

Vierter Teil:

Reformvorschläge zur Stärkung des Ehrenamtes und Zusammenfassung

§ 9 Möglichkeiten zur Stärkung des Ehrenamtes

So wenig erforscht die Rechte und Pflichten der ehrenamtlich Tätigen in der bisherigen Literatur sein mögen, so bewusst und einig ist sich „das Handwerk“ in Bezug auf die Notwendigkeit der Förderung und Stärkung des Ehrenamtes.¹⁴⁵⁹ Trotz der zahlreichen Gründe, die für ein ehrenamtliches Engagement in der funktionalen Selbstverwaltung sprechen (Mitentscheidungsmöglichkeit über Belange des eigenen Gewerkes, Geltendmachung von Forderungen gegenüber der Politik, Möglichkeit zur Ausbildungsförderung und Netzwerkerweiterung),¹⁴⁶⁰ steht das Ehrenamt im Handwerk vor Nachwuchsproblemen¹⁴⁶¹. Die nachfolgenden Überlegungen sollen daher der Frage nachgehen, was bisher auf Gesetzesebene zur Förderung des Ehrenamtes vorgenommen wurde (A.) und welche konkreten

1459 Vgl. *Wollseifer*, Berlin Intern: Nachwuchsgewinnung im Ehrenamt, Januar 2020, abrufbar unter: <https://www.handwerksblatt.de/themen-specials/ehrenamt-ist-e-hrensache/berlin-intern-nachwuchsgewinnung-im-ehrenamt> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); jüngst BT-Drs. 19/27440, S. 21; zur Pflicht der Kammern (allerdings der IHKn) zur Förderung der ehrenamtlichen Mitwirkung *Kluth*, NVwZ 2002, S. 298 (300); zu den Herausforderungen bei Innungen und Kreishandwerkerschaften *Dürr*, Überlebensfähigkeit, S. 1 ff. (insbes. S. 4 f.); die nachfolgenden Ausführungen gelten auch für die Mitglieder der Mitgliederversammlung einer Innung sowie der Fachgruppen, auch wenn diese formal kein Ehrenamt wahrnehmen.

1460 Vgl. *Handwerkskammer für Mittelfranken*, Gute Gründe für ein Ehrenamt im Handwerk, abrufbar unter: <https://www.hwk-mittelfranken.de/artikel/gute-gruende-fuer-ein-ehrenamt-im-handwerk-75,0,4688.html> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); zu weiteren Vorteilen jüngst *Berten*, Ehrenamt der Zukunft, S. 36 f., abrufbar unter: https://www.itb.de/files/content/itb/downloads/Publikationen/itb_Das%20ist%20doch%20Ehrensache.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1461 So sagt *Hans Peter Wollseifer*: „Die Nachwuchsgewinnung im Ehrenamt ist kein Selbstläufer“, Berlin Intern: Nachwuchsgewinnung im Ehrenamt, Januar 2020, abrufbar unter: <https://www.handwerksblatt.de/themen-specials/ehrenamt-ist-ehrensache/berlin-intern-nachwuchsgewinnung-im-ehrenamt> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

Maßnahmen (B.) darüber hinaus zur weiteren Stärkung zu empfehlen sind. Letzteres ist insbesondere vor dem Hintergrund zu sehen, dass schnelles, zielgerichtetes und erfolgreiches Handeln erforderlich ist, um nicht Gefahr zu laufen, zu einem späteren Zeitpunkt noch aufwendigere Maßnahmen umsetzen zu müssen.¹⁴⁶²

A. Vorgenommene Anpassungen der Handwerksordnung zur Stärkung des Ehrenamtes (Überblick)

Das Problem des mangelnden ehrenamtlichen Engagements wurde auch vom Gesetzgeber erkannt und mithilfe von Gesetzesänderungen, insbesondere im Prüfungswesen,¹⁴⁶³ in Angriff genommen. Zusammengefasst zielen die vom Gesetzgeber vorgenommenen Maßnahmen darauf ab, die Prüfungsabnahme im Gesellenprüfungswesen zu vereinfachen, indem z.B. nicht-flüchtige Prüfungen (insbes. schriftliche Arbeiten) nur noch von zwei Prüfenden abgenommen werden können, Stellvertreter nicht nur im Falle der Verhinderung eines Mitglieds einsetzbar sind und Erleichterungen bei der Findung neuer Prüfender geschaffen wurden.¹⁴⁶⁴ Jüngst wurde zudem der Kreis derjenigen, die Vorschläge für die in den Gesellenprüfungsausschuss zu berufenden Personen machen können, um die Gewerkschaften und die selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung erweitert, § 34 Abs. 4 S. 3, Abs. 5 S. 2 HwO.¹⁴⁶⁵

1462 Insofern ist es kritisch zu sehen, wenn Evaluierungen von Gesetzen zur Stärkung des Ehrenamtes erst nach Jahren stattfinden, so aber BT-Drs. 19/27440, S. 24; vgl. auch § 105 BBiG.

1463 Auch im sonstigen Handwerksrecht finden sich Maßnahmen zur Stärkung des Ehrenamtes. So z.B. in § 71a HwO, der das passive Wahlrecht im Falle einer kurzzeitigen Arbeitslosigkeit unberührt lässt, dazu BT-Drs. 12/5918, S. 23 f.; *Kräßig*, in: Schwannecke, HwO, § 71a Rn. 1.

1464 Vgl. dazu BT-Drs. 19/10815, insbes. S. 2, 44 ff., 62; speziell zu den Stellvertretern *Koßmann/Vogt*, Rechtsgrundlagen der Gesellenprüfung, S. 31.

1465 Näher dazu BT-Drs. 19/27440, S. 25; ferner *Günther*, *GewArch* 2021, S. 478 (478 f.); nicht verschwiegen werden soll der Umstand, dass einige Änderungen seitens des Gesetzgebers der Kritik unterstehen, vgl. dazu die Ausführungen bei *Günther*, *GewArch* 2021, S. 478 (478 ff.) oder die Stellungnahme des BDA, BBiMoG, 11.12.2019, z.B. S. 7, abrufbar unter: <https://arbeitgeberverbandlueneburg.de/wp-content/uploads/2020/02/Neues-BBiG-Bewertung-BDA.pdf> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

Mit gleicher Zielrichtung wurden auch im Meisterprüfungswesen zum Teil entsprechende Änderungen vorgenommen. So wurde auch hier der Kreis der Vorschlagsberechtigten – gleich dem Gesellenprüfungsrecht – erweitert, vgl. § 47 Abs. 2 S. 2 Hs. 2 HwO.¹⁴⁶⁶ Im Übrigen wurden v.a. solche Maßnahmen eingeführt, die die Besetzung des Ausschusses erleichtern; so wurde z.B. die Zahl der Prüfenden bzw. der Stellvertreter verringert.¹⁴⁶⁷ Zudem wurde mit der Einführung der Prüferdelegation aufseiten des Gesellenprüfungsausschusses und der Prüfungskommission aufseiten des Meisterprüfungsausschusses ein Gremium geschaffen, das ausschließlich für die Prüfungsabnahme zuständig ist und sich nicht mehr mit (zeitaufwendigen) organisatorischen Fragen befassen muss.¹⁴⁶⁸

B. Wünsche ehrenamtlich Tätiger und daraus ableitbare Möglichkeiten zur Gewinnung neuer Personen

Angesichts des (etwas kryptischen) Vorhabens der Ampelkoalition „Wir wollen ehrenamtliche Beteiligungen und die Transparenz im Kammerwesen im Dialog mit den Sozialpartnern stärken“¹⁴⁶⁹, werden weitere gesetzliche Maßnahmen zur Stärkung des Ehrenamtes wohl nicht lange auf sich warten lassen. Solche Maßnahmen sind zwar grundsätzlich zu begrüßen, doch sollten diese noch mehr auf die Bedürfnisse und Realitäten der ehrenamtlich Tätigen eingehen. Nur dadurch kann das Ehrenamt gestärkt werden. Daher zielt die folgende Darstellung darauf ab, einige Wünsche der ehrenamtlich Tätigen herauszuarbeiten und anhand dieser sodann Maßnahmen zur Verbesserung vorzuschlagen.

1466 Näher zum Meisterprüfungswesen *Günther*, *GewArch* 2021, S. 478 (479 f.); ferner BT-Drs. 19/27440, S. 27 f.

1467 Insgesamt BT-Drs. 19/27440, S. 28 ff.; ferner *Günther*, *GewArch* 2021, S. 478 (480 f.).

1468 Vgl. zum GPA *Vogt*, in: Schwannecke, *HwO*, § 33 Rn. 4; vgl. zum Meisterprüfungswesen *Günther*, *GewArch* 2021, S. 478 (479).

1469 Siehe *SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FPD*, *Mehr Fortschritt wagen*, S. 23, abrufbar unter: https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

I. Ansatzpunkte für Verbesserungsmaßnahmen

Keine Lösungsmöglichkeit stellt allerdings die Zusammenlegung von Kammern oder sogar die Zusammenfassung von Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern dar. Zwar würde sich so die Zahl der ehrenamtlich zu besetzenden Stellen reduzieren, doch droht durch die Reduzierung der Zahl der Ehrenämter dessen Bedeutungsverlust sowie die Gefahr eines Identifikationsverlusts: So dürfte es für den Handwerker schwer nachvollziehbar sein, wenn er sich auch mit Belangen der Mitglieder der Industrie- und Handelskammer befassen soll; statt einer Stärkung des Ehrenamtes droht in diesem Fall ein Rückzug aus dem Ehrenamt.¹⁴⁷⁰ Maßnahmen zur Stärkung des Ehrenamtes müssen vielmehr zwei Richtungen berücksichtigen: Zum einen geht es um die Aufrechterhaltung der Motivation von bisher ehrenamtlich Tätigen und zum anderen um die Gewinnung neuer Personen.

Regelmäßig handelt es sich bei den ehrenamtlich Engagierten um Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Erst vor wenigen Jahren wurde für die jeweilige Seite eine Studie durchgeführt, die u.a. auf Verbesserungspotenziale aus der Sicht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber eingeht. Danach fordern Arbeitnehmer insbesondere Steuerbefreiungen,¹⁴⁷¹ Vergünstigungen bei Leistungsangeboten der öffentlichen Hand,¹⁴⁷² flexible Arbeitszeiten und bezahlte Freistellung¹⁴⁷³ sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Qualifikationsmaßnahmen, Hilfestellungen für neue ehrenamtlich Tätige und bessere Informationen zu solchen Angeboten¹⁴⁷⁴. Zudem werden

1470 Vgl. zum Ganzen ähnlich *Schliesky*, WiVerw 2012, S. 27 (34 f.); zur Verkleinerung der Gremien allerdings *Dürr*, Überlebensfähigkeit, S. 22.

1471 Vgl. *Thomä*, Ehrenamtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, S. 25, abrufbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2538/thomae_2014_wirtschaftliche_bedeutung_des_ehrenamtlichen_engagements.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); zu einer Auseinandersetzung mit dem Ehrenamt im gesellschaftlichen Bereich *Biedermann*, in: *Freiwilligenarbeit*, S. 57 ff.

1472 Vgl. *Thomä*, Ehrenamtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, S. 25, abrufbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2538/thomae_2014_wirtschaftliche_bedeutung_des_ehrenamtlichen_engagements.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1473 Vgl. *Thomä*, Ehrenamtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, S. 25 f., abrufbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2538/thomae_2014_wirtschaftliche_bedeutung_des_ehrenamtlichen_engagements.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1474 Vgl. *Thomä*, Ehrenamtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, S. 27, abrufbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2538/thomae_2014_wirt

bessere Möglichkeiten zum gegenseitigen Austausch,¹⁴⁷⁵ hauptamtlich Tätige als Ansprechpartner, mehr Rücksichtnahme bei der Terminfindung sowie ein transparenter Informationsfluss¹⁴⁷⁶ gefordert. Großes Verbesserungspotenzial wird ferner in der Werbung für das Ehrenamt und der persönlichen Ansprache und Motivation gesehen.¹⁴⁷⁷ Insgesamt besteht der Wunsch nach mehr Anerkennung von den hauptamtlichen Mitarbeitern, den Arbeitgebern und der Gesellschaft durch Ehrenamtsfeiern, öffentliche Auszeichnungen, öffentliche Berichte oder stillere Formen wie kleinere „Dankeschöns“ oder mündliche Wertschätzungen.¹⁴⁷⁸

Im Einklang mit den Arbeitnehmern fordern auch Arbeitgeber Weiterbildungsmöglichkeiten und die Unterstützung durch hauptamtliche Kräfte¹⁴⁷⁹ sowie steuerliche Berücksichtigungen des Ehrenamtes und mehr Vereinbarkeit des Berufes mit der Tätigkeit.¹⁴⁸⁰ Zudem wird der gleiche Wunsch

schaftliche_bedeutung_des_ehrenamtlichen_engagements.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1475 Vgl. Thomä, Ehrenamtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, S. 27, abrufbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2538/thomae_2014_wirtschaftliche_bedeutung_des_ehrenamtlichen_engagements.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1476 Vgl. Thomä, Ehrenamtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, S. 27, abrufbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2538/thomae_2014_wirtschaftliche_bedeutung_des_ehrenamtlichen_engagements.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1477 Vgl. Thomä, Ehrenamtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, S. 28, abrufbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2538/thomae_2014_wirtschaftliche_bedeutung_des_ehrenamtlichen_engagements.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023), teilweise wird angemerkt, dass auch gegenüber den Arbeitgebern Überzeugungs- und Aufklärungsmaßnahmen notwendig wären, S. 28.

1478 Vgl. Thomä, Ehrenamtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, S. 28 f., abrufbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2538/thomae_2014_wirtschaftliche_bedeutung_des_ehrenamtlichen_engagements.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1479 Vgl. Thomä, Ehrenamtliche Arbeitgeber, S. 32, zur Weiterbildung auch S. 34, abrufbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2385/thomae_2017_ehrenamtliches_engagement_der_arbeitgeber.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1480 Vgl. Thomä, Ehrenamtliche Arbeitgeber, S. 32, abrufbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2385/thomae_2017_ehrenamtliches_engagement_der_arbeitgeber.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023), dort auch weitere Verbesserungspotenziale, zu den monetären Aspekten auch S. 34 f., zur Vereinbarkeit mit dem Beruf auch S. 35.

nach Anerkennung geäußert.¹⁴⁸¹ Schließlich fordern auch die Arbeitgeber bessere Beratungsmöglichkeiten und Informationen über den Zugang zur ehrenamtlichen Tätigkeit.¹⁴⁸²

Diese Ausführungen zu den Verbesserungsmöglichkeiten werden bestätigt durch eine weitere Studie, die sich mit dem handwerklichen Ehrenamt beschäftigt.¹⁴⁸³ Hieraus besonders hervorzuheben ist, dass ein Bedarf nach Vereinbarkeit von Beruf und Arbeit bzw. Arbeit und Familie besteht.¹⁴⁸⁴ Für die Stärkung des Ehrenamtes zu berücksichtigen sind ferner Motive, die zu einem Engagement führen. Hierzu zählen unter anderem der Wille zum gesellschaftlichen Engagement und die persönliche Ansprache,¹⁴⁸⁵ der Wunsch nach Anerkennung in Bezug auf den eigenen Beruf und das Ehrenamt¹⁴⁸⁶ sowie die zahlreichen Teilnahmemöglichkeiten, Qualifizierungsprogramme und Informationsveranstaltungen¹⁴⁸⁷. Dagegen führen Skandale, wie z.B. der Missbrauch von Mitgliederbeiträgen, zu einem Rückzug aus dem Ehrenamt.¹⁴⁸⁸ Mangelndes Engagement seitens der Kammer iRd Gewinnung Ehrenamtlicher schwächt das Ehrenamt zudem.¹⁴⁸⁹ Andererseits

1481 Vgl. Thomä, Ehrenamtliche Arbeitgeber, S. 33 f., abrufbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2385/thomae_2017_ehrenamtliches_engagement_der_arbeitgeber.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1482 Vgl. Thomä, Ehrenamtliche Arbeitgeber, S. 32, zur Weiterbildung auch S. 34, abrufbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2385/thomae_2017_ehrenamtliches_engagement_der_arbeitgeber.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); hinzuweisen bleibt darauf, dass die aufgeführten Wünsche und Anregungen zum Teil solche sind, die insbesondere von ehrenamtlich Tätigen im Prüfungswesen geäußert werden. Es kann allerdings davon ausgegangen werden, dass deren Anregungen mit denen anderer ehrenamtlich Tätiger vergleichbar sind und daher die Umsetzung dieser Maßnahmen allen zugutekäme.

1483 Vgl. Sack ua, Legitimität, 2014.

1484 Ausführlicher Sack ua, Legitimität, S. 235 ff.

1485 Ausführlicher Sack ua, Legitimität, S. 149 f.

1486 Näher Sack ua, Legitimität, S. 187 ff.

1487 Näher auch zur Friedenswahl Sack ua, Legitimität, S. 195 ff.

1488 Näher Sack ua, Legitimität, S. 203 ff.

1489 Dazu Sack ua, Legitimität, S. 210, weitere Problemfelder bei S. 207 ff., Lösungsansätze auf S. 211 f.; zu weiteren Herausforderungen Berten, Ehrenamt der Zukunft, S. 37 f., abrufbar unter: https://www.itb.de/files/content/itb/downloads/Publikationen/itb_Das%20ist%20doch%20Ehrensache.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

üben einmal gewonnene Personen das Ehrenamt häufig über einen längeren Zeitraum aus.¹⁴⁹⁰

II. Konkrete Maßnahmen

Nach Identifizierung der Wünsche, Anregungen, Forderungen und Motive der ehrenamtlich Tätigen sollen nun solche Maßnahmen vorgestellt werden, die zur Stärkung des Ehrenamtes beitragen. Mehrwert bietet die folgende Aufstellung v.a. für solche Einheiten, die bisher wenig in Bezug auf die Stärkung des Ehrenamtes unternommen haben. Diejenigen, die genannte Maßnahmen bereits in Angriff genommen haben, sollten sich der Frage widmen, ob ihre Maßnahmen verbessert und intensiviert werden können. Für die Stärkung des Ehrenamtes müssen Maßnahmen flächendeckend und einheitlich umgesetzt werden.

1. Rechtssicherheit und Rechtsklarheit

In Bezug auf das Ehrenamt müssen klare Rechtsregeln bestehen. Der Gesetzgeber darf Unsicherheiten in Bezug auf gesetzliche Normierungen erst gar nicht aufkommen lassen bzw. sind durch entsprechende Gesetzesanpassungen klare Verhältnisse zu schaffen. Ein Thema, welches in diesem Zuge zu nennen ist, ist die Diskussion um das „Ob“ der Sozialversicherungspflichtigkeit ehrenamtlicher Tätigkeiten und § 7 SGB IV.¹⁴⁹¹ Derartige Unsicherheiten bewirken keine Stärkung des Ehrenamtes, sondern eine Abschreckung.

Eine klare gesetzgeberische Entscheidung ist auch in Bezug auf die Lohnfortzahlung zu fordern. Der Gesetzgeber schafft beispielsweise mit

1490 Vgl. *Sack ua*, Legitimität, S. 248; *Berten*, Ehrenamt der Zukunft, S. 26, abrufbar unter: https://www.itb.de/files/content/itb/downloads/Publikationen/itb_Das%20ist%20doch%20Ehrensache.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1491 Konkret geht es hier um die Diskussion, ob eine Versicherungspflicht (gesetzliche Renten- und Krankenversicherung) für den ehrenamtlich Tätigen besteht, dazu *Schlegel*, in: *JbdKr* 2018, S. 11 ff., dieser auch mit einem Normierungsvorschlag auf S. 21 sowie dem Hinweis auf die Rechtsprechung, die den Gesetzgeber zum Handeln anhält, S. 18 f.; ferner zum Themenkomplex *Breidenbach*, in: *JbdKr* 2009, S. 53 ff., zur notwendigen Rechtsklarheit, S. 70 f.; zu Versuchen der Klarstellung BT-Drs. 14/3778, BR-Drs. 597/08; zu einer umgesetzten gesetzgeberischen Klarstellung in Bezug auf Haftungsfragen BT-Drs. 16/10120, S. 7.

§ 34 Abs. 9a HwO einen Freistellungsanspruch, ohne die Frage nach der Lohnfortzahlung zu regeln. Von vornherein klare Entscheidungen in Bezug auf Sozialversicherungspflichten bzw. Lohnfortzahlungsansprüche lassen Unsicherheiten gar nicht erst aufkommen und stärken das Ehrenamt. In Bezug auf Lohnfortzahlungspflichten ist auch an eine Regelung seitens des Gesetzgebers zu denken, die es Arbeitgebern ermöglicht, bei der jeweiligen Körperschaft in Bezug auf die Lohnkosten Regress zu nehmen. Dadurch würden finanzielle Belastungen auf die Einrichtungen gelenkt, die von der Tätigkeit profitieren. Solche Regelungen sind dem Gesetzgeber auch nicht fremd, was sich beispielsweise an § 73 Abs. 1 S. 2 und 3 HwO oder § 3 Abs. 2 THW-Gesetz¹⁴⁹² zeigt. Auch die Praxis greift auf derartige Konstruktionen zurück.¹⁴⁹³ Zwar können die hier angesprochenen Rechte nach den Ausführungen in § 7 B. V. und § 8 A. II. 3. auch ohne gesetzliche Verankerung hergeleitet werden. Doch sind juristische Auslegungsmethoden den ehrenamtlich Tätigen im Handwerk wohl nicht bekannt. Zudem würden klare Entscheidungen seitens des Gesetzgebers diejenigen Unsicherheiten, die einer jeden juristischen Auslegung zugrunde liegen, beseitigen.

2. Erhöhung der Flexibilität durch die Nutzung der Digitalisierung

Dem von den Betroffenen angemerkten Problem des Zeitmangels bzw. der zeitlichen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ehrenamt kann mithilfe der Digitalisierung begegnet werden. Die Digitalisierung kann dabei in verschiedenen Bereichen des handwerklichen Ehrenamtes zu dessen Vereinfachung beitragen. So müssen die Chancen, die die Digitalisierung¹⁴⁹⁴ in Bezug auf die Prüfungsvorbereitung und -durchführung, die Bewertung von Prüfungen sowie eine papierlose Prüferabrechnung bietet, erkannt und umgesetzt werden, genauso wie etwa softwarebasierte Lösungen zum Einteilen von Prüfenden oder deren Vertreter.¹⁴⁹⁵ Auch wenn dies häufig

1492 Die weiteren Absätze dieser Norm garantieren dem ehrenamtlich Tätigen einen umfassenden Schutz, z.B. auch für Sachschäden (Abs. 5).

1493 Vgl. *Handwerkskammer Hannover*, Frauen im Ehrenamt – Teil 2, abrufbar unter: <https://www.hwk-hannover.de/artikel/frauen-im-ehrenamt-teil-2-23,0,5403.html> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); dazu auch oben § 7 B. V. 1.

1494 Vgl. auch § 18a GPO.

1495 So der Wille bei den IHKn Kiss, Prüferehrenamt stärken – Berufliche Bildung sichern, November 2018, S. 10, abrufbar unter: <https://www.dihk.de/resource/blob/11468/41/7b1c26e9e719eb0f5335239d2d2b99/strategiepapier-prueferehrenamt-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); zu den online durchgeführten Prüfungen

eine Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen¹⁴⁹⁶ notwendig macht, sollte dieser Mehraufwand getätigt werden, um nachhaltig für eine Belastungsreduktion zu sorgen. Die bisherigen Umsetzungen hierzu sind zu begrüßen und sollten flächendeckend verfeinert werden.

Noch größeres Potenzial steckt in der durch die Covid-19-Pandemie eingeführten und mittlerweile zeitlich unbefristeten Regelung des § 124c HwO, wonach der Vorstand durch Beschluss vorsehen kann, dass an den Sitzungen der Organe auch ohne physische Anwesenheit teilgenommen werden kann und die Mitgliederrechte über elektronischem Weg wahrgenommen werden können, vgl. § 124c Abs. 1 S. 1 Nr. 1 HwO. § 124c Abs. 1 S. 1 Nr. 2 HwO schafft die Möglichkeit zur Stimmabgabe in Textform und § 124c Abs. 2 HwO normiert schließlich entsprechende Regelungen für die Sitzungen des Vorstandes, die allerdings nur vom Präsidenten aktiviert werden können.¹⁴⁹⁷ Des Weiteren wurde die Möglichkeit eingeführt, mithilfe der Textform statt schriftlich zur Sitzung der Vollversammlung einzuladen, sodass die Neuregelung eine formelle Erleichterung vorsieht, vgl. § 124c Abs. 1 S. 2 HwO.¹⁴⁹⁸ Diese Verfahrenserleichterungen gelten für die gesamte Handwerksorganisation und damit auch für das Prüfungswesen und die staatlichen Meisterprüfungsausschüsse, vgl. § 124c Abs. IV HwO.¹⁴⁹⁹

Insbesondere die Möglichkeit der digitalen Teilnahme an Sitzungen bietet eine Chance zur Stärkung des Ehrenamtes. Der Schlüssel dürfte in der Durchführung der Sitzungen in hybrider Form¹⁵⁰⁰ liegen. Das heißt: Die

aus dem universitären Bereich *Dieterich*, NVwZ 2021, S. 511 ff.; allgemeiner *Fischer/Dieterich*, NVwZ 2020, S. 657 ff.

1496 So zu den IHKn *Kiss*, Prüferehrenamt stärken – Berufliche Bildung sichern, November 2018, S. 10, abrufbar unter: <https://www.dihk.de/resource/blob/11468/417b1c26e9e719eb0f5335239d2d2b99/strategiepapier-prueferehrenamt-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1497 Vgl. noch zur alten Norm insgesamt auch *Günther*, GewArch 2021, S. 8 (9 ff.); zum Recht in den IHKn auch *Jahn*, GewArch 2020, S. 392 (392 f.); mit dem Hinweis, dass Video- und Telefonkonferenzen auch ohne ausdrückliche Regelung zulässig sind, *Wacker*, NVwZ 2020, S. 922 (925, 926); zur Möglichkeit der Satzungsregelung BT-Drs. 20/3067, S. 28.

1498 Näher noch zu § 124c Abs. 2 S. 2 HwO *Günther*, GewArch 2021, S. 8 (10 f.).

1499 Ausgenommen ist allerdings die Abnahme der Prüfungen; insgesamt näher *Günther*, GewArch 2021, S. 8 (13).

1500 Dazu *Günther*, GewArch 2021, S. 8 (11); ferner *Becker*, NVwZ 2021, S. 617 (619); beachte allerdings *Gourdet/Heger*, NVwZ 2021, S. 360 (364); *Junk/Szczesniak*, DVBl. 2022, S. 702 (702 f.), dieselben auch zu den Vorteilen, wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder der Möglichkeit, netzaffine junge Menschen für ein Ehrenamt zu gewinnen, *dies.* DVBl. 2022, S. 702 (707); ferner *Grzeszick*,

jeweilige Einrichtung bietet die Möglichkeit der Online- sowie der Präsenzteilnahme an. Diejenigen, die aufgrund von familiären und beruflichen Verpflichtungen über wenig Zeit verfügen, können sich so zumindest um den Preis des fehlenden persönlichen Austausches¹⁵⁰¹ online von überall zuschalten, während andere in Präsenz teilnehmen können. Die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt erhöht sich auf diese Weise.¹⁵⁰² Zwar mag die hybride Veranstaltung einen Mehraufwand darstellen, doch wird sich dieser durch Routine verringern. Abgesehen davon handelt es sich bei der dem Verfasser vor Auge stehenden Praxis um eine solche, die jedenfalls die Möglichkeit (und nicht die Pflicht) zu einer solchen Durchführung schafft. Ganz im Sinne der Selbstverwaltung sollte die jeweilige Einrichtung die Vor- und Nachteile abwägen und dementsprechend entscheiden.

Aufkommende und bestehende Problemfelder werden sich (technisch) lösen lassen. Sollten die technischen Voraussetzungen des Online-Systems nicht ausgereift genug sein, wird man sich bzgl. Abstimmungen oder geheimen Wahlen der Einzelabfrage oder der Briefwahl bedienen müssen.¹⁵⁰³ Der Öffentlichkeitsgrundsatz (sofern dieser gilt) sorgt dafür, dass Sitzungen zugänglich gemacht werden müssen, indem Einwahldaten bereitgestellt werden.¹⁵⁰⁴ Was die Übertragung als Livestream angeht, ist auf das aus dem Kommunalrecht bekannte Problem des erhöhten Drucks und der Hemmung der Mandatsträger, aber auch auf datenschutzrechtliche Probleme

DVBl. 2022, S. 336 ff.; auch im Aktienrecht kommt der Bedarf nach digitalen Sitzungen zum Ausdruck, dazu *Pospiech/Schiller*, NJW-Spezial 2021, S. 719 (720); dazu nunmehr *Lauerer/Rubner*, NJW-Spezial 2022, S. 465 (465); sowie *Pospiech/Schiller*, NJW-Spezial 2022, S. 527 (527 f.); beachte speziell zum handwerklichen Kontext *Schmitz*, in: Schwannecke, HwO, § 124c Rn. 29, 31 f.; dazu auch *Berten*, Ehrenamt der Zukunft, S. 42, abrufbar unter: https://www.itb.de/files/content/itb/downloads/Publikationen/itb_Das%20ist%20doch%20Ehrensache.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1501 Mit Bedenken in Bezug auf den Austausch *Günther*, GewArch 2021, S. 8 (13); zum Verlust des Austausches auch *Stüer*, DVBl. 2022, S. 95 (96).

1502 Aus dem Kommunalrecht *Gourdet/Heger*, NVwZ 2021, S. 360 (364).

1503 Zu diesem Problem näher *Günther*, GewArch 2021, S. 8 (11 f.); zum Ablauf des Verfahrens *Schmitz*, in: Schwannecke, HwO, § 124c Rn. 33 ff.

1504 Dazu und zum Umlaufverfahren *Günther*, GewArch 2021, S. 8 (12 f.); aus dem Kommunalrecht *Gourdet/Heger*, NVwZ 2021, S. 360 (360 ff.); umfassend zum Öffentlichkeitsprinzip *Junk/Szczesniak*, DVBl. 2022, S. 702 (703 ff.); zu den Livestreams für Bürger *dies.*, DVBl. 2022, S. 702 (705); aus dem Handwerksrecht *Schmitz*, in: Schwannecke, HwO, § 124c Rn. 38.

hinzuweisen.¹⁵⁰⁵ Was den Datenschutz angeht, wird man das Einverständnis der Betroffenen fordern müssen bzw. Informationen bereitzustellen haben.¹⁵⁰⁶ Hinsichtlich des Drucks und der Hemmungen aufgrund der Live-Übertragung gilt zunächst, dass es sich dabei lediglich um eine Behauptung handelt und die Übertragung ins Netz alleine die Willensbildung nicht behindert; im Übrigen hat sich der Mandatsträger bewusst in das öffentliche Amt begeben und wird insoweit auch vom Kommunalpolitiker der Umgang mit der Öffentlichkeit erwartet.¹⁵⁰⁷ Diese Herausforderungen¹⁵⁰⁸ dürfen zwar nicht übersehen werden, sollten aber auch nicht zu einem pauschalen Ausschluss der Digitalisierung führen. Im Gegensatz zu den aufgeführten Problemfeldern lassen sich Ordnungsmaßnahmen, wie der Entzug des Rederechts oder der Sitzungsausschluss, digital leicht erreichen.¹⁵⁰⁹ Die Norm des § 124c HwO ist damit zu begrüßen.

Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften sollten auch bei der Umsetzung der Forderung nach mehr Austausch¹⁵¹⁰ zusammenarbeiten. Zu denken ist hier an eine (bezirks-, landes- oder deutschlandweite) Plattform, die es ehrenamtlich Tätigen ermöglicht, untereinander zu kommunizieren und Fragen zu stellen. Die Einbindung des Hauptamtes (als Antwortende) kann dabei nur hilfreich sein. Zudem könnte ein FAQ-Bereich (Frequently Asked Questions) Neulingen den Einstieg in das Ehrenamt erleichtern. Derartige Kommunikationsplattformen sind auch nur für die einzelnen Organisationen möglich, doch ist anzunehmen, dass insbesondere kleine Innungen bei der Umsetzung an ihre Grenzen stoßen.

1505 Vgl. aus dem Kommunalrecht *Gourdet/Heger*, NVwZ 2021, S. 360 (362 f.); vgl. auch *Grzeszick*, DVBl. 2022, S. 336 (339, 341 f.).

1506 Vgl. aus dem Kommunalrecht *Gourdet/Heger*, NVwZ 2021, S. 360 (362); vgl. auch *DHKT*, Durchführung virtueller Gremiensitzungen, November 2021, S. 26, 28 f., abrufbar unter: https://www.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/Organisation_und_Recht/Themen/Organisationsrecht/ZDH-Praxis_Beschlussfassungen_Gremien.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1507 Vgl. aus dem Kommunalrecht *Gourdet/Heger*, NVwZ 2021, S. 360 (363); ferner zur Hemmung *Junk/Szczesniak*, DVBl. 2022, S. 702 (704).

1508 Zu weiteren Herausforderungen *Gourdet/Heger*, NVwZ 2021, S. 360 (363 f.); ferner zu Herausforderungen aber auch Vorteilen *Junk/Szczesniak*, DVBl. 2022, S. 702 (702 f.); zur Unzulässigkeit der „schwarzen Kacheln“ *dies.*, DVBl. 2022, S. 702 (706 f.).

1509 Vgl. aus dem Kommunalrecht *Gourdet/Heger*, NVwZ 2021, S. 360 (363).

1510 Zur Förderung des Austausches *Sack*, Bericht zur Evaluation des Projektes „PerSe – Perspektive Selbstverwaltung“, S. 16, abrufbar unter: https://perse-handwerk.de/images/downloads/Sack_EvaluationsberichtPerSe_2019_11_10.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

Von herausragender Bedeutung dürfte auch die Aufklärung v.a. junger Menschen in Bezug auf das Ehrenamt und die Selbstverwaltung sein. Die Münchener Rechtsanwaltskammer greift hierfür auf Podcasts zurück, in denen u.a. erklärt wird, welchen Aufgaben die einzelnen Organe nachgehen.¹⁵¹¹ Plattformen wie z.B. YouTube können nicht nur eingesetzt werden, um Personen vorzustellen, die bereits ehrenamtlich tätig sind,¹⁵¹² sondern auch, um die Selbstverwaltung, das Ehrenamt und den Weg dort hinein knapp und gebündelt zu erklären¹⁵¹³. Alle gängigen Social Media-Kanäle sind dabei zu nutzen.

3. Weiterbildung und Qualifizierung

Genauso sollte der Wunsch nach Weiterbildung, Qualifizierung und Einstiegskursen gehört werden. Durch derartige Veranstaltungen wird ein erster Bezug zum Ehrenamt hergestellt und darüber hinaus die Möglichkeit geschaffen, die eigene Kompetenz zu erweitern. Besonderes Potenzial bietet dies im Prüfungswesen,¹⁵¹⁴ um die Qualität der Prüfungsabnahme zu steigern. Die bisher existierenden Schulungskonzepte sind fortzuführen und in Bezug auf die Wünsche und Anregungen der Prüfenden auszubauen.¹⁵¹⁵

1511 So schon bei den Rechtsanwaltskammern, vgl. Meinungsbeitrag von *Dr. Wessels*, abrufbar unter: <https://mitteilungen.rak-muenchen.de/archiv/2021/die-rak-muenchen-erste-anlaufstelle-fuer-ihre-mitglieder/schwerpunkt/nachgefragt-wie-wird-die-selbstverwaltung-wahrgenommen> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1512 Dazu *Handwerkskammer Dortmund*, Ehrenamt im Handwerk, abrufbar unter: <https://www.youtube.com/watch?v=qHrPeeFNLoU&t=1s> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023);

1513 Vgl. dazu die Videos bei *PerSe Plus*, Wissenswertes & Downloads, abrufbar unter: <https://perse-handwerk.de/wissenswertes-downloads> (zuletzt aufgerufen am 10.02.2023).

1514 Dazu *Malottke*, in: *Lakies/Malottke*, BBiG, § 40 Rn. 35; vgl. auch *Witt*, *Wi-Verw* 2003, S. 236 (247); *Ekert*, BBiG BWP 2011, S. 40 (43), downloadbar unter: <https://www.bwp-zeitschrift.de/en/bwp.php/de/bwp/show/6777> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1515 Mit dem Hinweis darauf, dass Schulungen intensiviert werden sollen (zu den IHKn) *Kiss*, *Prüferehrenamt stärken – Berufliche Bildung sichern*, November 2018, S. 13, abrufbar unter: <https://www.dihk.de/resource/blob/11468/417b1c26e9e719eb0f5335239d2d2b99/strategiepapier-prueferehrenamt-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); auch im Handwerk werden entsprechende Schulungen angeboten, vgl. nur *Prüfen im Handwerk*, Veranstaltungen, abrufbar unter: <https://www.pruefen-im-handwerk.de/sub-navigation/veranstaltungen/> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); vgl. zur Qualifizierung auch *Berten*, *Ehrenamt der Zukunft*, S. 41 f., abrufbar unter: <https://www.itb.de/files/content/itb/download>

Aber auch für die sonstige Handwerksorganisation kann durch derartige Kurse ein professionelleres Auftreten gegenüber Gesprächspartnern der Legislative und Exekutive erreicht werden.¹⁵¹⁶ An dieser Stelle ist auch der oben erwähnte Aspekt der Digitalisierung aufzugreifen. Onlinekurse und Videos sollten neben Präsenzkursen das Kursangebot abrunden.

4. Aufklärung und Werbung für die Selbstverwaltung und das Ehrenamt

In Anlehnung an die oben dargestellte Diskussion um die notwendige Aufklärung und Werbung für das Ehrenamt sollten v.a. soziale Netzwerke stärker genutzt werden, um die Ideen und Vorteile der Selbstverwaltung und des Ehrenamtes jungen Menschen besser aufzuzeigen.¹⁵¹⁷ Erfolge des Ehrenamtes wie beispielsweise im Rahmen der Interessenvertretung sind via Social Media aufzubereiten und darzustellen.

Das Bewusstsein für die Selbstverwaltung und das Ehrenamt sollte bereits früh geweckt werden. Zu denken ist etwa an Unterrichtseinheiten in den Berufsschulen, die den Auszubildenden das Konzept der Selbstverwaltung sowie das Ehrenamt in dessen Strukturen, einzelnen Ausprägungen (Versammlung, Vorstand, Ausschuss, Prüfungswesen) und Vorteilen¹⁵¹⁸ ver-

ds/Publicationen/itb_Das%20ist%20doch%20Ehrensache.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1516 Vgl. *Dürr*, Überlebensfähigkeit, S. 22; hinzuweisen ist auf die Rechtsanwaltskammer München, die für ihre ehrenamtlich Tätigen kostenlose Fortbildungskurse anbietet, dazu <https://www.rak-muenchen.de/rak-muenchen/ehrenamt/informationen-zum-ehrenamt> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); hierbei sollte allerdings darauf geachtet werden, dass es aufgrund der Ehrenamtlichkeit nicht zu einer versteckten Vergütung kommen darf, dazu *Kallerhoff/Keller*, in: Stelkens ua, *VwVfG*, § 85 Rn. 1.

1517 Zum Nutzen digitalisierter Formen der Ansprache *Kiss*, Prüferehrenamt stärken – Berufliche Bildung sichern, November 2018, S. 12, abrufbar unter: <https://www.dihk.de/resource/blob/11468/417b1c26e9e719eb0f5335239d2d2b99/strategiepapier-prueferehrenamt-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); dazu insgesamt auch *Berten*, Ehrenamt der Zukunft, S. 18, 40, ausführlich S. 42 f., abrufbar unter: https://www.itb.de/files/content/itb/downloads/Publicationen/itb_Das%20ist%20doch%20Ehrensache.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); im Übrigen ist der Gedanke der Werbung dem Handwerk nicht fremd, vgl. *Günther*, in: Honig ua, *HwO*, § 58 Rn. 2; *Muck*, Arbeitnehmervertretung in den Handwerkskammern: Das sollten Sie wissen, 142. DHZ v. 08.04.2021, abrufbar unter: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/arbeitnehmervertretung-in-den-handwerkskammern-das-sollten-sie-wissen-167423/> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1518 Vgl. dazu den Beginn von § 9.

deutlichen.¹⁵¹⁹ Wichtig dürfte es ferner sein, konkrete Ansprechpartner¹⁵²⁰ bei den Kammern, Innungen oder Kreishandwerkerschaften zu nennen bzw. hauptamtlich Tätige zur Verfügung zu stellen, die für Fragen bereitstehen. Hier dürfte der Handwerkskammer (als leistungsfähigste Einheit) eine tragende Rolle zukommen.

5. Weitere Maßnahmen zur Stärkung des Ehrenamtes

Maßnahmen, die bisher schon zur Stärkung des Ehrenamtes unternommen werden, sollten beibehalten und intensiviert werden. Dies gilt insbesondere für Ehrungen.¹⁵²¹ Auch der Wille, Arbeitszeiten des Ehrenamtes außerhalb der Kernarbeitszeiten stattfinden zu lassen,¹⁵²² ist zu begrüßen. Zu denken wäre auch daran, aus dem Beruf Ausgeschiedene nicht direkt aus dem Ehrenamt zu entlassen, sondern diese für die Anlernung Jüngerer zu gewinnen. Ferner ist an deren Einsatz für bestimmte Teiltätigkeiten zu denken.¹⁵²³

Zu prüfen ist ferner die Möglichkeit der Umsetzung eines Konzeptes, welches mit der Ehrenamtskarte Bayerns vergleichbar ist: Diese bekommen ehrenamtlich Tätige unter bestimmten Voraussetzungen verliehen

1519 Insgesamt dazu auch *Berten*, Ehrenamt der Zukunft, S. 40, abrufbar unter: https://www.itb.de/files/content/itb/downloads/Publikationen/itb_Das%20ist%20doch%20Ehrensache.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1520 Vgl. *Berten*, Ehrenamt der Zukunft, S. 44, abrufbar unter: https://www.itb.de/files/content/itb/downloads/Publikationen/itb_Das%20ist%20doch%20Ehrensache.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1521 Aus dem Prüfungswesen der IHKn *Kiss*, Prüferehrenamt stärken – Berufliche Bildung sichern, November 2018, S. 9, 13, abrufbar unter: <https://www.dihk.de/resource/blob/11468/417b1c26e9e719eb0f5335239d2d2b99/strategiepapier-prueferehrenamt-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); ferner *Brockmeier*, in: *JbdKr* 2013, S. 57 (71); hohe Stellen sollten das Abzeichen verleihen, vgl. *BayLT-Drs.* 18/9611, S. 5; mit weiteren Beispielen zu Maßnahmen *Schmidt am Busch*, in: *Meder/Brechmann*, Bayerische Verfassung, Art. 121 Rn. 10.

1522 Dazu aus dem Prüfungswesen der IHKn *Kiss*, Prüferehrenamt stärken – Berufliche Bildung sichern, November 2018, S. 11, abrufbar unter: <https://www.dihk.de/resource/blob/11468/417b1c26e9e719eb0f5335239d2d2b99/strategiepapier-prueferehrenamt-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1523 Aus dem Prüfungswesen der IHKn *Kiss*, Prüferehrenamt stärken – Berufliche Bildung sichern, November 2018, S. 13, abrufbar unter: <https://www.dihk.de/resource/blob/11468/417b1c26e9e719eb0f5335239d2d2b99/strategiepapier-prueferehrenamt-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); zu weiteren Vorschlägen zur Gewinnung ehrenamtlich Tätiger *Scheller*, TU Dresden, Folie 8, abrufbar unter: https://kommunen-innovativ.de/sites/default/files/leitfaden_ehrenamt_in_buergerbusvorhaben.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

und gewährt die Karte zahlreiche Vergünstigungen bei Eintrittspreisen von Museen, Kultur- und Freizeiteinrichtungen, Schwimmbädern oder Restaurants.¹⁵²⁴ Derartige Anreize stärken das Ehrenamt.

III. Aktuelle Initiativen und Programme zur Stärkung des Ehrenamtes

Die Handwerksorganisation ist sich der Notwendigkeit der Stärkung des Ehrenamtes und der Gewinnung neuer Personen bewusst. Es gibt eine Reihe von Initiativen, die sich dieser Aufgabe verschrieben haben.¹⁵²⁵ Jede Zusammenkunft und jeder Versuch, der zur Stärkung des Ehrenamtes unternommen wird, ist willkommen. Diese Initiativen haben die Möglichkeiten zur Stärkung des Ehrenamtes erkannt. Sie entsprechen durchaus den hier erörterten Aspekten. Es dürfte damit nur noch eine Frage der Zeit sein, bis erste Maßnahmen umgesetzt werden.

C. Ergebnis zu § 9

Das Handwerk hat die Notwendigkeit zur Stärkung des Ehrenamtes erkannt und verschiedene Versuche unternommen, Nachwuchs zu gewinnen. Bereits bekannte Maßnahmen zur Stärkung des Ehrenamtes sollten auf den digitalen Raum erweitert werden, um junge Menschen zu erreichen. Dieser digitale Raum kann auch zu einer besseren Vereinbarkeit des Ehrenamtes mit Beruf und Familie genutzt werden. Werbung, Aufklärung und

1524 Vgl. dazu die weiterführenden Links bei *Ehrenamt Bayern*, abrufbar unter: <https://www.lbe.bayern.de/engagement-ankennen/ehrenamtskarte/index.php> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); vgl. ferner zu weiteren Möglichkeiten der Stärkung Sack, in: JbdKr 2018, S. 27 (36).

1525 Zu nennen ist hier beispielsweise die *Handwerkskammer für München und Oberbayern* mit der Akademie des Ehrenamtes, abrufbar unter: <https://www.hwk-muenchen.de/artikel/akademie-des-ehrenamtes-im-handwerk-74,4054,271.html> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); ferner Rahmenprogramme wie „PerSe“ (Perspektive Selbstverwaltung), dazu Garz, Selbstverwaltung im Handwerk stärken, August 2017, abrufbar unter: <https://www.handwerksblatt.de/themen-specials/ehrenamt-ist-ehrensache/selbstverwaltung-im-handwerk-staerken> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); eine weitere Initiative sind die *Junioren des Handwerks*, vgl. deren Generationenvertrag im Ehrenamt des deutschen Handwerks, abrufbar unter: https://www.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/Handwerk_Gesellschaft/Themen/Ehrenamt/Generationenvertrag_Ehrenamt_Handwerk.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

Ansprache junger Menschen sollte verstärkt genutzt werden. Der Trend sollte dabei weg von textlichen Ausführungen auf den Internetseiten hin zu Videos, Podcasts oder Ähnlichem gehen. Zusammenarbeit zwischen den Organisationen bei der Umsetzung dieser Maßnahmen werden zum gewünschten Erfolg führen.

Es lässt sich nicht von der Hand weisen, dass manche Personen mehr zum Ehrenamt neigen als andere, etwa weil sie ein Berufsleben ohne Ehrenamt gar nicht kennen.¹⁵²⁶ Diese innere Überzeugung zu schaffen, stellt eine große Herausforderung dar.¹⁵²⁷ Die persönliche Ansprache¹⁵²⁸ geeigneter Handwerker durch bereits ehrenamtlich Tätige erscheint hier äußerst erfolgsversprechend. Die Wertschätzung und das Vertrauen, die in einer direkten Ansprache liegen, fördern die Motivation, sich mit dem Ehrenamt auseinanderzusetzen. Die persönliche Ansprache ist mindestens genauso wichtig, wie verbesserte rechtliche Rahmenbedingungen.

1526 So z.B. bei *Dagmar Günther, Handwerkskammer Hannover, Frauen im Ehrenamt – Teil 4*, abrufbar unter: <https://www.hwk-hannover.de/artikel/frauen-im-ehrenamt-teil-4-23,0,5428.html> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

1527 Dies sieht auch *Schliesky, WiVerw* 2012, S. 27 (36) so, der in diesem Zusammenhang auch von der Verdeutlichung der moralischen Pflicht zum Ehrenamt spricht.

1528 Dazu, dass dies ein Erfolgsfaktor (im Prüfungswesen) ist *Ekert, BBiG BWP* 2011, S. 40 (42), downloadbar unter: <https://www.bwp-zeitschrift.de/en/bwp.php/de/bwp/show/6777> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); zum Prüfungswesen in den IHKn *Kiss, Prüferehrenamt stärken – Berufliche Bildung sichern*, November 2018, S. 11, 12, abrufbar unter: <https://www.dihk.de/resource/blob/11468/417b1c26e9e719eb0f5335239d2d2b99/strategiepapier-prueferehrenamt-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); ein Beispiel dazu bietet die *Handwerkskammer Hannover, Frauen im Ehrenamt – Teil 2*, abrufbar unter: <https://www.hwk-hannover.de/artikel/frauen-im-ehrenamt-teil-2-23,0,5403.html> (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023); ferner *Berten, Ehrenamt der Zukunft*, S. 24, 29, 38, vertiefter zur persönlichen Ansprache S. 39 f., abrufbar unter: https://www.itb.de/files/content/itb/downloads/Publikationen/itb_Das%20ist%20doch%20Ehrensache.pdf (zuletzt aufgerufen am 10. Februar 2023).

§ 10 Zusammenfassung der Ergebnisse

Zu § 2: Die Ursprünge der Selbstverwaltung zeigen, dass Selbstverwaltung stets mit dem Einsatz ehrenamtlich Tätiger einherging. Idee und Zweck der Selbstverwaltung, die Parallele zum Hauptamt, zeitgeschichtliche Erwägungen sowie organisationsrechtliche Gedanken sprechen dafür, dass aus der Selbstverwaltung die Pflicht zur Aufgabenerledigung für diejenigen folgt, die in einem Organ einer Körperschaft tätig werden. Wann immer das Fachrecht unbestimmte Generalklauseln in Bezug auf Pflichten ehrenamtlich Tätiger enthält, kann zu deren Auslegung auf diesen Gedanken zurückgegriffen werden. Eine Definition des Ehrenamtes kann aus dem Verwaltungsverfahren- und Kommunalrecht gewonnen werden.

Zu § 3: Die funktionale Selbstverwaltung sowie die Handwerksorganisation (Kammern, Innungen, Kreishandwerkerschaften und das Prüfungswesen) setzen auf den Einsatz ehrenamtlich Tätiger. Lediglich bei der Mitgliederversammlung der Innung und bei den Fachgruppen der Innungen ist dies nicht der Fall. Das Ehrenamt ist dabei abzugrenzen vom Beamtenrecht, dem Arbeitsrecht, dem Parlamentsrecht und der sonstigen Indienstnahme Privater. Die Rechtsbeziehung des ehrenamtlich Tätigen zu „seiner“ Körperschaft wird durch eine Vielzahl von Rechten und Pflichten bestimmt.

Zu § 4: Das Kommunalrecht kann zur Schließung von Lücken im Recht der funktionalen Selbstverwaltung nicht unmittelbar herangezogen werden. Dies liegt u.a. daran, dass das Kommunalrecht als Landesrecht das Bundesrecht nicht konkretisieren kann. Enthält das Kommunalrecht allerdings allgemeine Rechtsgedanken, kann das Kommunalrecht herangezogen werden. Dagegen ähneln sich die Organisationsstrukturen des Kommunalrechts und der funktionalen Selbstverwaltung. Gleiches gilt für den Geschäftsgang. Die Fragen, die sich im Kommunalrecht in Bezug auf Rechte und Pflichten ehrenamtlich Tätiger stellen, stellen sich daher auch im Recht der funktionalen Selbstverwaltung. Insoweit kann sich am Kommunalrecht orientiert werden.

Zu § 5: Der in dieser Arbeit darzustellende Innenbereich statuiert nahezu ausschließlich solche Rechte und Pflichten, die die ehrenamtlich Tätigen in ihrer Eigenschaft als Mandatsträger betreffen. Insoweit stehen sie auf der Seite des Staates und sind grundrechtsgebunden und nicht grund-

rechtsberechtigt. Gleichwohl könnten Satzungsbestimmungen Eingriffe in Grundrechte rechtfertigen. Liegen keine Satzungsregeln vor, kann auf die allgemeinen Rechtsgedanken der §§ 83, 84 und 86 VwVfG zurückgegriffen werden, auch wenn deren Wortlaut zumeist die im Handwerk ehrenamtlich Tätigen nicht erfasst. Auch diese allgemeinen Rechtsgrundsätze genügen dem Grundsatz des Gesetzesvorbehalts. Die auf diese Weise statuierten Pflichten erscheinen auch als verhältnismäßig.

Zu § 6: Sowohl die Vorschriften aus dem VwVfG, die das Ehrenamt betreffen (§§ 81 ff.), als auch die Verfahrensvorschriften (§§ 88 ff.) können – aufgrund der in ihnen enthaltenen allgemeinen Rechtsgedanken – als Lückenfüller für das unvollständige Recht der funktionalen Selbstverwaltung herangezogen werden. Auf diese Art lassen sich Rechte und Pflichten für den ehrenamtlich Tätigen bestimmen. Trotz des Umstandes, dass § 2 Abs. 3 Nr. 2 VwVfG die angesprochenen Normen für das Prüfungswesen ausschließt, können die Regeln auch dort angewendet werden, wenn auch nur auf die (ehrenamtlichen) Prüfer.

Zu § 7: Die Organmitglieder sind nicht an Weisungen und Aufträge gebunden. Ihnen kommt keine Indemnität oder Immunität zu. Typischerweise steht v.a. den Arbeitnehmern ein Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot zu. Diesen steht auch ein Freistellungs- und Lohnfortzahlungsanspruch zu. Fast allen Organmitgliedern steht ein Entschädigungsanspruch zu. Typisch für das Ehrenamt ist auch das Recht auf Niederlegung des Amtes. Den ehrenamtlich Tätigen kommt ein Versicherungsschutz nach dem SGB VII zu. Rechte, die dem Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zustehen, lassen sich überwiegend nicht auf das Ehrenamt übertragen.

Es gibt im handwerklichen Ehrenamt keine Pflicht zur Übernahme des Amtes. Ab Übernahme des Amtes unterliegen die Mitglieder aber umfangreichen Pflichten, deren Grundlage meist eine Generalklausel ist. Es besteht konkret eine Treupflicht, eine Pflicht zur Teilnahme an Sitzungen und sonstigen Veranstaltungen sowie eine Verschwiegenheitspflicht. Daneben unterliegt der ehrenamtlich Tätige bestimmten Befangenheitsvorschriften. Abstimmungs- oder Wahlpflichten können dagegen nicht hergeleitet werden, genauso wenig wie Vertretungsverbote, Offenbarungspflichten oder Abführungspflichten. Zum Teil existieren Inkompatibilitätsvorschriften. Sanktionierbar sind Pflichtverstöße v.a. mittels der Abberufung.

Zu § 8: Das Prüfungswesen zielt auf ein anderes Ergebnis in Bezug auf die Willensbildung ab als das sonstige Handwerksrecht. Insoweit sind hier andere Rechte und Pflichten zu diskutieren. Hervorgehoben sei, dass

dem einzelnen Prüfer grundsätzlich kein Recht zusteht, Aufgabenstellungen zu rügen. Allein aus dem Handwerksrecht lässt sich keine Pflicht zur Übernahme des Ehrenamtes im Prüfungswesen ableiten. Nach freiwilliger Übernahme eines Amtes obliegen den Tätigen allerdings Fortbildungs-, Vorbereitungs-, Teilnahme-, Abstimmungs- und Verschwiegenheitspflichten sowie Mitwirkungsverbote. Wichtigstes Sanktionsinstrument ist die Aberufung.

Zu § 9: Die Einführung solcher Maßnahmen zur Stärkung des Ehrenamtes, die sich an den Wünschen und Anregungen der ehrenamtlich Tätigen orientieren, scheint angebracht, um das Ehrenamt nachhaltig zu stärken. Klare und verständliche rechtliche Rahmenbedingungen für das Ehrenamt im Handwerk seitens des Gesetzgebers stellen den Grundbaustein eines funktionierenden Engagements dar. Digitale Inhalte sollten verstärkt Einzug in die Praxis der Selbstverwaltung finden. Verstärkt muss für das Konzept der Selbstverwaltung und die Chancen, die das Ehrenamt bietet, geworben werden. Dabei ist auf den Einsatz sozialer Medien zu setzen. Bestehende Initiativen und Programme zur Stärkung des Ehrenamtes sind zu erhalten. Es ist bei der Umsetzung der Maßnahmen auf eine verstärkte Zusammenarbeit der Einheiten des Handwerks zu setzen. Hohe Relevanz für die Gewinnung ehrenamtlich Tätiger kommt schließlich der direkten Ansprache zu.

