

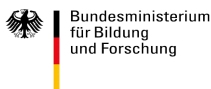
Technische Universität Dortmund
Sozialforschungsstelle (sfs)

Jens Maylandt

**Handlungspotenziale von Handwerkskammern
für die gesundheitliche Prävention
in Klein- und Ein-Personen-Unternehmen**

**Werkstattbericht WB 02
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, September 2009

Inhalt

1.	Einleitung	4
1.1	Der Forschungs- und Entwicklungskontext des Verbundvorhabens PräTrans	4
1.2	Funktion und Inhalt dieses Werkstattberichts	5
2.	Organisatorisch-institutionelle Rahmenbedingungen	7
2.1	Vorbemerkung: Kammerwesen und funktionale Selbstverwaltung.....	7
2.2	Mitgliedschaft und gesetzliche Aufträge.....	7
2.3	Gremienstruktur, Mitglieder-Engagement	9
2.4	Struktur der Deutschen Handwerksorganisation	10
2.5	Institutionelle Leitidee und aktuelles Selbstverständnis	13
3.	Handwerkskammern als Kommunikations- und Serviceplattform	15
	für ihre Mitglieder	15
3.1	Allgemeines Kommunikations- und Dienstleistungsprofil.....	15
3.1.1	Online- und Print-Informationen.....	15
3.1.2	Erfahrungsaustausch, Kommunikationsforen.....	17
3.1.3	Betriebsberatung.....	17
3.1.4	Fort- und Weiterbildung	22
3.1.5	Kompetenzzentren.....	23
3.2	Berufliches Gesundheitsmanagement als Thema der Kammerarbeit.....	24
3.2.1	Aktivitäten/Projekte zum Thema Arbeit und Gesundheit	24
3.2.2	Thematisierung von Arbeit und Gesundheit im Rahmen der Betriebsberatung	29
4.	Zwischenbilanz und erste Schlussfolgerungen (executive summary)	37
4.1	Sektorale Potenzialprofile für kleinbetriebliche Prävention.....	37
4.1.1	Betriebsberatung im Handwerk	39
4.1.2	Durchführung von Veranstaltungen und Projekten.....	40
4.2	Ideen für Modellentwicklung und Transfer	42
4.2.1	Pragmatisches Beratungskonzept für Betriebsberater/innen.....	42
4.2.2	Entwicklungspartnerschaft „Exzellenz im Friseurhandwerk“	43

5.	Literatur.....	44
6.	Internetquellen.....	45

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 Mitgliederbezogenen 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 Breitentransfer 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 und Inhalt dieses Werkstattberichts

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 sind sie zugleich zentrale Bausteine der abschließenden wissenschaftlichen Berichterstattung.

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

Die Handwerkskammern können nicht analysiert werden, ohne ihre Stellung in der Deutschen Handwerksorganisation und deren Grundstrukturen zu berücksichtigen. Dieses komplette System in all seinen Facetten darzustellen, würde den Rahmen dieses Werkstattberichtes sprengen. Daher werden die Grundstrukturen überblicksartig dargestellt und an den Stellen vertieft, wo sie Relevanz für die identifizierten Andockstellen für gesundheitliche Prävention oder darüber hinaus die angezielten Modellentwicklungen aufweisen.

Einen Baustein der empirischen Basis des Werkstattberichtes stellen die Ergebnisse explorativer Literatur- und Internetrecherchen dar. Darüber hinaus wurden zahlreiche Interviews auf den unterschiedlichen Ebenen der Handwerksorganisation geführt: Referate des Zentralverbandes (Gewerbeförderung), Geschäftsführer von Handwerkskammern und mittlere Hierarchieebene (Projektbearbeiter/innen, Leiter/innen von Zentren einzelner Handwerkskammern) sowie Betriebsberater/innen mit unmittelbarem Unternehmenskontakten. Last but not least werden in dem Werkstattbericht die Ergebnisse einer Onlinebefragung von Berater/innen aus den Handwerkskammern und Innungen ausführlich dargestellt. Die Betriebsberatung im Handwerk ist eine vielversprechende Andockstelle für das Thema „Arbeit und Gesundheit“ und auch bereits Gegenstand der Konzeption für eine Modellentwicklung. Angesichts der Exklusivität der Daten und der Bedeutung für die Aktivitäten im Feld nimmt die Darstellung der Ergebnisse einen dominanten Teil des Werkstattberichtes ein.

Der vorliegende Text ist eine (geringfügig) überarbeitete Version des bisher verfügbaren Werkstattberichtes, Stand Januar 2009.

2. Organisatorisch-institutionelle Rahmenbedingungen

2.1 *Vorbemerkung: Kammerwesen und funktionale Selbstverwaltung*

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 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, zu meist 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 Handwerkskammern stellen neben den Industrie- und Handelskammern und den Berufskammern eine von drei „ständischen“ Varianten der Selbstverwaltung¹ dar.

2.2 *Mitgliedschaft und gesetzliche Aufträge*

Institutionelle Zusammenschlüsse von Handwerkern haben eine lange Tradition. Die mittelalterlichen Zünfte reglementierten die Lebens- und Arbeitsweise der Handwerker, die in einem Bezirk einem bestimmten Gewerk nachgingen. Im Zuge der sich ausbreitenden Gewerbefreiheit zu Beginn des 19. Jahrhunderts verloren die Zünfte ihr Anrecht auf die Reglementierung sämtlicher handwerklicher Arbeit. Die gewerkespezifische Interessenvertretung der Handwerker wurde nun durch die Innungen vorgenommen, welche über weitaus weniger Macht verfügten als die Zünfte. Erste gewerkeübergreifende Interessenvertretungen entstanden ebenfalls im frühen 19. Jahrhundert in Form der Gewerbevereine. Die bundesweite Institution „Handwerkskammer“ innerhalb des Handwerksystems, wie wir sie heute kennen, besteht seit Einführung der Handwerksordnung im Jahre 1953 (vgl. ULLMANN 1988).

Die Deutsche Handwerksorganisation stellt ein komplexes Gefüge dar. Neben den Handwerkskammern, deren Zusammenschlüssen auf Landes- und Bundesebene

¹ Nimmt die vereinzelt noch als Pflichtkorporationen der Arbeitnehmerschaft bestehenden Arbeitskammern und Angestelltenkammern (Saarland, Bremen) hinzu, dann umfasst der ständische Grundtypus eigentlich fünf Varianten.

vertreten sind, gibt es als zweite Säule die Innungen und ihre horizontalen wie vertikalen Zusammenschlüsse. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) führt beide Säulen auf der Bundesebene zusammen. Eine Beschreibung der Handwerksorganisation wird in Abschnitt 2.5 vorgenommen.

Die rechtlichen Grundlagen der Handwerkskammern (HWK'en) als Körperschaften des öffentlichen Rechts werden durch das Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) festgelegt. Die Handwerksordnung (§90, Abs. 5) bestimmt, dass die Handwerkskammern durch die oberste Landesbehörde errichtet werden, welche auch die entsprechenden Kammerbezirke festlegen, die möglichst mit den Regierungsbezirken übereinstimmen sollen, aber nicht müssen². Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) beziffert die bundesweite Zahl der Mitglieder in den 54 HWK'en auf 850.000 (vgl. ZDH 2007a).

Die Handwerkskammern unterscheiden sich u. a. von anderen Handwerksorganisationen durch die Pflichtmitgliedschaft ihrer Mitglieder.

Mitglieder der zuständigen HWK sind (vgl. HwO §90 Abs. 1) Inhaber eines Handwerksbetriebes, Inhaber eines Betriebes in einem handwerksähnlichen Gewerbe und in den entsprechenden Betrieben beschäftigte Gesellen, Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung und Lehrlinge.

Die Mitgliedschaft von Arbeitnehmern und Lehrlingen stellt einen Unterschied zu den Industrie- und Handelskammern dar, in denen nur die Gewerbetreibenden vertreten sind. Zur Entrichtung von Beiträgen (möglich sind Grundbeiträge, Zusatzbeiträge und Sonderbeiträge) werden nur die Gewerbetreibenden herangezogen (vgl. HwO §113, Abs. 1). Die Beiträge können nach der Leistungskraft der Betriebe gestaffelt werden oder auf der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer basieren. Wie bei den Industrie- und Handelskammern gibt es die Möglichkeit von Vergünstigungen und Beitragserlassen. So werden die Beiträge erlassen, wenn der Gewerbeertrag per Anno 2500 Euro oder weniger beträgt.

² In Nordrhein Westfalen gibt es beispielsweise zwei Handwerkskammern mehr als Regierungsbezirke. Im Regierungsbezirk Arnsberg gibt es die Handwerkskammern Dortmund und Arnsberg; der Regierungsbezirk Köln beheimatet die Kammern Köln und Aachen.

Wie bei allen Kammerarten sind **Berufsaufsicht, gesellschaftliche Interessenvertretung und berufliche Förderung der Mitglieder** (TETTINGER 2002: 74f.) auch für die Handwerkskammern die genuinen gesetzlichen Aufträge, welche durch die Handwerksordnung folgendermaßen umrissen werden (vgl. HwO § 91):

- Interessen des Handwerks fördern und einen Ausgleich zwischen den Interessen einzelner Handwerke und ihrer Organisationen schaffen,
- Behörden bei der Förderung des Handwerks unterstützen (Anregungen, Gutachten, Berichte etc.),
- Führen der Handwerksrolle,
- Berufsausbildung regeln (u. a. Führen der Lehrlingsrolle),
- Vorschriften für Fortbildungen und Umschulungen entwickeln,
- Organisation der Gesellenprüfung,
- Organisation der Meisterprüfung,
- Unterhalten einer Gewerbeförderungsstelle, Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit des Handwerks durch Organisation von Fort- und Weiterbildung für Meister und Gesellen,
- Bestellen und Vereidigen von Sachverständigen,
- Wirtschaftliche Interessen des Handwerks fördern (z.B. Förderung des Genossenschaftswesens),
- Förderung der Formgestaltung im Handwerk,
- Einrichtung von Vermittlungsstellen für Streitfälle zwischen Betrieben und Auftraggebern,
- Ausstellen von dem Wirtschaftsverkehr dienenden Bescheinigungen,
- Unterstützung Not leidender Handwerker, Gesellen und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung und
- Stellungnahmen zu allen das Handwerk betreffenden Angelegenheiten.

2.3 Gremienstruktur, Mitglieder-Engagement

Die Handwerksordnung legt fest, dass gemäß dem Prinzip der Selbstverwaltung die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben einer Handwerkskammer durch die hiesige Handwerkerschaft bestimmt wird. Laut Paragraph 92 der Handwerksordnung sind

die Vollversammlung, der Vorstand und die Ausschüsse die Organe einer Handwerkskammer.

Betriebsinhaber und den Beschäftigte wählen alle fünf Jahre ihre Vertreter in die **Vollversammlung** (vgl. HWO §96 ff.). Die Vollversammlung muss zu einem Drittel aus Arbeitnehmer/innen bestehen. Neben der Festlegung eines Arbeitnehmeranteils gibt die Handwerksordnung (§93) vor, dass alle im Kammerbezirk ausgeübten Gewerbe in der Vollversammlung vertreten sein müssen. Die Festlegung entsprechender Quoten soll durch die Satzungen der Handwerkskammern erfolgen. Alle wichtigen Personal- und Politikentscheidungen sind der Beschlussfassung durch die Vollversammlung vorbehalten. Sie wählt den Vorstand, den Präsidenten/die Präsidentin und seine Vertreter/innen sowie die Geschäftsführung. Ferner muss die Vollversammlung den Haushaltsplan (einschließlich Stellenplan) genehmigen. Auch Vorschriften zur beruflichen Bildung und zu Prüfungsordnungen wie z.B. der Meisterprüfungsordnung unterliegen der Beschlussfassung durch die Vollversammlung.

Aus der Mitte der Vollversammlung wird der **Vorstand** gewählt, der aus dem Präsidenten/der Präsidentin, zwei Stellvertreter/innen und weiteren Mitgliedern besteht. Ein Stellvertreter/innenposten muss von der Arbeitnehmerseite besetzt sein. Der Vorstand ist für die Verwaltung der Handwerkskammer zuständig. Gerichtliche und außergerichtliche Vertreter der Handwerkskammer sind der Präsident und der (ebenfalls von der Vollversammlung gewählte) Hauptgeschäftsführer.

Die **Ausschüsse** setzen sich aus Mitgliedern der Vollversammlung zusammen, welche die Ausschüsse offiziell einsetzt. Die Einrichtung eines Berufsbildungsausschusses wird den Handwerkskammern durch die Handwerksordnung (§§ 43 ff.) aufgetragen. Diesem Ausschuss gehören sechs Arbeitgeber, sechs Arbeitnehmer und sechs Berufsschullehrkräfte an, wobei die Lehrkräfte nur eine beratende Stimme haben.

2.4 Struktur der Deutschen Handwerksorganisation

Die Handwerkskammern und ihre Zusammenschlüsse stellen eine wichtige Säule des Deutschen Handwerkssystems dar. Die zweite wichtige Säule der Handwerksorganisation besteht aus den Innungen, welche durch ihre Zusammenschlüsse ebenfalls auf der Landes- und Bundesebene vertreten sind. Hinzu kommen wirtschaftliche und wissenschaftliche Einrichtungen des Handwerks. Die genannten drei Stränge gehen im Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), der Dachorganisation des Deutschen Handwerks, auf (vgl. Abb. 1).

Die **Handwerkskammern** in einem Bundesland schließen sich zum Regionalen Kammertag zusammen. In Nordrhein Westfalen bilden die sieben Handwerkskam-

mern beispielsweise den Westdeutschen Handwerkskammertag. Auf der Bundesebene ist der Deutsche Handwerkskammertag der Repräsentant der Handwerkskammern.

Während die Handwerkskammern auf Bezirksebene eingerichtet werden (vgl. 2.1), sind die **Innungen** in der Regel auf der Kreisebene angesiedelt. In den Landkreisen und Kreisen sowie in den kreisfreien Städten gibt es freiwillige Zusammenschlüsse von Handwerkern eines bestimmten Gewerkes zu einer Handwerksinnung. Auch die Innungen sind Körperschaften des öffentlichen Rechts, deren Struktur und Auftrag durch die Handwerksordnung (§ 52 ff.) geregelt werden. Jede Innung steht unter der Rechtsaufsicht der für ihren Standort zuständigen Handwerkskammer. Neben der Homogenität der Mitglieder in Bezug auf die ausgeübten Gewerke besteht ein wesentlicher Unterschied zu den Handwerkskammern darin, dass die Mitglieder der Innungen ausschließlich Arbeitgeber sind³. Sofern dies nicht der zuständige Innungsfachverband tut, hat eine Innung die Berechtigung, Tarifverträge abzuschließen.

Die Innungen sind wiederum gewerkeübergreifend in der jeweiligen **Kreishandwerkerschaft** organisiert. Für die einzelnen Handwerke bilden die Innungen eines Bundeslandes einen Innungsverband. Handwerke, die sich fachlich oder wirtschaftlich sehr ähnlich sind, können einen Landesfachverband bilden. Die Innungs- oder Landesfachverbände können als Tarifvertragspartei agieren. Auf der Bundesebene gehen die Innungsverbände und Landesfachverbände im jeweiligen **Zentralfachverband** auf, welcher dann wiederum in der Dachorganisation ZDH vertreten ist. Die Gesamtheit der Zentralfachverbände bildet schließlich den **Unternehmerverband Deutsches Handwerk (UDH)**, der vor allem die wirtschafts- und sozialpolitischen Belange seiner Mitgliedsverbände vertritt.

Neben den Zusammenschlüssen der Handwerkskammern und Innungen sind auch so genannte wirtschaftliche und wissenschaftliche Einrichtungen Mitglieder im ZDH.

Bei den **wirtschaftlichen Einrichtungen** handelt es sich um Dienstleister, welche Bildungs- Organisations- und Verlagsdienstleistungen sowie Versicherungs- und Vorsorgeprodukte für das Handwerk anbieten. Die Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) beispielsweise erarbeitet Lehrgangskonzepte und Unterlagen, bietet Seminare für Dozenten an und vergibt bundeseinheitliche ZWH-Zertifikate (vgl. 3.2.1). Die Gesellschaft für Handwerksmessen (GHM) bietet seinen Kunden die Planung und Organisation von Messeauftritten an. Die Verlagsanstalt Handwerk bietet Unternehmen sowie Handwerkskammern und Innungen und ihren Zusammenschlüssen die Erstellung und den Vertrieb verschiedener Medien (Zeitschriften, Bücher,

³ Gesellen, die für ein Innungsmitglied arbeiten, können durch einen Gesellenausschuss an ausgewählten Innungsentscheidungen beteiligt werden (vgl. HWO §68 ff.).

elektronische Medien) an. Bei den restlichen wirtschaftlichen Einrichtungen handelt es sich um Anbieter von Versicherungs- und Vorsorgeprodukten. Diese Anbieter haben ihre Ursprünge als handwerksspezifische Versorgungseinrichtungen. So ging die Signal Iduna Gruppe aus berufsständischen Selbsthilfeeinrichtungen zur Krankheits- und Hinterbliebenenversorgung in Dortmund und Hamburg hervor. Die jeweiligen Anbieter beschränken sich nicht auf die Versorgung von Kunden aus dem Handwerk, halten aber auf die Bedürfnisse des Handwerks abgestimmte Produkte vor.

Die **wissenschaftlichen Einrichtungen** sollen wissenschaftliche Erkenntnisse durch Forschung und Transfer für das Handwerk nutzbar machen. Das Deutsche Handwerksinstitut (DHI) ist die Dachorganisation für sechs regionale Institute, die in den Themenfeldern „Informationstechnologie, Management und Marketing“, „Europa: Strukturwandel und Globalisierung“, „Technologietransfer, Berufsbildungsreform“ sowie „Handwerksorganisation und -recht im Wandel“ arbeiten (ZDH 2008).

Die im DHI vertretenden Institute sind in die Bereiche „Technik – Organisation - Qualifizierung“, „Beruf, Bildung und Arbeit“ und „Handwerkswirtschaft und Recht“ unterteilt. Im Bereich „Technik – Organisation – Qualifizierung“ sind das Heinz – Priest – Institut für Handwerkstechnik (HPI), das Institut für Technik der Betriebsführung (itb) und das Institut für Kunststoffverarbeitung (IKV) angesiedelt. Der Bereich „Beruf, Bildung und Arbeit“ besteht aus dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH). Den Bereich „Handwerkswirtschaft und Recht“ bilden das Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften (LFI) und das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk (ifh).

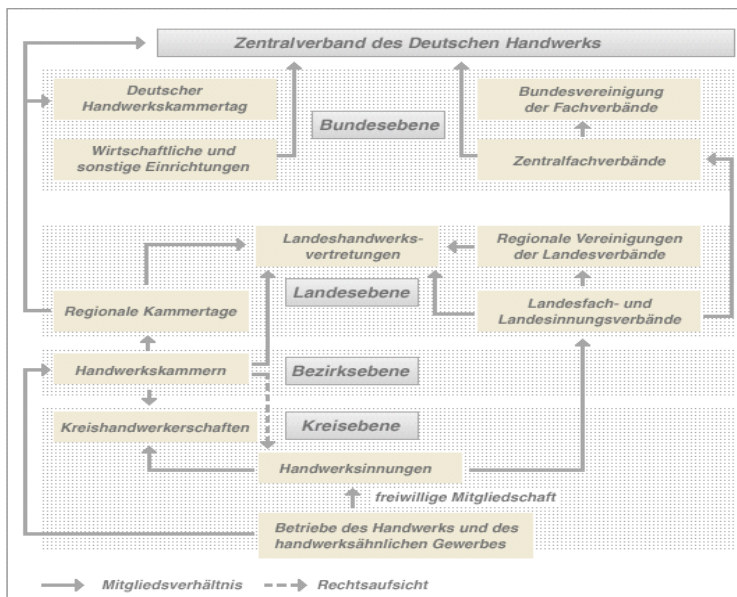


Abb.1: Die Organisation des Deutschen Handwerks

2.5 Institutionelle Leitidee und aktuelles Selbstverständnis

Die Handwerkskammern verstehen sich als Selbstverwaltungseinrichtung, welche neben der Erfüllung der hoheitlich-administrativen Aufgaben (Führen der Handwerksrolle, Organisation der Aus-, Fort- und Weiterbildung) verstärkt Artikulation und Vertretung der Interessen der gesamten Handwerkerschaft in einem Kammerbezirk vornimmt. Somit soll durch die Kammer sichergestellt werden, dass auch die Interessen kleinerer, mit wenigen Ressourcen für Lobbyarbeit ausgestatteter, Unternehmen gegenüber der lokalen, der Landes- und Bundespolitik Gehör finden. Die Kammer stellt nach diesem Verständnis die institutionelle Klammer für die betriebsübergreifende Solidargemeinschaft der Handwerker dar, die es ermöglicht, gemeinschaftlich Güter zur Verfügung zu stellen, deren Erstellung dem Einzelnen nicht möglich ist. Hier ist neben der Interessenvertretung gegenüber staatlichen Stellen und Organisation der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung auch die Betriebsberatung zu nennen:

„Die Handwerkskammer sorgt für eine gemeinsame und solidarische Vertretung der Anliegen aller Handwerker in Politik und Öffentlichkeit. Nach dem Motto praxisnah und fachkundig bietet die Handwerkskammer maßgeschneiderte Beratung für ihre Mitglieder. Das Leistungsspektrum umfasst sämtliche Bereiche des betrieblichen Alltags. Von A wie Arbeitsrecht bis U wie Umwelt.“ (HANDWERKSKAMMER FÜR MÜNCHEN UND OBERBAYERN 2008)

Aus diesem Zitat, das stellvertretend für etliche Selbstbeschreibungen einzelner Handwerkskammern steht, wird deutlich, dass die Punkte Solidarität der Handwer-

kerschaft, Gesamtvertretungsanspruch sowie Praxisnähe und Fachkompetenz einen hohen Stellenwert in der Selbstwahrnehmung der Handwerkskammern einnehmen.

Diese Dienstleistungsorientierung lässt sich am Internetauftritt der HWK Münster gut nachvollziehen:

„Wir sind Ihre ‚Stabsstelle‘, über die jeder größere Industriebetrieb verfügt, die sich aber kein Handwerksbetrieb allein leisten kann. Wir konzentrieren uns auf die Bereiche, in denen es einen handwerksspezifischen Bedarf an solchen Dienstleistungen gibt.“ (HANDWERKSKAMMER MÜNSTER 2007)

Dieser Gedanken der „genossenschaftlichen“ Gütererstellung durch die Handwerkskammern (in Zusammenarbeit mit den anderen Handwerksorganisationen) wird durch die Abteilung Gewerbeförderung im ZDH explizit am Beispiel der Betriebsberatung verdeutlicht:

„Aufgrund der Struktur der Handwerksbetriebe - in der Regel handelt es sich um kleine Betriebe mit einer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl von sieben Mitarbeitern - können im Gegensatz zu größeren Unternehmen Fragen aus der Betriebswirtschaft und Technik nicht von mit hoch qualifizierten Mitarbeitern besetzten Stabsstellen behandelt werden. Viele handwerkliche Unternehmen sind zudem anders als durchschnittliche KMU unterschiedlichsten Anforderungen aus Gesetzen, Verordnungen, Normen und Richtlinien ausgesetzt, die sie aufgrund der geringen Größe und der fehlenden Ausbildung eines entsprechend differenzierten dispositiven Faktors nicht aus dem eigenen Unternehmen heraus beantworten können. (...) so dass berufsständische Informationsstellen in Kammern und Verbänden eine unentgeltliche Alternative anbieten müssen. Die größenbedingten Nachteile, die zu einer Markt- und Wettbewerbsverzerrung führen, sollen also durch die Arbeit der Informations- und Beratungsstellen effizient und volkswirtschaftlich kostengünstig ausgeglichen werden.“(ZDH 2008c)

Ferner verstehen sich die Handwerkskammern mit ihren Serviceleistungen auch als Scharnier zwischen Betrieben und Forschung. Während es einzelnen (Klein-) Unternehmen schwer fällt, mit Forschungseinrichtungen zu einer Kooperation zu kommen, sind die Handwerkskammern in der Lage, auch kleinen und mittleren Unternehmen durch die Vermittlung von Beratung aus der Wissenschaft eine Teilhabe am Technologietransfer zu ermöglichen.

3. Handwerkskammern als Kommunikations- und Serviceplattform für ihre Mitglieder

3.1 Allgemeines Kommunikations- und Dienstleistungsprofil

Neben der Erfüllung der hoheitlichen Aufgaben halten die Handwerkskammern ein vielseitiges Serviceangebot für ihre Mitglieder vor. In den folgenden Abschnitten wird ein Überblick über Online- und Printmedien der Handwerkskammern, Informations- und Erfahrungsaustauschangebote, die Betriebsberatung und Fort- und Weiterbildungsaktivitäten gegeben.

3.1.1 Online- und Print-Informationen

Eine wichtige Servicefunktion der Handwerkskammern ist das Informieren der Mitglieder über aktuelle handwerksrelevante politische bzw. rechtliche Entwicklungen und Entscheidungen. Auch Aktionen und Veranstaltungen vom und für das Handwerk werden durch die HWK'en über verschiedene Medienformate an die Mitglieder herangetragen.

Die Handwerkskammern informieren ihre Mitglieder hierüber u.a. über eigene Periodika. Die Beiträge aus den einzelnen Kammern sind meistens als Regionalbeilage Bestandteil einer in mehreren Kammerbezirken erscheinenden Zeitschrift. Häufig haben die Regionalbeilagen den Status des offiziellen Mitteilungsorgans der Kammer. Der Bezug der Zeitschrift ist dann im Mitgliedsbeitrag enthalten. Die Zeitschriften informieren aus der Perspektive des Handwerks über tagespolitische Geschehnisse (z.B.: Diskussion um die Reform der Erbschaftssteuer), machen auf (regionale) Aktionen aufmerksam und geben praktische Tipps für Handwerker („Handwerkerrechnung: Was Sie wissen sollten“). Die meisten Zeitschriften haben auch einen Internetauftritt. Hier werden zusätzliche Themen aufgegriffen und Beiträge aus der Druckausgabe vertieft. Teilweise werden hier auch Themen außerhalb der dominierenden Bereiche Politik, Recht, Betriebsführung und Technik angeschnitten. Aus der PräTrans-Perspektive ist sicherlich die Rubrik „Fit@Fun“ auf der Seite des „Deutschen Handwerksblatt“ (www.handwerksblatt.de) interessant, die sich mit gesunder Lebensführung allgemein, aber auch mit betrieblichem Gesundheitsmanagement befasst. Neben Tipps zu Sport und Ernährung werden Beispiele erfolgreicher Einführung eines BGM vorgestellt.

In Nordrhein Westfalen, Rheinland Pfalz und Brandenburg dominiert das „Deutsche Handwerksblatt“ die Landschaft. Die 14-tägig erscheinende Zeitschrift erreicht mit einer Auflage von ca. 295.000 Exemplaren etwa ein Drittel der Handwerksbetriebe.

Die „Deutsche Handwerkszeitung“ bietet die Plattform für die Mitteilungen der Handwerkskammern aus Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Die Kammern in Schleswig Holstein, Hamburg und Mecklenburg Vorpommern verbreiten ihre Neuigkeiten über die Zeitschrift „NordHandwerk“. Das „Norddeutsche Handwerk“ nimmt diese Funktion für die Kammern in Niedersachsen und Sachsen Anhalt ein. In Berlin erscheint das „Berlin-Brandenburgisches Handwerk“ und Bremen „Handwerk in Bremen“.

Neben den Periodika hat mittlerweile der Internetauftritt einen wichtigen Stellenwert. Die Verbreitung von Informationen über das Internet bedeutet hohe Aktualität und die Ersparnis von Druck- und Versandkosten. Wenn man bedenkt, dass auch die Zeitschriften der Handwerkskammern über professionelle Internetauftritte verfügen, kann man festhalten, dass das Internet das quantitativ (Informationsmenge) und qualitativ (Darstellung und vielfältige Verweise (Verlinkungen) auf weitergehende Informationen) weitreichendste Kommunikationsmedium der Kammern darstellt. Diese Aussage betrifft zunächst die Angebotsseite. Daten über die tatsächliche Nutzung und Zufriedenheit liegen nicht vor.

Die Beschreibung der Inhalte der Homepages lässt sich am besten mit der Unterteilung zwischen „Aktuelles“, „Aus- und Weiterbildung“, „Informationen über die Handwerkskammer und weitere Handwerkseinrichtungen“ sowie „Service“ vornehmen. Diese Aufteilung nutzt eine Vielzahl der Handwerkskammern zur Strukturierung ihrer Homepage.

Unter „Aktuelles“ findet man Berichte über rechtliche Neuerungen (z.B. Steuergesetzgebung), Auswirkungen politischer Entscheidungen auf das Handwerk, Stellungnahmen aus der Handwerksorganisation (ZDH-Präsident, Kammer-Präsidenten), Konjunkturdaten und Veranstaltungshinweise. Die Rubrik „Aus- und Weiterbildung“ enthält zumeist einen Überblick über die Bildungsangebote der Kammer und allgemeine Informationen zur Beruflichen Bildung wie z.B. Ausbildungsordnungen. „Informationen über die Handwerkskammer und weitere Handwerkseinrichtungen“ sind häufig unter der Rubrik „Über uns“ zu finden. Hier werden kurz die Aufgaben der Kammer beschrieben und haupt- wie ehrenamtliche Funktionsträger und ihre Aufgabenbereiche vorgestellt. Ferner finden sich Links zu weiteren Handwerkseinrichtungen wie Innungen, regionale Handwerkskammertage und den ZDH. Breiten Raum auf den Kammerhomepages greifen die Serviceleistungen. Es wird über die Betriebsberatung informiert und Beratungsthemen wie zuständige Berater/innen genannt. Etliche Kammern bieten Online-Börsen und –Datenbanken an. Beispiele sind Lehrstellenbörsen, Gerätebörsen, Kooperationsbörsen, etc. Eine weitere wichtige Servicekomponente sind die Downloadbereiche mit Informationsblättern (-Broschüren) und Formularvordrucken (z.B. Ausbildungsverträge). Eine Vielzahl der

Handwerkskammern hat einen eigenen Newsletter, welcher auf der Homepage abonniert werden kann.

3.1.2 Erfahrungsaustausch, Kommunikationsforen

Neben der umfangreichen Information gehört auch der Austausch der Mitglieder untereinander zu den Serviceleistungen der Handwerkskammern. Hier sind die oben erwähnten Kooperationsbörsen zu nennen. Neben dieser virtuellen Form der Kooperation gibt es auf der Ebene der Kammern auch etliche Präsenzveranstaltungen. Hier ist der Übergang zwischen Information und Erfahrungsaustausch oft fließend. Häufig werden Themenabende angeboten, auf denen Fachinformationen vermittelt werden und im Anschluss die Möglichkeit des Austausches besteht. Oft behandelte Themen sind Marketing, Innovationen, Auslandsmärkte, Demografischer Wandel, Vorstellung der Kammer(arbeit), Existenzgründung, Rente- und Vorsorge. Einige Veranstaltungen wie z.B. Existenzgründertreffen richten sich auch an eine bestimmte Zielgruppe. Über den einmaligen Charakter der Themenabende hinaus gehen Arbeitskreise, die in festgelegten Abständen zusammenkommen, um über ein bestimmtes Thema (z.B. Unternehmensnachfolge) zu diskutieren.

3.1.3 Betriebsberatung

Die Betriebsberatung ist ein wichtiger Bestandteil des Dienstleistungsangebotes der Handwerksorganisation und hat eine nicht zu unterschätzende Legitimationsfunktion, insbesondere für die Handwerkskammern, deren Leistungen für die Mitglieder aufgrund der Pflichtmitgliedschaft von vielen Unternehmer/innen kritisch beobachtet werden. Der konkrete Nutzen der Betriebsberatung für die Unternehmen wird von den Handwerkskammern entsprechend herausgestellt (vgl. 2.5).

Die einzelnen Betriebsberater/innen sind bei den Handwerkskammern, Innungen oder Fachverbänden angesiedelt und Bestandteil der jeweiligen Organisationsstruktur. Bundesweit wird die Betriebsberatung im Handwerk durch den ZDH, Abteilung Gewerbeförderung betreut und koordiniert. Die Abteilung Gewerbeförderung dokumentiert und bilanziert die Beratungstätigkeit (Anzahl der Beratungen, Zufriedenheit, etc.) und organisiert die Weiterbildung für Betriebsberater/innen.

Mit dem Beratungs- und Informationssystem (BIS) besteht ein Internetangebot, das Unternehmer/innen konkrete Informationen, Analyseinstrumente und Handlungshilfen zur Verfügung stellt und darüber hinaus die gezielte Suche nach Beratern mittels einer Datenbank ermöglicht.

Auf der Ebene des Kammerbezirks können sich ratsuchende Unternehmer/innen an Berater/innen aus den Handwerkskammern und den Fachverbänden (Innungsebene) wenden. Zum Zeitpunkt unserer Untersuchung waren beim ZDH 875 Berater/innen gelistet. 583 der Berater/innen stammen aus einer Handwerkskammer und 292 aus einem Fachverband. Bei der thematischen Ausrichtung der Beratung wird zwischen **technischer** und **betriebswirtschaftlicher** Beratung unterschieden. Nach Angaben des ZDH (vgl. ZDH 2007b) ist das Verhältnis zwischen technischen und betriebswirtschaftlichen Beratern und Beraterinnen in etwa ausgeglichen. In den einzelnen Kammern kann die Gewichtung auch anders aussehen. In einer Kammer, bei der ein von uns interviewter Arbeitsschutzberater beschäftigt ist, beträgt das Verhältnis etwa 3:1 zugunsten der betriebswirtschaftlichen Berater/innen. In früheren Zeiten sei dies umgekehrt gewesen. Mit der Zeit haben betriebswirtschaftliche Themen wie beispielsweise „Marketing“ sehr an Bedeutung gewonnen, was sich in diesem Fall in der Beraterstruktur widerspiegelt.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Schwerpunkte der Betriebsberatung im Handwerk:

Technische Beratungsschwerpunkte	Betriebswirtschaftliche Beratungsschwerpunkte
Arbeitsschutz Bau- und Planungsrecht EDV Internet/E-Commerce Formgebung/Denkmalpflege Innovationen Messewesen Qualitätsmanagement Technik Technologietransfer Umweltschutz	Außenwirtschaft Ausbildung Betriebswirtschaft Existenzgründung/Starter-Shop Marketing Recht Runder Tisch ⁴
Frauenförderung Fachkräftevermittlung Zulieferwesen EU-Beratung	

Tabelle1: Schwerpunkte der Beratung im Handwerksystem

⁴ Bei dieser Einrichtung für Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten handelt es sich um eine durch die HWKen organisierte Zusammenkunft aller relevanten Akteure (z.B. Banken).

Die Beratung durch Handwerkskammern und Innungen werden von den Leistungen von Beratungs- und Consultingfirmen abgegrenzt. So soll die Beratung durch die Handwerkskammern keinen längeren Prozess darstellen. Oftmals handelt es sich um „qualifizierte Informationsvermittlung“ (ZDH 2007b). Die Unternehmen benötigen häufig einen schnellen Rat zu einer gut eingrenzenden Problemstellung. Ein solcher Service ist für Beratungsfirmen nur dann lukrativ, wenn Folgeaufträge zustande kämen. Die nicht auf ökonomischen Gewinn ausgerichtete Beratungsaktivität der Kammern hingegen ist auf entweder schnelle Problemlösung oder auf die Weiterleitung an kompetente Problemlöser ausgelegt. „Hilfe zur Selbsthilfe“ lautet das Motto der Betriebsberatung im Handwerk. Diese Unabhängigkeit von Folgeaufträgen oder lang und umfassend angelegten Beratungsprozessen kann als Sicherheit für den Handwerksbetrieb interpretiert werden, dass er tatsächlich nur die Hilfe bekommt, die er wirklich benötigt.

Um die Betriebsberatung als Transferkanal für das Thema „Arbeit und Gesundheit“ intensiver auszuleuchten, wurde in der Zeit von Mitte Juli bis Ende August 2007 in fünf Untersuchungssektoren eine Online-Befragung von Berater/innen der Handwerksorganisation, verschiedener Verbandsgliederungen im Einzelhandels-, Hotel- und Gaststättenbereich sowie von Beratungsreferenten/innen des RKW durchgeführt (vgl. den Werkstattbericht zur Beraterbefragung).

Im Rahmen der branchenspezifischen Potenzialanalyse für den Handwerkssektor wurde eine Auswertung der Angaben der Berater/innen aus den Handwerkskammern und der Innungsfachverbände vorgenommen, deren Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden sollen. Durch die enge Kooperation mit dem ZDH, Abteilung Gewerbeförderung, konnte der Fragebogen allen registrierten Handwerksberater/innen zugänglich gemacht werden. Aus den Handwerkskammern beteiligten 69 (Rücklaufquote: 12%) und aus den Innungsfachverbänden 29 (Rücklaufquote: 10%) Berater/innen.

Der Fragebogen bestand aus 14 Fragen, welche neben den soziodemografischen Standardfragen die Beratungsinhalte und -formen, die Einschätzung des präventiven Handlungsbedarfes der Mitglieder, die persönlichen Beratungsbeiträge zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ sowie förderliche bzw. hinderliche Bedingungen für die Themenintegration thematisierten.

Wie bereits oben beschrieben, lassen sich die Beratungsthemen in betriebswirtschaftliche und technische Themen differenzieren, wobei die Inhalte nicht disjunkt sind und es somit zu Überschneidungen kommt. Die betriebswirtschaftlichen Beratungsthemen haben den höchsten Anteil an der Arbeitszeit der von uns befragten Berater/innen (vgl. Abb. 2). Dies ist zum einen dadurch begründet, dass in der Stich-

probe mehr betriebswirtschaftliche⁵ (47) als technische Berater/innen (42) vertreten sind. Außerdem spielen bei der Arbeit der technischen Berater/innen betriebswirtschaftliche Aspekte eine stärkere Rolle als dies bei den betriebswirtschaftlichen Berater/innen bezüglich technischer Aspekte der Fall ist. Bei den betriebswirtschaftlichen Berater/innen sind „Finanzierung/Investition“, „Existenzgründung“ und „Rechnungswesen/Kostenrechnung“ die drei Themen, auf welche der größte Arbeitszeitanteil entfällt. Bei den technischen Berater/innen sind dies die Themen „Arbeits- und Gesundheitsschutz“, „Umweltschutz/Immissionsschutz“ sowie „Einführung innovativer Techniken/Verfahren“.

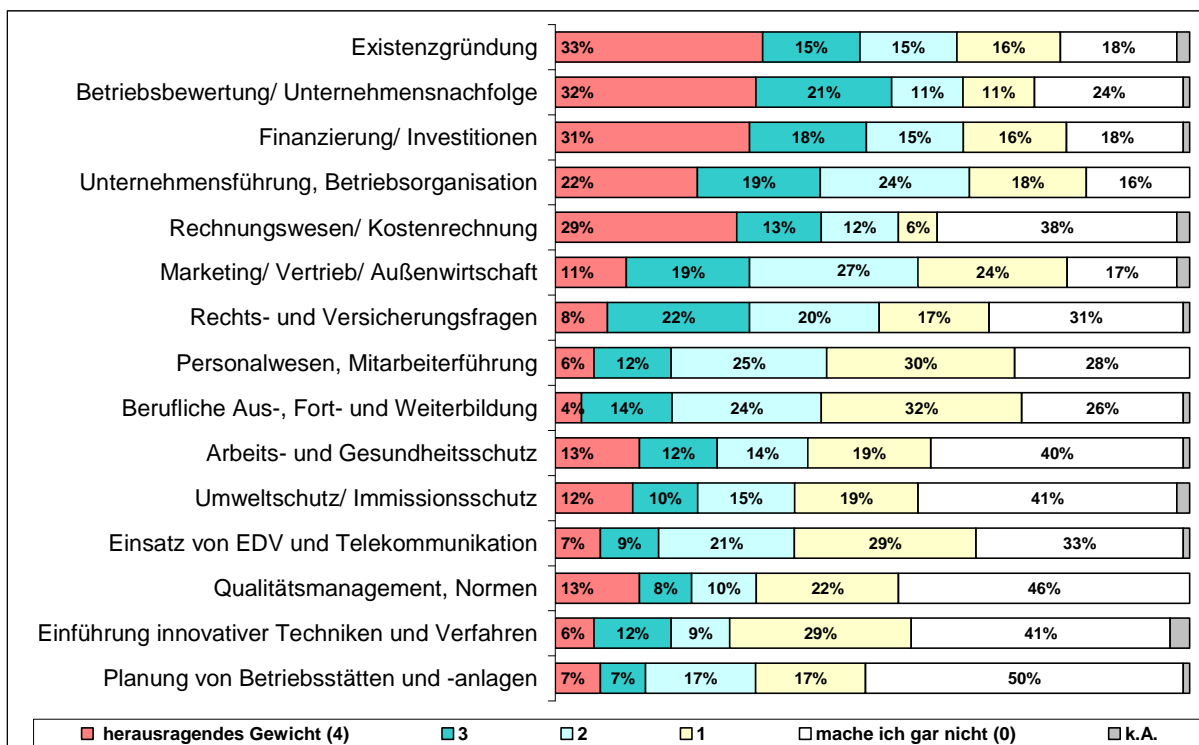


Abbildung 2: Beratungsinhalte nach zeitlichem Gewicht einzelner Themen

⁵ Da sich die Befragung auch an Berater aus ausgesuchten Verbänden richtete, konnte der Status „betriebswirtschaftlicher“ oder „technischer“ Berater nicht explizit abgefragt werden. Aus den in Abb.2 aufgeführten Themeninhalten und den Angaben der Handwerksberater/innen wurden mittels einer Clusteranalyse die beiden Gruppen identifiziert.

Mitgliederberatung der Handwerksorganisationen reicht von der Face-to-Face-Beratung bis zur Erstellung von Fachbeiträgen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die Einzelfallberatung ist der Hauptbestandteil der Beratungstätigkeit (vgl. Abb.3).

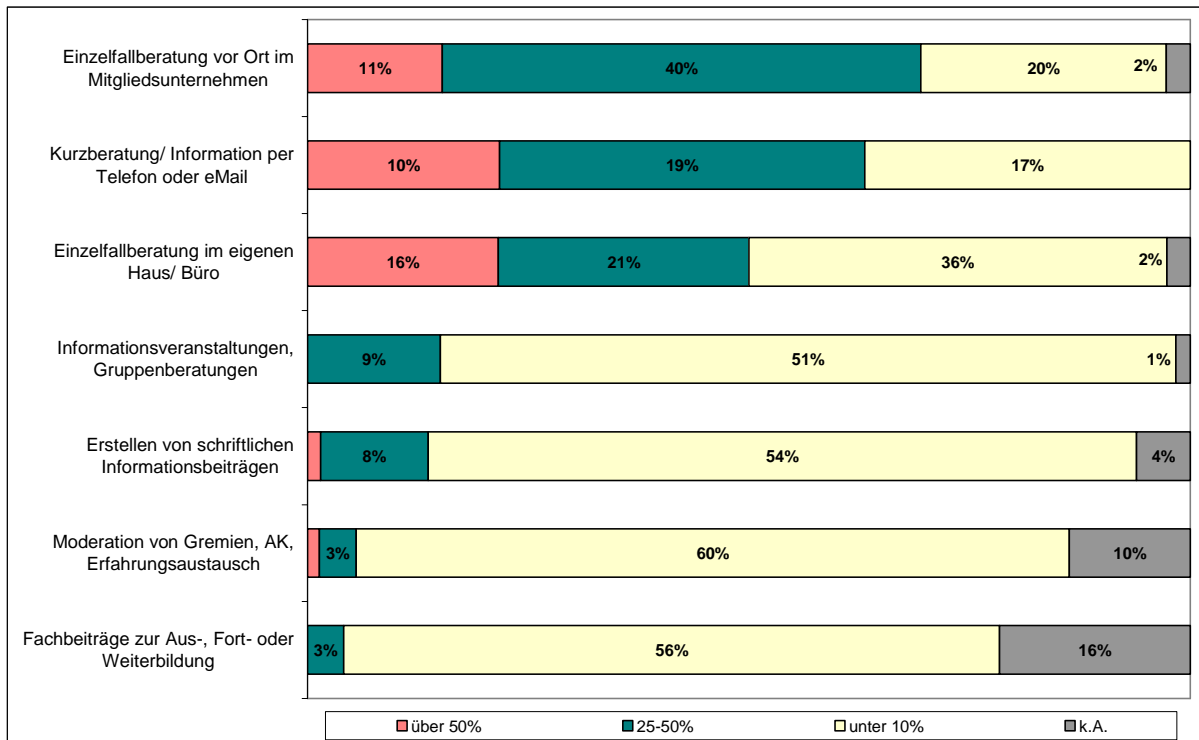


Abbildung 3: Beratungsformen nach zeitlichem Gewicht (geschätzter Anteil an der Arbeitszeit)

Den im Vorfeld geführten Interviews lässt sich entnehmen, dass Die Einzelfallberatung im Mitgliedsunternehmen oder im Büro des Beraters/der Beraterin bei komplexen Problemstellungen, etwa der Einführung von Qualitätsmanagementsystemen, zum Tragen kommt, während die Kurzberatung per Telefon oder E-Mail zumeist Fragen zum Gegenstand hat, die entweder ad hoc oder nach kurzer Recherche durch den Berater präzise beantwortet werden können.

Durch eine Clusteranalyse konnten zwei unterschiedliche Beratungsprofile identifiziert werden, denen jeweils etwa die Hälfte der Berater/innen zugeordnet werden konnte. Die Berater/innen im ersten Cluster (A) haben gemein, dass sie zu einem überwiegenden Teil mit Einzelfallberatung beschäftigt sind. Vor allem die Einzelfallberatung im Mitgliedsunternehmen und die Beratung im eigenen Hause bestimmen den Arbeitsalltag dieser Gruppe. Ebenfalls häufig wird Kurzberatung per Telefon oder E-Mail vorgenommen. Das Cluster A besteht fast ausschließlich aus Berater/innen der Handwerkskammern. Außerdem sind zwei Drittel der Mitglieder dieses Cluster betriebswirtschaftliche Berater. Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal zum Cluster B

ist der Frauenanteil. Dieser ist mit 36 Prozent überdurchschnittlich hoch (27% in der Gesamtstichprobe) und wesentlich höher als im Cluster B (19%).

Da nur zwei Cluster identifiziert wurden, stellt Cluster B notwendigerweise das Komplement zu Cluster A dar. Berater/innen des Typ B haben eine weniger starke Fokussierung auf die Einzelfallberatung. Wenn diese vorgenommen wird, dann zumeist per Telefon oder E-Mail. Weitaus stärker als beim Cluster A ist hier die Betonung auf Multiplikatoren und Medien. So prägen die Moderation von Gruppen- und Informationsveranstaltungen und das Erstellen schriftlicher Informationsbeiträge den Arbeitsalltag dieser Berater/innen weitaus stärker als es beim Cluster A der Fall ist. Das Cluster B besteht zu fast zwei Dritteln (62%) aus technischen Beratern. Wie bereits oben angedeutet, ist der Männeranteil mit 81 Prozent im Vergleich zur Gesamtstichprobe (73%) überdurchschnittlich hoch und bedeutend höher als im Cluster A (64%).

3.1.4 Fort- und Weiterbildung

Die Organisation der Aus-, Fort-, und Weiterbildung zählt zu den hoheitlichen Aufgaben der Handwerkskammern. An etliche Handwerkskammern sind eigene Bildungszentren angelagert. Neben Ausbildungsgängen und Prüfungsvorbereitungen zur Erlangung anerkannter Berufstitel werden in der Regel Weiterbildungsangebote zu einer breiten Themenpalette vorgehalten.

Die konzeptionelle (curriculare) Planung von Weiterbildungsangeboten und die Erstellung der benötigten Lernmaterialien finden zumeist außerhalb der einzelnen Handwerkskammer statt. Hier können die Kammern auf externe Anbieter, wie die Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk e.V. (<http://www.zwh.de>) zurückgreifen. Die Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk wurde 1998 als Verein gegründet. Mitglieder der ZWH sind neben dem ZDH 50 Handwerkskammern, die Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern in Baden Württemberg, der Westdeutsche Handwerkskammertag sowie 11 nicht näher beschriebene ausländische Organisationen, darunter die kroatische Handwerkskammer und die HWK Lettland.

Die ZWH versteht sich als Bildungsdienstleister für Handwerksbildungszentren und stellt Lehrgangskonzepte (Meistervorbereitung, Neue Techniken, Überbetriebliche Ausbildung), Schulungsmaterialien für Dozenten, Ausbilder und Prüfer und verschiedene Dienstleistungen (z.B. Entwicklung von Lehrgangskonzepten, Bereitstellung flexibler Nutzungsrechte für Lehrgangsunterlagen, Erstellung von Schulungsunterlagen für Dozenten und Teilnehmer, Schulung von Ausbildern, Dozenten und Prüfern,

Transfer von Projektergebnissen und Modellversuchen, Beratung, E-Learning) zur Verfügung.

Die Produktpalette der ZWH umfasst unterschiedliche Medien. Hierbei handelt es sich einerseits um Printmedien wie (Hand-) Bücher, Arbeitsmappen und Leitfäden und Umsetzungskonzepte (z.B. für die Umsetzung von Aufstiegslehrgängen). Darüber hinaus werden auch Produkte aus dem Bereich E-Learning und Blended Learning angeboten. Die ZWH unterstützt Bildungseinrichtungen bei der Einführung und Anwendung von E-Learningsystemen wie z.B. Lernplattformen und Konferenzsysteme. Neben diesen umfassenden Systemlösungen werden auch einzelne Lernprogramme als „in sich geschlossene, multimediale und interaktive Bausteine“ (ZWH-Homepage) angeboten. Die einzelnen Bausteine sind den Themenbereichen Betriebswirtschaft (darunter in der Kategorie „Methoden der Information, Kommunikation und Planung“ der Baustein „Arbeitsorganisation und persönlicher Arbeitsstil“); Grundlagen der Wirtschaftslehre; Recht, Arbeitssicherheit, Umweltschutz; Volkswirtschaft; I+K Techniken; IT-Qualifikation; Multimediale Ausbilderqualifizierung; Sprachen und Elektronik zugeordnet.

Neben dem Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen pflegt die ZWH einen Dozenten- und eine Telecoachpool. Hier können freiberufliche Dozenten und Telecoaches themenspezifisch gesucht werden.

3.1.5 Kompetenzzentren

Eine vom ZDH begrüßte und vorangetriebene Entwicklung bestand seit Beginn der 90er Jahre in der Entwicklung sogenannter Kompetenzzentren. Diese sind zwar formal in die Organisationsstruktur der jeweiligen HWK eingebunden, arbeiten aber weitgehend autonom. Die Kompetenzzentren teilen sich entweder als (Unter-) Abteilungen ein Gebäude mit anderen Abteilungen der Handwerkskammer, oder haben einen eigenen Sitz. Durch die Schaffung von entsprechenden Kompetenzzentren soll die angemessene Bearbeitung wichtiger Themen gewährleistet werden. Ein Beispiel ist der Bereich Bildung. Im Elbcampus, dem Kompetenzzentrum der Handwerkskammer Hamburg, wurden beispielsweise wichtige Kompetenzträger aus dem Bereich Bildung gebündelt: die Bildungseinrichtungen der Handwerkskammer Hamburg (Akademie des Handwerks Hamburg und Gewerbeförderungsakademie), das Zentrum für Energie-, Wasser- und Umwelttechnik (ZEWU), die Akademie für Zahntechnik der Handwerkskammer Hamburg (AZHH), die Berufsakademie Hamburg, die

Schweißtechnische Lehr- und Versuchsanstalt Nord sowie die Bildungszentren von drei Hamburger Innungen⁶.

Das Thema Umwelt spielte von Beginn an eine wichtige Rolle bei der Gründung von Kompetenzzentren. Nicht zuletzt weil die Gründung solcher Zentren u.a. von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) finanziell gefördert wurde. Derzeit bestehen bundesweit 10 Umweltzentren des Handwerks⁷. Auch wenn nur das Zentrum für Umwelt und Arbeitssicherheit der HWK Koblenz „Arbeitssicherheit“ im Namen führt, werden Arbeits- und Gesundheitsschutzaspekte häufig in den Zentren mitbearbeitet. Beispielhaft seien die im nächsten Abschnitt beschriebenen Projekte ArGU!ment (Zentrum für Umwelt und Energie der HWK Düsseldorf), GUSIK (Zentrum für Umwelt und Arbeitssicherheit der HWK Koblenz) und NOAH (Umweltzentrum des Handwerks Thüringen) genannt. Die Leistungen der Umweltzentren bestehen im wesentlichen aus Beratung sowie Fort- und Weiterbildung. Daneben hat die Durchführung von Projekten einen nicht zu unterschätzenden Stellenwert. Über Projekte können neue innovative Themen bearbeitet werden. Die über die Projekte eingeworbenen Drittmittel fließen in der Regel in die Budgets der Zentren und eröffnen ihnen finanziellen Spielraum über die Grundfinanzierung durch die Handwerkskammer hinaus. Das mögliche Potenzial der Kompetenzzentren, gesundes Arbeiten in Handwerksbetrieben zu fördern, wird in Abschnitt 4.1.2 behandelt.

3.2 Berufliches Gesundheitsmanagement als Thema der Kammerarbeit

3.2.1 Aktivitäten/Projekte zum Thema Arbeit und Gesundheit

Verschiedene Akteure aus dem Handwerk haben sich bereits in der Vergangenheit an Projekten zum Thema Arbeit und Gesundheit, vornehmlich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, beteiligt. Eine Pionierfunktion in diesem Bereich kann den betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten der Innungskrankenkassen zugeschrieben werden, welche in den Jahren 1989-1996 die Ermächtigung (§ 20 SGB V) hatten, an der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren mitzuwirken (vgl.

⁶ www.elbcampus.de

⁷ Umweltzentrum Trebsen der HWK Leipzig, Umweltzentrum des Handwerks Thüringen, Zentrum für Energie-, Wasser- und Umwelttechnik der HWK Hamburg (Integriert in den Elbcampus, s. Fn.6), Zentrum für Umweltschutz der HWK Hannover, Zentrum für Umwelt und Energie der HWK Düsseldorf, Institut für Umweltschutz der HWK Münster, Zentrum für Nachhaltigkeit und Umweltschutz im Handwerk der HWK Trier, Zentrum für Umwelt und Arbeitssicherheit der HWK Koblenz, Saar-Lor-Lux Umweltzentrum GmbH, Saarbrücken (HWK Saarland) und Umweltzentrum für Handwerk und Mittelstand e.V. (HWK Freiburg).

FROMM/PRÖLL 2000: 127ff.). Charakteristisch für die Gesundheitsförderungsangebote der IKK war die umfassende Einbeziehung der relevanten betrieblichen Akteure und Vertreter der Handwerksorganisation, insbesondere der Innungen. Die Innungen stellten als branchenhomogene Vertretungsinstitutionen einen wichtigen Zugang zu den Unternehmen dar und unterstützten die Projektaktivitäten der IKK mit branchenspezifischem Wissen (vgl. z.B. NITSCHKE 1993). So wurden beispielsweise Innungsversammlungen genutzt, um auf Präventionsthemen im Allgemeinen und neue Projekte/Angebote hierzu im Besonderen hinzuweisen. Zu Beginn der Projekte wurde zu meist eine gemeinsame Problembestimmung vorgenommen, der sich die Erarbeitung von Lösungsschritten anschloss. Ein wesentliches Element stellten Gesprächskreise auf unterschiedlichen Ebenen (Werkstattzirkel, Innungszirkel) dar. Als entscheidend für den Projekterfolg wurde die Passgenauigkeit für die handwerkliche Arbeitswelt angesehen, die man durch die Einbeziehung aller Beteiligten gewährleisten wollte:

„Insgesamt waren die Modellprojekte im Handwerk als Prozess angelegt, der den ‚Weg als Ziel‘ in den Vordergrund der Projekte stellte. So wurde den Betrieben kein festgelegtes Gesundheitsförderungsprogramm angeboten, sondern mit ihnen gemeinsam das weitere Vorgehen entwickelt.“ (FROMM/PRÖLL 2000: 129)

Nachfolgend werden beispielhaft einige Projekte zur Gesundheitsförderung im Handwerk kurz beschrieben. Den Anfang macht die Beschreibung des Projektes zur IKK-Zukunftswerkstatt.

Das Pilotprojekt zur **IKK-Zukunftswerkstatt** wurde durch die Innungskrankenkasse Stuttgart im Bereich des Metallhandwerks im Jahr 1993 durchgeführt (vgl. HEBERLE 1995). Das Modell der Zukunftswerkstatt basiert auf der direkten Einbeziehung von Innungen bzw. (größeren) Betrieben bei der Identifikation von Handlungsbedarf, Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und deren Evaluation. Im Rahmen der Problemanalyse kamen Instrumente wie Gesundheitsberichte, Befragungen, Innungszirkel und Werkstattzirkel (Mitarbeiter) zur Anwendung. Den das Projekt beratenden Fachzirkel bildeten Fachleute des Arbeitsamtes, des Landesgesundheitsamtes, der Betriebspsychologie, der Berufsgenossenschaft, der IKK und der Innungsfachverbände. Zusätzlich zum Fachzirkel waren Landesinnungsoberrmeister und Innungsoberrmeister beratend tätig. Neben der gezielten Problemanalyse wurden im Rahmen der Zukunftswerkstatt Angebote wie beispielsweise gesundheitsgerechte Arbeitsplatzberatung, betriebspsychologische Beratung oder diverse Kurse/Seminare vorgehalten. Nach einem nahezu identischen Muster wie die Zukunftswerkstatt funktioniert das ihr folgende Konzept der **IKKimpuls-Werkstatt** (IKK Pro Gesundheit 2008a). Eine IKKimpuls-Werkstatt kann von einer Gruppe von Unternehmen (etwa 6-12) unter Einbeziehung der Innung (vgl. IKKimpuls 2008a bzw. IKK Schwarzwald-Baar 2009) oder auch von einem einzelnen Unternehmen (vgl. IKKimpuls

puls 2008b) in Anspruch genommen werden. Einer Analyse der Belastungsschwerpunkte in den Betrieben (Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten, Mitarbeiterbefragungen, Betriebsbegehungen, etc.) folgen mehrere Impulskreise, in denen Mitarbeiter, Inhaber und gegebenenfalls Vertreter der Innung sich über Belastungen am Arbeitsplatz austauschen und Lösungsvorschläge für die identifizierten Probleme entwickeln. Diese Vorschläge werden von IKK-Experten in konkrete Trainingsmaßnahmen überführt, welche in einem oder mehreren Workshops den Teilnehmenden vorgestellt werden. Im IKKimpuls-Report wird eine Bewertung der Gesundheitssituation der Betriebe/des Betriebs, ein Abgleich der Gesundheitsdaten der beteiligten Unternehmen mit dem Branchendurchschnitt und Vorschläge für weitere Maßnahmen aufgeführt. Neben klassischen Ergonomiethemata wie Arbeitsplatzgestaltung und rückschonendes Arbeiten ist auch Stressmanagement ein mögliches Workshopthema; auch speziell auf Unternehmer/innen ausgerichtet (vgl. IKK Schwarzwald-Baar 2009). Im Zuge der 2009 in Kraft getretenen Gesundheitsreform und der damit verbundenen Entmachtung der einzelnen Spitzenverbände durch die Entziehung des Status der Körperschaft des öffentlichen Rechts wurde der IKK-Bundesverband als Dachverband der Innungskrankenkassen aufgelöst⁸. Das „Marketing“ für die IKK-Impulswerkstätten, das bis 2009 auf der bundesweiten Plattform „IKK Pro Gesundheit“ durchgeführt wurde, wird nun durch die einzelnen Innungskrankenkassen betrieben. Die Rolle der Innungen besteht nach wie vor zum einen in der fachkundlichen Unterstützung z.B. der Beratungsgremien und zum anderen als Anlaufstelle für Kleinunternehmen, für die eine Impulswerkstatt nur in einer durch die Innung organisierten Kooperation mit anderen Unternehmen durchführbar ist (vgl. IKK Brandenburg-Berlin 2009).

Im von der Handwerkskammer Düsseldorf (Zentrum für Umwelt und Energie) und der Sozialforschungsstelle Dortmund 1999 durchgeführten und von der Europäischen Kommission sowie dem Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen geförderten Projekt **„Integrierte Weiterbildungs- und Betriebsberatung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz“ – kurz ArGU!ment** – wurde ein Konzept zur Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in (hiesigen) Handwerksbetrieben entwickelt. Handlungsleitend war die Zielsetzung, den Arbeitsschutz behutsam in den handwerklichen Betriebsalltag zu integrieren. Die Bearbeitung erfolgte in einer Projektgruppe, die aus Vertretern des Zentrums für Energie und Umwelt sowie Mitarbeitern der Sozialforschungsstelle bestand. Hauptprodukt des Projektes ist das internetbasierte Baukastensystem „Info-Manager“. Dieser „verknüpft die Funktion einer kommunikativen Statusbeurteilung („Gefährdungsbeurteilung“) mit der Unterstützung des laufen-

⁸ <http://www.krankenkassen-direkt.de/news/news.pl?val=1253181121&news=221296740>
(Zugriff 17.09.09)

den Informationsmanagements zum Arbeitsschutz“ (Fromm/Pröll 2000: 179). Hinter dem „Infomanager“ steht ein pragmatischer (mit Bordmitteln und gesundem Menschenverstand leistbarer), partizipativ-kommunikativer (Einbindung der Mitarbeiter/innen) und prozessorientierter (Prioritäten orientierter organisationaler Lern- und Entwicklungsprozess) Ansatz kleinbetrieblichen Gesundheitsmanagements (vgl. Pröll 2001 und 2009). Die Internetplattform „Info-Manager“ besteht aus zwei Hauptebenen. Die erste Ebene dient der Erfassung, Bewertung und Optimierung des Präventionsstatus eines Unternehmens (Gefährdungsbeurteilung, Maßnahmeneinleitung, Unterweisung, etc.). Auf der zweiten Ebene werden Informations- und Beratungseinrichtungen vorgestellt und Hilfsmittel für das administrative Arbeitsschutzmanagement (Formblätter, Formulare, Standardbriefe) zum Download vorgehalten. Der „Info-Manager“ ist im Internet unter <http://www.hwk-duesseldorf.de/ablage/projekte/176/index.htm> zu finden. An der Gestaltung einzelner (gewerkespezifischer) Module des Info-Managers wirkten die Handwerkskammer und Innungen bzw. Fachverbände im Rahmen von Facharbeitskreisen mit. Des Weiteren wurden unter Mitarbeit der zuständigen Fachreferenten der Kammer Aspekte von Sicherheit und Gesundheit in ausgesuchte Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Kammer bzw. des Energie- und Umweltzentrums integriert. Um die Sensibilität für die kleinbetriebliche Arbeitswelt im Handwerk zu steigern, wurde im Projekt eine zweitägige Weiterbildungsveranstaltung für Aufsichtsbeamte, Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte entwickelt und durchgeführt. Bestandteil der Weiterbildung war z.B. ein Dialog der Arbeitsschützer mit (durch die Kammer vermittelten) Handwerksmeistern. Aus der Nachhaltigkeitsperspektive muss heute kritisch eingeräumt werden, dass etwa der Info-Manager nicht mehr durch die HWK aktiv angeboten und gepflegt wird. Auf Umwegen (siehe den Link oben) findet man das Instrument auf dem Stand von Dezember 2002.

Das vom Bundesarbeitsministerium geförderte und vom RKW koordinierte Modellprojekt **„gesund und sicher starten“ (guss)** richtet sich an Existenzgründer und stellt ihnen modulartig aufbereitete Informationen zu betrieblichen und persönlichen Präventionsthemen (als download und Themenmappe) zur Verfügung, die in der Projektlaufzeit von 2001 bis 2004 erarbeitet wurden (siehe www.guss-net.de). GUSS spricht unterschiedliche Gründergruppen an, für die in Teilprojekten branchenadäquate Informationsmodule erarbeitet wurden. Neben den „klassischen“ Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen werden Themen der fortgeschrittenen Prävention und Gesundheitsförderung wie Ressourcenmanagement, Selbstregulation und Stressbewältigung thematisiert. Im Teilprojekt Handwerk kooperierten die Handwerkskammer Wiesbaden und das Institut für Technik der Betriebsführung (ITB). Zentrale Projektergebnis-

se sind Informationsmaterial für Gründer im Handwerk sowie Beratungshilfen und Weiterbildungsprogramme für das Beraternetzwerk des Handwerks.

„**Gesund und sicher im Kleinbetrieb**“ (**GUSIK**) hat sich zum Ziel gesetzt, branchenspezifische und kleinbetriebstaugliche Konzepte zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung in Handwerksbetrieben gemäß BGV A2 zu entwickeln. Das Projekt wurde durch das BMAS und die BauA gefördert, die Projektlaufzeit war 2005-2008. Wesentlicher Bestandteil des Projektes ist die Schaffung von Unternehmerpools, welche jeweils durch ein Team, bestehend aus einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und einem Betriebsarzt/einer Betriebsärztin, betreut werden. Solche Unternehmerpools wurden für die Metallbranche in Rheinland-Pfalz und Steinmetzbetriebe in Thüringen gebildet. Dieser Prozess wurde durch die Handwerkskammer Koblenz und die Handwerkskammer Südthüringen initiiert und begleitet. Ziel war/ist es, das Modell des Unternehmerpools auf andere Branchen und Regionen auszuweiten. Auf der Produktebene wurde eine Toolbox mit Informationen zu Arbeitsbedingungen und Materialien zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung sowie Betriebsanweisungen etc. für die Metall- und Steinmetzbranche und einzelne Informationen für Betriebe der Orthopädietechnik entwickelt (vgl.: <http://www.gusik.info/Default.aspx?tabid=158&language=de-DE>).

Das Projekt **NOAH (Nutzenoptimierter und kostenreduzierter Arbeits- und Gesundheitsschutz)** in Handwerksbetrieben, Laufzeit 2006-2009, (<http://www.noah-projekt.de>) wird wie PräTrans vom BMBF gefördert und ist auch im gleichen Förderschwerpunkt angesiedelt. In NOAH arbeiten das itb (Institut für Technik der Betriebsführung, vgl. 2.4), die Handwerkskammer für Ostthüringen und das Umweltzentrum des Handwerks Thüringen (UZH) sowie die Handwerkskammer Rheinhessen zusammen. Ziel von NOAH ist es, speziell auf das Handwerk zugeschnittene Konzepte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu entwickeln und zu erproben. Dem itb obliegt die Analyse des Ist-Standes beim Arbeits- und Gesundheitsschutz (z.B. Sondieren vorhandener innovativer Ansätze) und die Entwicklung der zu erprobenden Konzepte. Die beiden Handwerkskammern und das UZH sollen die erarbeiteten Konzepte in ihr Dienstleistungsangebot integrieren. Hierbei ist geplant (und für Pilotbetriebe teils schon umgesetzt), eine Prozessberatung zur Integration von Arbeits- und Gesundheitsschutz in die betriebliche Organisation sowie Workshops und Stammtische für Unternehmer/innen anzubieten (vgl. BÜTTNER 2009).

Abschließend soll noch die Mitwirkung von vier Handwerkskammern (Düsseldorf, Münster, Hamburg, Trier) und dem ZDH an der **Corporate Social Responsibility Kampagne „Verantwortliche Unternehmensführung im Mittelstand“**⁹ erwähnt werden. Der Beitrag der genannten Handwerksorganisationen besteht in der Erstellung eines Praxisleitfadens (ZDH et al. o.J.) für kleine Betriebe. Es handelt sich hierbei zwar nicht um ein Vorhaben, das explizit auf gesundheitliche Prävention ausgerichtet ist, gleichwohl werden unter dem Gesichtspunkt verantwortungsvoller Behandlung von Mitarbeiter/innen mehrere Aspekte wie Mitarbeiterkommunikation, Schaffung von gemeinsamen Werten und sicherer und gesunder Arbeitsplatz angesprochen, die nach dem Verständnis von PräTrans wichtige Bestandteile eines pragmatischen kleinbetrieblichen Gesundheitsmanagements sind. Die hierzu genannten Handlungsempfehlungen weisen etliche Gemeinsamkeiten mit dem weiter oben beschriebenen Konzept auf, das von der Handwerkskammer Düsseldorf und der Sozialforschungsstelle unter anderem im Projekt „ArGU!ment“ erarbeitet wurde. Die eindeutige Akzentsetzung durch die vier Kammern und den ZDH auf Aspekte guten und gesunden Arbeitens bei der Anleitung zu verantwortungsvollem Unternehmertum bestärkt die Annahme, dass das Thema „Arbeit und Gesundheit“ auch im Bereich der Pflege des Images des Handwerks durch die Kammer perspektivisch eine (noch) wichtige(re) Rolle spielen kann.

3.2.2 Thematisierung von Arbeit und Gesundheit im Rahmen der Betriebsberatung

Neben den weiter oben beschriebenen Ergebnissen der Onlinebefragung von Handwerksberater/innen wurde auch danach gefragt, wie die Berater/innen die Relevanz des Themas „Arbeit und Gesundheit“ beurteilen, ob und wie sie das Thema möglicherweise schon behandeln und welche Formen der Themenintegration sie sich vorstellen können.

Die Handwerksberater/innen sehen durchaus Handlungsbedarf im kleinbetrieblichen Gesundheitsmanagement. Die Einschätzung des Handlungsbedarfes variiert aber zwischen unterschiedlichen Bestandteilen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Mitarbeiterführung ist nach wie vor ein wichtiges Thema für die Berater/innen; auch in Bezug auf „Arbeit und Gesundheit“. Auch für mit der demografischen Entwicklung einhergehende Probleme sind die Berater/innen sensibel. Die Sensibilität der Befragten ist größer, wenn Themen eng am Arbeitsprozess angesiedelt sind und damit eine gewisse Nähe zu den obligatorischen Beratungsthemen

⁹ Die Federführung dieser Kampagne liegt bei der Bundesinitiative „Unternehmen: Partner der Jugend“ (UPJ), strategische Partner sind der DIHK und econsense. Das Projekt wird von der EU-Kommission gefördert (www.verantwortliche-unternehmensfuehrung.de).

aufweisen wie beispielsweise „Mitarbeiter orientierter Führungsstil“ und „Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumwelt“. Im Vergleich hierzu wird der Handlungsbedarf beim Thema „Gesunder Lebensstil der Mitarbeiter/innen“ deutlich geringer eingestuft. Tendenziell sehen Berater/innen aus dem Cluster A (vgl. 3.1.1) höheren Handlungsbedarf beim betrieblichen Gesundheitsmanagement.

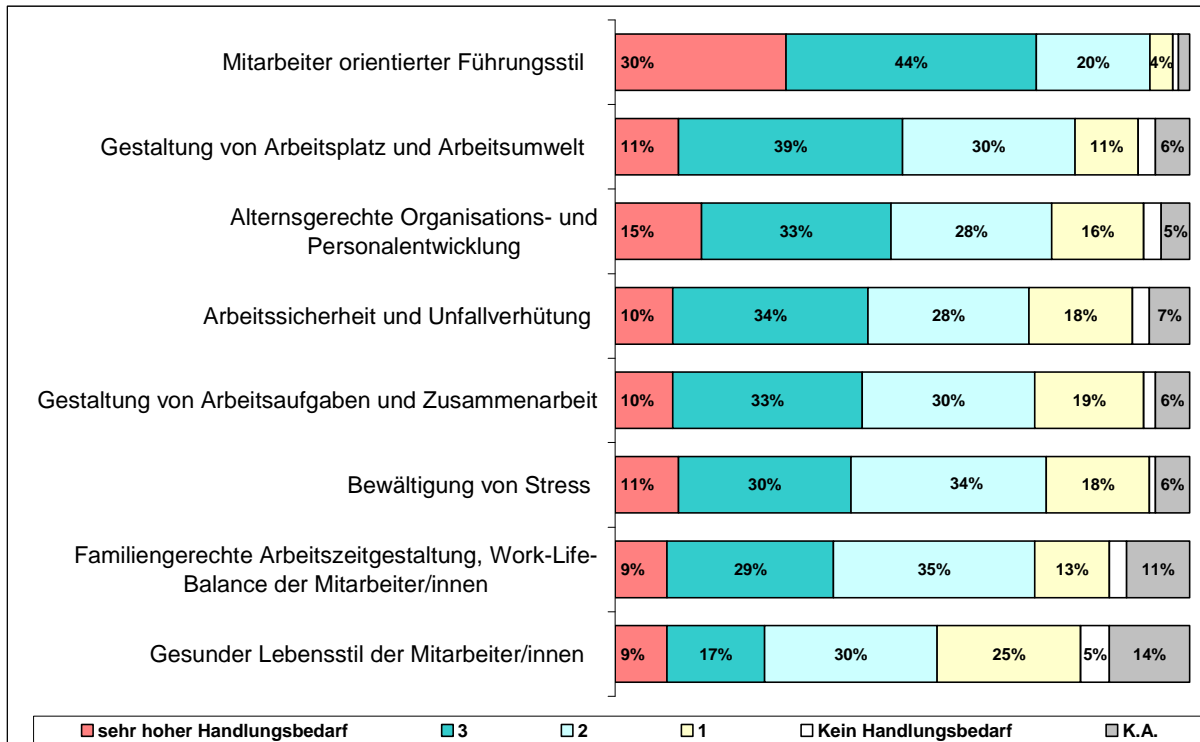


Abbildung 4: Handlungsbedarf im kleinbetrieblichen Gesundheitsmanagement

Auch beim persönlichen Gesundheitsmanagement der Unternehmensleitung bzw. der Inhaber/innen wird am meisten Handlungsbedarf bei Themen mit Nähe zum Arbeitsprozess gesehen. Bei den Themen „Selbstorganisation/Zeitmanagement“ und „Selbstentlastung der Inhaber/innen“ wird sowohl ein hoher Handlungsbedarf konstatiert, als auch ein hohes Zutrauen, die Themen während der Beratung anzusprechen, geäußert. Bei Themen jenseits des normierten Arbeits- und Gesundheitsschutzes, den so genannten „weichen“ Themen, sind die Frauen sensibler als die Männer. Gleiches gilt für das Beratercluster A als Ganzes, das, wie oben beschrieben, über einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil verfügt.

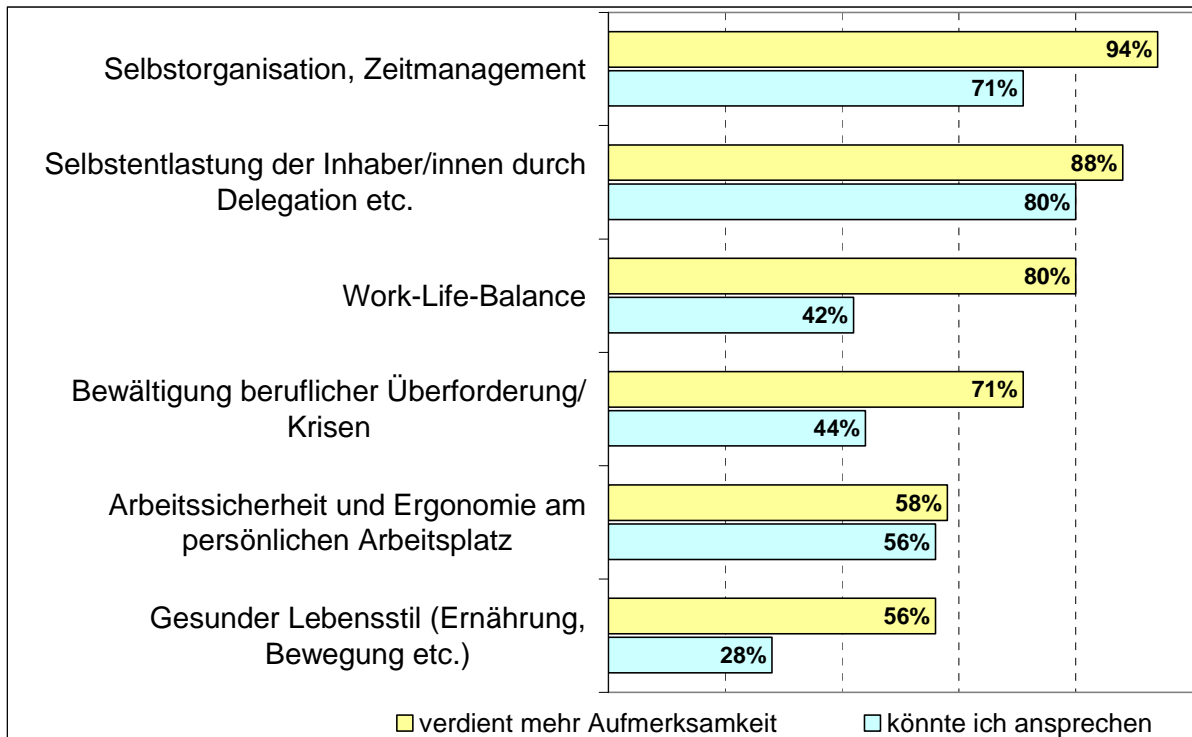


Abbildung 5: Persönliches Gesundheitsmanagement: Handlungsbedarf und eigener Beratungsbeitrag

Das Thema „Arbeit und Gesundheit“ ist vielschichtig und kann in verschiedener Form in die Beratung eingebracht werden, Z.B.:

- Erste Hinweise auf Probleme/Handlungsbedarf geben
- Hinweise auf externe Beratungsangebote geben
- Schriftliche Informationen/Hilfsmittel aushändigen
- Konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen
- Das Thema in die Bildungs- und Vortragstätigkeiten einbauen
- Das Thema in die Fachgremien einbringen.

In vielen Bereichen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind die Berater schon in verschiedener Form aktiv. Darüber hinaus kann sich ein Großteil der Berater/innen vorstellen, neue Themengebiete für die Beratung zu erschließen und/oder bereits behandelte Themen durch die Anwendung zusätzlicher Beratungsformen zu vertiefen.

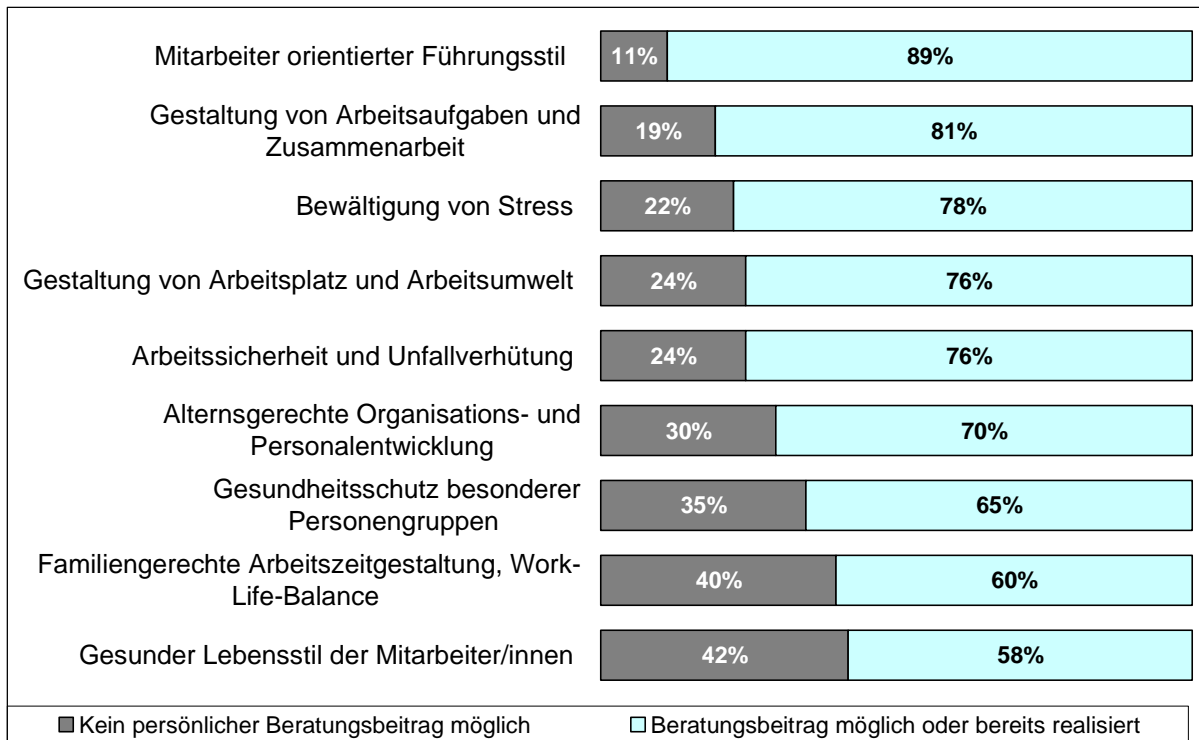


Abbildung 6: Beratungsbeitrag zum Thema „Arbeit und Gesundheit“

Wie Abbildung 6 zeigt, gibt mehr als die Hälfte der Berater/innen zu jedem Themenbereich an, dieses Thema bereits zu behandeln oder es zukünftig tun zu können. Die Berater/innen sehen ihre Rolle als Impulsgeber und Vermittler, die erste Hinweise auf Probleme geben, schriftliches Informationsmaterial aushändigen und Hinweise auf externe Beratungsangebote geben. Je weiter sich das jeweilige Thema vom Arbeitsprozess entfernt und sich der Privatsphäre der Mitarbeiter/innen nähert, desto stärker überwiegt das Potenzial die Aktivität, wie die Beispiele „Mitarbeiter orientierter Führungsstil“ und „Gesunder Lebensstil der Mitarbeiter/innen“ zeigen:

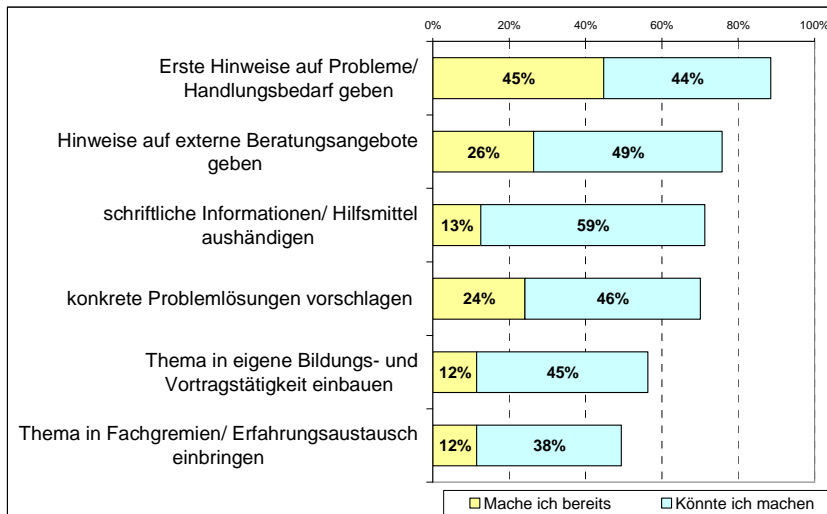


Abbildung 7: Beratungsbeitrag zu „Mitarbeiter orientierter Führungsstil“

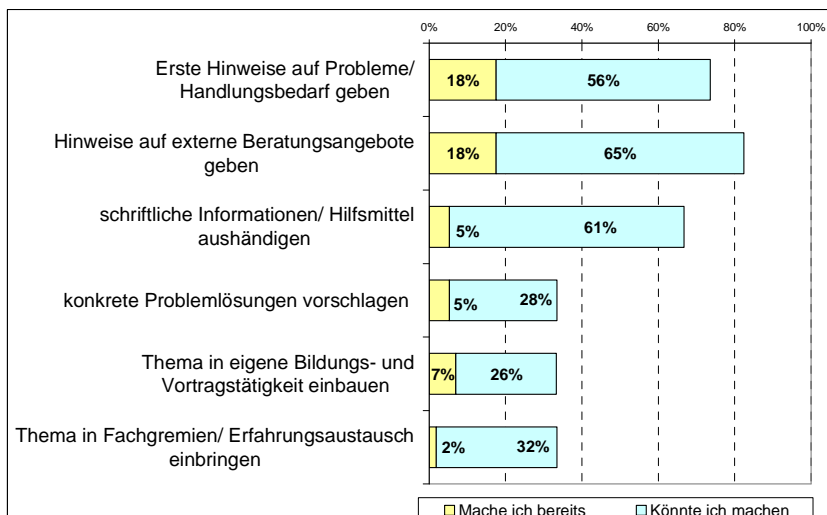


Abbildung 8: Beratungsbeitrag zu „Gesunder Lebensstil der Mitarbeiter/innen“

Um das Thema „Arbeit und Gesundheit“ in die Betriebsberatung zu integrieren, bedarf es nicht nur des guten Willens der Berater/innen. Viel mehr sind einige Erschwernisse zu überwinden. Diese können vom zu Beratenden oder vom Berater bzw. dessen Organisation ausgehen. Insgesamt schätzen die Berater/innen die Erschwernisse, die vom Unternehmer ausgehen, gravierender ein als Schwierigkeiten, die mit der eigenen Person oder dem Zuschnitt der Beratungstätigkeit zusammenhängen. Zwei Drittel sehen besondere Erschwernisse darin, dass ein großes Vertrauen des Mitglieds zum Berater bestehen muss, dass oftmals zum Beratungszeitpunkt die Unternehmenssituation sehr kritisch und somit nicht für das Einbringen neuer Themen geeignet ist und dass Beratung zum betrieblichen und persönlichen Gesundheitsmanagement bei Unternehmern nicht besonders gefragt sei. Das erfor-

derliche (und oftmals noch nicht genügend ausgebildete) Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmer/in und Berater/in wird vor allem von den Beraterinnen als Erschwernis bei der Themenintegration erkannt. Die betriebswirtschaftlichen Berater/innen sehen als Haupterschwernis die oftmals kritische Unternehmenssituation zum Beratungszeitpunkt. Die Schwierigkeiten, die mit den eigenen Möglichkeiten als Berater/in zusammenhängen, werden als weniger gravierend eingestuft. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass andere Institutionen wie Krankenkassen oder Berufsgenossenschaften für „Arbeit und Gesundheit“ zuständig seien und dass sie sich nicht in der Lage sehen, das Thema „Gesundheitsmanagement“ fachlich zu bewältigen. Fehlende zeitliche Ressourcen geben 42 Prozent als Erschwernis an.

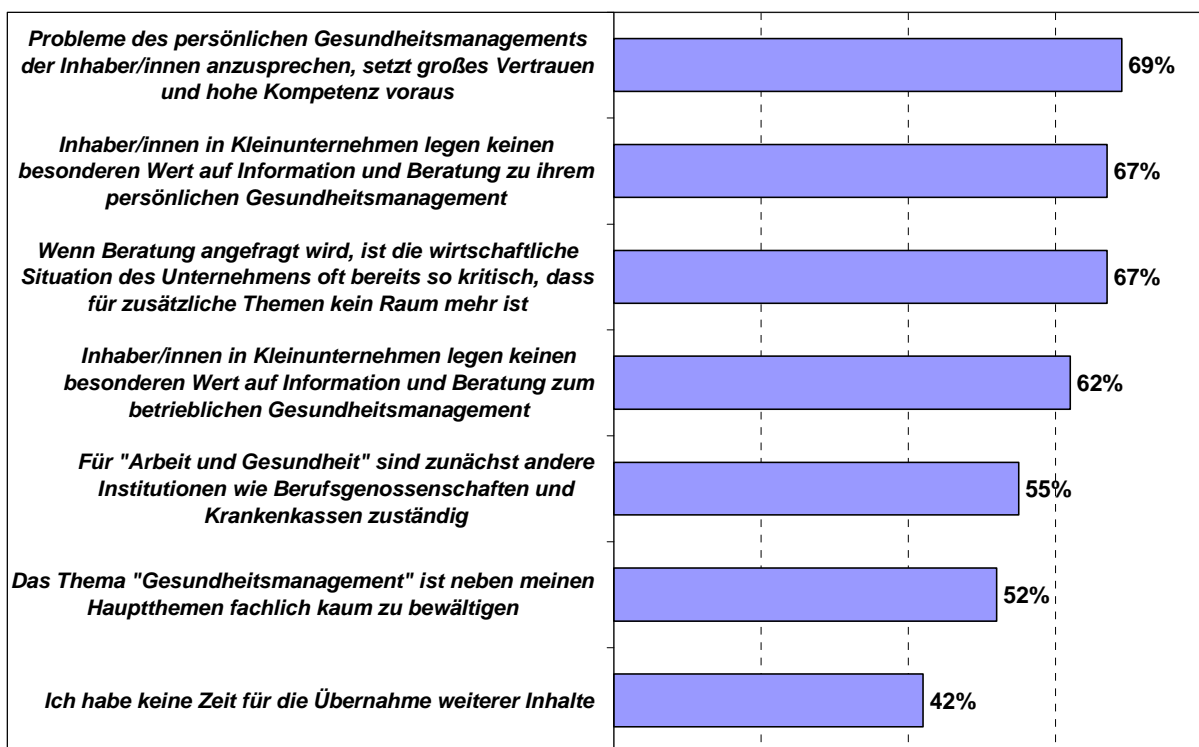


Abbildung 9: Besondere Erschwernisse für eigene Beratungsbeiträge zum Thema

Den oben beschriebenen Erschwernissen mit konkreten Handlungshilfen zu begegnen, ist Ziel von PräTrans. In deren Entwicklung muss die Einschätzung der Berater/innen, was ihnen die Themenintegration erleichtern könnte, einfließen.

Für annähernd 90 Prozent der Befragten würden geeignete Beratungskonzepte und –Instrumente die Themenintegration erleichtern. Ein gezieltes Ansprechen des Themas „Arbeit und Gesundheit“ kann auch daran scheitern, dass Berater/innen nicht über das notwendige Fachwissen verfügen, um die Klienten sachgerecht auf ein Problem und mögliche Lösungswege hinzuweisen. Einen besseren Zugriff auf Fachinformationen zum Thema stufen 81 Prozent als hilfreich oder sehr hilfreich ein. Ne-

ben der Inanspruchnahme entsprechender Konzepte und Instrumente können sich 84 Prozent vorstellen, dass eine persönliche Weiterbildung zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ eine Erleichterung für die Themenintegration bedeutet. Auch ein intensiverer Erfahrungsaustausch zum Thema würde für einen Großteil der Berater/innen eine Hilfe bedeuten. Dies gilt insbesondere für den Austausch mit externen Fachleuten und Einrichtungen (79%) sowie für Kolleginnen und Kollegen aus anderen Kammern und Verbänden (75%). Dem Erfahrungsaustausch innerhalb der eigenen Organisation messen die Befragten eine etwas weniger starke Wirkung bei, aber immerhin zwei Drittel der Befragten stufen ihn als hilfreich oder sehr hilfreich ein. Die betriebswirtschaftlichen Berater/innen weisen dem besseren Zugriff auf Fachinformationen die hilfreichste Wirkung zu. Bei den technischen Berater/innen trifft dies für die persönliche Weiterbildung zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ zu.

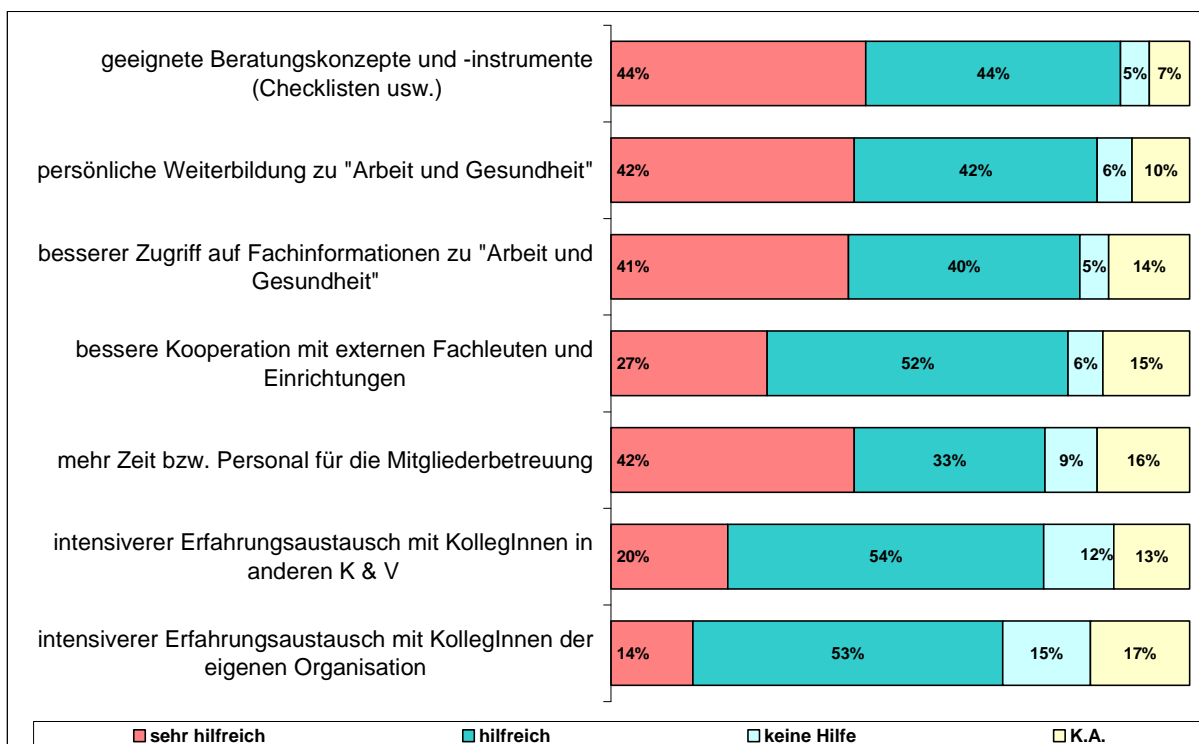


Abbildung 10: Was würde eigene Beratungsbeiträge zum Thema erleichtern?

Zusammenfassung

Unter den Handwerksberater/innen gibt es eine nicht zu vernachlässigende Gruppe mit hoher Sensibilität und beachtlicher persönlicher Handlungsbereitschaft für eine moderne ganzheitliche Prävention. Diese finden sich sowohl im Beratungsprofil „Technik“ (incl. Arbeitsschutz) als auch im Schwerpunkt „Betriebswirtschaft“.

Gute Mitarbeiterführung wird als größte Herausforderung für gesunde Arbeit in den kleinen Mitgliedsunternehmen betrachtet, gefolgt von Arbeitsgestaltung und dem

Demografie-Thema. Arbeitssicherheit, Stressbewältigung und Work-Life-Balance werden ebenfalls oft genannt (~40%).

Auch das persönliche Gesundheitsmanagement der InhaberInnen gehört nach Meinung der Befragungsteilnehmer auf die Agenda, vor allem die Aspekte Selbstorganisation, Zeitmanagement, Selbstentlastung/ Delegation und Work-Life-Balance.

Etliche Befragte binden die von ihnen für wichtig gehaltenen Themen bereits in ihre Beratungs- und Informationstätigkeit ein, überwiegend – aber nicht nur – als initiale, hinweisende Beratung. Eine noch größere Zahl kann sich eine thematische Erweiterung ihres Themenportfolios künftig vorstellen – je nach Präventionsthema und Transferform bis zu zwei Drittel der Befragten.

Derzeit noch seltener in die Beratung eingebundene Themenschwerpunkte weisen tendenziell höhere selbst bekundete Potenziale auf (Demografie, sozialer Arbeitsschutz, Work-Life-Balance, Mitarbeiter-Fitness). Zumeist wird dabei offenbar an sensibilisierende, hinweisende (Initial-)Beratung gedacht.

„Gesünder Arbeiten im Kleinunternehmen“ ist aus Sicht der Befragten beileibe kein „Selbstläufer“. Die größten Barrieren werden in der Struktur der Beratungssituation gesehen (mangelnde Sensibilität der Klienten, krisenhaftes Unternehmensumfeld, hohe Vertrauens- und Kompetenzanforderungen). Zuständigkeitsfragen oder Mängel an personalen und organisatorischen Ressourcen werden relativ seltener genannt (auch bei den fördernden Faktoren).

Wichtige Gestaltungsebenen für die Erschließung der selbst bekundeten Potenziale sind geeignete Beratungskonzepte und –instrumente, persönliche Weiterbildung, Wissensmanagement und Vernetzung. Die große Mehrheit der Befragten wünscht sich einen intensiveren (lokalen und überregionalen) Erfahrungsaustausch zu diesem Thema.

Diese Befunde decken sich mit den Ergebnissen einer Kurzbefragung von Handwerksberater/innen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die die Sozialforschungsstelle im Jahr 2000 durchgeführt hat¹⁰: Die Mehrheit der Berater (60%) konnte sich vorstellen, Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Beratungstätigkeit einfließen zu lassen. Ähnlich wie bei der aktuellen Befragung sahen die Berater/innen in NRW die Anknüpfungspunkte bei Themen, die mit der Unternehmensführung zusammenhängen (Mitarbeiterführung, Arbeitszeit, etc.). Auch im Jahr 2000 sahen die Berater/innen ihre Funktion für die Thematisierung von Arbeits- und Ge-

¹⁰ Die Befragung war Bestandteil des Projektes „Gesundes Handwerk in Nordrhein-Westfalen“, welches die HWK Düsseldorf (Zentrum für Umwelt und Energie) in Zusammenarbeit mit der Sozialforschungsstelle Dortmund im Jahr 2000 durchführte.

sundheitsschutz in der Weitergabe von Informationen und dem Verweis auf spezialisierte Anbieter wie Berufsgenossenschaften oder Krankenkassen (Mittlerfunktion). Der Wunsch nach einer besseren Aufbereitung von Fachinformationen und Angebotsübersichten wurde bereits 2000 artikuliert und in den Ergebnissen der aktuellen Umfrage bestätigt. Auch die Rolle der Berater/innen wird in beiden Befragungen ähnlich eingeschätzt. Diese in den Grundaussagen übereinstimmenden Befunde lassen darauf schließen, dass in der Beraterschaft durchaus eine ernsthafte Bereitschaft, die Themen Arbeit und Gesundheit in wohl dosiertem Maße zu behandeln, existiert.

4. Zwischenbilanz und erste Schlussfolgerungen (executive summary)

4.1 Sektorale Potenzialprofile für kleinbetriebliche Prävention

Das Serviceangebot der Handwerkskammern ist insbesondere auf kleine und mittelgroße Betriebe ausgerichtet. Die Handwerkskammern greifen ihre (vorwiegend) kleinbetriebliche Ausrichtung in Selbstdarstellungen und Leitbildern offensiv auf. Die (Dienst- und Beratungs-) Leistungen der Kammer werden, wie weiter oben beschrieben, u.a. mit den Leistungen von Stabsstellen in größeren Unternehmen verglichen. Dieses durch die Kammern nach außen dargestellte Bild unterstreicht nicht nur die Bedeutung der kleinen Unternehmen für die Kammerarbeit, sondern stellt die Kammer als für das Funktionieren des Betriebes bedeutende Institution da – man bedenke die Bedeutung von Stabsstellen in großen Unternehmen.

In kleinen Betrieben kommt nur in den seltensten Fällen ein betriebliches Gesundheitsmanagement, wie es in größeren Betrieben (u.a. durch Stabsstellen) praktiziert wird, zum Tragen. Gleichwohl sind in der kleinbetrieblichen Arbeitswelt bedeutende Potenziale für die Umsetzung präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes verankert. Fromm und Pröll (2000) sehen dieses Potenzial insbesondere in den durch die betriebliche Sozialordnung generierten präventionsdienlichen Ressourcen von Inhaber/innen und Mitarbeiter/innen begründet. In diesem Zusammenhang nennen sie Familiarität, soziale Transparenz und personalisierte Arbeitsbeziehungen als wichtige Strukturelemente kleinbetrieblicher Arbeitswelt. Die hierdurch entstehende soziale Kohärenz einzelner Betriebe impliziert eine (latente) gegenseitige Achtsamkeit bei Inhaber/innen und Mitarbeiter/innen. Die Qualität der Kommunikation verschiedener Institutionen der Arbeitswelt mit Kleinbetrieben hängt wesentlich von der Kompatibilität der Dialog- und Transferpraktiken mit der Arbeitswelt in den Kleinbetrieben ab. Handwerkskammern, Innungen und Fachverbände sind kleinbetrieblich geprägte Institutionen der wirtschaftlichen Selbstverwaltung und haben sich als wichtige Be-

standteile „gewachsener sozialer Netze der kleinbetrieblichen Arbeitswelt“ (ebd.: 12) etabliert.

Pröll (2002: 19ff.) geht auf die mögliche Bedeutung von Handwerkskammern und Innungen für Gesundheit und Sicherheit in Kleinbetrieben ein. Handwerkskammern könnten als „standespolitischer Katalysator und Moderator einer handwerksspezifischen Präventionspolitik (mit regionalem Akzent)“ (ebd.: 23) fungieren. So könnten sie sich führend an einer Strategie- und Leitbildentwicklung beteiligen, grundlegende Konzepte verbreiten und das Thema Gesundheit und Sicherheit in Dienstleistungen wie Bildung und Beratung integrieren. Für Akzeptanzprobleme bei den Betrieben könnten die relative Betriebsferne der Kammern und das ihnen anhaftende „Behörden-Image“ sorgen.

Den Innungen attestiert Pröll (2002: 22) eine stärkere Bindung zum handwerklichen Klientel. Die beruflich-fachliche Homogenität gewährleistet eine effektive persönliche Zugangsebene zu Handwerksunternehmen, etwa über die Umsetzung gewerkespezifischer Programme. Die Innungsleitungen haben zumeist „gute Drähte“ in die Mitgliedschaft. Dies ließe sich nutzen, um etwa eine Leitbilddiskussion zu forcieren. Forum hierfür könnten etwa Innungs-Versammlungen sein.

Während im Folgenden vor allem die Betriebsberatung ausführlich behandelt wird, wird mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine weitere wichtige hoheitliche Aufgabe der Handwerkskammern in diesem Bericht ausgeklammert. Das Potenzial der Handwerkskammern, gesundheitliche Prävention in Klein- und Einpersonenerbetrieben zu unterstützen, wird von PräTrans in jenen Bereichen untersucht, in denen die Kammern relativ autonom handeln können und die Initiierung einer Modellentwicklung während der Projektlaufzeit möglich ist. Beides trifft für die berufliche Erstausbildung im Handwerk nicht zu. Die Prüfungs- und somit Lehrinhalte sowie deren Modernisierung werden von korporatistisch mit Unternehmen und Kammern (Arbeitgeber), Gewerkschaften (Arbeitnehmer), Bund und Ländern besetzten Gremien bestimmt. In einem langwierigen Verfahren (vgl. BiBB 2006) wird der Bedarf eines neuen Berufsbildes bzw. der Modernisierung eines bestehenden ermittelt, zu vermittelnde Qualifikationen und Kompetenzen benannt und schließlich die Neuregelungen durch Gesetzesänderungen oder Verordnungen rechtskräftig gemacht. Die Akteursvielfalt und zeitliche Dauer der relevanten Prozesse sprechen eindeutig gegen eine Bearbeitung dieses Feldes durch PräTrans.

In ähnlicher wenn auch abgeschwächter Form gelten diese Argumente auch für die Meisterprüfungen und die damit zusammenhängenden Meisterprüfungsvorbereitungskursen. Die Gestaltung der Meisterprüfungsvorbereitungskurse ist zwar nicht gesetzlich reglementiert, die Dozenten und Teilnehmenden sind aber in aller Regel

nicht bereit, Inhalte zu behandeln, die nicht prüfungsrelevant sind. Diese Einschätzung wurde in mehreren Interviews mit kundigen Personen aus den Handwerkskammern abgegeben.

4.1.1 Betriebsberatung im Handwerk

Die Betriebsberatung wird durch den ZDH, Abteilung Gewerbeförderung auf Bundesebene koordiniert und betreut (vgl. 3.1). Die von PräTrans formulierten Zielsetzungen stießen bei ersten Gesprächen mit dem ZDH auf Interesse. Man teilt die Ansicht, dass die Förderung gesunden Arbeitens und Lebens in Kleinbetrieben des Handwerks durchaus erforderlich ist und auch der ZDH durch eine Unterstützung von PräTrans hierzu beitragen könnte. Eine Kooperation mit dem ZDH auf dem Gebiet der Betriebsberatung ist transferstrategisch überaus vielversprechend, da der ZDH u.a. durch E-Mail und Newsletter über direkte Kanäle zu sämtlichen Berater/innen verfügt. Dies bietet die Möglichkeit, mit den Berater/innen über für sie gewohnte Medien und Ansprechpartner/innen Kontakt aufzunehmen.

Die Betriebsberatung der Handwerkskammern, der Innungen und der Fachverbände ist fortlaufend mit kleinbetriebsspezifischen Problemstellungen befasst. Meistens geht es um konkrete und vor allem akute technische oder betriebswirtschaftliche Probleme, die mit Hilfe des Beraters gelöst werden sollen. Im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dient die Beratung vornehmlich der Vermeidung oder dem Ausräumen von Ärger mit den Aufsichtsbehörden. Die Berater/innen sehen durchaus den Handlungsbedarf in den Kleinunternehmen bezüglich des normierten Arbeitsschutzes, aber auch nicht normierter Präventionsthemen wie Stressbewältigung, Zeit- und Selbstmanagement sowie Work Life Balance. In Interviews mit Handwerksberater/innen kam zum Ausdruck, dass es vielen Betriebsinhabern an Organisationskompetenz fehlt. Es besteht eine Neigung, alle Arbeiten an sich zu reißen, anstatt gezielt Aufgaben zu delegieren. Dies führt zu Stress und Überbelastung insbesondere bei den Betriebsinhabern, was sich auch negativ auf den Unternehmenserfolg auswirkt (Probleme bei der fristgerechten Auftragserfüllung, mangelnde zeitliche Ressourcen für die Annahme weiterer Aufträge). Hier wird deutlich, dass Problemlagen in Kleinbetrieben des Handwerks bestehen, die z.B. mit Techniken des Zeit- und Selbstmanagements angegangen werden könnten. Die Interviews sowie die Ergebnisse der oben beschriebenen Onlinebefragung von Handwerksberater/innen lassen darauf schließen, dass es eine nicht zu vernachlässigende Zahl von Berater/innen gibt, welche die Handlungsnotwendigkeit in Kleinbetrieben erkennen und auch prinzipiell bereit sind, im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit in wohl dosiertem Maße hier-

auf einzugehen. Die Selbstwahrnehmung der Berater, die sich potenziell in einer Mittlerfunktion sehen, welche die Problemdiagnose, die Aushändigung von kurzem und knappem Informationsmaterial und den Verweis auf vertiefende Beratungsangebote beinhaltet, korrespondiert mit der Zielsetzung von PräTrans bezüglich dieser Zielgruppe. Die Ausbildung von Berater/innen zu „Gesundheitscoachs“ ist indes weder leistbar noch mit dem Auftrag der wirtschaftlichen Selbstverwaltung vereinbar.

Um das präventive Potenzial der Betriebsberatung schrittweise zu entfalten, sollte angezielt werden, die obligatorischen Beratungsinhalte wie z.B. Mitarbeiterführung gezielt so zu erweitern, dass die oben genannte Mittlerfunktion durch die Berater wahrgenommen werden kann. Ein erster Schritt in diese Richtung ist mit der Datenbank MHI (vgl. Werkstattbericht 06) bereits getan. Durch die an strengen Qualitätsmaßstäben orientierte Zusammenstellung und Verschlagwortung kleinbetriebstauglicher Präventionsangebote ist dem Bedürfnis der Beraterschaft, eine Schneise in die unübersichtliche Angebotsvielfalt zu schlagen, Rechnung getragen worden.

4.1.2 Durchführung von Veranstaltungen und Projekten

Wie in Abschnitt 3.2.1 erläutert, ist das Thema „Arbeit und Gesundheit“ in verschiedenen Projekten im Handwerk bearbeitet worden. In der jüngeren Vergangenheit sind es verstärkt weitestgehend eigenverantwortlich arbeitende Kompetenzzentren von Handwerkskammern, die Projekte bearbeiten. Ein Beispiel hierfür ist das Zentrum für Umwelt- und Arbeitssicherheit der HWK Koblenz, das im GUSIK Projekt aktiv ist. In den Interviews mit in der Projektarbeit tätigen Mitarbeiter/innen von Handwerkskammern wurde deutlich, dass diese, ähnlich wie die Berater/innen, das Thema Arbeit und Gesundheit für wichtig halten und insbesondere Schnittmengen zum Thema Arbeitsorganisation sehen. Die Thematisierung von effizienter Arbeitsorganisation könnte eine „Andockstelle“ für Präventionsthemen wie Zeitmanagement, Selbstmanagement und in der Konsequenz auch Work-Life-Balance darstellen. Bei der Durchführung solcher Projekte ist die Nähe zur Arbeitswirklichkeit im Handwerk von enormer Bedeutung. Auf die Gestaltung von einzelnen Veranstaltungen im Rahmen der Projekte wird im Anschluss eingegangen, wenn Veranstaltungen und Aktionsbündnisse andiskutiert werden. Auch wenn die unter Beteiligung der Handwerkskammern bzw. ihrer Kompetenzzentren durchgeführten Projekte als innovativ angesehen werden können, konnte bisher kein nachhaltiger Breitentransfer festgestellt werden. Nach Einschätzung der von uns interviewten Projektdurchführenden stellen die Projekte und teilweise auch die Kompetenzzentren als Ganzes zumeist Inseln in der HWK-Organisation dar. Die Mitarbeiter würden als „Exoten“ angesehen. Erschwerend käme hinzu, dass innovative Projekte und Organisationsstrukturen (z.B.

die Bildung von Kompetenzzentren) häufig an das Engagement einzelner Personen (zumeist Geschäftsführer/innen) gekoppelt sind. Die genannten Gründe tragen vermutlich wesentlich dazu bei, dass die Projekte über die Pilotphase nicht hinauskommen. Eigentliches Ziel der Förderung ist es ja, innovative Vorgehensweisen in die Breite zu transferieren. Lediglich die im Wesentlichen von der IKK durchgeführten Impulswerkstätten, die im Kern an das vorangehende Konzept der Zukunftswerkstatt anknüpfen, haben sich als konstant angewandtes Instrument profiliert. Die dort verfolgte Konzeption, die Unternehmer/innen und ihre Mitarbeitenden aktiv in den Prozess einzubinden, sich auch auf die Person des Unternehmers/der Unternehmerin zu konzentrieren und neben klassischen Ergonomiethemen auch Stressmanagement anzubieten, scheint geeignet, ein nachhaltiges kleinbetriebliches Gesundheitsmanagement in interessierten Betrieben zu etablieren. Die Bewerbung von Impulswerkstätten z.B. auf Innungsversammlungen und die fachlich organisatorische Mitwirkung kann als Potenzial der Handwerkskammern und insbesondere der Innungen, auf gesundes Arbeiten im Kleinbetrieb einzuwirken, festgehalten werden. Die Teilnahme an einer (doch recht umfangreichen) Impulswerkstatt setzt jedoch ein beträchtliches Maß an Sensibilität für das Thema bei den Unternehmer/innen und die Bereitschaft, (Arbeits-) Zeit zur Verfügung zu stellen, voraus. Hier könnte sich potenziell noch Raum für niedrigschwellige und (noch) pragmatischere Ansätze bieten. Was die Projekte der Handwerkskammern bzw. ihrer Kompetenzzentren betrifft, scheitert der Breitentransfer offensichtlich daran, dass die in den Projekten erarbeiteten Vorgehensweisen nicht in die Kammerarbeit integriert werden können. Aus unserer Sicht sollte hier eine engere Einbeziehung der Betriebsberater/innen angestrebt werden. Im Projekt InnoWerk der HWK Hamburg wurden erste Schritte in diese Richtung gemacht, indem Berater/innen zu den Veranstaltungen des Projektes eingeladen wurden. Die Entwicklung von Konzepten und Instrumenten zur Gesundheitsförderung im Handwerk im Rahmen von Projekten erfolgt richtigerweise zumeist unter Einbeziehung der Handwerker als Experten in eigener Sache (Interviews, Befragungen). Im Hinblick auf den Transfer der Projektergebnisse in die jeweilige Kammerarbeit sollte darüber nachgedacht werden, auch die Berater/innen frühzeitig einzubeziehen. Ohne Frage ist das kein einfaches Unterfangen. Vor allem die begrenzten zeitlichen Ressourcen der Berater/innen werden hier eine Rolle spielen. Es müsste für alle Beteiligten, auch die Berater, ein Nutzen erkennbar sein. Projekte, die auf eine explizite Gesundheitsrhetorik verzichten und versuchen, Gesundheitsthemen an von den Unternehmen nachgefragte Themenkomplexe anzudocken, können auch für die Berater interessant sein. Diese können sich erhoffen, neue und innovative Umgangsweisen mit Problemen, die sie in ihrer alltäglichen Beratungsarbeit behandeln, kennenzulernen.

Auch Einzelveranstaltungen oder Veranstaltungsreihen bieten durchaus die Möglichkeit, Präventionsthemen aufzugreifen. Auch hier ist es wichtig, an der Arbeitswelt des Handwerks anzuknüpfen und Präventionsthemen z.B. mit Arbeitsorganisation zu verzahnen. Die Veranstaltungen sollten kommunikativ gestaltet werden; auf Frontalvorträge sollte möglichst verzichtet werden. Für Handwerker/innen ist es wichtig, Themen mit einem Bezug zur Praxis behandeln zu können („sehen, fühlen, ausprobieren“). Die Veranstaltungen sollten genügend Raum für den Austausch der Unternehmer/innen untereinander bieten. In den Interviews wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass bei der Behandlung sensibler Themen (z.B. Stress, Überforderung) eine bezogen auf die Gewerke heterogene Teilnehmerschaft angestrebt werden sollte. Eine homogene Gruppe könnte bei den Beteiligten Hemmungen oder die Angst, sich vor der „Konkurrenz“ bloß zu stellen, hervorrufen.

4.2 Ideen für Modellentwicklung und Transfer

4.2.1 Pragmatisches Beratungskonzept für Betriebsberater/innen

Neben dem Wunsch nach einem fundierten Überblick über vorhandene Präventionsangebote ergab die Onlinebefragung, dass die Berater/innen sich geeignete Beratungskonzepte wünschen, die es Ihnen ermöglichen, das Thema Prävention in die Beratung zu integrieren.

In der von der sfs und dem ZDH durchgeführten Modellentwicklung „Prävention durch Betriebsberatung im Handwerk“ sollten die Aspekte Weiterbildung und Beratungskonzept in Form einer Konzeptwerkstatt integriert werden. Für die erste Jahreshälfte 2009 bot der Deutsche Handwerkskammertag eine zweitägige Weiterbildungsveranstaltung „Arbeit und Gesundheit – ein integriertes Thema der Betriebsberatung!?“ (Arbeitstitel) für Betriebsberater/innen aus Kammern, Innungen und Innungsfachverbänden an, die von der sfs durchgeführt werden sollte. Aufgrund einer zu geringen Teilnehmerschaft wurde die Veranstaltung jedoch nicht durchgeführt. Die Gründe hierfür werden im Rahmen der Evaluation zu behandeln sein.

Die Bezeichnung „Konzeptwerkstatt“ sollte die Doppelfunktion der Veranstaltung kenntlich machen: Sie sollte den Teilnehmenden zum einen unmittelbare Anstöße zur Erweiterung ihrer persönlichen Beratungskompetenz in Richtung Arbeit und Gesundheit bieten (Weiterbildung). Gleichzeitig sollte die gemeinsame Auseinandersetzung mit dem Thema auf einen konzeptionellen Anstoß für das gesamte Beratungssystem des Handwerks hinarbeiten (Ideenwerkstatt, think tank).

Den Teilnehmenden sollten Grundzüge eines pragmatischen Gesundheitsmanagements in kleinen Handwerksunternehmen vorgestellt werden. Im Anschluss sollte das eigene Beratungsprofil auf mögliche Gesundheitsschnittstellen reflektiert werden. Hieran anknüpfend sollten die Berater/innen darin geschult werden, Beratungsbedarf zu erkennen, die eigene Rolle im Beratungsprozess zu definieren und Interesse bzw. Nachfrage zu stimulieren.

Die sfs wird nun alternativ auf Grundlage der in diesem Werkstattbericht dargelegten Befunde einen Vorschlag für ein Beratungskonzept erarbeiten. Das Konzept soll pragmatisch anwendbar, auf die kleinbetriebliche Arbeitswelt zugeschnitten und mit ausgewählten Beratungsthemen und den angewendeten Beratungsformen kompatibel sein. Der Konzeptvorschlag soll mit dem ZDH und interessierten Berater/innen diskutiert und optimiert werden. Auch die weitere Verbreitung des konsolidierten Konzeptes wird mit dem ZDH beraten werden.

4.2.2 Entwicklungspartnerschaft „Exzellenz im Friseurhandwerk“

[In Bearbeitung]

5. Literatur

- BiBB (2006) (HG):** Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen... Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn
- Büttner, G.(2009):** Das Dienstleistungsangebot der Handwerkskammer für Ostthüringen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. In: Henning, K. Leisten, I. und Hees, F. (Hrsg.) (2009): Innovationsfähigkeit stärken – Wettbewerbsfähigkeit erhalten – Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz als Treiber, Aachen
- Fromm, C./Pröll, U. (2000):** Gesundheit und Sicherheit im Kleinbetrieb. Präventive Potentiale der kleinbetrieblichen Arbeitswelt und Möglichkeiten ihres systematischen Ausbaus. Dortmund Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung), letztmalig geändert 2007
- Handwerkskammer zu Köln (2009a):** Geschäftsbericht 2008. Köln
- Heberle, L. (1995):** Das Projekt Zukunftswerkstatt der Innungskrankenkasse Stuttgart. In: Pröll (Hrsg.) (1995): Regionale Kooperationsnetzwerke Arbeit & Gesundheit. Modelle – Projekte – Erfahrungen. Tagungsdokumentation. Dortmund: Landesanstalt für Arbeitsschutz NRW. S. 71-76
- Nitsche, H. (1993):** Gesundheit im Stuckateurhandwerk. In: Pelikan, J-M.; Demmer, H.; Hurrelmann, K. (Hrsg.) (1993): Gesundheitsförderung durch Organisationsentwicklung. Konzepte, Strategien und Projekte für Betriebe, Krankenhäuser und Schulen. Weinheim und München. S.145-149
- Pröll, U (2001):** Gefährdungsbeurteilung als Kommunikations- und Lernprozess im Kleinbetrieb: Konsequenzen für Instrumente und Verfahren. In: Gefährdungsbeurteilung in Klein- und Kleinstbetrieben. Tagungsband Tb114 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag. S. 32-40

- Pröll, U. (2002):** Wirkungsbedingungen, Handlungspotenziale und Interventionsmöglichkeiten überbetrieblicher Akteure bei der Weiterentwicklung von Gesundheit und Sicherheit in Klein- und Mittelbetrieben. Gutachten im Auftrag der Bertelsmann – Stiftung. Dortmund
- Pröll, U. (2009):** Corporate Social Responsibility (CSR) – ein innovatives Instrument für die Stressprävention? Kurzgutachten im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund
- Pröll, U., Ammon, U., Ertel, M., Haake, G., Kruse, O. (2007):** Selbstständig & Gesund. Prävention und Gesundheitsförderung bei selbstständiger Erwerbsarbeit, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Fb 1092. Dortmund/Berlin/Dresden
- 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
- Ullmann, H.P. (1988):** Interessenverbände in Deutschland. Frankfurt a. Main

6. Internetquellen

- Handwerkskammer zu Köln (2009b):** Unser Leitbild. http://www.hwk-koeln.de/Ueber_uns, Zugriff am 15.09.09
- Handwerkskammer Hamburg (2009a):** Organisationsstruktur. http://www.hwk-hamburg.de/downloads/organisationsplan/Organigramm-GB_Gesamt.Stand-28.05.2009.pdf, Zugriff am 15.09.09
- Handwerkskammer Hamburg (2009b):** Betriebsbestand im Hamburger Handwerk 1990-2007. http://www.hwkhamburg.de/hamburger_handwerk/statistik/betriebe.php, Zugriff am 15.09.09
- Handwerkskammer München (2008):** Ihre Handwerkskammer. Wir sind für Sie da! <http://www.hwk-muenchen.de/74,185,12.html>, Zugriff am 04.08.2008

Handwerkskammer Münster (2007): Unser Auftrag.

<http://www.hwk-muenster.de/index.php?id=592>, Zugriff am 05.08.07

Handwerkskammer für Schwaben (2009): „Ehrenamt und Hauptamt – Zwei starke Partner“: <http://www.hwk-schwaben.de/71,0,195.html>, Zugriff am 15.09.2008

IKK Brandenburg-Berlin (2009): ikkimpuls für Betriebe.

http://www.ikkbb.de/fileadmin/user_upload/doc/IKKimpuls/ikkimpulsBetriebe02-10.pdf, Zugriff am 17.09.09

IKKimpuls (2008a): IKKimpuls-Gesundheitsprojekt bei der Konditoren-Innung Konstanz. „Rezepte für gesundes Arbeiten“:

<http://www.ikk.de/ikk/generator/ikk/fuer-arbeitgeber/gesundheits-management-im-betrieb/3988,property=Data.pdf>,

Zugriff am 15.10.2008, mittlerweile inaktiv wegen Auflösung IKK-Bundesverband in 2009, siehe nun IKK Schwarzwald-Baar 2009

IKKimpuls (2008b): IKKimpulswerkstatt bei der Firma Fischer Dach in Wertheim-Bettingen. „Gesundheits-Know-how im Team“:

<http://www.ikk.de/ikk/generator/ikk/fuer-arbeitgeber/gesundheits-management-im-betrieb/3976,property=Data.pdf>,

Zugriff am 15.10.2008, mittlerweile, mittlerweile inaktiv wegen Auflösung IKK-Bundesverband in 2009

IKK Pro Gesundheit (2008a): Die Ikkimpuls-Werkstatt:

<http://www.ikk-pro-gesundheit.de/pro/generator/pro/ikk/mehr-wissen/128574.html>,

Zugriff am 14.10.2008, mittlerweile inaktiv wegen Auflösung IKK-Bundesverband in 2009

IKK Pro Gesundheit (2008b): Aktionsbündnis Pro Gesundheit:

<http://www.ikk-pro-gesundheit.de/pro/generator/pro/ikk/aktionsbuendnis/135716.html>,

Zugriff am 14.10.2008, mittlerweile inaktiv wegen Auflösung IKK-Bundesverband in 2009

IKK Schwarzwald-Baar (2009): Rezepte für gesundes Arbeiten. Ikkimpuls-Gesundheitsprojekt bei der Konditoren-Innung Konstanz:
http://www.ikkbw-he.de/uploads/tx_moveeelevatorikkbooklet/3988.pdf,
 Zugriff am 22.09.2009

Internetportal Thüringer Handwerk (2007): Organisationsstruktur Deutschland:
<http://www.handwerk-th.de/acedo/972997/122>, Zugriff am 22.02.2007

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2007a): Die Handwerkskammern.
<http://www.zdh.de/handwerksorganisationen/handwerkskammern.html>, Zugriff am 28.02.2007

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2007b): Zahlen und Daten zur Beratungsorganisation:
http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Gewerbefoerderung/zahlen_BB_im_Handwerk_2005.pdf, Zugriff am 05.09.07

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2008a) : Wissenschaftliche Einrichtungen im ZDH: <http://www.zdh.de/handwerksorganisationen/wirtschaftliche-und-wissenschaftliche-einrichtungen/wissenschaftliche-einrichtungen/deutsches-handwerksinstitut-d-h-i.html>, Zugriff am 10.03.2008

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2008b): Betriebsberatung im Handwerk: <http://www.zdh.de/gewerbefoerderung/betriebsberatung/die-betriebsberatung-im-handwerk.html>, Zugriff am 04.08.2008

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2008c): Technologietransfer-Beratung:
<http://www.zdh.de/gewerbefoerderung/technik-und-innovation/technologietransferberatung.html>, Zugriff am 04.08.2008

Zentralverband des Deutschen Handwerks et al. (o.J.): Verantwortungsvolles Unternehmertum. Praxisleitfaden für kleine Betriebe:
http://csr.schnittsteller.de/uploads/media/Guide_CSR_Germany_neu.pdf, Zugriff am 21.09.09