orientiert die Anknüpfungspunkte in den beruflichen Alltagserfahrungen der Mitglieder „entschlüsselt“ und in Dialog- und Dienstleistungsangebote der Kammer transformiert werden. Hier zählt ein fein austariertes Zusammenspiel von Thematisierungsimpulsen der Kammerorganisation und anschließenden Schritten der Inkorporation und Verstetigung des Themenangebotes, die ihrerseits auf einer sensiblen Wahrnehmung von Akzeptanz und Resonanz der Mitgliedschaft basieren.

Am Beispiel des Umgangs der Ärztekammer Baden-Württemberg mit dem Thema Burn-Out lässt sich dies gut nachvollziehen: Ausgangspunkt war eine erste kammerinterne Diskussion, die offenbar einen noch breiteren Thematisierungsbedarf (in Richtung Work-Life-Balance) sichtbar machte und in die Gründung eines Ausschusses „Beruf und Familie“ einmündete. Das Burn-Out-Problem wurde in der Ausschussarbeit prominent und dauerhaft verankert und führte zu einer deutlichen Systematisierung und Verstetigung von Aktivitäten.

Die spezifischen „operativen“ Stärken einer Berufskammer, gemessen am Reifegrad der Formate und der Mitgliederbeteiligung liegen erkennbar in zwei Kernbereichen. Dies ist zum einen die **laufende berufsfachliche Information** der Mitglieder via Internet, Printmedien und kammeröffentlichen Fachveranstaltungen, zum anderen das z. T. sehr umfangreiche und tief gegliederte **Fort- und Weiterbildungsangebot der Kammer-Akademien**. Inhaltliche Andockstellen für Gesundheit und Prävention bieten hier vor allem solche Dialog- und Dienstleistungsangebote, die Chancen auf eine

(selbstkritische) Reflexion beruflicher Alltagspraxis und behutsame persönliche Neuorientierungen einschließen (neue Geschäftsfelder, Berufstechniken, Anforderungen, Arbeitsmethoden usw.). Gerade Adressaten unter „Innovationsdruck“ dürften eine größere Offenheit für Perspektiverweiterungen ihrer Alltagspraxis aufbringen, die auch gesundheitskritische Aspekte wie Sinn, Selbstachtsamkeit, Selbstführung usw. einschließen. Das geschilderte Beispiel des Projekt- und Zeitmanagement-Seminars der Architektenkammer NW hat für diese Strategie vermutlich prototypischen Charakter. Der Katalog von beruflichen Themen, die für Präventionsinhalte „modulationsfähig“ sind, dürfte damit aber längst nicht erschöpft sein.

In der PräTrans-Entwicklungspartnerschaft mit der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt werden seit Anfang 2008 unterschiedliche Optionen der Integration des Themas in die Mitgliederkommunikation und das Dienstleistungsprofil der Kammer modellhaft ausgelotet. Die Aktivitäten folgen einem mehrstufigen Handlungsplan: Den Auftakt bildete ein gemeinsam mit der Kammerspitze veröffentlichter „Impulsartikel“ im Kammerorgan, der hinlänglich bewährte Bewältigungsstrategien für berufstypische Anforderungen und Belastungen im Überblick beschreibt. Die anschließende aktivierende Mitgliederbefragung diente dazu, die Aufmerksamkeit für das Thema Gesundheit im Ingenieurberuf zu verbreitern und zugleich mehr über die themenspezifischen Kommunikationspotenziale der Kammer aus der Mitgliederperspektive zu erfahren. In einem weiteren Schritt wurden auf der Kammer-Homepage (www.ing-net.de) detaillierte Informationen und Handlungshilfen zur Anforderungsbewältigung eingestellt, die dauerhaft als Themenplattform gepflegt werden. Den vorläufigen Abschluss der Modellaktivitäten bildet ein Pilotseminar „Konzentriert – gelassen – erfolgreich: Selbstmanagement und Stressbewältigung im Ingenieurberuf“, das im Frühjahr 2009 mit finanzieller Unterstützung der Techniker Krankenkasse durchgeführt wird. Curriculum und Organisationskonzept sind so angelegt, dass die Kammer die Veranstaltung problemlos als Regelangebot in ihr Weiterbildungsprogramm aufnehmen kann.

5. Quellen und Anlagen

5.1 Literatur

Ammon, Ursula; Pröll, Ulrich (2008): *Erwerbsarbeit und Gesundheit als Thema von Wirtschafts- und Berufskammern*. In: Henning, K., Richert, A., Hees, F. (Hrsg.), *Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz 2020, Dokumentation der 1. Jahrestagung des Förderschwerpunktes in Aachen 15./16.11.2007, Aachen, 140-145*

Ärztekammer Hamburg (2001): *Merkblatt für suchtkranke/ suchtgefährdete Kammermitglieder* (pers. Inf.)

Braun, M.; Freudenmann, R.W.; Schönfeldt-Lecuona, C.; Beschoner, P. (2007): *Burnout, Depression und Substanzgebrauch bei Ärzten. Ein Überblick zur derzeitigen Datenlage in Deutschland*. *Psychoneuro* 33 (1):19-22

Bundesärztekammer (o.J.): *Aktivitäten und Programme von Ärztekammern zur Unterstützung suchtkranker Ärzte* (Folienvortrag, pers. Inf.)

Eickhoff, Marion (2005): *Zuweisung staatlicher Aufgaben an die Kammern der freien Berufe. Rechtsfragen zu den Auswirkungen auf die Organisationsstruktur*. In: *Jahrbuch des Kammer- und Berufsrechts, Baden-Baden: Nomos, 37-50*

Ertel, Michael; Pröll, Ulrich (2008): *Selbstständig und gesund in freiberuflicher Tätigkeit*, in: *Verband Freier Berufe im Lande NRW (Hrsg.): Freie Berufe – Gestalter der Gesellschaft. Festschrift zum 60-jährigen Bestehen des Verbandes Freier Berufe im Lande NRW e.V., Düsseldorf: Selbstverlag, 99-106*

Gesetz über Partnergesellschaften Angehöriger Freier Berufe in: BGBl 1994, 1744

Grossarth-Maticsek, Roald (2000): *Autonietraining. Gesundheit und Problemlösung durch Anregung der Selbstregulation*. Berlin/New York: Walter de Gruyter 2000

Hommerich, Christoph; Ebers, Thomas (2006a): *Die wirtschaftliche Situation der Ingenieure in der Bundesrepublik Deutschland - Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. Untersuchung im Auftrag der Bundesingenieurkammer* (http://www.ingkbw.de/03_information/Hommerich-Ingenieure.pdf)

Hommerich, Christoph (2008): *Die Freien Berufe und das Vertrauen der Gesellschaft*, in: *Verband Freier Berufe im Lande NRW (Hrsg.): Freie Berufe – Gestalter der Gesellschaft. Festschrift zum 60-jährigen Bestehen des Verbandes Freier Berufe im Lande NRW e.V., Düsseldorf: Selbstverlag, 61-68*

Kluth, Winfried (2008): *Zukunft der Freien Berufe: Chancen auch in der globalisierten Welt Die Zukunft der Freien Berufe in der globalisierten Dienstleistungsgesellschaft*, in: *Verband Freier Berufe im Lande NRW (Hrsg.): Freie Berufe – Gestalter der Gesellschaft. Festschrift zum 60-jährigen Bestehen des Verbandes Freier Berufe im Lande NRW e.V., Düsseldorf: Selbstverlag, 51-60*

Kluth, Winfried (2006): *Die Zukunft der Freien Berufe in der globalisierten Dienstleistungsgesellschaft*. In: *Jahrbuch des Kammer- und Berufsrechts, Baden-Baden: Nomos, 265-281*

Kunstmann, Wilfried (2005): *Suchtmittelerkrankungen bei Ärzten – Handlungsmöglichkeiten der Ärztekammern*. Vortrag auf dem DGPPN-Kongress am 24.11.05 (Folienvortrag, pers. Inf.)

Maylandt, Jens (2008): *Erwerbsarbeit und Gesundheit als Thema der Mitgliederbetreuung von Kammern und Verbänden. Erste Ergebnisse einer Kurzbefragung von Beratungspersonal*. In: Henning, K., Richert, A., Hees, F. (Hrsg.), *Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz 2020, Dokumentation der 1. Jahrestagung des Förderschwerpunktes in Aachen*

15./16.11.2007, Aachen, 154-160

Merten, D. (2003): *Freie Berufe und Sozialversicherung*:
http://www.abv.de/download/Vortrag_Merten.pdf (Zugriff am 22.03.2007)

IK-BAU-NW [Ingenieurkammer-Bau Nordrhein-Westfalen] (2000): *Ausgewählte Ergebnisse einer Mitgliederbefragung* http://www.ikbaunrw.de/fileadmin/ikbau/downloads/mitglieder/kurzfassung_mitgliederbefragung.pdf

Merz, J. (Hrsg.) (2002): *Freie Berufe im Wandel der Märkte*. Baden – Baden

Pitschas, Rainer (2005): *Das klassische Leitbild des Freien Berufs in der deutschen Rechtsordnung*. In: *Jahrbuch des Kammer- und Berufsrechts*, Baden-Baden: Nomos, 349-371

Pröll, Ulrich; Berger, Rainer; Herrmann, Jörg; Schumacher, Erika (2008): *Fit bis zur Rente? Gesundheitsmanagement im freiberuflichen Arbeitsleben von Ingenieuren*, Deutsches Ingenieurblatt (Sachsen-Anhalt), Heft 4

Pröll, Ulrich; Schumacher, Erika (2008): *Fit bis zur Rente? Gesundheitsmanagement im freiberuflichen Arbeitsleben*. *Deutsches Architektenblatt (NRW)*, Heft 1, 14f.

Rieger, Frank (2003): *Die Ingenieurkammern in Deutschland*. In: *Jahrbuch des Kammer- und Berufsrechts*, Baden-Baden: Nomos, 64-93

Schafhausen, Martin (2007): *Die angestellte Psychotherapeutin/ der angestellte Psychotherapeut – Spannungsverhältnis zwischen Freiheit der Berufsausübung und Weisungsrecht des Arbeitgebers*. *Psychotherapeutenjournal*, Heft 2, 142-147

Sebaldt, M.; Straßner, A. (2004): *Verbände in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung*, Wiesbaden

Tettinger, P.J. (2002): *Freie Berufe und Kammerrechte im Wandel der Staatsaufgaben*. In: Merz, J. (Hrsg.) (2002): *Freie Berufe im Wandel der Märkte*. Baden – Baden

Tettinger, Peter J. (2003): *Selbstverwaltung in freiberuflichen Kammern*. In: *Jahrbuch des Kammer- und Berufsrechts*, Baden-Baden: Nomos, 140-152

5.2 Kurzbefragung von Mitgliedern der Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt (Organisation und Methodik)

Die Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt (IK S-A) und die Sozialforschungsstelle (sfs) der TU Dortmund kooperieren seit 2008 im BMBF-Projekt PräTrans. Die IK S-A ist sehr daran interessiert, ihre interne Kommunikation zu diesem Thema zu intensivieren und ihre Mitglieder zielgenau und nachhaltig bei der Gesundheitsprävention zu unterstützen. Mit einer „aktivierenden Mitgliederbefragung“ sollten die Mitglieder auf dieses Anliegen hingewiesen und zugleich eine Reihe empirischer Fragen geklärt werden: Wie schätzen die Mitglieder der IK S-A ihre Arbeits- und Erwerbsbedingungen ein und wie wirken sich diese auf ihre Gesundheit aus? Welcher Handlungsbedarf zum Thema ergibt sich für die Ingenieurkammer? Was erwarten die Mitglieder zum Thema, speziell von der Kammer?

Um diese Fragen empirisch anzugehen, führten die Sozialforschungsstelle Dortmund und die Ingenieurkammer Sachsen-Anhalt im Zeitraum vom 15.08. bis 12.09.2008 eine Online-Befragung der Kammermitglieder durch. Circa 2.400 Mitglieder, deren E-Mail-Adresse der Kammer vorlag, wurden vom Kammervorstand per E-Mail angeschrieben, außerdem wurde der Link zu der Befragung auf der Kammer-Homepage platziert. 140 Mitglieder der IK S-A beantworteten den Fragebogen. Eine ausführlichere Befunddokumentation findet sich auf der Kammer-Homepage (www.ing-net.de)

Unten stehende Tabelle zeigt, dass im Vergleich zur Gesamtheit der Mitglieder in der Befragung Frauen leicht und beratende (selbstständige) Ingenieure deutlich überrepräsentiert sind. Außerdem sind die Teilnehmenden an der Befragung jünger als der Mitgliederdurchschnitt. Man muss auch davon ausgehen, dass Mitglieder, die ein besonderes Interesse am Thema Erwerbsarbeit und Gesundheit haben, in der Stichprobe stärker vertreten sind.

Die weit überwiegende Mehrheit der Befragten (86%) sind im Bauwesen tätig, jeweils unter zehn Prozent in der Elektrotechnik, der Gebäudetechnik und im Umweltschutz (Mehrfachangaben waren möglich).

	Stichprobe	Mitgliedschaft
Geschlecht		
weiblich	27%	22%
männlich	73%	78%
Alter		
Mittelwert	48,5	55
Erwerbsstatus		
selbstständig	78%	62%
angestellt	22%	38%